

Jahresbericht 2025

Projektliste

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 2025 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): 17 Projekte in 2025, davon 10 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 x Brasilien (VidaViva, Mercedes) • 1x Kolumbien (VidaViva) • 2x 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) • 2x D (FedEx) • 1x D (Freudenberg) • 1x Spanien (Vida Viva) • 1x Italien (Vida Viva) • 2x Costa Rica 	<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: 7 Projekte in 2025, davon 5 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) • 2x Costa Rica (Bananen) 	<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>Internationales Netzwerk der Basisgewerkschaften, 1 Projekte in 2025 von Stiftung M&A teilfinanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit dem International Labour Network of Solidarity and Struggle und Vorbereitung für Workshop mit SUD Solidaires 2026 	<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>zum Thema Digitalisierung: 3 Projekte in 2025, davon 1 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 5 Projekte in 2025 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

Bestehende Netzwerke weiterentwickeln und neue Kontakte knüpfen

In diesem Jahr lag unser Arbeitsschwerpunkt auf zwei Momenten: Angesichts der Veränderungen von Arbeit und Leben durch 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 ein Erstarren extrem rechter Allianzen in Nord- und Südamerika, in Afrika, Asien und Europa haben wir Schritte unternommen, um die Arbeit in den bisherigen Netzwerken weiterzuentwickeln und auf diese Veränderungen zu reagieren. Dies spiegelt sich bspw. in neuen Schwerpunkten in der Autokoordination wider oder in der Weiterentwicklung unserer Arbeit zu Digitalisierung und Gesundheit in den Wertschöpfungsketten des Einzelhandels.

Zugleich knüpften wir neue Kontakte zu Gewerkschaften in anderen Ländern und Branchen, um eine Zusammenarbeit aufzubauen und neue Netzwerke zu begründen, wie bspw. die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen aus dem Lebensmittelhandel zu Digitalisierung oder auch die neuen Netzwerke in Costa Rica und Italien. Dabei geht es sowohl um die Verbreiterung unserer Arbeit als auch darum Impulse aus den neuen Netzwerken in die bestehenden Netzwerke zu bringen und auf diese Weise, die gemeinsame Arbeit weiterzuentwickeln.

In der Darstellung unserer Arbeit bemühen wir uns um zweierlei: Einerseits berichten wir über die Aktivitäten in unseren Projekten und wo es uns gelingt, Momente der Emanzipation zu stärken. Andererseits ist es 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.

Über 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, Spanien, Italien, Costa Rica, Südafrika und der Türkei und Deutschland eignen sich die Aktivist*innen diese Instrumente ebenfalls an, um jeweils regionale Gesundheitsprojekte in diesen Ländern zu entwickeln.

Aktivitäten in Brasilien, Kolumbien und Costa Rica

Brasilien: VidaViva Konferenz 2026 – Strategien gegen neue Formen von Kontrolle

Vom 28.-30. November fand die 18. Internationale VidaViva-Konferenz in Recife, Pernambuco in Brasilien statt. Es versammelten sich ca. 110 aktive Gewerkschafter*innen aus verschiedenen Sektoren und Bundesstaaten (São Paulo, Bahia, Sergipe, Pará, Minas Gerais, Pernambuco, Espirito Santo, Santa Catarina, Paraná) in Brasilien sowie aus Kolumbien, Costa Rica, Südafrika, Indien und Deutschland.

Auf der Tagung wurde insbesondere über die Veränderung von Arbeit aufgrund von Digitalisierung und neue unternehmerische Strategien zur Kontrolle über Beschäftigte berichtet und diskutiert. Im Rahmen des internationalen tie Netzwerks ist das Treffen ein zentraler Ort für den Austausch und die Weiterentwicklung gemeinsamer Themen und Strategien.

Am ersten Tag diskutierten Vertreter*innen der verschiedenen Sektoren und Netzwerke (öffentlicher und privater Sektor, Auto, Landwirtschaft, Solidarität entlang von Wertschöpfungsketten Textil u.a.) wesentliche politische und betriebliche Transformationen, welche die Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch die Voraussetzung für politische Veränderungen stark beeinflussen. Digitalisierungsstrategien und quasi industrielle Formen von Kontrolle auch im öffentlichen und landwirtschaftlichen Sektor standen dabei im Mittelpunkt.

