In dieser Ausgabe

Nie Zuschauer, immer Teil von Bewegung – nie eng, sondern das ganz Leben ergreifend: Erinnerung an Willi Hajek 2

ExChains Orangensaft

Gemeinsame Strategien mit Kolleg:innen aus Südafrika 3

ExChains Wein

Stärkung der Solidarität unter den Farmarbeiter:innen und neue Verbindungen in der Wertschöpfungskette 4

VidaViva

20 Jahre Leben – Arbeit – Gesundheit: Netzwerktreffen mit vielen neuen und alten Gesichtern 6

Suchbewegungen

Gesunde Arbeit statt Sorge um Gewinne bei Primark 8

Die App bestimmt die Arbeit – Digitalisierung im Lebensmitteleinzelhandel 11

Thema Digitalisierung

Digitalisierung in der Hand der Beschäftigten 11

Die Arbeit von tie wird gefördert von

STIFTUNG MENSCHENWÜRDE UND ARBEITSWELT

Vorwort

Neue Begegnungen und schmerzliche Verluste

Das vergangene Jahr stimmt uns zuversichtlich und war dennoch von tiefer Trauer geprägt. Zuversichtlich, weil wir nach den Jahren der Pandemie auf eine Reihe wichtiger Begegnungen in verschiedenen Ländern und Regionen zurückblicken können. Dabei entstanden u.a. neue Initiativen zu Gesundheit im Einzelhandel in Deutschland und auf Weinplantagen in Südafrika. Beschäftigten bei H&M gelang es, einen Tarifvertrag Digitalisierung zu erkämpfen. Bestehende Projekte wurden weiterentwickelt und Kolleg:innen aus dem Globalen Norden und Süden kamen zusammen, um ihre Arbeit zu verbinden und gemeinsame Strategien zu diskutieren. Dies gibt uns Kraft und Mut und schafft die notwendigen kollektiven Verbindungen für die kommenden Auseinandersetzungen um die Veränderung von Arbeit und Gesellschaft für ein gutes Leben.

Traurig sind wir, weil unser Freund und Genosse Willi Hajek am 03. Oktober 2022 verstorben ist. Willi war lange Jahre ein wichtiger Ideengeber, Weggefährte und Treiber unserer Arbeit. Die Tradition, die Gesellschaft, Strategien und Kämpfe für ein anderes Leben durch das Subjekt hindurchzudenken, war ihm ins Herz geschrieben. Der Mensch stand bei Willi im Mittelpunkt. Mit dieser Haltung prägte Willi unsere Arbeit in vielen Bereichen. Wir vermissen ihn!

TIE Bildungswerk e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt
Email: info@tie-germany.org

Webseite: **www.tie-germany.org, www.exchains.org**
Facebook: **TIE Bildungswerk, TIE Global**
Instagram: **tie_germany, tieglobal**
Twitter: **tie_germany**

Empfänger Spendenkonto: TIE Bildungswerk e.V.
IBAN Spendenkonto: DE76500502010000861685
BIC Spendenkonto: HELADEF1822

Mit diesem Newsletter wollen wir immer auch allen treuen Freund:innen, Spenderinnen und Förderern Danke sagen: Ohne Eure Unterstützung könnten die tie-Netzwerke nicht unabhängig und selbstorganisiert agieren, wie sie das tun. Damit wir dies weiter tun können, brauchen wir eure Unterstützung. Daher rufen wir Euch auf, für unsere Arbeit zu spenden. Jeder Betrag hilft uns, unsere Arbeit weiterzuentwickeln und unsere internationale Gewerkschaftsarbeit lebendig zu halten.

Überweist Eure Spenden direkt auf das aufgeführte Konto oder klickt den Spendenbutton auf unserer Webseite www.tie-germany.org.

Rückmeldungen und Anmerkungen zu diesem Newsletter sind uns stets willkommen!

Viel Spaß beim Lesen und solidarische Grüße,
tie Bildungswerk e.V.

Nie Zuschauer, immer Teil von Bewegung – nie eng, sondern das ganz Leben ergreifend

Unser Freund und Genosse Willi Hajek ist am 3. Oktober 2022 gestorben. Sein großes Herz, seine Fähigkeit auch in den schwierigsten Auseinandersetzungen die Möglichkeiten einer anderen Welt zu entdecken sowie seine Unermüdlichkeit, dieser Welt ein menschliches Antlitz zu verleihen, vermissen wir.

Das große Ziel, „alle Verhältnisse zu beseitigen, in denen der Mensch ein geknechtetes, verlassenes, ein verächtliches Wesen ist“ verkörperte Willi auf besondere Weise, immer darum bemüht, dass nicht ‚schnelle Siege‘ oder ‚schlaue Strategien‘ um radikale Veränderungen, sondern der Mensch im Mittelpunkt auch unserer Aktivitäten steht. Die Tradition, die Gesellschaft, Strategien und Kämpfe für ein anderes Leben durch das Subjekt hindurchzudenken, war ihm ins Herz geschrieben.

Er hat tie damit tief geprägt, viele Menschen zusammengebracht, vielen Impulse gegeben. Seit über 30 Jahren war er bei tie aktiv und hat das Netzwerk durch seine Menschlichkeit und Fantasie tief geprägt:
etwa bei der Zusammenarbeit mit der Betriebsgruppe Oppositioneller Gewerkschafter (GoG) bei Opel in Bochum, in vielen Begegnungen zwischen deutschen und französischen Gewerkschafter:innen,
bei der Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen der Union Syndicale Solidaires (SUD), SUD-Rail,
Rail Sans Frontière, dem Internationalen Gewerkschaftsnetzwerk für Solidarität und Kampf und
vielen anderen Initiativen in Deutschland, Frankreich, Südkorea und Westafrika.

Dieser Nachruf soll an Willi erinnern und auch die Möglichkeit eröffnen, die bestehenden Netzwerke und Bemühungen lebendig zu erhalten und weiterzutreiben. Das hätte vermutlich auch ihm am besten gefallen. Daher endet dieser Nachruf mit einigen Fragen an historische und aktuelle Auseinandersetzungen, die in den gemeinsamen Diskussionen um historische Kämpfe wie die Pariser Commune, die Praxis der betrieblichen Selbstverwaltung beim Uhrenhersteller LIP, der Widerstand gegen die Militarisierung im Larzac oder aktuelle Kämpfe wie unsere betriebliche und internationale Arbeit, die Gelbwesten oder die Ansätze der SUD u.a. immer wesentlich waren:

- Wo scheint das Noch-Nicht-Gewordene eines anderen Zusammenlebens im Hier und Jetzt bereits auf? Wo sehen wir Ansätze des Neuen in vergangenen und aktuellen Bemühungen um Selbstermächtigung, die wir weitertreiben können? Was bedeutet dabei »Selbstermächtigung« in unserem Alltag und in unserer Arbeit?
- Welchen Stellenwert haben die zahlreichen und alltäglichen Bemühungen um Würde in unserer Arbeit? Wie können wir diese Bemühungen lebendig halten und weitertreiben?
- Wo sehen wir aktuelle Brüche, Widersprüche und Tretminen im Kapitalismus, die wir verstärken, lebendiger machen und die wir ausweiten, verstetigen können? Wie können wir daraus Stärke für uns und unsere Bewegungen ziehen?
- Wie stärken wir Bemühungen um das ganze Leben, die Verbindung der betrieblichen Arbeit zum Stadtteil, zur Kunst, zur Liebe?

