

Jahresbericht 2024

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 2024 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): 11 Projekte in 2024 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 x Brasilien (VidaViva, Mercedes) • 1x Kolumbien (VidaViva) • 1x Mosambik (VidaViva) • 1x Südafrika (Vida Viva) • 1x D (Beschäftigte Zara) • 1x D (Beschäftigte H&M) • 1x D (Beschäftigte Primark) • 1x D (Beschäftigte Amazon) • 1x D (Beschäftigte soziale Arbeit) • 1x Spanien (Vida Viva) • 1x Italien (Vida Viva) 	<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 • Öffentliche Aktionen • Aktivitäten im Ausland
<p>aus den Netzwerken ExChains Bekleidung, Orangensaft, Wein: 6 Projekte in 2024 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1x D (Bekleidung) • 1 x D/Südasien (Bekleidung) – Auseinandersetzungen in Indien, Sri Lanka und Bangladesch; Arbeitsprogramm internationaler Umbau, Mapping Digitalisierung • 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</p> <p>Europäisches Basisnetzwerk, Rail sans Frontières:</p> <p>2 Projekte in 2024 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit SUD Solidaires • Zusammenarbeit mit dem International Labour Network of Solidarity and Struggle 	<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</p> <p>Suchbewegungen/Prekarisierung</p> <p>2 Projekte in 2024 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale Konferenz von ver.di Fachbereich Handel, tie und FES • Internationale TIE-Arbeitskonferenz 	<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, Workshops
<p>zum Thema Digitalisierung:</p> <p>3 Projekte in 2024 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 • Kooperation Forschungsprojekt 	<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, Konferenzen • Entwicklung von Arbeitsmaterialien und Konzepten für Betriebsversammlungen zur Mobilisierung und Entwicklung von Forderungen

<p>Unternehmensnetzwerke</p> <p>5 Projekte in 2024 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primark (Schwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung, ExChains) - Zara (Schwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung, ExChains) - H&M (Schwerpunkte Gesundheit, Digitalisierung, ExChains) - Amazon (Schwerpunkt Aufbau Betriebsgruppen) - Basisnetzwerk Stern (aktive Betriebsgruppen aus Mercedesbetrieben) 	<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 • Öffentliche Aktionen • Aktivitäten im Ausland • Entwicklung von Arbeitsmaterialien und Konzepten für Betriebsversammlungen zur Mobilisierung und Entwicklung von Forderungen
---	--	--

Eine kollektive Suche über die Veränderung von Arbeit und Leben

Im Oktober und Dezember fanden drei für die Weiterentwicklung unserer Arbeit wichtige Konferenzen statt: Gemeinsam mit ver.di Fachbereich Handel und der Friedrich-Ebert-Stiftung organisierten wir die dritte Konferenz International.Solidarisch.Stark in Berlin. Direkt im Anschluss daran fand unser internationales Arbeitstreffen in Frankfurt statt. Im Dezember wurde die internationale Konferenz des VidavViva-Netzwerks in Espirito Santo, Basilien durchgeführt.

In allen drei Konferenzen standen derzeitige globale Umbrüche, sowie Praxisformen der Selbstermächtigung im Vordergrund. Es wurde deutlich, dass neue Steuerungsformen globaler Wertschöpfungsketten, damit verbundene Umbrüche der Produktions- und Arbeitsorganisation, die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Zusammenhang mit neuen nationalen, globalen und imperialen politischen Regulationsformen und auch mit einem Erstarken extrem rechter Allianzen in Nord- und Südamerika, in Afrika, Asien und Europa stehen.

Gewerkschaften, Netzwerke, Aktivist*innen stehen dadurch vor einem stark veränderten Kontext. Repression, Rassismen, Prekarisierung, verschiedenste Formen des rassistischen oder sexistischen Ausschlusses bedrohen zumeist existierende Initiativen und Aktivist*innen. Querschnittsthema aller Netzwerke von tie wird deshalb in den nächsten Jahren sein, die gegenwärtigen Umbrüche und Veränderungen von Arbeit und Leben genauer zu verstehen, Verbindungen zwischen Gruppen und Netzwerken zu fördern, die Widerstand gegen diese Veränderungen entwickeln sowie über den Betrieb hinaus politische Praxisformen zu entwickeln, die Emanzipation und menschliche Würde aller Menschen befördern.

Dieser Bericht ist folglich zweierlei: einerseits berichten wir über die Aktivitäten in unseren Projekten und wo es uns gelingt, Momente der Emanzipation zu stärken. Andererseits ist er eine Einladung vertieft über die genannten Umbruchmomente nachzudenken und diese besser zu verstehen.

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, Espírito Santo, São Paulo, Santa Catarina und Rio Grande do Sul aus verschiedenen Sektoren (öffentliche und private, 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, Spanien, Italien und der Türkei und Deutschland eignen sich die Aktivist*innen diese Instrumente ebenfalls an, um jeweils regionale Gesundheitsprojekte in diesen Ländern zu entwickeln.

VidaViva-Aktivitäten in Brasilien und Kolumbien

Im Laufe des Jahres 2024 hat das VidaViva-Netzwerk bedeutende Fortschritte gemacht. Sowohl in Brasilien als auch in Kolumbien ist die Zahl der Gewerkschaftsorganisationen, die sich dem Netzwerk angeschlossen haben, gestiegen. Die Gewerkschaften, die dem Netzwerk in den beiden Ländern angehören, haben einen Ausbildungsplan für neue Koordinator*innen organisiert, um die wachsende Nachfrage nach der Ausbildung neuer Mappingtrainer*innen für die Umsetzung der Programme des Netzwerks am Arbeitsplatz zu decken.

Im Jahr 2024 wurden in Kolumbien sechs neue Koordinator*innen ausgebildet, die die Aufgabe haben, neue Mappingtrainer*innen auszubilden, die von den Gewerkschaftsorganisationen ernannt werden. Diese Mappingtrainer*innen werden die Schulungsinstrumente mit den Arbeiter*innen in ihren jeweiligen Bereichen umsetzen.

In Brasilien wurden im Rahmen des Schulungsprogramms 12 neue Koordinator*innen geschult, die ebenso wie in Kolumbien Mappingtrainer*innen ausbilden werden, die von den neuen Gewerkschaftsorganisationen ernannt werden, die dem Netzwerk im Jahr 2024 beitreten. In Kolumbien gibt es derzeit rund 100 Mappingtrainer*innen, und der Beitritt neuer Gewerkschaften zum VidaViva-Netzwerk hat einen Schulungsbedarf für weitere 95 Mappingtrainer*innen ausgelöst.

