

## Jahresbericht 2023

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 2023 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 <b>VidaViva (Gesundheit):</b> 10 Projekte in 2023 von Stiftung M&amp;A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 x Brasilien (VidaViva, Mercedes)</li> <li>• 1x Kolumbien (VidaViva)</li> <li>• 1x Mosambik (VidaViva)</li> <li>• 1x Südafrika (Vida Viva)</li> <li>• 1x D (Beschäftigte Zara)</li> <li>• 1x D (Beschäftigte H&amp;M)</li> <li>• 1x D (Beschäftigte Primark)</li> <li>• 1x D (Beschäftigte Amazon)</li> <li>• 1x D (Beschäftigte soziale Arbeit)</li> <li>• 1x Spanien (Vida Viva)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanisierung der Arbeit</li> <li>• Ökologie bei Produktion und Entsorgung (sofern relevant für Beschäftigtengesundheit)</li> <li>• Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte</li> <li>• Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen, (digitale) Konferenzen, Arbeitstreffen, Seminare und Ausstellungen</li> <li>• Mobilisierung auf Betriebsversammlungen</li> <li>• Öffentliche Aktionen</li> <li>• Aktivitäten im Ausland</li> </ul>
<p>aus den Netzwerken ExChains <b>Bekleidung, Orangensaft, Wein:</b> 6 Projekte in 2023 von Stiftung M&amp;A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1x D (Bekleidung)</li> <li>• 1 x D/Südasien (Bekleidung) – Auseinandersetzungen in Indien, Sri Lanka und Bangladesch; Arbeitsprogramm internationaler Umbau, Mapping Digitalisierung</li> <li>• 1 x D (Orangensaft/Lebensmittelhandel)</li> <li>• 1 x D (Wein/Lebensmittelhandel)</li> <li>• 1 x Brasilien (Orangensaft)</li> <li>• 1 x Südafrika (Wein)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanisierung der Arbeit</li> <li>• Ökologie bei Produktion und Entsorgung (insofern relevant für Beschäftigtengesundheit)</li> <li>• Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte</li> <li>• Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen, Mobilisierung auf Betriebsversammlungen, (digitale) Konferenzen, Arbeitstreffen, Seminare und Ausstellungen</li> <li>• deutsche Delegationen ins Ausland</li> <li>• Aktivitäten im Ausland</li> <li>• Veröffentlichungen</li> <li>• Öffentliche Aktionen</li> </ul>

<p>aus den Netzwerken <b>Europäisches Basisnetzwerk, Rail sans Frontières:</b></p> <p>2 Projekte in 2023 von Stiftung M&amp;A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1x Basisnetz und Rail sans Frontières</li> <li>• Zusammenarbeit SUD Solidaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanisierung der Arbeit</li> <li>• Ökologie bei Produktion und Entsorgung (Bahn als ökologisch sinnvoller Verkehrsträger)</li> <li>• Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte</li> <li>• Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen, Arbeitstreffen, Seminare</li> <li>• Öffentliche Aktionen</li> <li>• Internationale Aktivitäten im Ausland</li> </ul>
<p>aus dem Netzwerk <b>Suchbewegungen/Prekarisierung</b></p> <p>2 Projekte in 2023 von Stiftung M&amp;A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Armutsmapping</li> <li>- Stärkung Prekärlab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanisierung der Arbeit</li> <li>• Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte</li> <li>• Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen, Arbeitstreffen, Workshops</li> </ul>
<p>zum Thema <b>Digitalisierung:</b></p> <p>3 Projekte in 2023 von Stiftung M&amp;A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Seminarreihe, Forschung zum Thema</li> <li>• Durchführung einer Reihe von Treffen, Konferenzen und Seminaren, national und international</li> <li>• Kooperation Forschungsprojekt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanisierung der Arbeit</li> <li>• Ökologie bei Produktion und Entsorgung (insofern relevant für Beschäftigtengesundheit)</li> <li>• Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte</li> <li>• Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (digitale) Veranstaltungen, Mobilisierung auf Betriebsversammlungen, Arbeitstreffen, Seminare, Konferenzen</li> <li>• Entwicklung von Arbeitsmaterialien und Konzepten für Betriebsversammlungen zur Mobilisierung und Entwicklung von Forderungen</li> </ul>

<p><b>Unternehmensnetzwerke</b></p> <p>5 Projekte in 2023 von Stiftung M&amp;A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primark (Schwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung, ExChains)</li> <li>- Zara (Schwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung, ExChains)</li> <li>- H&amp;M (Schwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung, ExChains)</li> <li>- Amazon (Schwerpunkt Aufbau Betriebsgruppen)</li> <li>- Basisnetzwerk Stern (aktive Betriebsgruppen aus Mercedesbetrieben)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanisierung der Arbeit</li> <li>• Ökologie bei Produktion und Entsorgung (sofern relevant für Beschäftigtengesundheit)</li> <li>• Demokratie und Mitbestimmung für abhängig Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwirklichung gleicher und gerechter Arbeitsteilung nach Geschlecht und/oder Nationalität</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungen, (digitale) Konferenzen, Arbeitstreffen, Seminare und Ausstellungen</li> <li>• Mobilisierung auf Betriebsversammlungen</li> <li>• Öffentliche Aktionen</li> <li>• Aktivitäten im Ausland</li> <li>• Entwicklung von Arbeitsmaterialien und Konzepten für Betriebsversammlungen zur Mobilisierung und Entwicklung von Forderungen</li> </ul>
---	--	--