Gemeinsam wollen wir in den kommenden Wochen und Monaten diese Fragen diskutieren, um an Willi zu erinnern.

ExChains Orangensaft

Gemeinsame Strategien mit Kolleg:innen aus Südafrika

Beim Treffen des Orangensaftnetzwerks in Brasilien kamen dieses Mal nicht nur ein Großteil der über 40 beteiligten Gewerkschaften aus den brasilianischen Bundesstaaten São Paulo, Minas Gerais und Pará zusammen. Zum ersten Mal konnten auch drei Kollegen der Landarbeiter:innengewerkschaft CSAAWU aus Südafrika dabei sein. Dies stellt einen wichtigen Schritt für eine vertiefte internationale Zusammenarbeit der Kolleg:innen im Landwirtschaftsbereich dar. Das Treffen begann angelehnt an die Fußballweltmeisterschaft mit einem Turnier des Netzwerks. Die Kolleginnen und Kollegen wurden in Teams eingeteilt und diskutierten die Strategien ihrer Gewerkschaften vor Ort: Was wollen wir erreichen und was sind unsere Mittel hierfür? Was hält uns dabei auf? Wer sind andere Akteure, die uns im Kampf unterstützen?

Nach diesem Überblick tauschten sich die Kolleg:innen über die aktuelle Lage in ihrer jeweiligen Region und in den Betrieben aus. Es wurden die wichtigsten Probleme der Arbeiter:innen sowie die größten Herausforderungen für die Mobilisierung der Basis und für die Verhandlungen mit den Arbeitgebern benannt: Arbeitsverdichtung, Druck durch die Manager und ein unfaires System beim Wiegen waren die Hauptprobleme. Schwierigkeiten mit Arbeiter:innen ohne Beobachtung in Kontakt zu kommen und ein gelockertes Arbeitsrecht unter der Regierung Bolsonaro sind weitere wesentliche Herausforderungen.

Anschließend berichteten alle über ihre bisherigen Erfahrungen mit dem Gesundheitsmapping und den Bedingen, unter denen sie das Mapping umsetzen. Manche Gewerkschaften konnten einen freien Tag für das Mapping verhandeln, der Großteil musste sich jedoch andere Formate überlegen. Teilweise wurde es direkt nach Feierabend in Wohngebieten durchgeführt und in der Industrie wurde es mit einem anschließenden Grill-

fest verbunden. Für die Farmen, auf denen viele migrantische Arbeiter:innen aus anderen Regionen arbeiten, sind die gemeinsamen Unterkünfte Orte zum Zusammenkommen. In Südafrika schließlich wurden Arbeiter:innen, die auf den Farmen leben, von der Gewerkschaft per Bus oder Taxi abgeholt und trafen sich an einem Ort fernab des Arbeitgebers.

Diskussion von Verhandlungsstrategien und weiteren Werkzeugen

Darauf aufbauend wurde die Frage diskutiert, wie mit den Ergebnissen der Mappings weiter verfahren wird. Ein Aspekt der Diskussion war, ob bei Problemen, die auf verschiedenen Farmen relevant sind, wie zum Beispiel schlechte und gefährliche Leitern zum Ernten, best practice-Lösungen einer Farm auf andere Farmen ausgeweitet werden sollten. Es wurden Vor- und Nachteile benannt: Einerseits kann dies zu mehr Verhandlungsstärke führen und kann das erarbeitete Wissen der Kolleg:innen zum Nutzen vieler verbreiten, andererseits besteht die Gefahr, dass spezifische Anforderungen vor Ort nicht berücksichtigt werden, wie z.B. eine andere Bodenbeschaffenheit. Eine solche Ausweitung ist daher an sich wünschenswert und Teil des Mehrwerts eines Netzwerks, gleichzeitig muss das Wie gut diskutiert und reflektiert werden.

Zudem wurde eine gemeinsame App, VivaVoz, vorgestellt, die in den nächsten Wochen in die Testphase geht. Sie ist ein Werkzeug, das als Antwort auf die Herausforderung entwickelt wurde, dass die Arbeiter:innen über weite Distanzen verteilt sind und die Gewerkschaft nicht immer einfach ansprechbar ist. Mit der App können Arbeiter:innen, je nach Wunsch anonym oder mit Kontaktinfos, Probleme melden und Unterstützung von der Gewerkschaft erhalten. Zudem stellt die App für Gewerkschaftsmitglieder auch aktuelle Informationen schnell abrufbar zur Verfügung und soll so die Kommunikation verbessern.

Aufbau einer Süd-Süd-Koorperation in der Landwirtschaft

Ein Schwerpunkt des Treffens war der Austausch zwischen brasilianischen und südafrikanischen Kolleg:innen. Die gemeinsamen Diskussionen über die Arbeit haben den Kolleg:innen aus beiden Ländern bestätigt, was sie schon vermuteten: Die Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Landwirtschaft in Brasilien und Südafrika sind ähnlich, auch wenn der historische und politische Kontext unterschiedlich ist. In Südafrika kann man die Bedingungen in der Landwirtschaft nicht ohne die Geschichte der Apartheid und ihre Kontinuitäten im Landbesitz verstehen. In Brasilien stellt sich aktuell die Frage, ob ein Teil der unter Bolsonaro eingeschränkten Arbeitsrechte wieder zurückerobert und wieder mehr Energie in die Mobilisierung der Kolleg:innen gesteckt werden kann. Die gemeinsamen Probleme in beiden Ländern sind zahlreich: Arbeit nach Akkord statt existenzsichernder Löhne, die Organisierung von prekär Beschäftigten, für die Vorurteile und Spaltungen überwunden werden müssen, der Umgang mit gesundheitsschädlichen Pestiziden sowie schweres und unergonomisches Tragen bei der Ernte. Mit den Mappings und den daran anknüpfenden Strategien gibt es bereits Ansatzpunkte für eine gemeinsame Praxis. Das Treffen endete mit konkreter Planung für die Gewerkschafen vor Ort, aber auch den weiteren Süd-Süd Austausch, bei dem auch die Kolleg:innen aus Mosambik Teil sein werden. Auch die internationale Arbeit mit den deutschen Kolleg:innen aus dem Lebensmitteleinzelhandel soll im nächsten Jahr vertieft werden.