Bis Ende des Jahres hatten die lokalen Gewerkschaften, die dem Netzwerk angehören, bereits Schulungen für die neuen Mappingtrainer*innen geplant, die 2025 durchgeführt werden sollen. In Brasilien war es möglich, das Netzwerk im Jahr 2024 neuen Gewerkschaften vorzustellen und das Schulungsprogramm für neue Mappingtrainer*innen umzusetzen.

Dem VidaViva-Brasilien-Netzwerk gehören derzeit 195 Mappingtrainer*innen aus Gewerkschaften in verschiedenen Bereichen wie dem Energiesektor, der Metallverarbeitung, der Datenverarbeitung, dem Chemiesektor, dem Lebensmittelbereich und dem öffentlichen Sektor (Gesundheit, Bildung, Abwasserentsorgung und Post) an. Bis 2025 wollen die Netzwerke in den beiden Ländern die Zahl der Gewerkschaften im Netzwerk weiter ausbauen, um die Handlungs- und Verhandlungs-

macht der Gewerkschaften für Veränderungen am Arbeitsplatz zu stärken, die das Leben und die Gesundheit der Arbeiter*innen schützen.

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 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 (CeBeeF: Inklusion und Vielfalt) sowie Chemie- und Autoindustrie (u.a. Freudenberg) als Tools zur Selbstorganisierung vor und regt zu ihrer Nutzung an. Auf diese Weise ist es in den vergangenen Jahren stets gelungen, neue betriebliche Themen zu identifizieren sowie betriebliche Strategien zu entwickeln. 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 weitergeführt. 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.

Die Diskussionen und Erkenntnisse aus den Mappings zu veränderten Belastungen wurden als Ausgangspunkt genommen für eine systematische Aufarbeitung der neuen digitalen Arbeitsmittel und veränderten Arbeitssystemen und -prozesse durch die digitale Steuerung. So ist es gelungen zu einer differenzierten Bewertung und konkreten Anforderungen an die Systeme im Sinne der Beschäftigten zu kommen. Dies wurde nun einerseits in den Maßnahmenkatalog der Gefährdungsbeurteilungen vor Ort integriert werden, andererseits werden sie als Diskussionsgrundlage und Erweiterung der Arbeit in den Gesamtbetriebsrat von Zara getragen. Auf diese Weise wurde anhand des Konflikts um Gesundheit im Betrieb ein Vorgehen zur Gestaltung und Verhandlung von Digitalisierung im Unternehmen entwickelt.

Bei H&M wurde im Zuge der Auseinandersetzung um die Ausgestaltung der Digitalisierung das Thema Gesundheits- und Arbeitsbelastung als zentral identifiziert. Ausgehend von den Erfahrungen bei Zara und im Regionalkreis in Hessen wurde mit H&M-Betriebsräten ein Vorgehen zum Thema Gesundheit erarbeitet. H&M-Betriebsräte nutzen die Vida-Viva Instrumente zur Verhandlung und Organisierung auf betrieblicher Ebene, lassen die Forderungen und Ergebnisse aber auch in die Ausgestaltung von Technologien und von Arbeitssystemen im Rahmen des Digitalisierungstarifvertrags einfließen. 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.

Mit Betriebsräten von Primark wurde das Gesundheitsmapping in verschiedenen Stores bundesweit weitergeführt. Betriebsräte wenden Gesundheitsmappings im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung an, um Beschäftigte zu mobilisieren, Themen zu identifizieren und Forderungen durchzu-

setzen. Durch die Zusammenarbeit mit Betriebsräten am Thema Gesundheit wurde auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat zum Thema Digitalisierung möglich, die in der Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zur Gestaltung von Digitalisierung gemündet ist (siehe Abschnitt Digitalisierung). Bei Primark zeigt sich dieser bisher vor allem durch die Einführung neuer Arbeitsabläufe und Umbauten für Storeverkleinerungen sowie die Einführung erster neuer digitaler Tools. Die Arbeit wurde mit gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit begleitet, um aufzuzeigen, dass die Belegschaften vor Ort gemeinsame Problem haben, weil sie für das gleiche Unternehmen arbeiten. Im vergangenen Jahr ist es gelungen, die Arbeit mit Zara-Betriebsratsmitgliedern und ver.di im Regionalkreis in Hessen zu einem Modell für Gesundheitsarbeit weiterzuentwickeln. Die Erfahrungen mit dem Gesundheitsmapping auf den Betriebsversammlungen zur Stärkung der betrieblichen Organisierung und zur Identifizierung von Themen wurde auf andere Einzelhandelsunternehmen, wie Primark und H&M ausgeweitet und soll nun auch in die Vorgehensweise in den übrigen Regionalkreisen eingebaut werden (siehe Abschnitt Regionalkreise).

Diese Gesundheitsarbeit wurde auch auf der internationalen Konferenz von ver.di Handel, tie und Friedrich-Ebert-Stiftung vorgestellt. Dort wurden die Erfahrungen mit einer interaktiven, basisorientierten Form der Betriebsratsarbeit, in der den Kolleginnen und Kollegen vor Ort Raum für ihre Erfahrungen und das gemeinsame Finden von Positionen und Forderungen gegeben wird, in den Mittelpunkt gestellt.

Vida Viva-Aktivitäten in Spanien und Italien

Im Jahre 2024 haben wir den Aufbau eines Vida Viva Netzwerkes in Italien begonnen. Auf einem Planungstreffen im Juli 2024 in Pavia wurde vereinbart, im Frühjahr 2025 Mappingtrainings mit Gewerkschaftsaktiven aus Norditalien aus dem Bereich Logistik und Gesundheit durchzuführen und eine Arbeitsplanung zu machen, mit dem Ziel, ein eigenständiges Vida Viva Netzwerk aufzubauen.

In Spanien ist dies bereits gelungen. Auf mehreren Treffen mit Aktiven der CGT aus dem Einzelhandel und der Logistik wurden aktive Gewerkschafter*innen in der Umsetzung der Instrumente geschult und erste Erfahrungen mit dem Gesundheitsmapping wurden in Logistik und Einzelhandel gesammelt.

