

Jahresbericht 2022

Alle unsere Aktivitäten zielen auf Bildung, Information, Vernetzung und Austausch von Beschäftigten zwischen sowie innerhalb spezifischer Länder und Branchen (je nach Netzwerk) ab, um verbesserte Arbeitsbedingungen durchsetzen (vgl. Stiftungszwecke „Humanisierung der Arbeit“ sowie tlw. „Ökologie bei Produktion und Entsorgung“; letzteres in dem Rahmen, in dem es direkte Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten hat) und den Beschäftigten Möglichkeiten zur Selbstorganisation an die Hand geben sowie demokratische und beteiligungsorientierte Gewerkschaftspraxen etablieren zu können (Stiftungszweck „Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte“). Zudem richten sich alle Aktivitäten von TIE nicht nur ausdrücklich und entschieden gegen jegliche rassistische, sexistische oder sonst wie diskriminierende Spaltung von Beschäftigten, sondern darüber hinaus zielt unsere Arbeit der internationalen Vernetzung und Solidarität in globalen Branchen/Konzernen sowie entlang globaler Zulieferketten ganz direkt auf die „Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität“.

Tabellarische Übersicht:

Abgleich der in 2022 teilfinanzierten Projekte der TIE-Netzwerke mit den Stiftungszwecken der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt laut Satzung §2, Abs. 2 und 3

Durch die Stiftung teilfinanziert	Zweck entsprechend Stiftungszweck	Art der Aktivitäten
<p>aus dem Netzwerk VidaViva (Gesundheit): 7 Projekte in 2022 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 x Brasilien (VidaViva) • 1x Kolumbien (VidaViva) • 1x Mosambik (VidaViva) • 1x Südafrika (Vida Viva) • 1x D (Beschäftigte Zara) • 1x D (Beschäftigte Primark) • 1x D (Beschäftigte Amazon) 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanisierung der Arbeit • Ökologie bei Produktion und Entsorgung (sofern relevant für Beschäftigtengesundheit) • Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte • Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität 	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen, (digitale) Konferenzen, Arbeitstreffen, Seminare und Ausstellungen • Mobilisierung auf Betriebsversammlungen • Aktivitäten im Ausland
<p>aus den Netzwerken ExChains Bekleidung, Orangensaft, Wein: 6 Projekte in 2022 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1x D (Bekleidung) • 1 x D/Südasien (Bekleidung) – Auseinandersetzungen in Sri Lanka und Bangladesch; Arbeitsprogramm internationaler Umbau • 1 x D (Orangensaft/Lebensmittelhandel) • 1 x D (Wein/Lebensmittelhandel) • 1 x Brasilien (Orangensaft) • 1 x Südafrika (Wein) 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanisierung der Arbeit • Ökologie bei Produktion und Entsorgung (insofern relevant für Beschäftigtengesundheit) • Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte • Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität 	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen, Mobilisierung auf Betriebsversammlungen, (digitale) Konferenzen, Arbeitstreffen, Seminare und Ausstellungen • deutsche Delegationen ins Ausland • Aktivitäten im Ausland • Veröffentlichungen • Öffentliche Aktionen
<p>aus den Netzwerken Europäisches Basisnetzwerk, Railsans Frontières: 1 Projekt in 2022 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1x Basisnetz 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanisierung der Arbeit • Ökologie bei Produktion und Entsorgung (Bahn als ökologisch sinnvoller Verkehrsträger) • Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte • Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität 	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen, Arbeitstreffen, Seminare • Öffentliche Aktionen • Internationale Aktivitäten im Ausland

<p>aus dem Netzwerk Suchbewegungen/Prekarisierung von Stiftung M&A teilfinanziert: 1 Projekt: Entwicklung Armutsmapping</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Humanisierung der Arbeit • Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte • Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität 	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen, Arbeitstreffen
<p>zum Thema Digitalisierung: 2 Projekte in 2022 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Seminarreihe, Forschung zum Thema • Durchführung einer Reihe von Treffen, Konferenzen und Seminaren, national und international 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanisierung der Arbeit • Ökologie bei Produktion und Entsorgung (insofern relevant für Beschäftigtengesundheit) • Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte • Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität 	<ul style="list-style-type: none"> • (digitale) Veranstaltungen, Mobilisierung auf Betriebsversammlungen, Arbeitstreffen, Seminare
<p>Netzwerkarbeit/Vernetzung 1 Projekt in 2022 von Stiftung M&A teilfinanziert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale TIE-Konferenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanisierung der Arbeit • Ökologie bei Produktion und Entsorgung (insofern relevant für Beschäftigtengesundheit) • Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte <p>Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitstreffen, Aktivitätenplanung, Koordination der weltweiten Netzwerkarbeit

Willi Hajek presente

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 bereits heute auf unerträgliche Weise.

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. Er hat uns und tie damit tief geprägt.

„Brav gewählt, alter Maulwurf!“

Nie Zuschauer, immer Teil von Bewegung,

nie starr, sondern offen, dazuzulernend,

nie eng, sondern das ganz Leben ergreifend,

so erinnern wir ihn.

Wir trauern um ihn und danken ihm für sein Leben, seine Freundschaft.

Wir denken an seine kleine Familie – an seine Frau, an seine Tochter – und

an seine große Familie -Freunde und Freundinnen, Genossinnen und

Genossen einer zukünftigen, besseren Welt.

tie-global

Frankfurt, 4. Oktober 2022

Organisierung, Kampf und Wandel

Die internationalen Konferenzen von tie geben Hoffnung

Wichtige Orientierungspunkte für unsere Arbeit im Jahr 2022 waren zwei internationale Arbeitskonferenzen: Gewerkschaftsaktivist:innen aus fünf Kontinenten trafen sich zum direkten Austausch. Am 5. und 6. Juli fand die Konferenz von tie und ver.di zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin statt. Das Arbeitstreffen von tie Global in Frankfurt wurde vom 8. bis 10. Juli abgehalten. An den Konferenzen nahmen Gewerkschaftsaktivist:innen aus verschiedenen tie-Netzwerken teil, wie dem VidaViva und Orangensaft-Netzwerk mit Vertreter:innen aus Brasilien, Mosambik und Kolumbien, dem ExChains-Bekleidung-Netzwerk mit Aktiven aus Südasien und dem Wein-Netzwerk mit Kolleg:innen aus Südafrika.

Auf der Konferenz in Berlin hatten die Teilnehmer:innen, über 100 Betriebsrät:innen und Gewerkschaftsaktive aus dem Groß- und Einzelhandel aus ganz Deutschland und die internationalen Delegationen, die Gelegenheit, sich über ihre Praxis auszutauschen und zu reflektieren und gleichzeitig neue Perspektiven und Möglichkeiten für die internationale Arbeit aufzuzeigen. Die Konferenz war in drei Teilen organisiert: Verständnis der Transformation, strategische Ansätze von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertreter:innen und gemeinsame Planungen.