## Das Hoffen lernen: neue Verbindungen und Projekte

Im Jahr 2022 betonten wir die Rolle, die zwei internationale Arbeitskonferenzen für unser Netzwerk gespielt hatten. Teilnehmer\*innen aus allen unseren Netzwerken kamen international zusammen, um über Herausforderungen in ihrer Gewerkschaftsarbeit zu beraten, Potenziale für emanzipatorische Veränderung zu erkennen und sie in unserer Arbeit zu bestärken. Zugleich berichteten wir von neuen Erfahrungen in unserer Zusammenarbeit und von neu begründeten Initiativen und Projekten. Das vergangene Jahr stand folglich im Zeichen, diese Impulse aus den Konferenzen zu verstetigen und die neu begonnenen Projekte und Netzwerke zu festigen.

Festigen und Verstetigen in diesem Sinne meint nicht nur das organisatorisch-praktische Moment, sondern auch die Bemühungen die Momente gesellschaftliche Veränderung in den einzelnen Kämpfen und Netzwerken zu bestärken.

Im Netzwerk VidaViva ist es uns gelungen, neue Gruppen für eine dauerhafte Mitarbeit zu gewinnen. In Kolumbien und Brasilien gelang es neue Gewerkschaften in das Netzwerk zu integrieren und mit Hilfe der VidaViva-Instrumente gelang es in Kolumbien erstmalig Plattform-, Tele- und Heimarbeiter\*innen zu organisieren.

Kolleg\*innen aus dem Einzelhandel in Spanien nutzen die VidaViva-Instrumente für ihre Gewerkschaftsarbeit, um Gesundheitsbelastungen zu thematisieren und Betriebsgruppen aufzubauen und in Deutschland ist es gelungen, neue Unternehmensnetzwerke bei H&M, Primark und Zara aufzubauen und durch die Arbeit am Thema Gesundheit, betriebliche und gewerkschaftliche Kämpfe zu stärken und neue, gemeinsame Themen zu finden.

Mit dem ‚Armutsmapping‘ haben wir im Prekärlab in Frankfurt versucht, die Erfahrungen aus dem VidaViva-Netzwerk für die Organisation von Armutsbetroffenen und Erwerbslose zu nutzen.

In unserer Lieferkettendarbeit ist es uns gelungen, neue Gewerkschaftsgründungen, Selbstorganisation und Verhandlungen zu unterstützen. Im Südafrika ist es erstmals gelungen, Verhandlungen auf Weinfarmen zu führen und grundlegende Verbesserungen für die Arbeiter\*innen durchzusetzen. Dazu haben die Arbeiter\*innen selbst Probleme und Lösungen identifiziert und ein internationales Komitees ins Leben gerufen, indem sie selbst und ihre deutschen Einzelhandelskolleg\*innen mit den Unternehmen über Verbesserungen verhandeln.

In Indien gründete sich eine neue Textil- und Bekleidungs-gewerkschaft, die die positiven Erfahrungen von Selbstorganisation und der internationalen Zusammenarbeit entlang der Lieferkette aus den vergangenen Jahren zum Ausgang ihrer Arbeit nimmt. Zugleich ist es gelungen in Bangladesch, Digitalisierung und Automatisierung in der Produktion als Thema in unserer Gewerkschaftsarbeit zu setzen und daraus neue Anforderungen an Verhandlungen und gewerkschaftliche Strategien zu formulieren.

Diese Erfahrungen ermöglichten es auch, Digitalisierung als gemeinsames Thema entlang der Lieferkette in der Bekleidungsindustrie zu begreifen und zu versuchen, die Veränderungen entlang der Lieferkette gemeinsam im Sinne der Arbeiter\*innen im Norden und im Süden zu verhandeln. Dabei wird an die Erfahrungen des H&M-Digitalisierungstarifvertrags angeknüpft. Die Kolleg\*innen im ExChains-Netzwerk formulierten das Ziel, gemeinsam Verhandlungen entlang der Kette über Digitalisierung zu führen.

Um Digitalisierung entlang der Lieferkette in der Bekleidungsindustrie besser zu verstehen und Schlüsse für die Gewerkschaftszusammenarbeit zu ziehen, begann TIE gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin ein gemeinsames Forschungsprojekt. In einem gemeinsamen Prozess von Arbeiter\*innen und Gewerkschafter\*innen aus dem Einzelhandel und der Produktion aus Spanien, Deutschland, Indien, Sri Lanka und Bangladesch sowie von Wissenschaftler\*innen soll die Zusammenhänge der Veränderungen auf den unterschiedlichen Ebenen diskutiert und analysiert werden, um sie Gewerkschaftsarbeit zu stärken.

Digitalisierung als grundlegender Wandel von Arbeit und Leben war folglich auch in diesem Jahr ein zentraler Schwerpunkt unserer Arbeit. Dies zeigt sich in bestehenden Unternehmensnetzwerken, wie Amazon, aber auch in neuen Initiativen aus der Automobilindustrie, wo mit dem Basisnetzwerk Stern eine Initiative begonnen wurde, den Wandel der Automobilindustrie im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen und zugleich rechte Kräfte im Betrieb zurückzudrängen.