Am zweiten Tag wurde die eigene gewerkschaftliche Praxis sowie die vom Netzwerk gemeinsam genutzten Instrumente evaluiert, inwiefern sie adäquate Antworten auf die Veränderungen von Arbeit darstellen. Es wurde dabei einerseits über zahlreiche Verbesserungen und gewerkschaftliche Erfolge berichtet. Andererseits machten Aktivist*innen aber auch deutlich, dass bestimmte Veränderungen von Arbeit, national und international, weder völlig verstanden noch effektive Gegenstrategien in irgendeiner Weise entwickelt und genutzt werden. So gelingt es in der Industrie kaum, einer intensiven Arbeitstaktung und Leistungsintensivierung entgegenzuwirken. Im öffentlichen Dienst fällt es schwer, die neuen Unternehmensprogramme, die Konkurrenz verschärfen, und indirekten Leistungstreiber zu beeinflussen. Und Kolleg*innen aus Südasien berichteten, dass neue Steuerungsformen entlang von Wertschöpfungsketten die Verhandlungsmacht und -

fähigkeit der Gewerkschaften vor Ort stark einschränken.

Für 2026 wurde daraufhin vereinbart, die Instrumente des Netzwerks (Mapping, Raio, Gesundheitsschulungen u.a.) zu evaluieren und zu ergänzen, damit sie neuen Herausforderungen gerecht werden. Es wurde eine internationale Arbeitsgruppe gebildet, die die Transformation von Arbeit, Digitalisierung, Veränderung von Machtverhältnissen und Kontrollformen entlang von Wertschöpfungsketten sowie neue gewerkschaftliche Strategien der Gegenwehr diskutieren, zusammentragen und inhaltliche und methodische Anstöße in das internationale tie Netzwerk hineingeben. 2026 werden mehrere regionale Konferenzen zur Veränderung von Arbeit und Wertschöpfungsketten in Lateinamerika, Südasien und Deutschland stattfinden. Auch die für Ende September 2026 geplante internationale Konferenz von tie und Ver.di Handel in Berlin soll für diesen Austausch und Weiterentwicklung von Strategien genutzt werden.

Kolumbien: Neue Instrumente mit Oficina de Saúde

Im April 2025 wurde eine Schulung für gewerkschaftliche Multiplikator*innen durchgeführt. Ziel war es, lokale Aktivist*innen im ‚Oficina de Saúde‘, einem neuen Bildungs- und Mobilisierungsinstrument, das in Kolumbien eingeführt werden soll, zu schulen. Das neue Instrument befasst sich mit dem Thema Gesundheit und Sicherheit aus der Perspektive der Arbeiter*innen. Die Schulung zielt darauf ab, über das Auftreten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu informieren und darüber, wie Unternehmen die Schuld und Verantwortung auf die Arbeiter*innen abwälzen. Darüber hinaus soll das Instrument Mitgliedern von Ausschüssen zur Prävention von Unfällen und Krankheiten am Arbeitsplatz die Fähigkeit vermitteln, die Hauptursachen zu identifizieren und wirksame Lösungen für die festgestellten Probleme zu finden. In Kolumbien wurden sieben Multiplikator*innen geschult, die bereits rund 100 Gewerkschafter*innen ausgebildet haben, die die Instrumente am Arbeitsplatz einsetzen.

Costa Rica: Neues Netzwerk

In Costa Rica hat tie ein Vida Viva Netzwerk aufgebaut, das auch eng mit dem Netzwerk zu Lieferketten im Ananas- und Bananenanbau zusammenarbeitet (siehe dort). Auf zwei Treffen wurden 10 Gewerkschaften in den Instrumenten von Vida Viva (u.a. Gesundheitsmapping, Oficina de Salud) geschult und haben Aktionspläne vereinbart. Der Umsetzung wurde auf dem zweiten Treffen evaluiert und nächste Schritte vereinbart. Die Hafengewerkschaft im Netzwerk verhandelt derzeit eine Betriebsvereinbarung über den Gesundheitsschutz, was uns die Möglichkeit geben würde, das Gesundheits-Mapping offiziell als Instrument der Gefährdungsbeurteilung zu verhandeln.