Erstes Hauptthema war die Analyse der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Wertschöpfungsketten. Hier lag ein Schwerpunkt auf den Erfahrungen in Indien und Bangladesch in der Bekleidungsproduktion und in Deutschland im Bekleidungseinzelhandel. Vor allem die Intensivierung der Arbeit und die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten wurden als Konfliktfelder betont. Hinzu kommt der Verlust der Kontrolle über den Arbeitsprozess durch die Arbeiter:innen.

Im zweiten Teil der gewerkschaftlichen Strategien sind Erfolge des Orangensaftnetzwerks in Brasilien sowie die ersten Erfahrungen mit Tarifverhandlungen zur Digitalisierung, die von der Gewerkschaft ver.di bei H&M seit Frühjahr 2022 durchgeführt und im Herbst erfolgreich abgeschlossen wurden, hervorzuheben. tie war an der Auseinandersetzung um den Tarifvertrag beteiligt (siehe Digitalisierungsschwerpunkt im Bericht und den Jahresbericht 2021).

Bei dem Tarifvertrag mit H&M handelt sich um eine innovative Initiative, da Beschäftigte die Möglichkeit erhalten sollen, Technik zu gestalten sowie im Vorhinein darüber mitzuentcheiden, welche Technologien auf welche Weise am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Es sollen Änderungen von Technik und Organisation ermöglicht werden, die negative Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit vermeiden.

In den Arbeitsgruppen war es möglich, den Erfahrungsaustausch zu vertiefen. Diskutiert wurden die strategisch eingesetzten Instrumente zum gemeinsamen Verstehen und zur Mobilisierung sowie die Ergebnisse, die mit der Umsetzung erarbeiteter Maßnahmen erzielt wurden. Die Konferenz bot auch Raum für aktive Planungen, um gemeinsam Maßnahmen zur Stärkung der internationalen Zusammenarbeit auszuarbeiten und konkrete nächste Schritte zur gegenseitigen Unterstützung der Kämpfe in den einzelnen Ländern festzulegen.

An der tie Konferenz in Frankfurt nahmen Gewerkschaftsaktivist:innen aus Deutschland, Italien, Frankreich, Spanien, Mosambik, Kolumbien, Südafrika, Indien, Bangladesch und Brasilien teil. Es

war ein Treffen von Aktivist:innen aus bestehenden Arbeitszusammenhängen, um die aktuellen politischen Verhältnisse sowohl weltweit als auch in den verschiedenen Ländern zu diskutieren und darauf aufbauend ein gemeinsames politisches Verständnis und neue Strategien für eine globale Gewerkschaftsbewegung zu finden. Jede Ländergruppe stellte dazu die Herausforderungen auf Betriebsebene als auch auf nationaler politischer Ebene, sowie die Strategien und Instrumente ihrer Arbeit vor. Gemeinsamkeiten und Unterschiede wurden zusammengefasst.

Das Thema Digitalisierung wurde vertieft und neue Formen der Regulierung von Klassenkonflikten wurden als politischer Rahmen der Gewerkschaftsarbeit diskutiert. Ein weiteres zentrales Thema war die wachsende Zahl und der Einfluss von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) auf die Verhandlung von Arbeitsbedingungen. Diese und neue Formen staatlicher Regulierung zielen immer wieder darauf ab, die Macht von Gewerkschaften zu schmälern und damit die konflikthafte Beziehung zwischen Kapital und Arbeit einzuhegen. Dies sind neue Strategien des Kapitals, die die Kämpfe der Arbeiter:innen vor neue Herausforderungen stellen und ihre Rolle als Akteure des Wandels zurückdrängen.

Die verschiedenen Netzwerke von tie (Vida Viva, Orangensaft, Wein, ExChains Bekleidung, die Unternehmensnetzwerke wie Freudenberg und Daimler, Digitalisierung) sowie weitere Basisgewerkschaften, zu denen bereits Verbindungen bestehen, wie SiCobas aus Italien, SUD aus Frankreich und die CGT aus Spanien, diskutierten die Ansätze, mit denen Gewerkschaften Veränderungen in der Arbeitswelt begegnen, die konkreten Strategien der Netzwerke und was verbessert werden muss. Am letzten Tag der Konferenz arbeiteten kleinere Gruppen der einzelnen tie-Netzwerke konkrete Pläne für das kommende Jahr aus. Jede Gruppe erörterte, wie sie verschiedene Instrumente einsetzen könnte, um ihre Reichweite zu erweitern, das politische Verständnis innerhalb ihrer Organisationen zu vertiefen, weitere Gewerkschaften in die Arbeit miteinzubeziehen und mehr Aktivist:innen zu gewinnen.

Die Diskussionen förderten den Austausch zwischen den Ländern und Aktivist:innen. Die Arbeiter:innen sind dabei die Hauptakteure und ihre Perspektive ist zentral. Für die tie-Netzwerke ist es zentral, den Arbeiter:innen eine direkte Stimme zu geben. Auf beiden Konferenzen wurde deutlich, dass es sich bei diesen Treffen nicht um lose Ereignisse ohne Verbindung zur Alltagspraxis handelt, sondern um langfristige und wachsende Prozesse. Die Themen zeigen, wie wichtig es ist, dass sich die Gewerkschaften diesen Herausforderungen auf allen Kontinenten des globalen Südens und Nordens bewusst sind und gemeinsam stellen.

Die folgenden Abschnitte berichten über weitere Bemühungen und Suchprozesse.

Netzwerk VidaViva

tie und zahlreiche Gewerkschaften der CUT haben 2003 in Brasilien begonnen, ein Gesundheitsprojekt zu entwickeln. Ziele sind die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Stärkung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften in ihren Bemühungen um Interventionen am Arbeitsplatz sowie die Entwicklung und Förderung einer demokratischen und beteiligungsorientierten Gewerkschaftspraxis. Hierzu wurden verschiedene Instrumente für die Bildungsarbeit, Selbstforschung, Risikoanalyse, arbeiterorientiertes Benchmarking etc. entwickelt.

Ca. 100 Gewerkschaften, zumeist aus dem Dachverband CUT, aus den Bundesstaaten Pernambuco, Bahia, Espirito Santo, Sao Paulo, Santa Catarina und Rio Grande do Sul aus verschiedenen Sektoren (öffentlich und privat, Produktion und Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft) nehmen an dem Netzwerk teil. Es ist in Brasilien inzwischen zur Referenz einer fortschrittlichen Gesundheitspolitik von Gewerkschaften geworden. In Bangladesch, Indien, Kolumbien, Mosambik, Sri Lanka, der Türkei und Deutschland eignen sich die AktivistInnen diese Instrumente ebenfalls an, um jeweils regionale Gesundheitsprojekte in diesen Ländern zu entwickeln.

VidaViva-Aktivitäten in Brasilien

2022 war das erste Jahr nach der Pandemie und so konnten Aktivitäten wieder als Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden.

Im April 2022 wurde in Santa Catarina ein dreitägiges Plattformtreffen (Steuerkreis) von teilnehmenden Gewerkschaften im Bundesstaat Santa Catarina durchgeführt, an dem 25 Aktivist*innen teilnahmen und die Aktivitäten des Netzwerks für das Jahr geplant wurden. Ebenfalls im April wurden 20 neue gewerkschaftliche Multiplikator*innen des Netzwerks in Concordia, Santa Catarina, im öffentlichen Dienst geschult.