Digitalisierung und die stärker werdenden rechten Kräfte spielen auch bei den Suchprozessen mit unseren Kolleg\*innen von SUD Solidaires eine wichtige Rolle. Anhand dieser Themen sowie anhand der Frage sozial-ökologischer Transformation haben wir uns um neue Formen der Zusammenarbeit bemüht.

Zugleich finden diese Suchbewegungen und Bemühungen in einer Zeit vielfacher Konflikte, Kriege und Umbrüche statt. Unsere Kolleg\*innen in allen Netzwerken sind mit wachsenden Kräften der extremen Rechten konfrontiert – sowohl im Betrieb als auch in der Gesellschaft. Unternehmer treten in Tarif- und betrieblichen Konflikten immer aggressiver auf und forcieren die digitale Transformation in ihrem Interesse - weltweit. Überall sind Kolleg\*innen von der hohen Inflation betroffen und selbst, wo es gelingt, Lohnsteigerungen zu erkämpfen, gleichen diese nicht die Reallohnverluste aus. Kriege in Europa und im Nahen Osten mit zehntausenden Toten erschüttern uns. Wir erleben eine fortschreitende Militarisierung im Denken und Handeln, das Denken in Freund-Feind-Kategorien und das Diskreditieren friedlicher Konfliktlösungen. Man könnte sagen: Es ist die Zeit der Monster.

Gleichwohl machen wir in unseren Projekten die Erfahrung von realen Möglichkeiten der Veränderung. Die tastende Vorwärtsbewegung gegen die Krisen unserer Zeit ist kein unbegründetes Hoffen, sondern die Suche nach Momenten von Emanzipation in unseren Projekten. Die folgenden Abschnitte berichten über diese 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

In Brasilien ist es gelungen, neue Gewerkschaften für das Netzwerk zu gewinnen. Mittlerweile sind 22 Gewerkschaften Teil des Netzwerkes. Um deren Netzwerkarbeit zu garantieren wurden im vergangenen Jahr in mehreren Bundesstaaten (u.a. Espírito Santo, Pernambuco, São Paulo, Bahia) insgesamt 200 neue Aktivist\*innen in der Arbeit mit den Vida-Viva-Instrumenten geschult.

Neue Sektoren, die so erschlossen werden konnten, sind u.a. Banken, Metallverarbeitung, Busproduktion, Aufzugbau, ÖPNV, Kommunalverwaltung, Bildung und Ölverarbeitung. Um die bestehenden Aktivitäten zu reflektieren und die neuen Gewerkschaften in die Netzwerkarbeit einzubinden, wurden zudem im März und September 2023 Arbeitskonferenzen in den Bundesstaaten abgehalten, wo es regionale Vida-Viva-Zusammenhänge gibt.

Im Vida-Viva-Netzwerk in Brasilien wurden zudem die Verbindungen zu Daimler in Deutschland wieder geknüpft. Dies war sehr wichtig für die Metallgewerkschaften im Netzwerk, da die Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen aus Deutschland es ermöglicht, gemeinsame Strategien im gegenwärtigen Umbruch der Automobilindustrie zu entwickeln. Dadurch wurden auch die Herausforderungen durch die Digitalisierung im globalen Maßstab vor allem im produzierendem Gewerbe deutlich.

Dies spielt auch in der alljährlichen Konferenz von Vida Viva eine große Rolle. Dort wurde von Aktiven aus den unterschiedlichen Netzwerken von tie, z.B. ExChains Bekleidung, Wein und Orangensaft, berichtet, wie sie die Instrumente von Vida Viva nutzen, um Veränderungen in ihren Branchen im Sinne der Arbeiter\*innen zu gestalten und soziale Bewegung aufzubauen. Es konnte neue Aktive aus Spanien und Kanada für die Mitarbeit im Netzwerk gewonnen werden.

### VidaViva-Aktivitäten in Kolumbien

Die Ausgangsbedingungen unserer Arbeit in Kolumbien haben sich im vergangenen Jahr verändert. Positiv ist, dass es nun eine linke Regierung gibt, die Verbesserungen im Arbeitsrecht anstrebt. Zugleich ist die politische Rechte auf der Straße und versucht die Arbeit der Regierung zu behindern. So will sie den Eindruck erzeugen, dass die neue Regierung nicht handlungsfähig wäre.

Im Betrieb bedeutet dies, dass wir als Gewerkschaften über die Aktivitäten der politischen Rechten aufklären müssen. Eine weitere große Herausforderung ist die technologische Veränderung durch Digitalisierung.

Die Gewerkschaften im Viva Viva Netzwerk Kolumbien versuchen durch den Einsatz der Vida Viva Instrumente diese Umbruchmomente zu verhandeln, Stärke aufzubauen und der Rechten entgegenzutreten. Ziel dabei ist es durch die Instrumente Selbstorganisation und Bewegung aufzubauen.

Vida Viva Kolumbien hat dabei den Fokus auf die Ausweitung des Netzwerks im Bereich informeller Beschäftigung gelegt und Erfolge erzielt. Es ist gelungen, informell Beschäftigte, wie z.B. Plattformarbeiter\*innen, Telearbeiter\*innen oder Heimarbeiter\*innen zu organisieren und auf diese Weise sozialen Schutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Dazu wurden vier Trainings organisiert, um Vida Viva-Aktivist\*innen zu schulen. Mittlerweile gibt es über 100 Aktive in Kolumbien, die die Instrumente in ihren Bereichen zur Organisation nutzen. Teil der Trainings waren auch Schulungen in Verhandlungsführung.