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 basis-orientierte 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)
- Karnataka Independent Garment Workers Union (KIGWU, Bangalore/Indien)
- Confederación General de Trabajo (CGT, Spanien)
- MIT (Saragossa, Spanien)
- Sindicato 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 Organisierung 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 2024

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. In der Wertschöpfungskette der Bekleidungsindustrie beobachten wir in unseren Netzwerken einen grundlegenden Wandel. Es finden Restrukturierungen statt (u.a. Standortverlagerungen, Kapitalkonzentration, veränderte Unternehmenskonzepte), die Einführung neuer Managementprinzipien auf Ebene der Zulieferer sowie die Einführung neuer Technologien (Digitalisierung und Automatisierung). Dies führt zu einer Veränderung der Steuerung der Wertschöpfungskette und die Dominanz der Einkäuferunternehmen nimmt zu, da diese mehr und mehr in der Lage sind, ihre Wertschöpfungskette datenbasiert zu steuern.

Für die Beschäftigten bedeutet dies unmittelbar veränderte Konfliktfelder und Belastungen. Diese können mit Hilfe der Mappings identifiziert werden und es ist vor allem in Bangladesch gelungen, hier über die Verwendung von VidaViva-Instrumenten einerseits gewerkschaftliche Organisierung zu stärken und andererseits das Verständnis von Digitalisierung zu vertiefen.

Allerdings gelingt es auf einzelbetrieblicher Ebene nur bedingt, den digitalen Wandel zu gestalten. Dies liegt nicht nur an ungünstigen Kräfteverhältnissen, die durch Unterstützung und Zusammenarbeit entlang der Kette verändert werden können. Vielmehr sind es die Einkäuferunternehmen direkt, die die Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern über Vorgaben für veränderte Produktionsprozesse und die Einführung digitaler Technologien mitgestalten. Dies geschieht über die Standardisierung von Abläufen sowie über die Integration der Zulieferer in digitale Steuerungssysteme.

Daher wurde im Netzwerk vereinbart, dass die Zusammenarbeit entlang der Kette dahingehend weiterentwickelt werden muss, gemeinsame Forderungen an die Ausgestaltung des digitalen Wandels zu definieren. Zur Umsetzung wurden verschiedene konkrete Aktivitäten im Netzwerk umgesetzt:

- Gesundheitsmappings in verschiedenen Industriegebieten in Bangladesch und in Indien
- Workshop, um Verbindungen durch Digitalisierung zu identifizieren und gemeinsame Themen zu finden (im Februar 2024 in Delhi, Teilnehmende aus Deutschland, Spanien, Indien, Bangladesch, April 2024 in Dhaka, Teilnehmende aus Deutschland, Indien und Bangladesch, Mai 2024 in Barcelona, Teilnehmende aus Spanien und Deutschland)
- Gemeinsame Diskussionen u.a. auf Betriebsräteversammlungen von H&M, Zara und Primark, um ein Verständnis für den Wandel zu schaffen und gemeinsam Schlüsse für die Entwicklung der Arbeit zu ziehen
- ExChains-Treffen in Deutschland, auf denen Materialien (Kurzvideos, Präsentationen) erarbeitet wurden, um mit Beschäftigten hier über die Zusammenhänge der Digitalisierung entlang der Wertschöpfungskette zu sprechen.

Die Arbeit von ExChains-Regionalkreisen

In diesem Kontext ist auch die gemeinsame Arbeit mit ver.di in den ExChains-Regionalkreisen zu sehen, die 2022 begonnen wurde und 2024 konkretisiert und intensiviert wurde. Mit den Regionalgruppen wollen wir die gemeinsame internationale Arbeit von ver.di Fachbereich Handel und tie regional besser verankern und weitere Kolleg*innen gewinnen. Zudem soll auf diese Weise auch die örtliche betriebliche Gewerkschaftsarbeit gestärkt werden.

Die Auseinandersetzung um Gesundheitsbelastungen auf der Arbeit dient in den Regiokreisen als Einstieg in die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit, aber auch als kontinuierlicher Gegenstand, der in den Regiokreisen gewerkschaftlich bearbeitet wird

In den Regiokreisen unterstützen wir die BRs und Beschäftigten dabei, eigenständig Forderungen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen im Betrieb zu entwickeln, dafür im Betrieb zu mobilisieren und Verhandlungen zu führen.

Dies stärkt auch das ExChains-Netzwerk und die veränderte Strategie, da wir auf diese Weise gemeinsame Themen identifizieren und die Beschäftigten entlang der Lieferketten verbinden.

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.

Es sind derzeit 65 Gewerkschaften im Netzwerk aus den Staaten São Paulo, Minas Gerais, Pará, Bahia, Sergipe und Paraná aktiv, inkl. der Gewerkschaft im Hafen von Santos, wo Beschäftigte Konzentrat und Saft zu den Schiffen bringen. Damit sind Gewerkschaften aus den 5 wichtigsten Produzentenländern im Netzwerk dabei. Einige Aktivitäten:

- Ausbildung neuer Trainer*innen von Gewerkschaften in Sergipe, Bahia, Paraná und Logistik, insgesamt 147 Trainer*innen
- Umsetzung von Mappings in Minas Gerais
- Ausbildung von Gesundheitsschutzkomitees in Zusammenarbeit mit staatlichen Arbeitsinspektoren
- Gewerkschaften in Minas Gerais und Pará verhandelten einen Kollektivvertrag zur Freistellung von Beschäftigten zur Umsetzung von Mappings

2024 initiierte tie und das gewerkschaftliche Orangensaftnetzwerk auch eine Multi-Akteurs-Initiative, an der neben Gewerkschaften auch weitere Akteure der Wertschöpfungskette teilnehmen: Kleinbauern, Arbeitsinspektoren des Arbeitsministerium, der Zertifikator Rainforest Alliance sowie die Handelsunternehmen Rewe und Kaufland in Deutschland. Infolge konnten weitere Akti-

vitäten 2024 durchgeführt werden:

- Mappings bei Kleinbetrieben und Kooperativen
- Die Planung einer gemeinsamen Studie über die informelle Beschäftigung im Sektor sowie die Umsetzung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Vorschlägen für Modelle zur Formalisierung.
- Entwicklung neuer Wiege- und ergonomischer Pflücksysteme in Zusammenarbeit mit Universitäten aus Rio de Janeiro und São Paulo, um Arbeitsbedingungen ergonomischer zu gestalten sowie Prämienlöhne von Pflücker*innen transparent zu ermöglichen.

Gemeinsam haben die Akteure der Initiative Herausforderungen und Probleme bezüglich der Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette gemeinsam formuliert, die auch durch eine Zertifizierung nicht ausgeschlossen sind. Die benannten Herausforderungen sollen zukünftig direkt in unternehmerische Risikoanalyse gemäß Lieferkettengesetz (LKSG) aufgenommen werden. Ziel ist dabei die Unterstützung und Stärkung von Verhandlungslösungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen vor Ort.