Im August fand daraufhin ein dreitägiges Treffen von Aktivist*innen in Campinas/Sao Paulo statt, an dem 42 Personen teilnahmen, auf dem das Netzwerk vorgestellt und lokale Aktivitäten geplant wurden. 8 neue Gewerkschaften traten dem Netzwerk bei: Sindaúde/SP, Bancários/PE, Correios/ES, Sindaema/ES, Sindlimpe/ES, Sindialimentação/ES, Sindaeman/ES, Metalurgicos de Sorocaba/SP. Über das Jahr fanden daraufhin verschiedene Basis-Aktivitäten des Netzwerks statt. In Ilhéus, Bahia, wurden bspw. 1.500 Lehrer*innen und Schul-Beschäftigte des öffentlichen Diensts durch 20 lokale Multiplikator*innen geschult und nahmen an Aktivitäten wie der Umsetzung von Gesundheitsmappings teil. In Concordia, Santa Catarina, führte die Gewerkschaft des öffentlichen Diensts ein Mapping mit 80 Beschäftigten aus dem Transportsektor durch. In Extrema, Minas Gerais, führten die Metallgewerkschaften eine Gesundheitsschulung mit 40 Gewerkschaftsaktivist*innen durch.

Vom 1.-5. Dezember fand schließlich die internationale Konferenz des Netzwerks in Florianópolis, Santa Catarina statt. Es nahmen 80 Gewerkschaftsaktivist*innen aus verschiedenen Sektoren aus Deutschland, Brasilien, Kolumbien teil. Zentrale Themen waren Veränderungen von Arbeit und Wertschöpfungsketten durch Digitalisierung, deren Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten sowie die Herausforderung für gewerkschaftliche Strategien.

VidaViva-Aktivitäten in Mosambik

Im Mai 2022 wurde im Beisein von Aktivist*innen aus Deutschland und Brasilien ein Schulung neuer Trainer*innen des Netzwerks durchgeführt. Die Pandemie hatte die Aktivitäten des Netzwerks stark reduziert. Ein Neuanfang wurde daraufhin gemacht.

VidaViva-Aktivitäten in Kolumbien

Das Netzwerk Vida Viva Colombia ist im vergangenen Jahr gewachsen. So ist die Gewerkschaft Sinaltrainal, die Beschäftigte bei CocaCola organisiert, dem Netzwerk beigetreten. VidaViva in Kolumbien unterstützt mit Hilfe der Gesundheitsinstrumente dabei, gewerkschaftliche Antworten auf den gegenwärtigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel zu finden: dazu zählen eine zunehmende Automatisierung der Produktion, das Wachstum der informellen Wirtschaft sowie durch den Klimawandel bedingte Umweltveränderungen.

VidaViva in Kolumbien hat begonnen informell Beschäftigte zu organisieren und in die Arbeit des Netzwerks einzubinden. Gemeinsam mit Plattformarbeiter:innen, Telearbeiter:innen und Heimarbeiter:innen wurden Mappings durchgeführt, um Beschäftigtenrechte, sozialen Schutz und Gesundheit für diese Beschäftigten durchzusetzen. Die Aktivitäten im einzelnen:

Vom 13. bis 17. Juni fand in Santa Marta, Kolumbien, die **Schulung von Multiplikator*innen** statt. Multiplikator*innen meint Aktive, die bereits über Erfahrungen mit verschiedenen Instrumenten des Netzwerk wie die Umsetzung von Mappings verfügen, geschult werden, damit sie selbständig Aktivitäten an der Basis umsetzen können. Derzeit verfügt das Vidaviva-Netzwerk in Kolumbien über 6 nationale Multiplikator*innen. Neben der Schulung wurden zudem mehrere Videokonferenzen zur Schulung durchgeführt.

Vom 19. bis 21. Juni fand in Santa Marta, Kolumbien, ein **Plattformtreffen** des Netzwerks mit 32 Teilnehmer*innen statt. Die SNTT (Nationale Transportgewerkschaft), die dem Netzwerk auf nationaler Ebene beigetreten ist, nahm an dem Treffen teil.

Mehrere **Umsetzungen an der Basis** konnten ermöglicht werden: Im September und Oktober wurden bspw. Mappings in Cali und Buenaventura mit Hafen- und Transportarbeiter*innen durchgeführt und Ergebnisse mit Unternehmen verhandelt.

In Anbetracht der Tatsache, dass von März 2020 bis Ende 2021 die persönlichen Aktivitäten des Netzwerks in Kolumbien, wie auch im Rest der Welt, durch die COVID-Pandemie beeinträchtigt wurden, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass das Funktionieren des Netzwerks durch virtuelle Treffen sowohl der Plattform als auch der verschiedenen Arbeitsgruppen, wie z. B. der Gruppe "Organisierungsinstrumente", aufrechterhalten wurde.

VidaViva-Aktivitäten in Deutschland In Deutschland nutzt tie Gesundheitsmappings und VidaViva-Instrumente auf alltäglicher Basis, stellt sie laufend Beschäftigten v.a. in den Bereichen Einzelhandel (Zara, H&M, Thalia, Amazon), Logistik (Fedex) sowie Chemie- und Autoindustrie (u.a. Freudenberg) als Tools zur Selbstorganisation vor und regt zu ihrer Nutzung an. Insofern existieren hier auch Berührungspunkte mit den tie-Netzwerken ExChains und Suchbewegungen. Auch der neue tie-Themenschwerpunkt Digitalisierung spielt hier immer wieder eine Rolle.

Mit Zara-Betriebsratsmitgliedern und ver.di wurde die Arbeit im Regiokreis in Hessen vertieft. Dort nutzen die Betriebsräte das Gesundheitsmapping, um ein kollektives Verständnis von Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz zu schaffen, um Ursachen für Gesundheitsprobleme zu finden und um

Beschäftigte zu mobilisieren und Forderungen für die Veränderung von Arbeitsbedingungen zu entwickeln und durchzusetzen. Dazu werden die Betriebsversammlungen genutzt, um die Mappings durchzuführen und eine betriebliche Öffentlichkeit für ein anderes Verständnis von Gesundheit zu schaffen.

Im vergangenen Jahr hatte der Prozess große Fortschritte gemacht: Es ist gelungen, mehr Beschäftigte zu den Betriebsversammlungen zu mobilisieren, da sie die Versammlungen als Orte begreifen, an denen ihre Arbeitsbelastungen behandelt werden. Zudem wurde den Kolleg:innen durch gegenseitige Besuche und Berichte der Betriebsräte auf den Versammlungen die betriebsübergreifende Tragweite der Probleme und die Stärke der gemeinsamen Zusammenarbeit über die Gewerkschaft bewusster. Dies stärkte die Betriebsräte in den beteiligten Filialen. So ist es gelungen, nach langen Auseinandersetzungen Betriebsvereinbarungen zu Gefährdungsbeurteilungen zu verhandeln. Zugleich ist es gelungen, erste Forderungen aus den Gesundheitsmappings durchzusetzen. Dazu zählen beispielsweise veränderte Arbeitsabläufe, um psychische Belastungen zu vermindern, das Durchsetzen von Neueinstellungen und das Ersetzen von fehlerhaftem Arbeitsmaterial. Zudem ist es gelungen, die Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erhöhen.