ExChains Bekleidung

Das TIE-Netzwerk *ExChains* zielt darauf, Verbindungen zwischen Arbeiter:innen des Einzelhandels sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie aus Europa und Asien herzustellen, die entlang der globalen Zulieferkette arbeiten. Gegenseitige Solidarität ist für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie überlebenswichtig. In *ExChains* arbeitet TIE seit 2002 mit unabhängigen regionalen Gewerk-

ExChains Wein

Stärkung der Solidarität unter den Farmarbeiter:innen und neue Verbindungen in der Wertschöpfungskette

Nach zwei ersten Mappings im Juni und Juli konnten die südafrikanischen Kolleg:innen in der zweiten Hälfte 2022 weitere Mappings durchführen. Auf der Weinfarm Louisville-Landau kamen 46 Arbeiter:innen zusammen und sprachen über ihre arbeitsbedingten körperlichen Gesundheitsprobleme und den Stress. Wie auf allen bereits untersuchten Farmen wurde auch hier das Versprühen hochgiftiger Pestizide ohne ausreichende Schutzmaßnahmen als eines der drängendsten Probleme benannt. Daneben wurde die Abhängigkeit der Arbeiter:innen von den Farmbesitzern deutlich. Für die Wohnunterkünfte werden dringend sauberes Trinkwasser und die Installation von Straßenbeleuchtung gefordert. Sichere Wege

schaften zusammen. Dies sind heute: die FTZ&GSEU in Sri Lanka, die NGWF in Bangladesch, die GAFWU in Chennai/Indien, die GATWU in Bangalore/Indien, die Gewerkschaft ver.di in Deutschland sowie neuerdings die spanische MIT und die italienische SI-Cobas.
Es werden gemeinsame Strategien entwickelt, die Selbstorganisation der Beschäftigten befördern und eine gewerkschaftliche Praxis entlang der Wertschöpfungskette aufbauen. Die Gewerkschaften der Produktionsländer arbeiten zudem regional zusammen und entwickeln neue Organisierungsansätze jenseits punktueller Kampagnen, die zwar für Aufmerksamkeit sorgen, aber keine Gegenmacht in den Betrieben aufbauen. Auch im hiesigen Einzelhandel suchen wir gemeinsam nach neuen gewerkschaftlichen Ansätzen angesichts von Prekarisierung,

für die auf den Farmen aufwachsenden Farmarbeiterkinder stehen auch hier weit oben auf der Liste der Forderungen. Nach der Erfahrung mit mehreren Mappings auf unterschiedlichen Farmen stellen die Kolleg:innen von CSAAWU fest, dass die Solidarität unter den Kolleg:innen auf den Farmen gestärkt wurde und viele Arbeiter:innen im Anschluss an die Mappings fragen, wie sie Gewerkschaftsmitglieder werden können.

Gleichzeitig mit den Mappings untersuchten tie und CSAAWU die undurchsichtigen Lieferkettenverbindungen zum deutschen Lebensmitteleinzelhandel. Dieser ist der größte Abnehmer südafrikanischen Tankweins und bestimmt maßgeblich die Preise für den importierten Wein. Damit kommt dem deutschen Handel eine besondere Rolle für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter:innen vor Ort zu. Durch Recherchen vor Ort und eine Aktualisierung der Recherchen in der gemeinsamen Studie mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung konnten weitere Lieferkettenverbindungen von Weinplantagen in den deutschen Einzelhandel identifiziert werden. CSAAWU plant auf diesen Farmen Mappings durchzuführen, dort gewerkschaftliche Verhandlungsmacht aufzubauen und Forderungen zu entwickeln. Diese sollen in einem Folgeschritt von den Kolleg:innen im deutschen Einzelhandel gegenüber den Abnehmern der Farmen unterstützt werden.

Zudem steht der nächste Termin für ein internationales Arbeitstreffen in Südafrika fest. Im Rahmen einer gemeinsamen Delegationsreise von ver.di und tie reisen Betriebsrät:innen von Edeka, Kaufland und Rewe im März 2023 nach Südafrika und beraten dort gemeinsam mit CSAAWU-Kolleg:innen über das weitere gemeinsame Vorgehen. Die bereits vorliegenden Mapping-Ergebnisse an beiden Enden der Lieferkette und die Erfahrungen aus dem Orangensaft-Netzwerk mit den Kolleg:innen aus Brasilien bilden hierfür die Grundlage.

Wie die konkreten Erfolge im Orangensaft-Netzwerk erreicht werden konnten und wie die brasilianischen Gewerkschaften vor Ort arbeiten, konnten CSAAWU-Kollegen bereits dieses Jahr im Dezember auf den Treffen in Brasilien direkt erfahren. CSAAWU und das Orangensaftnetzwerk verabredeten eine gemeinsame Arbeit zu den Themen Pestiziden, internationale Verschiebungen in der Orangenproduktion, die Kolleg:innen in beiden Ländern betreffen, sowie Instrumenten zur Organisierung von Farmarbeiter:innen. Damit stellt sich tie auch entlang der Lieferketten des Lebensmitteleinzelhandels nicht nur als Nord-Süd-Solidarität auf, sondern folgt dem Beispiel unseres Bekleidungsnetzwerks einer grenzübergreifenden Zusammenarbeit der Gewerkschaften der produzierenden Länder.

Spaltung der Belegschaften, Niedriglöhnen und Digitalisierung.