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 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 auch 2025 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. Hinzu zu den Konzentrationsprozessen in der Weinproduktion kommen verstärkt seit 2023/2024 die Auslagerung von Managementtätigkeiten auf den Farmen an sogenannte externe Berater. D.h. die alte Form der weißen Familienbetriebe wird nach und nach aufgelöst. Die Entpersonalisierung der Machtverhältnisse führt jedoch zumeist nicht zu besseren Arbeitsverhältnissen, sondern zu einer verschärften Lage der Landarbeiter*innen, die

stärker als zuvor als Ware Arbeitskraft von Marktbewegungen abhängen und gleichzeitig der rassistischen Willkür von den in den allermeisten Fällen weißen Beratern ausgesetzt sind.

Entlang der Lieferkette Wein haben wir unsere Aktivitäten gemeinsam mit CSAAWU auch 2024 ausgebaut. Die 2023 aufgenommenen lokalen Verhandlungen (mit Anwesenheit deutscher Kolleg:innen von Rewe, Kaufland und Edeka) auf der Weinfarm Landau wurden mit weiteren Erfolgen für die Beschäftigten weitergeführt. Konkret dazu gehört z.B. die Verlegung von Trinkwasserleitungen in die Häuser der Landarbeiter:innen (die im Jahr zuvor noch vor die Häuser verlegt worden sind). Das Verhandlungsmodell, welches in dieser Form und im Umfang der besprochenen Probleme einzigartig in Südafrika ist, wird von der Gewerkschaft CSAAWU, wie auch vom Unternehmer befürwortet und begrüßt. Die Beziehungen zwischen Management und Gewerkschaft hat sich über nahezu 2 Jahre hin so verändert, dass nach gemeinsamen Lösungen für Probleme gesucht wird. Für südafrikanische Maßstäbe und die sich ökonomisch verschärfenden Ungleichheiten ist dies ein deutlicher Erfolg.

Um diesen Erfolg breiter auszubauen schulten CSAAWU und tie gemeinsam mit einer indischen Kollegin aus dem tie-Netzwerk im September 2024 30 gewerkschaftliche Vertrauensleute und Hauptamtliche der Gewerkschaft in der Mappingmethode und Verhandlungstechniken. Die Teilnehmenden bewerteten den Workshop als besonders hilfreich für ihre Arbeit vor Ort.

Zur Stärkung der Süd-Süd Kooperation und der gewerkschaftlichen Strategien entlang der Lieferketten in den deutschen Einzelhandel organisierte tie zudem die Teilnahme von zwei Gewerkschaftsführern der CSAAWU am Vida Viva Treffen in Vitoria, Brasilien und dem Treffen des orangensaftnetzwerks in Campinas im Dezember 2024.

Die Verhandlungen gehen auch 2025 weiter. Auf der nächsten ver.di Delegationsreise im Februar 2025 wird konkret überlegt wie diese Verhandlungen sowohl lokal wie international zu einem Modell für weitere Verhandlungen entlang der Lieferkette ausgebaut werden können und die gemeinsame internationale Arbeit der Kolleg:innen entlang der Lieferkette Wein gestärkt werden kann.

Digitalisierung und Transformation der Arbeitsbedingungen im Einzelhandel

Digitalisierung in der Hand der Beschäftigten

In den vergangenen zwei Jahren hat tie im Rahmen des Projektes „ver.di verbindet“ die Umsetzung des Digitalisierungstarifvertrag begleitet und unterstützt (siehe die Jahresberichte 2022 und 2023).

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 eng geführte 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.

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 Ende 2023 ein Seminar mit den aktiven Kolleg*innen aus dem Rhein-/Maingebiet durchgeführt. Um sich einen systematischen Überblick über die Veränderungen durch digitale Steuerung bei Zara zu verschaffen, wurde ein neues interaktives Instrument erprobt: das Digitalisierungs-Mapping. Hier wurden alle digitalen Arbeitsmittel und veränderten Arbeitsabläufe gesammelt. Im Weiteren wurden sie eingeordnet anhand verschiedener Fragen z.B. nach der Veränderung von Handlungsspielräumen und Arbeitsanweisungen sowie der Erhebung von Daten. Zuletzt wurde ausgehend von diesen Erfahrungen die Steuerung von Arbeitsabläufen auf Grundlage der Daten genauer diskutiert. So konnte ein vertieftes Gesamtbild der Veränderung durch Digitalisierung bei Zara entstehen.

Auf dem Seminar wurde auch ein Vorgehen für das Jahr 2024 erarbeitet, das Anfang 2024 konkretisiert wurde. Ziel war es auch mit den Kolleg*innen auf der Fläche die Diskussion über das große Bild der Veränderung zu führen und es für diese greifbar zu machen. Dies sollte die Kolleg*innen auch für eine gemeinsame Positionierung zur Gestaltung des Umbaus sowie zur Bewertung und der Diskussion von Anforderungen an die Technik und die Abläufe aus Beschäftigtenperspektive mobilisieren. Dazu wurde auf einer Reihe von Betriebsversammlungen das Thema Digitalisierung systematisch erarbeitet und es wurden konkrete Technologien vor Ort gesammelt und bewertet. Die Ableitung von Anforderungen an die Technik für die Storeebene sowie die Unternehmensebene ist nun für das Jahr 2025 geplant.

Zudem wurde vereinbart, das Thema in weiteren Zara-Betrieben bekannt zu machen und so möglichst viele Kolleg*innen in die Auseinandersetzung um Digitalisierung einzubinden. Hierzu gab es eine Präsentation und gemeinsame Diskussion des Themas in einer Sitzung des Gesamtbetriebsrates sowie auf der Betriebsräteversammlung. In diesem Rahmen wurde mit interessierten Gremien die Absprache getroffen sich 2025 im Rahmen eines Seminars die Diskussion und die erarbeiteten Materialien zur Digitalisierung im Handel und bei Zara anzueignen und die Arbeit auch in anderen Stores vor Ort umzusetzen. Parallel soll die Diskussion auch im Gesamtbetriebsrat weitergeführt werden, um gemeinsame Standpunkte zu einzelnen Technologien und der gesamten Veränderung zu erarbeiten.

Amazon

tie organisierte zusammen mit ver.di Handel ein Treffen im Frühjahr 2024 mit Kolleg*innen von Amazon aus verschiedenen. Ziel dieser Treffen ist sowohl das Arbeitssystem Amazon besser zu verstehen als auch gewerkschaftliche und betriebliche Aktionen zu unterstützen. Diese Arbeit wird auch 2025 fortgesetzt.