Die Erfahrungen des Zara-Regiokreises wurden zudem in einem gemeinsamen Workshop auf der internationalen Konferenz von ver.di und tie im Juli 2022 vorgestellt. Auch Amazon-Beschäftigte aus Leipzig teilten dort ihre Erfahrungen mit dem Gesundheitsmapping. Dort wurde den Teilnehmenden des Workshops das Vorgehen im Regiokreis erläutert und über Erfolge und Herausforderungen diskutiert. Auf diese Weise sollte die Erfahrung, die tie mit den Zara-Kolleg:innen gemacht hatte, bekannt gemacht werden.

Die Erfahrungen des Zara-Regiokreises waren sowohl für die Zusammenarbeit mit Primarkbetriebsräten als auch mit Amazon-Beschäftigten bedeutsam. Der Ende 2021 begonnene Prozess mit Primark-Betriebsräten aus Frankfurt, Bielefeld, Hannover, Dortmund, Berlin, Essen, Hamburg und Leipzig wurde fortgeführt und auf ersten Betriebsversammlungen die ersten Schritte des Körpermappings durchgeführt. Es wurden die Körperbilder mit den Beschäftigten erstellt sowie erste Analysen des Arbeitsplatzes angefertigt (siehe dazu auch die tie-Newsletter 1/2022 und 2/2022). Der Prozess wird von den beteiligten Betriebsräten und tie koordiniert und durch gemeinsames Mobilisierungsmaterial und Absprachen, wie in Verhandlungen mit dem Unternehmen agiert werden soll, begleitet. Auf Betriebsversammlungen im Frühjahr 2023 sollen nun Forderungen erarbeitet werden und Strategien diskutiert werden, wie diese durchgesetzt werden können.

Aus der Zusammenarbeit am Thema Gesundheit entstand einerseits die Erkenntnis, dies mit der Auseinandersetzung um die anstehende Digitalisierung bei Primark zu verbinden (siehe den Themenschwerpunkt Digitalisierung im Jahresbericht). Andererseits eröffnete die enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten bei Primark auch die Arbeit im ExChains-Bekleidungsnetzwerk vorzustellen und hier neue Aktive für die Zusammenarbeit zu gewinnen.

Mit Kolleg:innen von Amazon aus Leipzig wählte tie einen anderen Weg, um das Gesundheitsmapping im Betrieb einzuführen: Gemeinsam mit den ver.di-Vertrauensleuten wurde vereinbart, dass Gesundheitsmapping auf Streikversammlungen umzusetzen. So sollten einerseits mehr Kolleg:innen mobilisiert werden, andererseits sollten Forderungen gefunden werden, um Arbeitsbelastungen zu reduzieren, die in den Arbeitskampf einfließen sollten. Auf einer Streikversammlung im Mai 2022 wurden in vier Arbeitsgruppen die Körperbilder erarbeitet und diskutiert, das ‚Unsere Welt‘-Mapping durchgeführt (siehe tie-Newsletter 1/2022) und die Arbeitsplatzanalyse angefertigt. Bei

einem folgenden Streik im Juli 2022 wurden die Analysen vertieft und erste Forderungen entwickelt und Wege vereinbart, wie diese umgesetzt werden können. Die Erfahrung auf den Streikversammlungen wurde von den beteiligten Kolleg:innen als sehr positiv bewertet. Es war gelungen, die Streikenden aktiv in die Workshops einzubinden und miteinander in Gespräche und Diskussionen über Arbeitsbelastungen und mögliche Strategien zu kommen. Um die Durchsetzung der Forderungen voranzutreiben, weitere Kolleg:innen zu mobilisieren und gegen Widerstände von Unternehmensseite gemeinsame Antworten zu entwickeln, soll es 2023 ein weiteres Treffen mit den Kolleg:innen zum Prozess geben. Die Gesundheitsmappings sollen 2023 auch in anderen Standorten umgesetzt werden.

Gemeinsam mit Betriebsräten von H&M werden die VidaViva-Instrumente ebenfalls genutzt, um den Umbau des Unternehmens durch die Digitalisierung zu gestalten. Ausgangspunkt sind auch hier die Gesundheitsbelastungen und Veränderungen der Arbeit. Dieser Zugang ermöglichte es, mit den Beschäftigten Diskussionen über die Transformation des Unternehmens zu führen und sie für eine Auseinandersetzung um diese Transformation zu mobilisieren. Damit wurden wichtige Grundlagen für eine gemeinsame Auseinandersetzung auf Betriebsebene geschaffen und die Diskussionen zum Thema Digitalisierung vertieft. Dies unterstützte auch die Bemühungen von ver.di, einen Tarifvertrag zum Thema Digitalisierung bei H&M abzuschließen. Dies gelang 2022 mit Unterstützung von tie (siehe den Themenschwerpunkt Digitalisierung im Jahresbericht).

ExChains

Bekleidung

Seit Anfang der 2000er Jahre hat tie gemeinsam mit Gewerkschaftsaktivist*innen aus dem Einzelhandel und der Produktion sukzessive ein internationales Netzwerk entlang der Bekleidungszulieferkette aufgebaut. Im Netzwerk geht es darum, betriebliche und gewerkschaftliche Aktivist:innen entlang der globalen Zulieferkette von der Textil- und Bekleidungsproduktion bis hin zum Verkauf der Ware im Einzelhandel zu vernetzen und durch gegenseitigen Austausch, Solidarität und Aktionen die gewerkschaftliche Organisierung von Beschäftigten sowohl bei Zulieferern in Freien Produktionszonen in Asien als auch in den globalen Bekleidungskonzernen wie H&M, Zara, Primark etc. in Deutschland zu unterstützen. Dazu werden gemeinsame Forderungen und Werkzeuge eingesetzt. Gemeinsame Gegenwehr ist für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie buchstäblich überlebenswichtig.

Im ExChains-Netzwerk arbeiten wir mit Beschäftigtenorganisationen in den jeweiligen Ländern zusammen, die wir als authentische, kämpferische, für Frauen offene, demokratische und basisorientierte Organisationen kennen gelernt haben. Deren wesentliche Ziele sind sich überall auf der Welt ähnlich:

- Durchsetzung des Rechts auf gewerkschaftliche Organisierung
- Durchsetzung zentraler Menschen- und Arbeitsrechte
- Durchsetzung angemessener Löhne und Arbeitsbedingungen
- Abschaffung bis hin zu Misshandlung reichender sexistischer Diskriminierung

Im Netzwerk ExChains arbeitet tie mit unabhängigen regionalen Gewerkschaften zusammen. U.a.:

- Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU, Sri Lanka)

- National Garment Workers Federation (NGWF, Bangladesch)
- Garment and Fashion Workers Union (GAFWU, Chennai/Indien)
- Garment and Textile Workers Union (GATWU, Bangalore/Indien)
- Confederación General de Trabajo (CGT, Spanien)
- MIT (Saragossa, Spanien)
- Sindacato Intercategoriale Cobas (SI-Cobas, Italien)
- ver.di Fachbereich Handel (Deutschland)

Gemeinsam wollen die Beteiligten:

- ein Bewusstsein der Beschäftigten über die globale Bekleidungszulieferkette schaffen;
- konkrete Solidarität zwischen den Arbeiter:innen entlang der Zulieferkette ermöglichen;
- dem Recht auf gewerkschaftliche Organisation zur Durchsetzung verhelfen;
- Druck auf die globalen Bekleidungskonzerne aufbauen.