Momentan konsolidieren wir das Netzwerk: es sollen weitere Aktive ausgebildet werden und die positiven Erfahrungen in der Umsetzung der Vida Viva Instrumente ausgebaut werden. Auch steht momentan die Frage im Raum, welche weiteren Gewerkschaften für die Mitarbeit gewonnen werden können. So werden derzeit Gespräche mit einer Gewerkschaft geführt, die Betriebe von Chiquita organisieren, die nun zum transnationalen Unternehmen Cutrale gehören, bei denen Kolleg*innen in Brasilien organisieren.

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, Ikea, Edeka/Marktkauf, Kaufland), Logistik (Fedex), im Bereich Soziale Arbeit (CeBeeF: Inklusion und Vielfalt) sowie Chemie- und Autoindustrie (u.a. Freudenberg) als Tools zur Selbstor-

ganisierung 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 Bekleidung, Wein, Orangensaft und Bananen/Ananas. 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. Da Zara als Arbeitgeber sich wenig Verhandlungsbereit zeigt, wurde weiter diskutiert, wie das Thema in der Belegschaft wieder mehr Präsenz erlangen kann. So wurden Arbeitsmaterialien und ein Vorgehen entwickelt, um eine Stärkung der Präsenz der Betriebsräte auf der Fläche zu erreichen. Außerdem wurden aus dem vielen erarbeiteten Maßnahmen die 10 wichtigsten priorisiert und auf einem Poster den Kolleg*innen auf der Fläche zur Bestätigung und weitere Diskussion im Pausenraum präsentiert. Mit dem stärkeren Fokus sollte die Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht für die wichtigsten Probleme gestärkt werden.

Die auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Mappings identifizierte Notwendigkeit sich systematisch mit digitalen Arbeitsmitteln und digitaler Steuerung auseinanderzusetzen führt auch dieses Jahr zu weiteren Aktivitäten. Die Diskussion wurde im Gesamtbetriebsrat weitergeführt und interessierte Betriebsrät*innen wurden zum ExChains-Treffen eingeladen, als Ort an dem Zara-Kolleg*innen gemeinsam ein weiteres Vorgehen zu Gesundheit und Digitalisierung planen konnten.

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.

Zur Umsetzung haben wir im Jahr 2025 drei Schulungen von aktiven H&M-Kolleg*innen durchgeführt und sie in der Umsetzung der Vida Viva Instrumente ausgebildet. Mit den Kolleg*innen haben wir daraufhin ein gemeinsames Vorgehen begonnen und Schritte definiert, sie gemeinsam reflektiert und bei der Umsetzung im Betrieb und in Verhandlungen begleitet und unterstützt.

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 durchzusetzen. Betriebsräte aus dem Netzwerk formulierten zudem das Ziel, die Auseinandersetzung um gesündere Arbeitsbedingungen auch dazu zu nutzen, erstmals gewerkschaftliche Vertrauensleutestrukturen aufzubauen.

Durch die Zusammenarbeit mit Betriebsräten am Thema Gesundheit wurde auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat zum Thema Digitalisierung möglich, die in der Entwick-

lung 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 Probleme 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 Organisation 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).

Beim sozialen Träger der Behindertenhilfe CeBeeF: Inklusion und Vielfalt konnte nach längerem Ringen ein Mappingprozess als offizielle Methode der Gefährdungsbeurteilung etabliert werden. Ein erster Pilot-Workshopzyklus fand zwischen Sommer und Herbst 2025 statt. In dem Prozess konnten zahlreiche Probleme der Beschäftigten identifiziert und konkrete Maßnahmen zur Abhilfe abgeleitet werden. In einer großen Abschlusspräsentation konnte tie zusammen mit dem Betriebsrat und Beschäftigten des CeBeeF die Ergebnisse präsentieren und eine Diskussion um die Notwendigkeit von Veränderung betrieblicher Abläufe anstoßen. Zu Beginn des Jahres 2026 tagt nun die Steuerungsgruppe, zusammengesetzt aus Betriebsrat, Belegschaftsvertreter*innen und Leitungspersonen, zum ersten Mal. tie begleitet den Prozess weiterhin und arbeitet mit dem Betriebsrat an der Frage, wie möglichst viele Maßnahmen umgesetzt werden können und wie die Belegschaft weiter umfassend beteiligt bleibt in dem Prozess. Anstoß der Gesundheitsarbeit bei dem Träger war vor einigen Jahren bereits die sektorübergreifende Diskussion über prekäre Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zum Aufbau von Bewegung im Betrieb im Prekärlab. In einem weiteren Schritt ist hier auch wieder ein Austausch zwischen den Kollegen der Sozialen Arbeit und dem Handel in Frankfurt angedacht.