Unser Netzwerk in Kolumbien hat sich seit dem letzten Halbjahr 2022 erheblich vergrößert. Das Netzwerk hatte beschlossen mit neuen Gewerkschaften auf nationaler Ebene zusammenzuarbeiten. Diese Gewerkschaften sind:

-SNTT, Gewerkschaft des Transportsektors in Kolumbien, mit mehr als siebentausend Mitgliedern aus den Bereichen Massentransport, Seehäfen und Landverkehr.

-SINTRAMETAL, eine Gewerkschaft des Metallsektors mit Niederlassungen in mehreren Städten des Landes.

-SINTRASOCIAL, eine Gewerkschaft des öffentlichen Sektors mit unterschiedlicher Dynamik in den Arbeitsformen und dem zusätzlichen Umstand, dass es sich um Beschäftigte der nationalen Regierung handelt.

Um diese Gewerkschaften ins Netzwerk einzubinden, wurden neue Multiplikator\*innen ausgebildet.

## **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, Primark, Thalia, Amazon), Logistik (Fedex), im Bereich Soziale Arbeit (Integrative Drogenhilfe e.V. in Frankfurt) 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: so ist es gelungen, erste Verbesserungen durchzusetzen, durch den Mappingprozess die Streikstärke und Organisierung in den beteiligten Betrieben zu erhöhen und Zara zu Verhandlungen über Gesundheitsforderungen zu bringen. Den beteiligten Betriebsräten ist es gelungen, selbst Themen zu setzen. Der Prozess wird weiterhin von den beteiligten Betriebsräten und tie koordiniert und durch gemeinsames Mobilisierungsmaterial und Absprachen, wie in Verhandlungen mit dem Unternehmen agiert werden soll, begleitet.

Durch die Zusammenarbeit wurden auch das Thema Digitalisierung entlang der Lieferkette und die Zusammenarbeit mit spanischen Zara-Kolleg\*innen als zentral identifiziert und ein Vorgehen zu Digitalisierung und für die internationale Zusammenarbeit für das Jahr 2024 erarbeitet.

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.

Einerseits werden daher im Rahmen der Umsetzung des Tarifvertrags Vida Viva Instrumente zur Mobilisierung und Technologiegestaltung genutzt. Andererseits wurde mit H&M Betriebsräten der Faden der Gefährdungsbeurteilung wieder aufgenommen und von BRs dazu Vida Viva Instrumente genutzt. So soll die Auseinandersetzung um den Unternehmensumbau und den Tarifvertrag auf Storeebene begleitet und Beschäftigte mobilisiert werden.

Aus der regionalen Vernetzung im Frankfurter Raum heraus wurde das Gesundheitsmapping auch beim Betriebsrat des sozialen Trägers ‚Integrative Drogenhilfe‘ e.V. durchgeführt. Im Sommer fand ein Seminar zur vertieften erarbeiten der Inhalte des Gesundheitsmappings und der Adaption für den Bereich der Sozialen Arbeit statt. Es wurde auch über eine Strategie zur Umsetzung im Betrieb diskutiert. Die weitere Umsetzung ist für 2024 geplant. Auch ein weiterer Träger in der Sozialen Arbeit im Bereich Pflegeassistenz setzt sich damit auseinander, wie sie das Mapping nutzen können, um arbeitsorganisatorische Probleme im Betrieb gemeinsam zu diskutieren und zu beheben,

Perspektiv ist die Idee, die Kolleg\*innen aus den verschiedenen Branchen, die mit Gesundheitsmappings arbeiten, in den Austausch zu bringen und sich gegenseitig zu stärken und gemeinsame Themen zu diskutieren.

## **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 Pro-

duktionszonen 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 Organisation
- 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)
- Karnataka Independent Garment Workers Union (KIGWU, 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 2023**

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.

So wurde durch die gemeinsamen Diskussionen der vergangenen Jahre (sowohl digital als auch in Präsenz) deutlich, dass Digitalisierung in der Bekleidungsindustrie nicht nur ein gemeinsamer Ge-

genstand ist – Veränderungen im Norden und Süden – sondern auch gemeinsame Forderungen und Mobilisierungsstrategien notwendig sind.

Um diese zu entwickeln, wurde begonnen auf gemeinsamen digitalen Betriebsversammlungen zwischen Einzelhandelsbeschäftigten und Beschäftigten aus der Produktion ein gemeinsames Verständnis von Digitalisierung und der Veränderung der Industrie zu diskutieren und daraus Forderungen und Strategien abzuleiten. Auf diesen Betriebsversammlungen wurde diskutiert, was verbindende Forderungen sein können und wie für diese mobilisiert werden kann.

Verbunden wurden diese neuen gemeinsamen Orte mit Workshops und Diskussionen in Südasiens, auf denen Gewerkschafter\*innen aus Betriebsgruppen eigene Forderungen und ein eigenes Verständnis von Digitalisierung entwickelten. So fanden bspw. in Bangladesch eine Workshopreihe mit Gewerkschafter\*innen aus Zulieferbetrieben von u.a. H&M, Inditex/Zara und Primark statt.