Dazu existiert im Rahmen des Netzwerkes ein kontinuierlicher Informationsfluss zwischen den beteiligten Aktivist:innen. Sie alle informieren zudem im eigenen Land die Beschäftigten über das Netzwerk und seine Ziele sowie über konkrete Vorfälle, Pläne und Strategien.

Regelmäßig finden zudem internationale Aktivitäten wie Besuchsreisen und (digitale) Austausche statt.

ExChains Bekleidung - Aktivitäten 2022

Im Zentrum der Aktivitäten des ExChains-Bekleidungs-Netzwerkes steht der Ansatz, den wir „Verhandlungsstrategie“ nennen: Mit der Hilfe von Gesundheits- und Arbeitsplatzmappings bei Zulieferfabriken von H&M, Zara u.a. identifizieren Beschäftigte von Bekleidungsfabriken Probleme und stellen Forderungen zu deren Lösung auf. Diese werden dann jeweils stufenweise auf unterschiedlichen Ebenen verhandelt: lokal im Betrieb, auf Branchenebene, regional (Südasien) und international.

Die stattfindende digitale Transformation der Lieferketten und der Produktion in der Bekleidungsindustrie bedeutet, macht eine Weiterentwicklung der Verhandlungsstrategie notwendig. Um dies zu diskutieren und zu planen, organisierte tie vom 8.-10. Juni 2022 eine internationale Konferenz in Delhi. An der Konferenz nahmen Gewerkschafter:innen aus Deutschland, Indien, Sri Lanka und Bangladesch teil, um ihr Verständnis der digitalen Transformation der Lieferketten in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu vertiefen und zu diskutieren, was dies für die Zusammenarbeit bedeutet. Diese Konferenz legte zugleich Grundlagen für die Diskussionen mit den Einzelhandelskolleg:innen auf den Konferenzen im Juli 2022.

Zur Vorbereitung der Konferenz sammelten die Gewerkschafter:innen aus Südasien, welche digitalen Technologien bereits jetzt in den Fabriken eingesetzt werden und die tie-Koordination in Südasien erarbeitete eine Übersicht über Technologien, die schon jetzt eingeführt werden. Es wurde in den Diskussionen deutlich, dass bereits jetzt eine Vielzahl digitaler Technologien eingeführt werden, ohne dass die Gewerkschaften und Beschäftigten davon wissen (siehe dazu auch den tie-Newsletter 1/2022). Es wurde deutlich, dass die digitale Transformation zu Kapitalkonzentration bei den Produzenten, zu einer weiteren Prekarisierung und zu einer Zunahme von Gesundheitsbelastungen führen wird, wenn sie im Sinne der Unternehmen umgesetzt wird. Zugleich verfolgen Einzelhandelsunternehmen mit der Digitalisierung ihrer Lieferketten das Ziel, ihre Kontrolle über

alle Prozesse zu vergrößern. Aus den Diskussionen wurde deutlich, dass Digitalisierung als strategisches Thema in die Verhandlungsstrategie integriert werden müsse, um die digitale Transformation entlang der Kette gemeinsam mit den Einzelhandelsbeschäftigten zu verhandeln.

Es wurde vereinbart, dass die Gewerkschaften aus dem Netzwerk in Südasiens Gesundheitsmappings nutzen, um Betriebsgewerkschaften zu stärken und um ein vertieftes Verständnis des Gesundheitsproblems am Arbeitsplatz zu erarbeiten. Dies sollte mit Diskussionen um Digitalisierung verbunden werden, um Forderungen zu entwickeln, wie der digitale Umbruch im Sinne der Arbeiter:innen gestaltet werden kann. Zugleich wurde Informationsmaterial erarbeitet, um bei den Einzelhandelsbeschäftigten in Deutschland ein Verständnis für die Dimension der Digitalisierung in der Produktion zu schaffen als Voraussetzung für zukünftige gemeinsame Verhandlungen.

Die Umsetzung dieses Vorgehens im Jahr 2022 verzögerte sich. So war bereits auf der Konferenz in Delhi klar, dass es bei den Gewerkschaften aus dem Netzwerk in Indien zunächst um einen Wiederaufbau gehen müsse. Die Corona-Pandemie und damit verbundene Fabrikschließungen haben die Gewerkschaften geschwächt, sodass Strukturen und Fabrikgewerkschaften wieder aufgebaut werden müssen. In Sri Lanka führte die schwere politische und ökonomische Krise dazu, dass die Pläne nicht umgesetzt werden konnten. In Bangladesch werden aktuell Mapping-Trainings vorbereitet und innerhalb der Gewerkschaft Diskussionen zu Digitalisierung geführt und die strategische Herausforderung ‚Digitalisierung‘ bekannt gemacht. Dies wird im Jahr 2023 fortgeführt und soll es der Gewerkschaft ermöglichen, eine Organisationsstrategie für die Themen Digitalisierung und Gesundheit zu entwickeln, um einerseits Gewerkschaftsstrukturen in den Betrieben zu stärken und andererseits Verhandlungen um die Transformation der Branche entlang der Kette zu beginnen. Auf deutscher Seite sind u.A. zwei bundesweite ExChains-Treffen geplant, um eine gemeinsame strategische Diskussion und Planung mit den Kolleg:innen im Einzelhandel zu ermöglichen, um die gemeinsamen Themen und Forderungen aufzugreifen, Beschäftigte zu mobilisieren und die Wertschöpfungskette in Aktionen und Verhandlungen aufzunehmen.

Ein Beispiel für Informations- und Mobilisierungsmaterial für den Einzelhandel ist eine Comicreihe, die gemeinsam mit Zara-Betriebsräten und dem Zara-Gesamtbetriebsrat entwickelt wurde. Ausgangspunkt war die Überlegung, dass es betriebliches Material brauche, mit dem die Betriebsräte zu den Themen Digitalisierung, Gesundheit und ExChains informieren können. Auf mehreren gemeinsamen Treffen wurden Handlungsrahmen, Protagonist:innen und Zeichenstil diskutiert und geplant. Der Comic stellt den Zusammenhang der drei Felder dar. Er ist als Reihe konzipiert und die verschiedenen Themen werden vertieft vorgestellt und die Betriebsräte nutzen ihn zur betrieblichen Diskussion.