Sportscheck

Mit den Kolleg*innen des Gesamtbetriebsrates von Sportscheck wurde für das Jahr 2024 vereinbart, ein gemeinsames Vorgehen zu Digitalisierung zu entwickeln. Im Laufe des Jahres wurde das Unternehmen allerdings von einem italienischen Sportmodehändler aufgekauft. Dies führte dazu, dass der Gesamtbetriebsrat zunächst seine Schwerpunkte neu setzen musste. Ende 2024 wurde in einem gemeinsamen Treffen vereinbart, den Faden der Zusammenarbeit im kommenden Jahr wieder aufzunehmen.

xx..

Netzwerk Europäische Basisgewerkschaften

Im Réseau Syndical International de Solidarité et de Luttes (RSISL, früher „Réseau Européen des Syndicats Alternatifs et de Base“) arbeiten seit Anfang 2000 Basisgewerkschafter*innen und Aktivist*innen zusammen. Alle zwei Jahre gibt es ein großes internationales Treffen, zu dem Gewerkschafter*innen und Aktivist*innen von allen Kontinenten zusammenkommen und thematisch sowie branchenspezifisch diskutieren und gemeinsame Perspektiven und Planungen erarbeiten. Mehrmals im Jahr treffen sich die europäische Kolleg*innen aus dem Netzwerk, teilweise Sektorübergreifend, teilweise branchenspezifisch, um die Arbeit zwischen den europäischen Kolleg*innen noch enger zu vernetzen und auch mit Blick auf die gemeinsame Kampfebene der EU gemeinsame Forderungen und Aktionen zu erarbeiten. Die Beteiligten am Netzwerk kämpfen für die Rechte der Beschäftigten, erarbeiten Strategien basisgewerkschaftlicher Selbstorganisierung und suchen die dafür nötigen sozialen Räume zu eröffnen.

Ihre Ziele sind der Erhalt öffentlicher Güter und Dienste für alle, eine gerechte Verteilung gesellschaftlichen Reichtums und eine gesellschaftliche Transformation anstelle der Herrschaft der globalen Konzerne und Finanzmärkte. Die am Netzwerk beteiligten Aktivist*innen und Gewerkschaften sehen sich den Prinzipien der Unabhängigkeit, Selbstorganisation und Basisorientierung verpflichtet.

Im Lauf des Jahres 2024 fanden verschieden branchenspezifische Treffen statt. Da eine internationale Zusammenkunft aller Beteiligten aus dem Netzwerk in Person nicht in jedem Jahr möglich ist, fand 2024 am 19. Oktober eine virtuelle Vollversammlung des Netzwerks statt, in der Aktivist*innen über laufenden Kämpfe berichtete und zentrale internationale Themen und Konflikte diskutierten. Besondere Schwerpunkte lagen auf Updates von Aktivist*innen aus der Ukraine, die zu diesem Zeitpunkt seit über zweieinhalb Jahren Widerstand gegen lokale Angriffe und die russische Invasion leisten, und aus Brasilien, mit Updates zu den Mobilisierungen gegen den G20-Gipfel im Land, die für den 18. und 19. November geplant war.

Als Teil der organisierten Arbeiter*innenschaft in der Ukraine berichtete Yuri Samoilov, Vorsitzender der Unabhängigen Bergarbeitergewerkschaft in Kryvyi Rih und Koordinator des örtlichen Bundes Freier Gewerkschaften, über die Verwüstungen, die der Krieg und die Invasion im Land angerichtet haben. Der andauernde Konflikt hat hohe Verluste an Menschenleben verursacht. Die Arbeiter sind gezwungen, an vorderster Front zu kämpfen, und eine galoppierende Inflation sowie zunehmende Lohnsteuern verschärfen die prekäre Situation der Arbeiterklasse. „Das Land der Ukraine gehört den Reichen, aber es sind die Armen, die kämpfen, um es zu verteidigen“, sagte Yuri und betonte, dass die ukrainischen Oligarchen durch die harte Steuerpolitik unantastbar bleiben, während die Arbeiter*innen die Last der Opfer tragen. Er hob auch die jüngste Freilassung von Maksym Butkevych, einem hoch angesehenen linken Aktivisten, als einen wichtigen Schritt in diesem Krieg hervor. Die Wasserkrise war ebenfalls ein Thema seiner Rede, insbesondere in der Region Kryvyi Rih, wo die Kolleg*innen mit zunehmenden Schwierigkeiten beim Zugang zu dieser lebenswichtigen Ressource konfrontiert sind. „Seit etwa einem Monat müssen die Bergarbeiter ihr eigenes Wasser zur Arbeit mitbringen, da es an den Standorten keine Versorgung gibt.“ Er erklärte, dass die örtliche Gewerkschaft einen Kampf zur Gewährleistung des Rechts auf sauberes Wasser führt, die Untätigkeit der Unternehmen anprangert und Lösungen fordert. Weiterhin wird berichtet, dass sich die Gruppe Priama Diia gegen die Versuche der Regierung richtet, das Hochschulsystem anzugreifen. Es soll einerseits privatisiert werden, aktuell sollen zudem alle männlichen Studenten einen Militärdienst auferlegt bekommen. Gegen beides richtet sich die Mobilisierung

der Gruppe.

Ein weiteres zentrales Thema war die internationale Mobilisierung nach Brasilien, das im Jahr 2024 den Vorsitz der G20 übernommen hat und im November Gastgeber des Treffens der Gruppe war. Verschiedene Gewerkschaften und aktivistische Gruppen sind Teil eines Netzwerkes, das Widerstand gegen die Anwesenheit der G20 im Land zu leisten will. Allerdings gab Versuchs der Lula-Regierung, die Proteste zum Schweigen zu bringen, indem sie der Welt ein Bild der Friedfertigkeit vermittelt. Dagegen will das Bündnis weiter soziale Themen auf die Straße tragen.

Die Möglichkeit, sich durch digitale Vollversammlungen häufiger auszutauschen, wurde als positiv bewertet und soll fortgeführt werden. Gleichzeitig soll aber im November 2025 auch wieder ein großes internationales Netzwerktreffen in Präsenz in der Toskana stattfinden.