Bei Ikea entwickeln sich gerade erste Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsarbeit. Auch hier ist, ähnlich wie bei Zara, angedacht, das Gesundheitsmapping zur Identifizierung betrieblicher Probleme und Mobilisierung der Kolleg*innen zu nutzen. Die Bewegung und die Ergebnisse sollen sowohl in die Verhandlungen um Gefährdungsbeurteilungen eingebracht werden als auch die praktische zwischenbetriebliche Zusammenarbeit im Rahmen von ver.di stärken. Die Themen sollen daher auch Teil von Aktionen in der kommenden Tarifrunde 2026 sein.

Vida Viva-Aktivitäten in Spanien und Italien

Im Jahr 2025 haben wir mit der Gewerkschaft Si-Cobas begonnen, ein Vida Viva Netzwerk in Italien aufzubauen. Startpunkt war ein Treffen mit Gewerkschafter*innen aus der der Fleischindustrie in der Emilia Romagna im Mai, um die Gesundheitsinstrumente von Vida Viva kennen zu lernen, ein gemeinsames Verständnis der Arbeitsbedingungen zu schaffen und ein gewerkschaftliches Vorgehen zu entwickeln.

In Spanien wurde auf mehreren Treffen mit Aktiven der CGT aus dem Einzelhandel und der Logistik aktive Gewerkschafter*innen in der Umsetzung des Gesundheitsmappings geschult und erste Erfahrungen wurden in Logistik und Einzelhandel gesammelt. Seit November 2025 laufen Tarifverhandlungen in der Logistik, die Forderungen dafür kamen teilweise aus den Mappingergebnissen.

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 Organisation von Beschäftigten sowohl bei Zulieferern in Freien Produktionszonen in Asien als auch in den globalen Bekleidungskonzernen wie H&M, Zara, Primark etc. in Deutschland zu unterstützen. Dazu werden gemeinsame Forderungen und Werkzeuge eingesetzt. Gemeinsame Gegenwehr ist für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie buchstäblich überlebenswichtig.

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

- Durchsetzung des Rechts auf gewerkschaftliche 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 Arbeiteri:nnen 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 2025

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 Organisation zu stärken und andererseits das Verständnis von Digitalisierung zu vertiefen. Im vergangenen Jahr wurde in der Arbeit deutlich, dass eine zentrale Herausforderung darin besteht, die alltäglichen Themen und den anstehenden Wandel sinnvoll in der Arbeit zu verbinden. Digitalisierung verändert die alltäglichen betrieblichen und gewerkschaftlichen Konfliktfelder. Im Netzwerk wollen wir weitere Instrumente entwickeln und Diskussionsräume schaffen, um dies zu verstehen und zu verhandeln, damit Digitalisierung nicht als etwas ‚Zusätzliches‘ wahrgenommen wird neben den üblichen Themen der Gewerkschaft. Dazu haben wir die Erfahrungen mit dem Gesundheits- und Digitalisierungsmapping vertieft.

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. Auf mehreren Treffen in Sri Lanka, Indien und Bangladesch haben wir daher diskutiert, wie wir die Zusammenarbeit weiterentwickeln müssen, um gemeinsame Forderungen an die Ausgestaltung des digitalen Wandels zu definieren. Zur Umsetzung wurden verschiedene konkrete Aktivitäten im Netzwerk vereinbart und realisiert:

- Gesundheitsmappings in verschiedenen Industriegebieten in Bangladesch, Sri Lanka und in Indien
- verschiedene Trainings in Indien, Sri Lanka und Bangladesch in Organisierungsinstrumenten zu Digitalisierung, um Veränderungen durch die Reorganisation der Wertschöpfungskette und der Arbeitsprozesse mit den übrigen betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungsfeldern zu verbinden, gleichzeitig Schulungen mit aktiven Gewerkschaft-

ter*innen, um sie beim Aufbau betrieblicher Strukturen zu unterstützen, die in der Lage sind, an den Veränderungen im Betrieb zu arbeiten