Die Arbeit von ExChains-Regionalkreisen

Die ExChains-Arbeitskreise in verschiedenen Bundesländern wurden zur Vorbereitung der internationalen Konferenz von tie und ver.di Fachbereich Handel in Berlin genutzt. Dies stärkte den Charakter der Konferenz als Arbeitstreffen von aktiven Kolleg:innen aus unterschiedlichen Betrieben und ermöglichte es zugleich, neue Kolleg:innen aus dem Einzelhandel einzubinden. Auf den Vorbereitungstreffen wurde geplant, welche Erfahrungen mit der eigenen betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit im ExChains-Netzwerk auf der Konferenz diskutiert werden sollen und es wurde zugleich für die Teilnahme an der Konferenz geworben. Es wurden die Verbindungen zwischen den

Themen Gesundheit, Digitalisierung und der Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen in Südasien betont und vereinbart, wie diese im Betrieb aufgegriffen werden können

Auf der Konferenz wurden weitere regionale Treffen vereinbart, um die Diskussionen fortzuführen und eine gemeinsame Praxis entlang der Wertschöpfungskette zu begleiten und zu reflektieren. Sie sollen auch dazu dienen weiterhin neue Kolleg:innen ortsnahe über die Arbeit zu informieren und einzubinden und können andererseits, um Planungen der bundesweiten ExChains-Treffen zu konkretisieren und umzusetzen.

Öffentlichkeitsarbeit zum ExChains-Netzwerk Bekleidung

Im vergangenen Jahr haben wir regelmäßig ExChains-Nachrichten herausgegeben und über unsere E-Mail-Verteiler versendet. Diese Nachrichten wurden von Mitgliedern des ExChains-Netzwerkes als Mobilisierungs- und Infomaterial in ihren Betrieben verteilt und diskutiert.

Zudem nutzen wir mehrere Gelegenheiten auf Konferenzen und Tagungen, um über unsere Arbeit und unsere Perspektiven zu informieren. Dazu zählten bspw. die Vorstellung der ExChains-Arbeit bei verschiedenen Landesbezirksfachbereichskonferenzen von ver.di Handel in Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Weiterhin stellten wir unsere Arbeit den Studierenden der Global Labour University in Kassel vor. Wir präsentierten und diskutierten die Arbeit ebenfalls auf einem von uns organisierten Panel zu transnationaler Gewerkschaftsarbeit bei der Onlinekonferenz ‚Reimagining our Worlds from Below: Transnational Conversations on Resistance, Movements, and Transformations‘ Society for the Study of Social Problems (SSSP)¹ vom 18. – 21. Mai 2022.

Aktivitäten im ExChains-Netzwerk Bekleidung (Auswahl)

- 09.01. Treffen mit Zara Betriebsräten in der Rhein-Main-Region
- 10.1. Vorstellung ExChains bei der Global Labour University in Kassel
- 19.-20.1. Treffen mit Zara-Betriebsräten zur Erarbeitung des Comics
- 15.2. Betriebsversammlung Zara Börse in Frankfurt
- 15.03. + 20.03. Mitgliederversammlungen im Fachbereich Handel im Bezirk Hannover-Heide-Weser
- 21.03. Treffen mit Zara Betriebsräten in der Rhein-Main-Region
- 30.-31.3. Treffen mit Zara-Betriebsräten zur Erarbeitung des Comics
- 5.4. Betriebsversammlung Zara Börse in Frankfurt
- 10.05. Betriebsversammlung H&M Minden
- 18.5. ExChains-Treffen mit Einzelhandelsbetriebsräten aus NRW (Online) zur Vorbereitung der internationalen Konferenz im Juli
- 20.5. Panel zu ExChains und transnationaler Gewerkschaftsarbeit bei der Onlinekonferenz ‚Remaining our Worlds from Below‘
- 24.5. Betriebsversammlung H&M in Köln
- 25.5. ExChains-Treffen mit Einzelhandelsbetriebsräten in Hessen zur Vorbereitung der internationalen Konferenz im Juli
- 01.06. Betriebsversammlung Zara Main-Taunus-Zentrum
- 9.6. ExChains-Treffen mit Einzelhandelsbetriebsräten in Hannover
Zur Vorbereitung der internationalen Konferenz im Juli
- 23.06. Betriebsversammlung H&M Bad Oeyenhausen

¹ <https://ejc.orfaleacenter.ucsb.edu/transnational-conversations/>

- 5./6.7. Internationale Konferenz von ver.di Fachbereich Handel und tie in Berlin
- 15.7. Betriebsversammlung Zara Main-Taunus-Zentrum
- 25.7. Treffen mit Zara Betriebsräten in der Rhein-Main-Region
- 20.8. Betriebsversammlung Primark Bielefeld
- 15.9. Treffen mit Zara Betriebsräten in der Rhein-Main-Region
- 05.10. Betriebsversammlung Primark Dortmund
- 07.10. Betriebsversammlung Zara Main-Taunus-Zentrum
- 12.10. Betriebsräteversammlung von Zara in Fulda
- 18.10. Betriebsversammlung Zara Börse in Frankfurt
- 02.11. Betriebsversammlung Zara Skyline Plaza Frankfurt
- 03.11. Betriebsversammlung Primark Leipzig
- 10.11. Betriebsräteversammlung von Primark in Bad Wildungen
- 15.11. Landesbezirksfachbereichskonferenz ver.di Fachbereich Handel in Nordrhein-Westfalen
- 18.11. Betriebsversammlung Primark Zeil in Frankfurt

Orangensaft

Im Rahmen des Netzwerkes ExChains ist tie in Deutschland und in Brasilien seit mehreren Jahren aktiv, entlang der globalen Wertschöpfungskette von Orangensaft ein gewerkschaftliches Netzwerk aufzubauen, das analog zum Netzwerk-Bekleidung Solidarität und gewerkschaftliche Verhandlungsmacht stärkt. Das Orangensaftnetzwerk zielt darauf ab, konkrete Aktionen am Arbeitsplatz zu organisieren, Druck auf die Einzelhandelsunternehmen aufzubauen und Gewerkschaftshandeln in Ernte, Verarbeitung und Verkauf zu stärken. In Brasilien arbeiten erstmals Gewerkschaften von Plantagen- und Industriearbeiter:innen über Organisationsgrenzen hinweg zusammen. In Deutschland unterstützt tie Betriebsrät:innen, die Arbeitsbedingungen und Gesundheit bei Unternehmen wie REWE, Kaufland und Edeka thematisieren.

Am Netzwerk nehmen aktuell 41 Land- und Industriearbeiter*innengewerkschaften aus den Bundesstaaten Sao Paulo, Minas Gerais und Pará teil, von denen ca. 80 Gewerkschaftsaktivist*innen als Trainer für Gesundheitsmappings und andere Instrumente geschult wurden. Über das Jahr fanden regionale Treffen im Süden in den Städten Casa Branca, São José do Rio Preto, Bebedouro und Ribeirão Preto regionale Treffen statt, um Umsetzung und Ergebnisse von Aktivitäten zu diskutieren. In Pará, im Norden Brasilien, fanden solche Treffen in den Städten Aurora, Capitão Poço und Ourem statt.