ExChains Orangensaft

Drei Unternehmen in Brasilien dominieren 80% des Weltmarkts für Orangensaft aus Konzentrat. Die Pflücker:innen der Orangen sind zumeist Arbeitsmigrant:innen aus armen Teilen Brasiliens. Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Arbeiter:innen sind vielfach katastrophal. Immer wieder werden sogar sklavenähnliche Arbeitsbedingungen vorgefunden. Deutschland ist der zweitgrößte Nachfragemarkt weltweit. 2015 hat TIE deshalb mit ver.di Fachbereich Handel, Betriebsrät:innen von Edeka, Rewe und Kaufland und gemeinsam mit Gewerkschaften aus Brasilien ein gewerkschaftliches Netzwerk entlang der Wertschöpfungskette Orangensaft gegründet. Die Erfahrungen des Bekleidungsnetzwerkes spielen dabei eine wichtige Rolle. Das Netzwerk zielt darauf ab, konkrete Aktionen am Arbeitsplatz zu organisieren und Gewerk-

VidaViva

20 Jahre Leben – Arbeit – Gesundheit: Netzwerktreffen mit vielen neuen und alten Gesichtern

Eine geschmückte Saalmitte mit Blumen und bunten Tüchern, eine Wand mit einer riesigen Fotocollage aus Erinnerungen der vergangenen Arbeit und über 80 Gewerkschafter:innen, die sich freuen nach fast drei Jahren Pandemie wieder in großer Runde zum VidaViva Treffen zusammen zu kommen. Damit begann das Treffen zum 20. Jubiläum des Gesundheitsnetzwerks in Florianópolis im Süden Brasiliens. Eine Sängerin begleitet die Gruppe mit Gitarre und kurzen Liedern. Neben einer Vielzahl brasilianischer Kolleg:innen aus verschiedenen Branchen und Bundesstaaten waren auch Kolleg:innen aus Deutschland, Südafrika, Indien und Kolumbien dabei. Sie kommen aus der Industrie, dem Handel, dem Bankenwesen, dem öffentlichen Dienst, Schulen und anderen Branchen. Sie alle vereint, dass sie mit den Gesundheitsmappings, Raios und anderen Werkzeugen des VidaViva Netzwerks arbeiten, mehr Arbeiter:innen für Gewerkschaftsarbeit rund um Fragen von Leben, Arbeit und Gesundheit mobilisieren und damit eine Gewerkschaftspraxis leben, in der Arbeiter:innen Subjekte und Gestalter:innen ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen sind.

Politische Herausforderungen und Erfahrungen betrieblicher Kämpfe reflektieren

Der Austausch begann mit einem Blick auf die politische Lage in den verschiedenen Ländern sowie die Frage, wie diese die Gewerkschaftsarbeit beeinflusst. Brasilien war 2022 von der Präsidentschaftswahl geprägt. Der extrem rechte Jair Bolsonaro wurde nicht wiedergewählt. Erfolge von rechten Parteien, rassistische Spaltungen in der Gesellschaft und eine prekäre wirtschaftliche Lage berichten die Kolleg:innen aus allen Ländern, auch wenn die Ausprägungen sehr unterschiedlich sind. In Indien festigt die extrem rechte hindunationalistische Regierung weiter ihre Macht. Das bedeutet auch einen Abbau von Arbeitsrechten und Angst vor Repression, wenn es um

schaftshandeln in Ernte, Verarbeitung, Verkauf und entlang der Wertschöpfungskette zu stärken. In Brasilien arbeiten erstmals Gewerkschaften von Plantagenarbeiter:innen und Industriearbeiter:innen über Organisationsgrenzen hinweg zusammen.

ExChains Wein

Das TIE-ExChains Netzwerk ist dabei ein zweites landwirtschaftliches Netzwerk entlang der Lieferkette Wein aufzubauen. Dabei wird auf Erfahrungen aus Kämpfen der brasilianischen Arbeiter:innen auf Orangen-Plantagen, von ver.di Handel und der Kolleg:innen im deutschen Einzelhandel aufgebaut. Die überwiegend im Western Cape von Südafrika organisierte Landarbeiter:innen-Gewerkschaft CSAAWU ist Teil des Netzwerkes und wird die Kämpfe der Kolleg:innen vor Ort und im deutschen Einzelhandel stärken. Durch die neue Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen

den Aufbau von Gewerkschaftsstrukturen in Betrieben geht. In Kolumbien gibt es Hoffnung, dass die repressive politische Lage sich mit dem ersten linken Präsidenten des Landes, Gustavo Pedro, verbessert.

Am Nachmittag wurde der Austausch über die eigene Gewerkschaftsarbeit vertieft. Kolleg:innen berichteten von Mappingerfahrungen und Erfolgen in unterschiedlichen Branchen und Betrieben. Der Tag endete mit einer interaktiven Ausstellung und Diskussion zu Strategien, Erfolgen und Hürden der eigenen Arbeit. Alle Länder und brasilianischen Bundesstaaten hatten einen Stand mit Fotos, Flugblättern und anderen Illustrationen und Materialien der eigenen Kämpfe und berichteten anhand dieser von ihren Aktivitäten der letzten zwei Jahre. Hier konnte man vertieft in den Austausch über verschiedene Strategien kommen und sehen, welche Forderungen umgesetzt werden konnten. Im Energiesektor in Florianopolis ist es der Gewerkschaft z.B. mit Mappings gelungen, Konflikte über das Führungsverhalten von Managern zu lösen, Leistungsdruck auf die Beschäftigten zu reduzieren und die gewerkschaftliche Organisierung im Betrieb zu stärken. Auch ergonomische Probleme wurden behoben. Die Kollegen aus Südafrika stellten ihre ersten Mappingerfahrungen und ersten Erfolge vor, die sie in diesem Jahr auf sechs Farmen gemacht hatten.

Verständnis und Gestaltung der Digitalisierung als internationale Aufgabe

Der zweite Tag widmete sich vor allem dem Thema Digitalisierung. Um ein gemeinsames Verständnis dieser grundlegenden Veränderung zu schaffen, wurde die Form im historischen Vergleich mit dem Fordismus und Taylorismus sowie dem Toyotismus und der schlanken Produktion betrachtet. Während in der fordistischen Phase Arbeiter:innen direkte Vorgaben bekamen und die Arbeit durch zergliederte und monotone Prozesse optimiert wurde, wurde im Toyotismus mehr Flexibilisierung eingeführt und durch Gruppenarbeit und das Wissen der Beschäftigten selbst die Prozesse in einzelnen Abteilungen optimiert. Die aktuelle Digitalisierung und die Verarbeitung großer Datenmengen zielt darauf ab, eine noch viel umfassendere Kontrolle und flexible Steuerung in Echtzeit zu ermöglichen, die nicht nur einzelne Abteilungen oder Prozesse, sondern ganze Unternehmensabläufe und Wertschöpfungsketten optimiert. Die Anwesenden waren sich einig, dass es Bildungsmaterial zur Diskussion mit Arbeiter:innen zum Thema bedarf. Der Erfolg der H&M-Beschäftigten in Deutschland, einen Tarifvertrag zum Thema Digitalisierung zu erkämpfen, der es erlaubt, die Transformation aktiv im Sinne der Beschäftig-

Auch die United Steel Workers aus Kanada arbeiten mit den VidaViva Werkzeugen und haben ein spannendes Video dazu gemacht.

südafrikanischen und brasilianischen Landarbeiterinnen, sowie unseren Kolleg:innen des VidaViva-Netzwerks in Mosambik wird sowohl eine Süd-Süd-Kooperation als auch eine internationale Arbeit entlang der gesamten Lieferkette bis in den deutschen Lebensmitteleinzelhandel ermöglicht.