Neue Themen mit SUD Solidaires

Ende September 2023 fand in den Räumen der Gewerkschaft SUD Solidaires in Marseille ein internationales Treffen mit Aktivist*innen der Gewerkschaft aus der Region und von tie aus Deutschland statt. Zwischen den Organisationen gibt es eine jahrelange Zusammenarbeit, die bislang maßgeblich über unseren Freund und Genossen Willi Hajek organisiert wurde. Sein Tod machte es notwendig, die Zusammenarbeit auf neue Beine zu stellen und neue persönliche Bindungen zu knüpfen, die für die politische Zusammenarbeit notwendig sind. Im März 2024 wurde die positive Erfahrung des Treffens 2023 aufgegriffen und bei einem weiteren Treffen fortgeführt und vertieft.

Beim Treffen 2023 wurden drei thematische Schwerpunkte festgelegt, die auch 2024 aufgegriffen wurden: Möglichkeiten und Strategien ökologische Fragen in gewerkschaftliche Arbeit einzubinden, Digitalisierung und digitale Kontrolle in Betrieb und Gesellschaft und der Umgang mit den fortschreitenden autoritären und faschistoiden Entwicklungen in Staat und Gesellschaft.

Fragen von Klimawandel und ökologischer Transformation sind gesellschaftlich inzwischen sehr präsent. Im Betrieb spielen sie häufig aber noch keine so große Rolle, die Unternehmen selbst betreiben mehr Greenwashing als wirkliche Anstrengungen einen lebenswerten Planeten zu hinterlassen. Im März kam eine Kollegin von der Bildungssektion von Solidare zum Treffen, die über die Arbeit ihrer Gewerkschaft zum Thema Klima an Schulen berichtete. Im Gegensatz zu vielen anderen Branchengewerkschaften hat Sud Education bereits ein umfassendes Programm, konkrete Forderungen und praktische Erfahrungen im Kampf für eine ökologisch nachhaltigere Schulwelt. Dabei berichtete sie von verschiedenen Aspekten, die im Bereich Schulen und Bildung für das Thema als zentral herausgearbeitet wurden. Zum einen ist das alte Problem von Asbest in Schulgebäuden. Erst nach und nach wird die alte Substanz vieler Schulen untersucht und es bilden sich gemeinsame Aktivengruppen von Lehrern, Eltern und Schülern, um Renovierungen zur Asbest-Freiheit durchzusetzen. Ein neuerer Aspekt ist die Frage digitaler Tools wie Tablets, Computer und ähnlichem an Schulen. Hier ist die Analyse, dass die Digitalisierung nicht sehr planvoll von den staatlichen Stellen und Schulleitungen umgesetzt wird. Daher ist das Lehrpersonal nicht (gut) auf die Vermittlung und Nutzung digitaler Techniken vorbereitet, die Technik wird wenig genutzt und kaum bis schlecht gewartet und geht so wenig genutzt schnell kaputt. Daher hat Sud Education ein Programm zur Lehrerbildung mit Fokus auf digitaler Kompetenzförderung für Schüler*innen erarbeitet und fordert gleichzeitig die Einsetzung von kompetenten Technikbeauftragten an den Schulen, die die Nutzung und Wartung der Geräte begleiten und damit zu mehr Nachhaltigkeit führen. Ein dritter Aspekt ist die Erarbeitung von Lehrmaterial zum Klimawandel, welche Kolleg*innen in verschiedenen Fächern und Klassenstufen nutzen können, um diese zentrale Krise des 21. Jahr-

hundreds in ihrem ökonomischen Zusammenhang zu thematisieren und zu verstehen.

Beim Thema Digitalisierung wurde festgestellt: Ob es bei der Bahn, bei der Müllabfuhr oder im Kultursektor ist, überall werden digitale Geräte eingeführt, die Arbeitsprozesse standardisieren und Beschäftigten Anweisungen geben und ihnen Autonomie nehmen und die Arbeit verdichten. Dies wurde beim Treffen im März 2024 systematisch aufgearbeitet. So stellte sich zum Beispiel für die Bahn heraus, dass auf der Ebene der Infrastruktur in Marseille ein neues zentrales, digitalisiertes Stellwerk für die Region gebaut wird und nach und nach alle kleinen regionalen Stellwerke abgeschafft werden sollen. So zeigt sich hier ein Trend unternehmensgesteuerter Digitalisierung zur Zentralisierung von Steuerungs- und Kontrolltätigkeiten. Für die Region und die Beschäftigten gehen damit erhebliche Veränderungen der Arbeitsstruktur einher. In Bezug auf den Ticketverkauf wurde berichtet, dass das System der fixen Preiskontingent aufgelöst wurde, und die SNCF im Fernverkehr jetzt wie Fluggesellschaften je nach Nachfrage verschiedenen Preise für Tickets abruft. Eine solche Ökonomisierung öffentlicher Infrastruktur wird von der Gewerkschaft kritisiert. Ein Kollege von einem Entsorgungs- und Recycling-Unternehmen berichtet von minutiöser Überwachung und Kontrolle bei der Müllabfuhr. Hatten die Kollegen früher auf ihren Fahrten beim Müll einsammeln noch gewissen Freiräume, was die Aufteilung der Zeit und den Ort der Pausen betrifft, so ist dies nun alles vorgegeben und durchgetaktet. Fahrer*innen dürfen ihre Gebiete nicht mehr verlassen, was über GPS kontrolliert wird, und können sich so nicht mehr zur Pause treffen und auch nicht mehr so einfach austauschen und werden vereinzelt. Auch die Kontrolle ob und in welcher Zeit die Mülltonnen im Gebiet geleert werden, wird jetzt detailliert überwacht. Jede Tonne hat einen Sensor mit dem sie am Müllfahrzeug „eingecheckt“ werden muss. So entsteht ein permanenter Druck auf die Kollegen.

Auf die Dynamik des gesellschaftlichen Rechtsrucks in Europa und global konnte aus Zeitründen nicht wieder eingegangen werden. Stattdessen wurde für April 2024 eine französisch-deutsche Videokonferenz vereinbart. Hier stellten die Kollegen von SUD das gewerkschaftsübergreifende Projekt gegen den Rechtsruck namens VISA vor. Hier gibt es verschiedene Bildungsmaterialien und Angebote, um Kolleg*innen fit zu machen für Diskussionen im Betrieb. Von deutscher Seite berichteten Kolleg*innen aus dem Handel von einem zunehmenden aggressiven Klima zwischen Beschäftigten auf der Fläche und Kund*innen, das teilweise auch mit rassistischen Vorurteilen gegeneinander begründet wird. Kolleg*innen aus der Autoindustrie berichteten ihrerseits von den erfolgreichen Bemühungen durch Kampagnen und Materialien rechte Gruppen im Betrieb zurückzudrängen und für Solidarität und soziale Kämpfe in der Belegschaft zu werben. Alle Anwesenden waren interessiert das Thema zu vertiefen. Hierfür wurde zentral an die internationale tie Konferenz im Oktober gedacht, da eine digitale Form der Vertiefung allen schwierig schien.

xx..