2022 wurden neun Schulungen von Land- und Industriearbeiter*innen zu Verhandlungsführung und Rhetorik in Sao Pauli, Minas Gerais und Pará, zum Teil speziell für Arbeiterinnen durchgeführt, um die Verhandlungsfähigkeit von Gewerkschaften zu stärken. Es wurden Radiosendungen über WhatsApp, Comics zur Schulung und Bewusstseinsbildung produziert, mit Unternehmen die Umsetzung von Mapping verhandelt sowie ein 2021 produziertes Brettspiel zur politischen Bildung an Beschäftigte verteilt.

Im März und April fanden nationale Treffen des Orangensaft-Netzwerks, im Dezember ein internationales Treffen statt, an dem auch Vertreter*innen aus Deutschland und Südafrikaner (Landarbeiter*innen) teilnahmen. Es wurde über den Erfahrungsaustausch und die Stärkung der Produktionskette in der Orangenbranche auf internationaler Ebene sowie über die Planung von Umsetzungen

und Aktionen im Jahr 2023 diskutiert.

Nachdem 2021 bereits ein digitales Wiegesystem bei einem Unternehmen nach der Durchführung von Gesundheitsmappings eingeführt wurde, konnte das neue System 2022 unter Beteiligung der Gewerkschaften getestet werden. Das digitale Wiegesystem ermöglicht eine Transparenz und Nachprüfbarkeit der Menge gepflückter Orangen und darauffolgend eine größere Lohntransparenz und Lohngerechtigkeit, da Beschäftigte selbst die Menge überprüfen und kontrollieren können. Lohnraub durch unterschlagene Mengen ist dadurch verunmöglicht.

Ende 2022 hat tie mit dem Netzwerk ein Projekt vorbereitet, selbst ein digitales Wiegesystem (App) als auch ergonomische Lösungen zu schaffen, durch die Gesundheitsbelastungen reduziert werden können. Diese Pilotprojekte werden 2023 durchgeführt. Bei Gelingen sollen Ergebnisse über Verhandlungen verbreitet werden.

Seit 2020 ist das Orangensaftnetzwerk (tie Brasilien und Deutschland, ver.di sowie Land- und Industriegewerkschaften in Brasilien) Mitglied der Multi-Akteurs-Partnerschaft für nachhaltigen Orangensaft (**PANAO**).

Wein-Südafrika

Das ExChains-Netzwerk hat seit 2019/2020 ein zweites landwirtschaftliches Netzwerk entlang der Lieferkette Wein aufgebaut. Dabei wurde die auf langjährigen Erfahrungen aus den Kämpfen der brasilianischen Arbeiter:innen auf Orangen-Plantagen, von ver.di Handel und der Kolleg:innen im deutschen Einzelhandel zurückgegriffen. Die überwiegend im Western Cape von Südafrika organisierte Landarbeiter:innen-Gewerkschaft CSAAWU (Commercial Stevedoring Agricultural & Allied Workers Union) ist fester Bestandteil des Wein-Netzwerks. Deutschland ist weltweit der zweitgrößte Importeur südafrikanischen Weins, womit der deutsche Lebensmitteleinzelhandel mit seiner Marktmacht einen erheblichen Einfluss auf die Arbeits- und Gesundheitsbedingungen der Beschäftigten in Südafrika ausübt. Durch die neue Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen südafrikanischen und brasilianischen Landarbeiter:innen, sowie 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 angestrebt.

Landwirtschaft ist in Südafrika aus vielerlei Hinsicht politisch brisant. Es bedeutet einen Kampf gegen die weltweit ungleichste Reichumsverteilung innerhalb einer Gesellschaft und gegen die fortgesetzten rassistischen Herrschaftsstrukturen auch Jahrzehnte nach dem offiziellen Ende der Apartheid. So sind noch immer 87 % des Landes im Privatbesitz weißer Farmer*innen. Die mit der Corona-Pandemie begonnenen Umstrukturierungen in den produzierenden Unternehmen wurden 2022 weiter zum Nachteil der Beschäftigten umgesetzt. Landarbeiter:innen wurden zunehmend durch billigere und noch stärker prekär beschäftigte Arbeitsmigrant:innen aus Mosambik und weiteren Ländern des südlichen Afrikas ersetzt, sowie die Maschinisierung der Ernteprozesse vorangetrieben. Letzteres insbesondere auf den größten Weinfarmen die durch Landverkäufe schwächerer Unternehmen angewachsen.

Mappingworkshop in Südafrika

Im Mai 2022 trafen sich Vertreter:innen von tie Brasilien, tie Deutschland und betriebliche Kolleg:innen der Gewerkschaft CSAAWU aus den Bereichen Wein, Orangen und der Milchindustrie in Südafrika. Mit Unterstützung der Rosa-Luxemburg-Stiftung wurden die Kolleg:innen in Gesundheitsmappings geschult, sowie eine grundlegende Recherche der Lieferkettenbeziehungen in Südafrika organisiert. Hiermit wurde der Grundstein für die konkrete internationale Lieferkettendarbeit vor Ort gelegt, sowie zwei Pilotfarmen identifiziert auf denen in den folgenden zwei Monaten Gesundheitsmappings durchgeführt wurden. Im Laufe des Jahres konnte das Gesundheitsmapping bereits auf insgesamt neun Farmen durchgeführt werden. CSAAWU möchte auf Grund der gemachten positiven Erfahrungen und mobilisierenden Wirkung unter den Beschäftigten die Mappings auf allen Farmen durchführen und hierfür weitere Kolleg:innen ausbilden.

Internationale Konferenz (Berlin) und internationales tie-Treffen (Frankfurt)

Erste Erfahrungen und Ergebnisse von zwei Pilotfarmen konnten im Juli auf der internationalen ver.di Konferenz in Berlin präsentiert werden. Die aus Südafrika teilnehmenden Kollegen nutzten die Konferenz zur internationalen Sensibilisierung zu den Arbeits- und Lebensbedingungen in Südafrika. Die bereits 2020 aufgenommenen Kontakte zu den deutschen Einzelhandelskolleg:innen wurden vertieft, sowie konkrete Vereinbarungen zur weiteren Zusammenarbeit getroffen. Das Wein-Netzwerk wird fester Bestandteil von gewerkschaftlichen Regionalgruppen von ver.di Handel. Wie oben im Teil ExChains schon beschrieben, dienen diese Regionalgruppen dazu Diskussionen fortzuführen und eine gemeinsame Praxis entlang der Wertschöpfungskette zu begleiten und zu reflektieren. Sie sollen auch dazu dienen weiterhin neue Kolleg:innen ortsnahe über die Arbeit zu informieren und einzubinden und können andererseits, um Planungen der bundesweiten Wein- und O-Saft Treffen zu konkretisieren und umzusetzen. Auf dem dem ersten Regionaltreffen in Bayern informierten wir die Einzelhandelskolleg:innen von ver.di über das Wein-Netzwerk und die konkreten Möglichkeiten einer gemeinsamen Praxis. Das Wein-Netzwerk ist seitdem hier verankert und wird von den Kolleg:innen mitgestaltet und weiterentwickelt.