Zugleich ist es gelungen, eine neue Gewerkschaft im Netzwerk willkommen zu heißen. In Bangalore gründete sich die Karnataka Independent Garment Workers Union. Die Veränderungen in der Branche befördern auch die Suchbewegungen nach neuen gewerkschaftlichen Initiativen, die Arbeiter\*innen dabei helfen, die Transformation der Branche in ihrem Interesse zu verhandeln.

Vor diesem Hintergrund wurde innerhalb des Netzwerks auch diskutiert, wie das neue Lieferkettengesetz für die Stärkung von Gewerkschaftsarbeit genutzt werden kann. Dazu berichteten Gewerkschafter\*innen aus Indien, Bangladesch und Südafrika auf mehreren Diskussionsveranstaltungen (u.a. beim ver.di Bundeskongress) über die Perspektiven des Netzwerkes und die Anforderungen an eine gemeinsame Praxis vor deren Hintergrund mit dem Lieferkettengesetz gearbeitet werden könne.

### **Die Arbeit von ExChains-Regionalkreisen**

Auf der internationalen Konferenz von ver.di und tie 2022 wurden regionale Treffen vereinbart, um die Diskussionen der Konferenz und die betriebsübergreifenden Aktivitäten fortzuführen und eine gemeinsame Praxis entlang der Wertschöpfungskette zu begleiten und zu reflektieren. Sie sollen auch dazu dienen weiterhin neue Kolleg:innen ortsnah über die Arbeit zu informieren und einzubinden und können andererseits, um Planungen der bundesweiten ExChains-Treffen zu konkretisieren und umzusetzen.

2023 fanden drei Treffen des Regiokreises Hessen/ Rheinland-Pfalz statt. Zu Beginn des Jahres lernten sich hier die Kolleg\*innen von Zara, Primark, H&M, Amazon und Selgros besser kennen und diskutierten ihre Erfahrungen mit der Gesundheitsarbeit. Außerdem wurde das Verständnis und die Praxis zum Thema Digitalisierung erweitert, in dem die Diskussion um den Umbruch entlang der gesamten Wertschöpfungskette vertieft wurde.

Mit Blick auf die Tarifrunde im Einzelhandel wurde bereits Anfang des Jahres der Wunsch formuliert, die gemeinsame Arbeit und die Themen auch in dieser Tarifrunde auf die Straße zu tragen und damit die Forderungen nach höheren Löhnen mit den Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und der Sichtbarmachung der Erfahrungen und Arbeit der Kolleg\*innen im Handel und der Produktion zu verbinden.

Daraus entstand eine Ausstellung mit Bildern und kurzen Texten, welche die Zusammenhänge der Themen Gesundheit, digitale Umbrüche im Handel und in der Bekleidungsproduktion und der Verbindungen entlang der Wertschöpfungskette und der internationalen Zusammenarbeit aufgreift. Diese wurde bisher an zwei Streiktagen genutzt, um in der großen Einkaufsstraße auf der Zeil die

Themen sichtbar zu machen und darüber auch mit weiteren Kolleg\*innen in den Stores und im Handel generell ins Gespräch zu kommen.

Die Ausstellung wurde auch auf der H&M Betriebsrätetagung gezeigt und diskutiert. Die betriebsübergreifende Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten im Einzelhandel in der Region hat die Kolleg\*innen gestärkt, weiter zu den Streiks mobilisiert und die Erfahrung gestärkt, eigene Themen setzen zu können und eine Beschäftigtenperspektive zu vertreten.

Daraus entstand auch der Wunsch, sich inhaltlich mehr mit den Folgen des Wandels von Innenstädten durch Veränderungen im Handel auseinanderzusetzen und auch systematisch auf Kolleg\*innen in anderen Geschäften und Unternehmen auf der Einkaufsstraße zuzugehen und somit die gemeinsamen Themen weiter zu verbreiten und die Kämpfe zu stärken.

Auch dieses Jahr fanden zwei Regionaltreffen mit den Betriebsrät\*innen von ver.di Handel in Bayern statt. Hierbei informierte tie die Kolleg\*innen über die internationalen Entwicklungen und Erfolge in den drei Lieferketten Textil/Mode, Orangensaft und Wein. Branchen- und Betriebsübergreifende Diskussionen zu den Themen Gesundheit und Digitalisierung mit ca. 25 Betriebsräten von IKEA, Rewe Großhandel, Rewe Einzelhandel, H&M, Zara und Galeria wurden geführt. Im bayrischen Regionaltreffen wurde ein Ausbau der Gesundheitsarbeit mit den Mappingmethoden von tie beschlossen.