Suchbewegungen

Das Prekärlab Frankfurt ist ein Zusammenschluss verschiedener Initiativen von prekär arbeitenden und lebenden Gruppen. Mit dabei sind neben Vertreter*innen von tie u.a. Beschäftigte aus dem Einzelhandel, Geflüchtete, Erwerbslose, Beschäftigte aus der sozialen Arbeit. Ziel des Prekärlabs ist es, prekäre Arbeits- und Lebenswelten miteinander in Berührung zu bringen, gemeinsame Perspektiven zu finden und sich gegenseitig bei Kämpfen zu unterstützen.

Aus den Soliaktionen des Prekärlabs während der vergangenen Tarifrunde im Einzelhandel

entstand die Idee, eine stärkere Vernetzung der Einzelhandelsbeschftigten in Frankfurt zu befördern und so auch bislang unorganisierte Betriebe zu erreichen. Es wurden begonnen, hier ein gemeinsames Vorgehen zu erarbeiten.

Netzwerkübergreifender Themenschwerpunkt: Digitalisierung

Auch in diesem Jahr bildete das netzwerkübergreifende Thema Digitalisierung einen Schwerpunkt. 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 hat und zunehmend weiter haben wird.

Aus den verschiedenen internationalen Netzwerken von tie (z.B. Industrie, Bekleidung, Amazon, Orangensaft) berichten Kolleg*innen, wie sich Arbeitsbedingungen und Steuerungsformen von Wertschöpfungsketten durch digitale Technologien und Veränderungen in der Arbeitsorganisation verändern. Aus so diversen Branchen, wie dem Orangenbau, aus dem Handel oder der Bekleidungsindustrie berichten Gewerkschafter*innen von Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung.

Unserer Einschätzung nach handelt es sich dabei nicht nur um einzelne Veränderungen, sondern es setzt sich nach und nach ein neues Rationalisierungs- und Kontrollparadigma von Arbeit durch, das mit digitaler Steuerung ganzer Wertschöpfungsketten verbunden ist. Diese Auswirkungen lassen sich weder allein auf einzelbetrieblicher Ebene verstehen noch ausschließlich dort verhandeln.

Zugleich helfen uns Instrumente, wie das Gesundheits- und Digitalisierungsmapping diese Veränderungen zu verstehen und neue Strategien zu entwickeln. Als zentral wurde in allen Netzwerken und auch auf den verschiedenen TIE-Konferenzen identifiziert, dass Beschäftigte und Gewerkschaften eigenständige Anforderungen und Kriterien an die Entwicklung und Einführung von Technologien und Veränderungen formulieren müssen. Dies geht über klassische Diskussionen einer einzelbetrieblichen Technikfolgenabschätzung hinaus und verlangt neue Formen der Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette, um Steuerungs- und digitale Technologien zu verhandeln.

Wie schnell dieser Umbruch voranschreitet, wurde besonders 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. 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.

Das gemeinsame Forschungsprojekt mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin hilft uns, diese Umbrüche in der globalen Bekleidungsindustrie und im Einzelhandel besser zu verstehen sowie die zugrundeliegenden Dynamiken zu untersuchen.

Ziel des Projektes ist es, die Veränderungen durch Digitalisierung entlang der Lieferkette zu verstehen, Verbindungen zwischen den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette herauszuarbeiten und gewerkschaftliche Handlungsstrategien zu reflektieren. Es ist uns gelungen, dieses Projekt als gemeinsames Untersuchen und Analysieren von Veränderungen umzusetzen, in dem Beschäftigte, Gewerkschafter*innen und Wissenschaftler*innen aus Deutschland, Spanien, Indien und Bangladesch zusammenarbeiten.

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.

Unternehmens- und Branchennetzwerke

In verschiedenen Unternehmensnetzwerken bemüht sich TIE grenzüberschreitend um eine Vernetzung von Gewerkschaftsaktivten aus einzelnen Unternehmen. Ziel ist es, gemeinsame Strategien zu entwickeln, gemeinsame Forderungen zu definieren und gemeinsame Mobilisierungsansätze zu entwickeln und Selbstorganisierung 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 wurden. Aktive Kolleg*innen gingen in Rente, es gelang nicht, die Netzwerke aufrechtzuerhalten. Es ist uns gelungen, diese Durststrecke zumindest zu überwinden und wir intensivieren im Industriebereich wieder unsere Arbeit: Aus der Arbeit 2024 ist innerhalb des Basisnetzwerkes Stern (Mercedes-Car), die Idee einer Reise nach Brasilien für 2025 entstanden.

Im Jahre 2024 haben wir als Basisnetzwerk viel Zeit darauf verwendet, uns die Transformation innerhalb der Branche anzusehen. Wir sind weniger in die Kritik des Produktes gegangen (Elektro-

auto), sondern haben eher die Veränderung im Produktionsbereich betrachtet, welche die Voraussetzung für die Veränderung des Produktes ist.

Hierbei sind uns einerseits die neuen technologischen Möglichkeiten zur Steuerung der Arbeitskraft aufgefallen, wie die Zunahme der Konkurrenz unter den Beschäftigten. Als Resultat hierbei wurde der Entschluss gefasst, dass es nicht reicht, wenn wir uns „nur“ mit den deutschen Standorte vernetzen, sondern wir wollen auch international näher zusammenrücken, damit die Auswirkungen der Veränderung nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Aus diesem Grund haben wir uns mit den brasilianischen Kolleg*innen zusammengesetzt, um Gegenstrategien zu besprechen. Das Resultat dieses Prozesses war die Planung einer gemeinsamen Reise nach Brasilien 2025.

An dieser Reise haben bislang nicht nur Kolleg*innen von Mercedes Interesse, sondern auch von Opel, welche auch vor einer dramatischen Wende stehen. Der Standort in Rüsselsheim bspw. steht vor einer erneuten Verlagerung der Produktion und Verkleinerung der Belegschaft. Hatte Rüsselsheim 2016 noch ca. 16.000 Beschäftigte sind es momentan nur noch 7.000. Wenn es nach den Plänen von Stellantis geht, werden dort wiederum 2.000 Arbeitsplätze abgebaut.