VidaViva

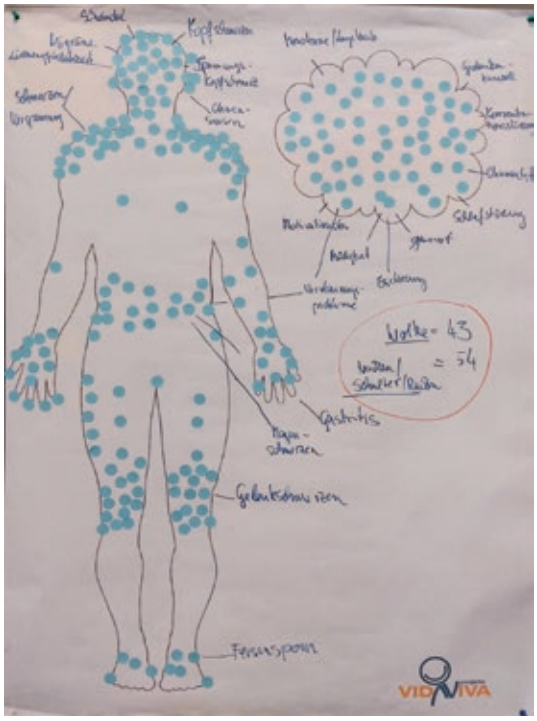
Das TIE-Netzwerk *VidaViva* setzt an Gesundheitsthemen an, um Beschäftigte zu organisieren. Aktive des Netzwerks berichten, dass arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen weltweit ständig zunehmen. Von den Unternehmen bekommen die Beschäftigten zu hören, sie sollten sich gesünder ernähren und Sport treiben, um besser durchzuhalten. Die Arbeitsorganisation wird immer weiter auf Effizienz getrimmt, die Belastungen steigen. In *VidaViva* entwickeln Beschäftigte solidarische Strategien, die Belastungen zu reduzieren und Kontrolle über ihren Arbeitsalltag zu gewinnen. Das Netzwerk will allerdings nicht einfach Arbeitsplätze gesünder gestalten, sondern gewerkschaftlichen Widerstand gegen immer neue Zumutungen der Unternehmen für das Leben organisieren. Seit 2003 wurden daher verschiedene Instrumente für Bildungsarbeit, Selbstforschung, Risikoanalyse, Arbeiter:innen-orientiertes Benchmarking etc. erarbeitet, um damit Strategien am Arbeitsplatz zu entwickeln. In Bangladesch, Brasilien, Inten zu beeinflussen, wurde als wichtiges Beispiel diskutiert. Technik und Digitalisierung wurden auf der Konferenz vor allem aus einer Perspektive der Auswirkungen auf Arbeit und Gesundheit und hinsichtlich der Notwendigkeit der Gestaltung von Technik nach Anforderungen der Arbeiter:innen bereits in der Phase der Entwicklung diskutiert. Beschäftigte sind hierfür die Expert:innen.

Der dritte Tag stand sowohl unter dem Motto des Rückblicks also auch des Ausblicks und der Planung. Der 20-jährige Geburtstag des VidaViva Netzwerks wurde dazu genutzt, sich an wichtige Momente zu erinnern und die Entwicklung zu reflektieren. Zudem wurden Margaret Keith und James Brophy, die ‚Paten' des Mapping-Tools zum Austausch aus Kanada zugeschaltet. Sie waren begeistert, wie breit das Instrument inzwischen genutzt wird, wie viele Kolleg:innen darüber ins Sprechen kamen und konkrete Verbesserungen durchgesetzt wurden. Mit dieser Energie ging es zuletzt in die Planung konkreter Aktivitäten für das nächste Jahr. „Es war eine fantastische Zeit mit tollen Menschen. Ich danke euch sehr und werde euch und Brasilien vermissen! Und ich hoffe, euch bald wieder zu sehen!", sagt einer der deutschen Kollegen zum Abschied.

Suchbewegungen

Gesunde Arbeit statt Sorge um Gewinne bei Primark

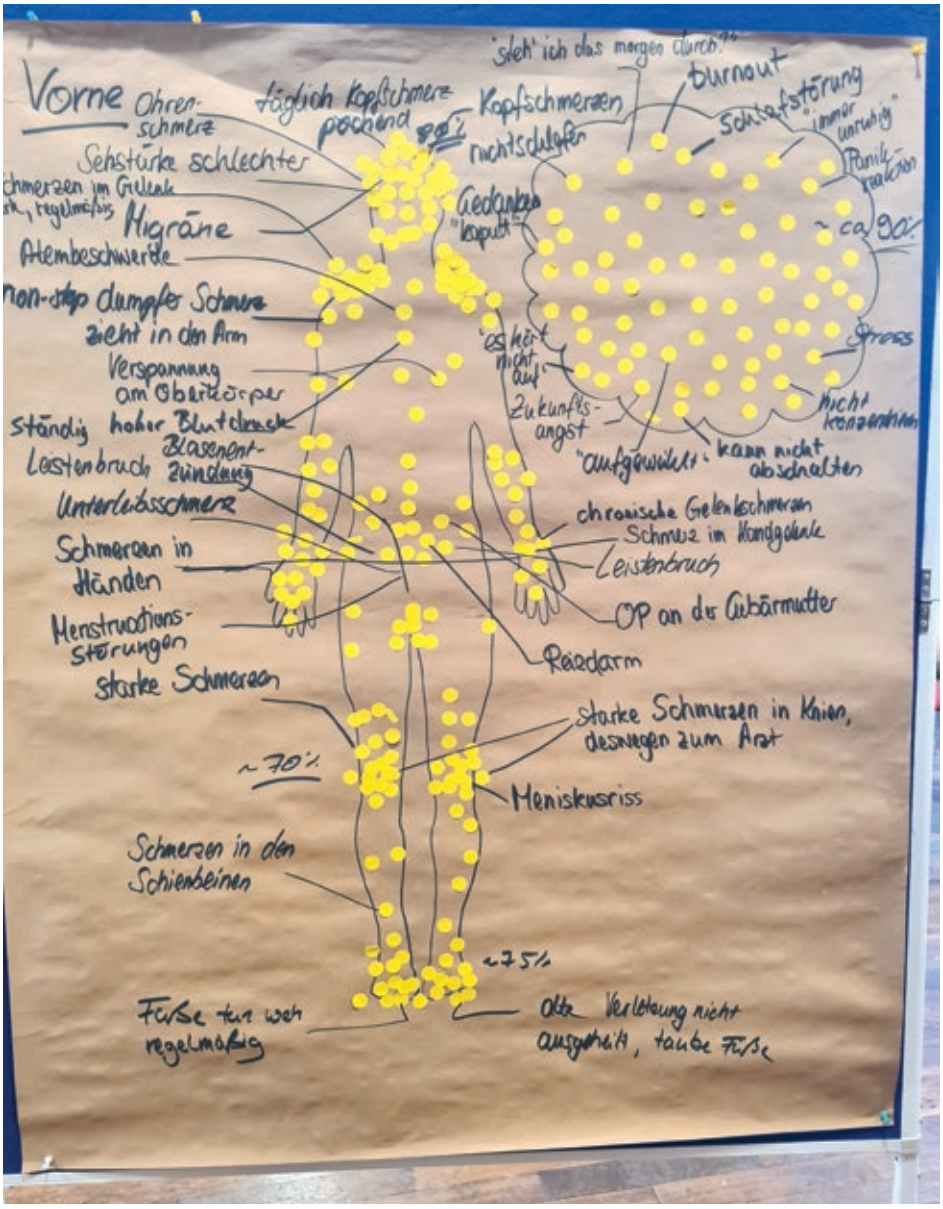
Andauernde Gelenkschmerzen, pochender Kopfschmerz, Verspannungen, Konzentrationsprobleme und Probleme beim Einschlafen: Dies sind nur wenige Beispiele für Gesundheitsprobleme, die Primark-Beschäftigte auf einer Betriebsversammlung schildern. Die Ursachen dafür sehen sie in den Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Das Instrument des Gesundheitsmappings, das Kolleg:innen in Frankfurt, Dortmund, Essen, Leipzig, Berlin, Hamburg und Bielefeld kennengelernt haben, hat ihnen geholfen das zu erkennen. Zudem bleiben die Kolleg:innen in den Filialen mit Problemen und Lösungen nicht alleine, sondern alle beteiligten Filialen koordinieren sich gemeinsam, diskutieren Strategien und stärken somit ihre Arbeit vor Ort