### **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)<sup>1</sup> vom 18. – 21. Mai 2022.

#### **Aktivitäten im ExChains-Netzwerk Bekleidung (Auswahl)**

18.-19. Januar: ExChains-Arbeitstreffen in Frankfurt

23. Januar Betriebsversammlung Primark Dortmund

26. Betriebsversammlung H&M Hamburg

06. Februar: Regiotreffen Hessen und Rheinland-Pfalz

09. Februar: Betriebsversammlung Zara Skyline Plaza in Frankfurt

13. Februar: BV Primark Hamburg

14.-15. Februar: ExChains-Arbeitstreffen in Frankfurt

---

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

28. Februar: BV Zara Wiesbaden  
17. März: BV Primark Frankfurt  
12. April: Regiotreffen Bayern  
21. April: BV Primark Leipzig  
24. April: Betriebsversammlung Primark Dortmund  
26. April: Regiotreffen Hessen und Rheinland-Pfalz  
9. Mai: H&M Gesamtbetriebsrat, Arbeitstreffen ExChains  
12. - 14. Mai: Streikkonferenz RLS  
29. Mai: Panel Digitalisierung entlang der Wertschöpfungskette, Marxistische Arbeitswoche des Instituts für Sozialforschung; Publikation folgt 2024  
9.-11. Juni: Auftakttreffen des Forschungsprojekts über Digitalisierung entlang der Lieferkette im Einzelhandel  
29. Juni: H&M Betriebsräteversammlung, Diskussion ExChains  
4. Juli: Regiotreffen Zara-Betriebsräte Region Rhein-Main  
5. Juli: BV Zara Skyline Plaza in Frankfurt  
15. Juli: Panel Digitalisierung entlang der Wertschöpfungskette, Zeitenwendekonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Frankfurt  
25. Juli: Betriebsversammlung Primark Frankfurt Zeil  
2. August: Betriebsversammlung Primark Berlin Zoom  
30. August: Betriebsversammlung H&M Konstabler Wache  
6. September: Regiotreffen Hessen und Rheinland-Pfalz  
16.-18. September: Teilnahme an Diskussionsveranstaltung zum Lieferkettengesetz; ver.di Bundeskongress  
4.-5. Oktober: ExChains Arbeitstreffen Frankfurt  
6. Oktober: Betriebsversammlung Primark Berlin Zoom  
12. Oktober: ExChains Arbeitstreffen in Frankfurt  
16. Oktober: Regionaltreffen Bayern  
01.-03. November : Zara Digitalisierungsseminar  
16. November : BV H&M Heilbronn  
25. November: Streikaktion Regiokreis Frankfurt  
30. November: Betriebsversammlung H&M Duisburg  
14. Dezember: Zara Regiotreffen Frankfurt  
15. Dezember: Treffen Zara Neu Isenburg

## **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.

Es wurden drei Arbeitstreffen mit Arbeiter\*innen durchgeführt, bei denen die Instrumente des Mapping und Gesundheitsworkshops im ländlichen Sektor zum Einsatz kamen. Die Aktivitäten erreichten die Beschäftigten von Cutrale, einem der drei großen Unternehmen des Sektors, und sollten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Verhandlungen über die von den Arbeiter\*innen bei den Aktivitäten angesprochenen Probleme beitragen.

Der Industriesektor führte ebenfalls Aktivitäten durch, um Mappings mit den Arbeiter\*innen durchzuführen. Eine dieser Aktivitäten wurde mit den Arbeiter\*innen des Verarbeitungsbetriebs Citrosucos durchgeführt, der ebenfalls zu den drei großen Unternehmen des Sektors gehört. Die Berichte über die Aktivitäten sollten von den Gewerkschaften genutzt werden, um Veränderungen und Verbesserungen am Arbeitsplatz auszuhandeln.

Nach der Einführung von Mappings in den Betrieben stellten die Gewerkschaften zwei große Probleme fest: die mangelnde Transparenz beim Wiegen von Orangen und ergonomische Probleme, die die Gesundheit der Arbeiter\*innen beeinträchtigen.

Das Netzwerk ging eine Partnerschaft mit zwei großen brasilianischen Universitäten ein, um zwei Prototypen zu entwickeln, mit denen die Probleme in dieser Produktionskette gelöst werden sollen. Die Bundesuniversität von São Carlos hat ein neues Gerät entwickelt, mit dem die von den Arbeiter\*innen geernteten Früchte transparent gewogen werden können. Auf diese Weise erhalten die Arbeiter\*innen, die nach der Produktion bezahlt werden, den Wert dessen, was sie tatsächlich geerntet haben.

Die Bundesuniversität von Rio de Janeiro arbeitet an einem Prototyp, der die Arbeiter\*innen vom Gewicht der 27 kg schweren Säcke zum Pflücken entlasten soll. Die Säcke werden bei der Orangernte verwendet, und die Arbeiter\*innen leiden unter Rücken- und Knieproblemen aufgrund des Gewichts, das sie die 14-stufigen Leitern hinauftragen. Jede\*r Arbeiter\*in erntet etwa 2 Tonnen pro Tag. Die Idee ist, dass die Prototypen nach ihrer Fertigstellung von Unternehmen eingesetzt werden können, um die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern.

## 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 Reichtumsverteilung 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.

Entlang der Lieferkette Wein haben wir unsere Aktivitäten gemeinsam mit CSAAWU auch 2023 ausgebaut. Zum ersten Mal reiste eine ver.di-Delegation mit Betriebsrät:innen von Edeka, Kaufland und Rewe nach Südafrika. Nach dem gemeinsamen Besuch der Weinfarm Landau und im Einvernehmen mit dem Management der Farm wurde eine weltweit bisher einzigartige Form der Verhandlung entlang von Lieferketten aufgenommen.