Auf dem an die internationale Konferenz anschließenden tie-Treffen in Frankfurt wurde neben der gemeinsamen politischen Reflektion aktueller Herausforderungen der gewerkschaftlichen Organisation in allen beteiligten Ländern die weitere Süd-Süd-Arbeit zwischen den Kolleg:innen in Südafrika und Brasilien konkretisiert. Hierbei geht es zum einen um ein gegenseitiges Interesse an den Instrumenten zur Mobilisierung der Kolleg:innen in der Landwirtschaft, wie auch einem Austausch zu Pestiziden und der zunehmenden Digitalisierung der landwirtschaftlichen Produktion. Ein erster Delegationsbesuch der CSAAWU zum jährlichen Treffen des VidaViva-Netzwerks und des Orangensaftnetzwerks in Brasilien wurde geplant.

Besuch CSAAWU Delegation in Brasilien

Beim Treffen des Orangensaftnetzwerks im Dezember 2022 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 Landwirtschaftsbe-

reich dar. Hier wurden Mapping-Erfahrungen ausgetauscht, die gemeinsame internationale Verhandlungsstrategie gegenüber dem deutschen Einzelhandel diskutiert, sowie neue Werkzeuge einander vorgestellt. Das Treffen endete mit konkreter Planung für die Gewerkschaften 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.

Vorbereitung Delegationsreise nach Südafrika im März 2023

Die coronabedingte Verschiebung der geplanten Delegationsreise nach Südafrika kann endlich im März kommenden Jahres stattfinden. Sechs ehrenamtliche Betriebsrats-Kolleg:innen des Einzelhandels, sowie zwei hauptamtliche ver.di-Sekretär:innen fahren zur weiteren Planung und Verabredung der internationalen Lieferkettendarbeit nach Südafrika und treffen dort die Kolleg:innen auf den Pilotfarmen, welche auch Zulieferer für den deutschen Einzelhandel sind. Mit der Planung wurde 2022 begonnen.

Digitalisierung und Transformation der Arbeitsbedingungen im Einzelhandel

Digitalisierung in der Hand der Beschäftigten

Gemeinsam ist es tie, ver.di Fachbereich Handel und den Beschäftigten bei H&M gelungen, einen Tarifvertrag zu Digitalisierung abzuschließen. tie war im Rahmen des Projekts „ver.di verbindet“ an der Auseinandersetzung um den Tarifvertrag beteiligt. Anders als oftmals dargestellt, geht es bei der digitalen Transformation um weit mehr als den Abbau von Arbeitsplätzen oder die Verdrängung des stationären Einzelhandels durch das Onlinegeschäft. Einzelhandelskonzerne wie H&M oder Inditex verändern, was Arbeit im Einzelhandel bedeutet, erproben und führen neue Store-Konzepte ein und verändern so die Arbeitswelten der Kolleg:innen im Einzelhandel.

Bislang gelang es kaum, diesen Wandel im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen. Mit dem Tarifvertrag gibt es nun erstmals die Möglichkeit, dass Beschäftigte direkt die Entwicklung von Technologien und Veränderungen im Unternehmen verhandeln. Möglich wurde dies, weil wir auf gemeinsamen Seminaren Materialien und Handlungshilfen erarbeitet haben, anhand derer Digitalisierung auf Betriebsversammlungen thematisiert und eigene Forderungen gefunden werden können. Diese Diskussionen dienen und dienen der Mobilisierung für betriebliche Aktionen und Verhandlungen. Mit den Beschäftigten von H&M wurden so ihre Erfahrungen mit der Digitalisierung diskutiert und Forderungen zur Gestaltung von Technik formuliert.

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 menschenrechte Arbeitsbedingungen fördern.

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.

Weiterhin planen wir ein ähnliches Vorgehen mit Kolleg:innen bei Kaufland, Primark und Amazon. Hier haben wir in ersten Seminaren, Diskussionen und Aktionen mit Kolleg:innen bereits Anknüpfungspunkte für eine gemeinsame Strategie zu Digitalisierung entwickelt.

Kaufland

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.

tie hat mit Kaufland-Betriebsrät:innen einen Prozess begonnen, diese Veränderungen zu verstehen. Dabei geht es zunächst 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.

Primark

Primark galt lange Zeit als Nachzügler bei der Digitalisierung. Vor dem Hintergrund gemeinsamer Diskussionen zwischen Betriebsräten von Primark und H&M sowie tie wurde jedoch deutlich, dass das Unternehmen bereits jetzt Restrukturierungen vornimmt, die Bedingungen für eine digitale Transformation schaffen: dazu zählen neue Storekonzepte, die Standardisierung und Zergliederung von Tätigkeiten und Prozessen sowie die weitere Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen. In den Diskussionen wurde deutlich, dass bei Primark ähnliche Prozesse von Unternehmenseite angesto-

Auf Seminaren sollten dann die Erfahrungen mit den Betriebsversammlungen ausgewertet werden, um Forderungen zu finden, das Verständnis der Umbrüche zu vertiefen und Strategien zu entwickeln, wie der Umbruch gestaltet werden kann. Dazu war es auch geplant, Verbindungen zu anderen Akteur:innen (z.B. Recht auf Stadt Initiativen) zu suchen, da der Umbau des Einzelhandels auch zu einer Veränderung der Städte führt.

Wie schnell dieser Umbruch voranschreitet, wurde auch in der internationalen Zusammenarbeit mit unseren Kolleg:innen aus Südasien deutlich. Zum einen wird deutlich, dass der Zusammenhang von Arbeitsbedingungen in Nord und Süd, Store-, Produktionsorganisation und Wertschöpfungskettensteuerung durch den Prozess der Digitalisierung immer stärker zusammenhängen und direkt miteinander verwoben sind. Zum anderen ist die gegenwärtige Krise ein Treibmittel für diese Umbrüche (Werksschließungen, Kapitalkonzentration und Verdrängung von Zulieferern etc.). In einem gemeinsamen Prozess mit unseren Kolleg:innen vor Ort bemühen wir uns, die Veränderungen in der Wertschöpfungskette (z.B. Kapitalkonzentration, Standortverlagerung, neue Produktionstechnologien, noch engere Einbindung der Herstellerin die Produktionsnetzwerke der Einkäufer) und ihre Auswirkungen auf gewerkschaftliche Organisierung und Zusammenarbeit zu verstehen.).

Um diese Umbrüche in der globalen Bekleidungsindustrie und im Einzelhandel besser zu verstehen sowie die zugrundeliegenden Dynamiken zu untersuchen, haben wir begonnen ein gemeinsames Forschungsprojekt mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin zu entwickeln. Dieses beginnt im April 2023. Wir planen, ein kooperatives Forschungsprojekt, in dem die Beschäftigten in Produktion und Verkauf, deren Wissens und politische Auseinandersetzungen zentral sind.

Hinsichtlich der Beschäftigten in der Industrie wurde die Seminarreihe zum Thema fortgeführt. Es konnten mehrere Seminare durchgeführt werden. Auf den Seminaren wurden vereinbart, in ausgewählten Standorten Verhandlungen über die Ausgestaltung der digitalen Transformation aus Sicht der Beschäftigten aufzunehmen und nicht auf die Initiative der Unternehmensseite zu warten.