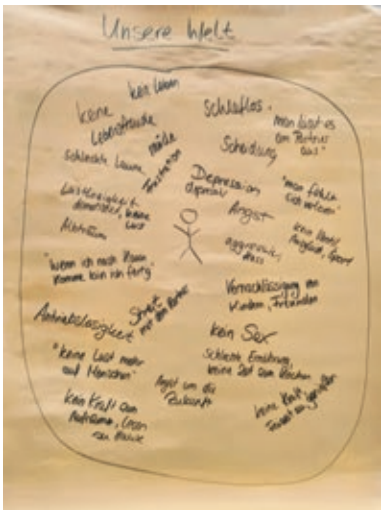


dien, Kolumbien, Mosambik, Sri Lanka, Südafrika, der Türkei und Deutschland sind gut 100 Gewerkschaften aus verschiedenen Bereichen im Netzwerk aktiv.

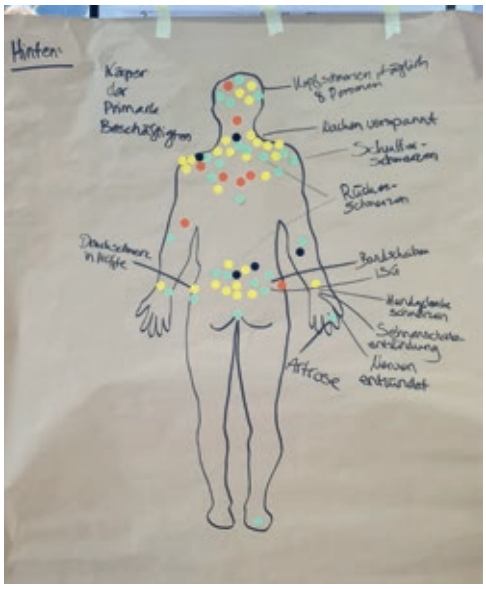
Rail sans Frontière

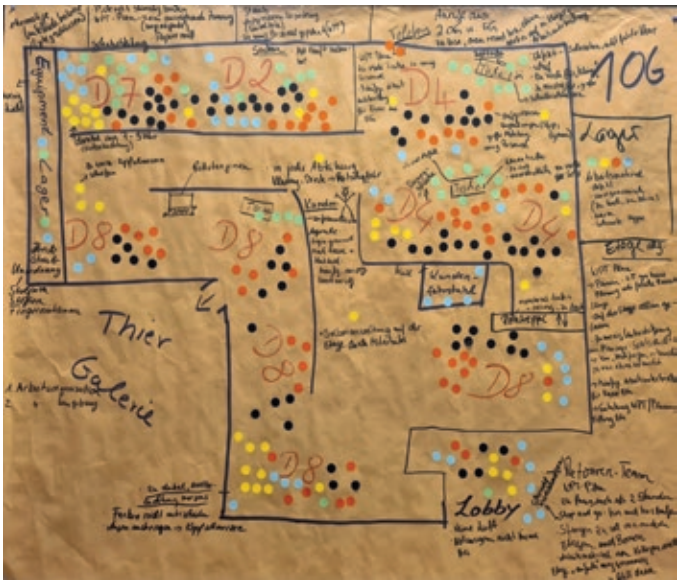
Zum Netzwerk Bahn ohne Grenze haben sich vor allem Beschäftigte und gewerkschaftliche Aktivist:innen aus Marokko, Senegal, Benin, Burkina Faso, Mali, Frankreich und Spanien zusammengeschlossen. Kontakte existieren inzwischen aber auch in andere Regionen, z.B. nach Nord- und Südamerika. Das Netzwerk, 2010 in Casablanca gegründet, unterstützt und koordiniert Kämpfe gegen Bahnprivatisierungen und für öffentliche Dienstleistungen für alle. Die Aktivist:innen tauschen sich über die Situationen in ihren Ländern aus und helfen sich gegenseitig bei Arbeitskämpfen gegen Repressionen, welche häufig mit den Privatisierungen einhergehen. Ihr Ziel ist es, dass Verkehrsunternehmen und ihr Gewicht gegenüber dem Unternehmen.





Bereits beim Blick auf die Körperbilder wird deutlich, die Ergebnisse sind überall die Gleichen: Beschäftigte klagen regelmäßig über Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schmerzen in den Beinen, Armen und im Schulterbereich sowie über Stress, über ‚nicht abschalten können' und ständige Unruhe. In Zahlen zeigt sich ein drastisches Gesamtbild: 70% der Beschäftigten berichten über Beinschmerzen, 90% über psychische Belastungen, 80% über Schmerzen im Kopf, 100% über Rückenschmerzen. All das lassen die Beschäftigten nicht an der Storetür zurück: Im Schritt ‚Unsere Welt'





men in öffentlicher Hand bleiben oder in diese zurückgeführt werden, damit die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben und dauerhaft sichergestellt ist, dass alle Menschen Zugang zu Transport und Mobilität haben.