Die lokalen Verhandlungen der Gewerkschaft CSAAWU mit dem Management der Farm Landau um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen werden hierbei durch Anwesenheit der deutschen Kolleg:innen von Rewe, Kaufland und Edeka unterstützt. Dabei konnten innerhalb eines Jahres für südafrikanische Maßstäbe große Erfolge erzielt werden. Arbeiterwohnungen bekamen Trinkwasseranschlüsse, Straßenbeleuchtungen wurden ausgebaut, Häuser renoviert, die Arbeiter bekamen eine Dusche und Waschmaschine, um Pestizidverunreinigungen auswaschen zu können.

Frauen werden zu Traktorfahrerinnen geschult, ein Rentenfond wurde eingeführt und die Krippe auf der Farm ausgebaut und neu eingerichtet. Die Verhandlungen gehen auch 2024 weiter. Es wird überlegt wie diese Verhandlungen sowohl lokal wie international zu einem Modell für weitere Verhandlungen entlang der Lieferkette ausgebaut werden können. Neben diesem ganz konkreten Erfolg wurden 7 weitere Mappings auf Weinfarmen in Südafrika durchgeführt, welche halfen die konkreten Probleme der Landarbeiter:innen zu dokumentieren und in Angriff zu nehmen.

# 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 menschengerechte 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. Erste Erfahrungen mit den Aushandlungen der Technologien stimmen einerseits zuversichtlich, zeigen aber auch welche Herausforderung es ist, Technologien im eigenen Interesse zu gestalten. Zentral für das Gelingen der Auseinandersetzung ist es, die Verhandlungen als Auseinandersetzung um ‚wie wollen wir Leben und Arbeiten‘ zu begreifen und nicht als enggeführte Verhandlung um Ergonomie, Datenschutz- und Verhaltenskontrolle. Dafür braucht es weiterhin eine breit angelegte betriebliche Mobilisierung und Diskussion und die Entwicklung eigensinniger Positionen zur digitalen Transformation.

Auf diese Weise ist es bspw. gelungen, in der Personalbedarfsplanung Zeiten für direkten Kund\*innenkontakt und die Beratung der Kund\*innen zu garantieren. Dies waren zwei Forderungen, die von den Beschäftigten als zentral formuliert wurden, welche Arbeiten sie ausführen möchten.



Zugleich ist mit dem Tarifvertrag 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. Dies gilt gleichermaßen für H&M, wie für andere Einzelhandelsunternehmen.

Zugleich wird deutlich, dass wir die Verbindungen der digitalen Transformation über die einzelnen Ebenen der Wertschöpfungskette besser verstehen müssen. Dazu hat tie gemeinsam mit ‚ver.di verbindet‘ und der Hochschule für Wirtschaft und Recht ein Forschungsprojekt begonnen (siehe Schwerpunkt Digitalisierung).

### **Zara**

Ausgehend von unserer Zusammenarbeit mit den Zara-Kolleg\*innen aus dem Rhein/Main-Gebiet wurde die Notwendigkeit formuliert, Digitalisierung bei Zara systematisch zu thematisieren. Das Unternehmen ist Vorreiter bei der Digitalisierung, zugleich wurden die Veränderungen weitgehend unter Ausschluss der Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen vorbei eingeführt.

Zur Planung von Aktivitäten wurde ein Seminar mit den aktiven Kolleg\*innen aus dem Rhein-/Maingebiet durchgeführt. Auf dem Seminar wurde ein Vorgehen für das Jahr 2024 erarbeitet. Auf Betriebsversammlungen soll einerseits für das Thema Digitalisierung bei Zara mobilisiert werden und diskutiert werden, wie Forderungen an die Ausgestaltung von Technologien mit den Forderungen für eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung verbunden werden können. Andererseits wurde vereinbart, das Thema in weiteren Zara-Betrieben bekannt zu machen und so möglichst viele Kolleg\*innen in die Auseinandersetzung um Digitalisierung einzubinden.

### **Amazon**

tie organisierte zusammen mit ver.di Handel zwei Treffen mit Kolleg:innen von Amazon aus den Lägern Bad Hersfeld, Leipzig, Achim, Winsen, Werne und Briselang. Ziel dieser Treffen - Amazon-Forum genannt - ist sowohl das Arbeitssystem Amazon besser zu verstehen als auch gewerkschaftliche und betriebliche Aktionen zu unterstützen (siehe auch den Bericht zum Unternehmensnetzwerk Amazon).

### **Sportscheck**

Mit den Kolleg\*innen des Gesamtbetriebsrates von Sportscheck hat tie ebenfalls einen Prozess zur Diskussion des digitalen Umbruchs im Einzelhandel begonnen. Dazu gab es bereits Ende 2022 einen gemeinsamen Arbeitstag und 2023 ein gemeinsames Seminar. Durch das Wissen und den Austausch mit Kolleg\*innen aus der jungen Mode verschafften sich die Kolleg\*innen einen Überblick dessen, was Digitalisierung beinhaltet und was an Umstrukturierungen noch auf die Kolleg\*innen zukommen kann. Die Bewertungshilfe für konkrete technische Systeme, die Teil des Tarifvertrags und Feedbacksystems bei H&M ist, wurde diskutiert und auf ein neues System bei Sportscheck angewendet. Die Erkenntnisse sollen in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung ge-





## Netzwerkübergreifender Themenschwerpunkt: Digitalisierung

Vor einigen Jahren hatte tie begonnen, eine Reihe von Seminaren mit Betriebsräten aus der Industrie und dem Einzelhandel zum Thema **Digitalisierung und Arbeit** zu organisieren. Die Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex halten wir für alle Beschäftigten für zentral, da u.E. verborgen hinter der vermeintlich „nicht aufzuhaltenden technologischen Entwicklung“ weltweit eine tiefgreifende gesellschaftliche Transformation vorangetrieben wird, die massive Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen bereits hat und zunehmend weiter haben wird. Ziel der Seminarreihe war es, ein Bewusstsein von diesem Umbruch zu schärfen, eigene Forderungen zu entwickeln und Strategien, diesen Umbruch im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. So sollten neue Mobilisierungs- und Organisationsformen erprobt werden.