- 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, 2024 nach der internationalen Konferenz konkretisiert und intensiviert wurde und 2025 nun in einigen weiteren Regionen gestartet und zunehmend verankert wurde (u.a. NRW, Bayern, Berlin, Niedersachsen/Bremen). 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. 2025 konnten in verschiedenen Regionen auch neuen Kolleg*innen in der Methode des Gesundheitsmappings geschult werden, sodass sie eine fundierte Grundlage zur eigenständigen Arbeit zu Gesundheitsthemen im Betrieb entwickeln konnten. Auf dieser Grundlage dienen die Regiokreise nun dazu, die aktiven Kolleg*innen regelmäßig zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung zusammen zu bringen und die gemeinsame Reflexion der Arbeit und die Weiterentwicklung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Strategien zu ermöglichen.

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 kontinuierlich entlang der Lieferketten verbinden. So konnten wir auch neue Kolleg*innen für die Arbeit in den anderen Lieferkettennetzwerken (Orangensaft, Wein, Ananas, Banane) gewinnen.

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 Sao 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
- Umsetzung von Mappings
- Ausbildung von Gesundheitsschutzkomitees in Zusammenarbeit mit staatlichen Arbeitsinspektoren

Seit 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 Arbeitsministeriums, der Zertifikator Rainforest Alliance sowie die Handelsunternehmen Rewe und Kaufland in Deutschland.

Internationale Solidarität entlang der Wertschöpfungskette Wein und Orangensaft

Vom 01.12. bis 5.12. nahmen zwei Delegationen von Landarbeiter*innen aus Südafrika und von Handelsbeschäftigten von Edeka, Kaufland, Rewe und Metro aus Deutschland an einem Austausch in Brasilien teil. Sie besuchten unter anderem die Plantage Santa Vitoria im Bundesstaat Sao Paulo sowie eine Konferenz mit Land- und Industriearbeiter*innen aus den Bundesstaaten Sao Paulo, Minas Gerais, Bahia, Sergipe, Paraná und Pará, Kleinbauernorganisationen, Vertreter*innen der Arbeitsinspektion des Arbeitsministeriums sowie Vertreter zweier Universitäten, die Prototypen zum Wiegen und zur Ergonomie entwickeln. Die Teilnehmer*innen sind Mitglieder einer Multi-Akteurs-Initiative, an der in Brasilien inzwischen auf 65 Gewerkschaften teilnehmen. Die Konferenz diente der Vertiefung der gemeinsamen Arbeit zwischen Südafrika, Brasilien und Deutschland sowie der konkreten Planung für das nächste Jahr.

Mappingerfahrten und Verhandlungsergebnisse

Die Mappingerfahrten und daraus resultierende Verhandlungsergebnisse der Landarbeiter*innengewerkschaft CSAAWU in Südafrika und in den verschiedenen Bundesländern in Brasilien wurden vorgestellt. In diesem Jahr standen insbesondere Ergebnisse der Beschäftigten in der Industrie (Herstellung von Orangensaftkonzentrat) im Mittelpunkt. So konnten durch die Mappings in der Industrie mehrere Formen sexueller Belästigung und Gewalt an Frauen nachgewiesen und in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Politik gerückt werden. Zudem fanden erste Mappings mit Kleinbauern in Sao Paulo, Sergipe und Paraná statt. Diese ermittelten insbesondere hohe Belastungen der Bauern durch Pestizide.

Pilot für Wiegesystem und Ergonomie

Vertreter zweier Universitäten stellten dem Netzwerk die inzwischen fertig gestellten Piloten eines digitalen Wiegesystems sowie eines neuen ergonomischeren Pflücksystems vor. Arbeiter*innen pflücken am Tag mehrere Tonnen Orangen und haben hierfür täglich 27 bis 32kg schwere Säcke von Orangen am Körper, mit denen sie auf den Leitern bis zu 100-mal pro Tag an den Bäumen rauf und runter klettern. Intransparentes Wiegen und der daraus resultierende Lohnraub sowie schwere körperliche Arbeit wurden in Mappings immer wieder als zentrale Probleme bewertet. Die fertiggestellten Piloten dienen als technische Lösungen diese Herausforderungen zukünftig in Ver-

handlungen zu verändern. 2026 geht es darum, diese Piloten nun industriell zu fertigen und zu verbreiten.