Auch gibt es Bestrebungen von Kolleg*innen bei Infineon (globaler Chip-Produzent), mit der Gesundheitsarbeit zu beginnen. 2024 gab es mehrere Austausche zu dem Gesundheitsthema.

Amazon

TIE unterstützt eine Vernetzung von Amazon Kolleg*innen aus verschiedenen Fulfilment Centern (Lägern). Die Besonderheit des Unternehmens liegt zum einen in seiner Marktmacht, zum anderen darin, dass das Unternehmen selbst Produzent und Anwender von Technologie ist. Amazon ist dadurch Digitalisierungstreiber, Trendsetter und Taktgeber für neue Handelsformen, für die Organisierung des ‚Produktionsprozesses‘ und ganzer Wertschöpfungsketten. Durch die Vernetzung ist es Aktivist*innen gelungen, das System Amazon und seine Auswirkungen auf die Beschäftigten genauer zu fassen. Sehr schnell wurde bspw. deutlich, dass das Unternehmen durch eine aggressive Strategie innerbetrieblicher Kontrolle gekennzeichnet ist. Tracking, Verhaltenskontrolle und Feedback sind direkt in die Steuerung von Arbeit eingebaut. Zudem sind Bemühungen um Leistungskontrolle, Leistungssteigerung und permanente Rationalisierung kennzeichnend, die für die Beschäftigten hohe gesundheitliche, körperliche und psychische Belastungen zur Folge haben.

Das Netzwerk hat daraufhin die Themen Kontrolle – Gesundheit – Leistung(sverdichtung) als strategische Themen definiert. In den Vernetzungstreffen werden deshalb kontinuierlich folgende Themen besprochen:

- die Verbreitung positiver Praxis, Regelungen und Erfolge (was ist nachahmenswert/erfolgreich, welche Instrumente haben wir genutzt, etc.)
- ggf. die Erstellung von Handlungshilfen und Lerntransfer zum Thema Leistung(skontrolle), Gesundheit und Leistungsdruck
- gemeinsame Positionen und die Definition gemeinsamer Standards

Einzelhandel

Mit aktiven Betriebsräten von H&M, Zara und Primark arbeitet tie seit langem an unterschiedlichen Themen, z.B. Gesundheit, Digitalisierung und der Arbeit entlang von Lieferketten. Durch die Zusammenarbeit anhand dieser Themen ist es gelungen, Organisierung und den Betrieben zu be-

stärken und Themen zu setzen. Die Zusammenarbeit umfasst längst nicht mehr nur einzelne Betriebsräte und Gremien, sondern es ist gelungen, diese Anliegen unternehmensweit zu verankern. Betriebsräte und Gewerkschafter*innen arbeiten betriebsübergreifend an den genannten Themen, koordinieren ihre Aktivitäten und unterstützen sich gegenseitig. 2024 lag der Fokus der Arbeit auf dem Thema Digitalisierung. Der Umbau des Unternehmens und der Arbeitsbedingungen bei Zara als eine der Vorreitermarken beim Thema Digitalisierung im Bekleidungshandel wurde vertieft bearbeitet und unter den betrieblichen Kolleg:innen diskutiert. (siehe auch Schwerpunkt Digitalisierung)

Öffentlichkeitsarbeit in den verschiedenen Netzwerken

17.-21. Januar Spanien, Barcelona Vida Viva

18. Januar Treffen REWE-Vorstand in Köln, Orangensaft-/Weinnetzwerk

24. Januar Vorstellung Vida Viva Schunk BR 31. Januar Vorstellung Vida Viva IG Metall Gießen, Schunk BR

1. Februar Online-Workshop Forschungsprojekt

2. Februar Zara-Betriebsversammlung, ExChains

7. Februar Vorstellung Vida Viva, Kamax BR

13.-17. Februar Arbeitstreffen und Konferenz zu Digitalisierung in der Bekleidungswertschöpfungskette, Indien, Delhi, Digitalisierung und ExChains

16. Februar H&M Ludwigshafen BV, in Mannheim, Digitalisierung

22.-23. Februar Basis Netzwerk Stern, Stuttgart

28.-29. Februar Saft- und Weintreffen Frankfurt

29. Februar - 1 März Vorstellung Vida Viva AGUS, IG Metall Gießen

6.-7. März ExChains Treffen, Frankfurt

12. März Regionaltreffen in Bayern

13.-14. März Treffen SUD Solidaires Marseille, gemeinsam mit JH

18.-20. April Konferenz und Arbeitstreffen zu Digitalisierung und Gesundheit in der Bekleidungswertschöpfungskette in Dhaka, Bangladesch

24.-26. April Vorstellung Vida Viva bei Seminar mit IG Metall

8.-10. Mai Arbeitstreffen und Konferenz zu Digitalisierung in der Bekleidungswertschöpfungskette, Spanien, Barcelona, Digitalisierung und ExChains

31. Mai – 1. Juni Gemeinsam mehr bewegen - Konferenz v. ver.di GPB und Next Economy Lab (Nela) - Vorstellung tie, Workshop Lieferkettenverhandlungen

17.-18. Juni Basis Netzwerk Stern, Stuttgart

4.-6. Juli Aufbau Vida Viva Netzwerk Italien

11.-12. September ExChains Treffen in Frankfurt

12. – 15. September Workshop Internationales Verhandeln, Wellington, Südafrika: tie und Aktivistin aus Indien für die Gewerkschaft CSAAWU

22. September Regionaltreffen Bayern

23.-27. September Vorstellung Vida Viva KiZ Gallus

3.-6. Oktober Aprenda Juntos-Treffen, Magdeburg

7.-9. Oktober Verdi/TIE Konferenz, Berlin

9. Oktober Wein aus Südafrika: koloniale Ursprünge und transnationale Arbeitskämpfe, Veranstaltung im DGB-Haus Bremen mit CSAAWU

11.-14. Oktober internationale TIE-Konferenz, Frankfurt

22. Oktober Vorstellung Vida Viva in Mannheim IG Metall

28.-30. Oktober Arbeitstreffen Vida Viva Spanien, Sevilla

28.-30. Oktober Gesundheitsseminar Mannheim Einzelhandel

25.-27. November Gesundheitsseminar München Einzelhandel

26. November -3. Dezember Vida Viva Konferenz Brasilien

1. Dezember – 8. Dezember Rede Suco Treffen mit CSAAWU, Campinas, Brasilien

xx..

Anhänge (*werden mit der postalischen Version zum 28. Februar geliefert*)

Anhang 1: vorläufige Gewinn- und Verlustrechnung 2024

Anhang 2: TIE-Newsletter 1-2024 und 2-2024