Für den Einzelhandel wurden dazu Materialien für Betriebsversammlungen erarbeitet und umfassend eingesetzt. Bei H&M war dies ein wichtiger Baustein für die erfolgreichen Tarifverhandlungen. Gemeinsam mit tie wollen Betriebsräte bei Primark nun ebenfalls abgestimmtes Diskussionsmaterial zur Mobilisierung erarbeiten. In beiden Fällen verbindet tie dies mit der Gesundheitsarbeit, da die Digitalisierungsstrategien der Unternehmen zu neuen Gesundheitsbelastungen führen. Dies wurde auch in der Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und Beschäftigten bei Freudenberg vereinbart.

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 Organisation 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 begann im Mai 2023. Wir planen, ein kooperatives Forschungsprojekt, in dem die Beschäftigten in Produktion und Verkauf, deren Wissens und politische Auseinandersetzungen zentral sind. Das Projekt begann mit einem Auftaktworkshop im Juni 2023. Es kamen rund 30 Gewerkschafter:innen aus Deutschland, Spanien, Indien und Bangladesch sowie Wissenschaftler:innen in Frankfurt zusammen, um gemeinsam zu beraten, welche Fragen das gemeinsame Forschungsprojekt beantworten muss. Finanziert wird das Projekt durch die Hans-Böckler-Stiftung.

Ziel des Projektes ist es, die Veränderungen durch Digitalisierung entlang der Lieferkette zu ver-

stehen, Verbindungen zwischen den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette herauszuarbeiten und gewerkschaftliche Handlungsstrategien zu reflektieren.

In unserer Arbeit zu Digitalisierung im ExChains-Netzwerk merken wir immer wieder, dass sich Einzelhandel, Logistik und Produktion grundlegend verändern. Die Unternehmen entwickeln völlig neue Vorstellungen davon, wie die einzelnen Ebenen der Lieferkette aussehen sollen. Dies hat Auswirkungen auf Beschäftigte, verändert die Konflikte im Betrieb, verändert die Beziehung der Unternehmen zueinander und stellt Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Schon jetzt ist klar, dass besonders Frauen betroffen sind.

Was dies genau bedeutet, wird im Projekt anhand der Analyse der Unternehmen H&M, Zara und Ikea und ihrer Zulieferbetriebe untersucht. Die Unternehmen wurden ausgewählt, da sie jeweils auf ihre Art Vorreiter in der Auseinandersetzung um Digitalisierung sind. Zara und Ikea sind Treiber in der Branche und H&M ein Beispiel, wie Veränderungen aus Beschäftigtensicht gestaltet werden können.

Anders als in klassischen Forschungsprojekten sollen die Ergebnisse aber nicht einfach am Ende den Gewerkschafter:innen und Betriebsräten präsentiert werden. Vielmehr sollen Erkenntnisse gemeinsam diskutiert und beständig zwischen den aktiven Kolleg:innen und den Forscher:innen gespiegelt werden, z.B. auf Betriebsversammlungen, im Gesamtbetriebsrat und auf ExChains-Treffen. Ziel ist es, eine gemeinsame Sprache für die Veränderungen zu finden und ein eigenes Verständnis zu erarbeiten. So soll das große Bild der Veränderung verstanden und beeinflusst werden.

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.

## **Unternehmensnetzwerke**

In verschiedenen Unternehmensnetzwerken bemüht sich TIE grenzüberschreitend um eine Vernetzung von Gewerkschaftsaktiven aus einzelnen Unternehmen. Ziel ist es, gemeinsame Strategien zu entwickeln, gemeinsame Forderungen zu definieren und gemeinsame Mobilisierungsansätze zu entwickeln und Selbstorganisation zu befördern. Unternehmensnetzwerke gibt es bei Daimler, bei Amazon und im Einzelhandel (H&M, Primark und Zara).

### **Basisnetzwerk Stern: Daimler**

Zwischen den 1980er und 2010er Jahren unterstützte tie die Arbeit der Daimler-Koordination, ein internationales Netzwerk von Daimler-Kolleg\*innen, um lokal und international emanzipatorische Arbeit voranzutreiben. Dem Netzwerk gelang Vieles: Austausch und Positionierung von Betriebsgruppen zwischen den Standorten, Verständnis neuer Entwicklungen aus Arbeiter\*innensicht, praktischer Internationalismus und immer wieder Anstöße zur Mobilisierung der Kolleg\*innen von Unten und von Klassenhandeln.

In den 2010er Jahren erlitt die Koordination das Schicksal zahlreicher, sog. „betriebslinker Gruppen“, die in den 1970er und 80er Jahren von zumeist politischen Gruppierungen gegründet wur-