Basisgewerkschaften in Europa und weltweit

Im „Réseau Européen des Syndicats Alternatifs et de Base" arbeiten seit 2003 Basisgewerkschaften und Organisationen aus Spanien, Griechenland, der Schweiz, Frankreich, Deutschland, Polen und Belgien kontinuierlich zusammen. Den Zumutungen des über die Grenzen hinweg agierenden Kapitals suchen die gewerkschaftlichen Aktivist:innen des Netzwerks gemeinsamen Widerstand entgegenzusetzen. Das Netzwerk kämpft für den Erhalt öffentlicher Güter und Dienste für alle, für Beschäftigtenrechte, für eine gerechte

schildern die Kolleg:innen, was diese Gesundheitsprobleme für sie persönlich bedeuten. Die Belastungen werden am ‚Partner ausgelassen', für Hobbies und Freizeit bleibt kaum noch Kraft und Lust, Kinder, Beziehungen und Freund:innen werden vernachlässigt, weil ‚du antriebslos bist'. Auch das ein Bild, das Beschäftigte in allen Stores kennen.

Bei der Arbeitsplatzanalyse arbeiten die Kolleg:innen die Ursachen systematisch auf: Anhand des Grundrisses des Arbeitsplatzes untersuchen die Beschäftigten ihren Arbeitsablauf und erkennen diese Ursachen. Beispiele sind die gleichzeitig anfallenden Arbeitsaufgaben an der Umkleide, die ständigen Unterbrechungen auf der Fläche, weshalb Arbeiten immer wieder von vorne gemacht werden müssen oder nur schwer zu bewegende Trollys. Diese verschärfen den ständigen Zeitdruck und die körperlichen Belastungen. Der grundlegende Wandel der Arbeit durch Digitalisierung und die Etablierung vereinheitlichter und getakteter Arbeitsabläufe, die bei Primark unter dem Label In-store Experience eingeführt wurden, verschärfen die Probleme zusätzlich.

Primark cares – about money!

Die Beschäftigten schildern die gemeinsamen Diskussionen als ‚Augenöffner': Das erste Mal werden sie nach ihrer Meinung zu den Gesundheitsproblemen und ihren Ursachen bei Primark gefragt und können Ideen für Lösungen einbringen. Diese Form der Gewerkschaftsarbeit ist nicht selbstverständlich und stärkt das Selbstbewusstsein und den Willen sich gemeinsam für Veränderungen einzusetzen. Ein Unternehmen, das sich um seine Mitarbeiter:innen sorgt, sollte diese Ideen begierig aufnehmen. Doch leider reagiert Primark ablehnend. In mehreren Verhandlungen mit Betriebsräten haben Unternehmensvertreter in Frage gestellt, dass die Ergebnisse der Mappings – also die gemeinsamen Diskussionen und Untersuchungen der Beschäftigten – aussagekräftig sind. Stattdessen soll ein Fragebogen her. Wirkliche Verbesserungen sind nicht gewünscht, die Gewinne sind dem Unternehmen wichtiger als ein effektiver Gesundheitsschutz.

Zur gleichen Zeit steht im Raum, dass bei Primark in Deutschland gespart werden soll. Schon jetzt erleben Beschäftigte in den Stores, dass die Zahl der Mitarbeiter:innen schrumpft und die Belastungen steigen. Es zeigt sich: Zahlen sind wichtiger als die Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Die Betriebsrät:innen kümmern sich deshalb selbst um das Thema Gesundheit und stärken sich dabei durch den Austausch zwischen den Filialen. Sie arbeiten alle weiterhin in Verhandlungen und mit Mappings in Betriebsversammlungen an gesunden Arbeitsbedingungen durch die Lösungen der Kolleg:innen vor Ort.

Verteilung gesellschaftlichen Reichtums, für gesellschaftliche Transformation anstatt Herrschaft der globalen Konzerne und Finanzmärkte. Die beteiligten Gewerkschaften und Organisationen sehen sich den Prinzipien der Unabhängigkeit, Selbstorganisation und Basisorientierung verpflichtet und stellen ganz bewusst auch die kapitalistischen Verhältnisse in Frage. Über die Grenzen Europas hinaus arbeiten Basisgewerkschaften zudem im „International Labour Network of Solidarity and Struggles" (ILNSS) zusammen, siehe auch *www.laboursolidarity.org*.

Suchbewegungen

Nahezu überall stehen Gewerkschaften und betriebliche Initiativen vor großen Herausforderungen. Prekarisierung, weltweite Produktionsnetzwerke und neue Formen der Arbeitsorganisation haben das Feld der Lohnarbeit tiefgreifend verändert. Die Beschäftigten formulieren neue Bedürfnisse und Anforderungen auch an die Gewerkschaften, die hierauf kaum Antworten finden. Auch Netzwerke wie das unsere sehen sich mit neuen Fragen konfrontiert. Gemeinsam mit anderen Initiativen, Basisgruppen und gewerkschaftlichen Aktivist:innen wird nach Strategien aus der Krise gesucht und nach Antworten auf Herausforderun-

Die App bestimmt die Arbeit – Digitalisierung im Lebensmitteleinzelhandel

Die Arbeit im Lebensmitteleinzelhandel verändert sich durch die unternehmensgetriebene Digitalisierung in großen Schritten. Immer mehr Programme und Apps werden zur Steuerung der Arbeit und der Wertschöpfungskette eingesetzt. Dies geht so weit, dass von einer App vorgegeben wird, wie viel Platz in einem Regal mit einer bestimmten Ware zu befüllen ist. Das Unternehmen will damit das Warenangebot genau dem Verkauf anpassen. In den Filialen, in denen wenige bis gar keine Kolleg:innen organisiert sind, machen die Systeme den Beschäftigten immer mehr Vorgaben, lassen ihnen weniger Handlungsspielräume und erhöhen den Arbeitsdruck.

Anfang November 2022 trafen sich Kaufland-Betriebsrät:innen in Kassel für eine vertiefte Diskussion über die Digitalisierung im Lebensmitteleinzelhandel. Dabei ging es um die konkreten Systeme bei Kaufland und die Fragen, welche Auswirkungen auf die Beschäftigten zu erwarten sind und nach welchen Kriterien die Systeme gestaltet sein müssten, damit diese nicht zu einer Erhöhung des ohnehin großen Arbeitsdrucks führen. Es wurde vereinbart, das Gesundheitsmapping als Instrument zu nutzen, um die gesundheitlichen Beanspruchungen der Technologien zu diskutieren, eigene Forderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln und die Kolleg:innen im Betrieb gemeinsam zu mobilisieren. Um die Arbeit zu vertiefen, sind halbjährliche Treffen der aktiven Betriebsrät:innen geplant, um gemeinsame Strategien zu erarbeiten und in der Unternehmensgruppe zu verbreiten.

Auch war schnell klar, dass diese Zusammenarbeit über die Betriebsgrenzen von Kaufland hinausgehen wird. Zu ähnlich sind die Erfahrungen und Kämpfe der Beschäftigten anderer Unternehmen und Branchen, in denen die Kolleg:innen um eine menschengerechte Mitgestaltung der Digitalisierung kämpfen. Die Kämpfe der Arbeiter:innen im Weinanbau Südafrikas und der Orangensaftproduktion Brasiliens werden ebenso Bestandteil der zukünftigen Arbeit. Eine Kollegin beschrieb die Wichtigkeit der Zusammenarbeit so: „Jedes Mal wenn ich jetzt so eine Wein-Flasche übers Band ziehe, werd´ ich gar nicht anders können, als an die Situation der Kolleg:innen in Südafrika zu denken."

Thema Digitalisierung

Digitalisierung in der Hand der Beschäftigten

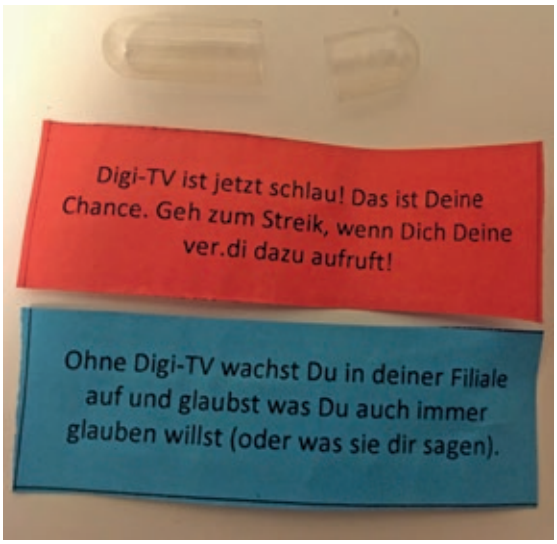
Gemeinsam ist es ver.di Fachbereich Handel und den Beschäftigten bei H&M gelungen, einen Tarifvertrag zu Digitalisierung abzuschließen. Unterstützt wurden sie dabei von tie im Rahmen des Projekts „ver.di verbindet". Gemeinsame Diskussionen auf über 50 Betriebsversammlungen und mit H&M- und Zara-Kolleg:innen aus Spanien und Italien ermöglichten ein vertieftes Verständnis, was Digitalisierung im Einzelhandel bedeutet: Mit den Beschäftigten von H&M und Zara wurden ihre Erfahrungen mit der Digitalisierung diskutiert

gen, vor welche die aktuellen Umbrüche die Arbeit stellen. So suchen in einer gemeinsamen Initiative – *Transnational Social Strike* – Gruppen von prekär Beschäftigten aus vielen Ländern in Europa eine gemeinsame Gewerkschaftspraxis. Im Frankfurter Raum bemühen sich Aktivist:innen im Netzwerk Prekärlab, eine gemeinsame Praxis in den Bereichen Erwerbslosenorganisierung, soziale Dienste, Einzelhandel und anderen prekären Bereichen zu etablieren.

Daimler-Koordination / Auto

Die Daimler-Koordination ist ein Arbeitsforum, das dem regelmäßigen Informationsaustausch von linken, demokratischen Betriebsgruppen und Personen aus Daimler-Werken in der BRD dient. Sie versteht sich als undogmatisch, antikapitalistisch, an der Basis orientiert und von dem Interesse getragen, über den eigenen Tellerrand hinaus auch internationale Zusammenhänge begreifen zu wollen und entgegen engstirnigem „Standortdenken" Solidarität in der BRD und darüber hinaus zu fördern. Da die Konzernstrategien weltweit angelegt sind, bemüht sich die Koordination darüber hinaus seit Mitte der 1990er Jahre um einen wirklichen Internationalismus von Seiten der Beschäftigten mit dem Ziel einer internationalen Zusammenarbeit von betrieblichen Gewerkschaftsaktivist:innen in Europa, Indien und Südamerika.

und Forderungen zur Gestaltung von Technik formuliert. Diese bildeten eine der Grundlagen für die Tarifforderungen, die die Bundestarifkommission formulierte.



Technik als sozialer Prozess

Das Besondere an dem ersten Tarifvertrag zu Digitalisierung im Einzelhandel ist, dass Technikentwicklung und Einführung von den Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft verhandelt werden. Anstatt Technik als gegeben zu begreifen und ihre Auswirkungen abzufedern, nehmen die Beschäftigten bereits zum Zeitpunkt der Entwicklung Einfluss. Im Tarifvertrag ist vereinbart, dass H&M die Beschäftigten und ver.di in die Entwicklung der Technologien einbezieht. Dazu wurden verschiedene Beteiligungsformen vereinbart und Testläufe in Stores, die von den Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft ausgewertet werden, um Anforderungen an die Ausgestaltung der Technologien zu verhandeln. Kriterien, die sie dabei anlegen, sind beispielsweise, inwiefern die geplanten Technologien zu Leistungsverdichtung führen oder wie sie ausgestaltet sein müssen, damit sie menschengerechte Arbeitsbedingungen fördern.

Mehr zum Tarifvertrag hier

Einstieg in Verhandlungen der Lieferkette?

Der Tarifvertrag ist für die Beschäftigten bei H&M und ver.di ein Erfolg. Er ist besonders, weil er neue Inhalte von Gewerkschaftsarbeit auf die Tagesordnung setzt und neue gewerkschaftspolitische Räume eröffnet. Zugleich ist mit ihm die Frage einer grenzüberschreitenden Ausweitung verbunden: H&M führt Technologien nicht nur in Deutschland ein, sondern diese sind Instrumente zur Umgestaltung der gesamten Lieferkette von der Produktion über Logistik bis in den Verkauf.

Einzelhandelsunternehmen wollen mit der Digitalisierung ihre komplette Wertschöpfungskette neu organisieren und ihre Kontrolle darüber vergrößern. Der erste Schritt, Technologien im Einzelhandel zu verhandeln, ist gemacht. Nun drängt sich die Frage auf, ob diese Verhandlungen gemeinsam mit unseren Gewerkschaftskolleg:innen aus Südasien internationalisiert werden können: Es braucht gemeinsame Forderungen aus dem Norden und Süden, um die ‚digitale Transformation' der Lieferkette im Sinne der Arbeiter:innen zu gestalten.