Informelle Beschäftigung

Insbesondere in kleinen und mittelgroßen Betrieben gibt es zudem eine hohe Quote informeller Beschäftigung. Gewerkschaften und Kleinbauern haben mit der Unterstützung universitärer Forscher*innen damit begonnen, das Ausmaß und die Ursachen im Sektor in den verschiedenen Bundesländern zu erforschen. Im Rahmen der gemeinsamen Initiative planen Gewerkschaften und Kleinbauern gemeinsam Modelle und Wege zur Formalisierung, um so die Situation dieser Arbeiter*innen zu verbessern.

Dokumentation der Probleme der Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette

2025 wurden von allen Akteuren der Initiative 12 Probleme der Arbeitsbedingungen bestätigt und priorisiert, die durch zahlreiche Mappings und Aussagen der Gewerkschaften artikuliert wurden. Darunter zählen intransparentes Wiegen, Probleme der Ergonomie, fehlende Kollektivverträge, Umgang mit Pestiziden, informelle Beschäftigung u.a. Zu jedem dieser Probleme werden Strategien zur Lösung entwickelt und verfolgt. 2025 wurde ein Dokumentationsverfahren mittels eines gemeinsamen Portals begonnen, zu dem alle Akteure der Initiative Zugang haben und dokumentierte Problem und Lösungsansätze direkt in die Risikoanalyse und das Risikomanagement von Handelsunternehmen in Deutschland aufgenommen werden können.

Neue digitale Kurse

Gewerkschaften und Kleinbauernorganisationen formulierten auch neue Schulungs- und Bildungsinhalte für 2026. Themen sind u.a. psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Umgang mit Pestiziden, sexuelle und andere Formen der Gewalt am Arbeitsplatz, Stärkung der Verhandlungsfähigkeit u.a.

Die Konferenz wurde von allen Beteiligten als großer Erfolg und Startschuss für neue Kooperationen erlebt.

Internationale Solidarität entlang der Wertschöpfungsketten von Ananas und Bananen

Im vergangenen Jahr haben wir in Costa Rica begonnen ein Wertschöpfungsketten-Netzwerk aufzubauen. Dazu gab es zwei Treffen mit Gewerkschaften in Costa Rica, die Arbeiter*innen im Anbau von Ananas und Bananen organisieren, sowie den zentralen Hafen, in dem die Waren nach Europa ausgeschifft werden.

Die Verbindung zwischen Gewerkschafter*innen aus Costa Rica und dem Einzelhandel in Deutschland bietet Potenzial zum Aufbau eines Netzwerks, da Deutschland ein großer Abnehmer der genannten Früchte aus Costa Rica ist.

Bei unserem ersten Treffen in Costa Rica, haben wir an einem Treffen von verschiedenen Plantengewerkschaften teilgenommen und über unsere Arbeit entlang von Wertschöpfungsketten erzählt und über unseren Ansatz der Zusammenarbeit von Arbeiter*innen. Dies stieß auf großes Interesse seitens der dortigen Gewerkschaften, was zur Gründung eines neuen Netzwerkes „Red Sindical de Cadenas Agroindustriales“ führte. Momentan sind ca. 10 Gewerkschaften Teil des Netzwerkes. Hervorzuheben ist das eine davon die Gewerkschaft in dem Haden ist, von dem die Exporte nach Europa ausgehen.

Costa Rica ist für den deutschen Markt von besonderer Bedeutung, da jede vierte Banane in Deutschland aus Costa Rica stammt. 75% der in Deutschland verkauften Ananas stammt ebenfalls aus Costa Rica. Costa Rica ist unter den Top 10 Bananenproduzenten weltweit. und der weltweit drittgrößte Exporteur von Bananen. In der Produktion von Ananas belegt Costa Rica sogar den dritten Platz weltweit. Gewerkschaften im privaten Sektor sind eher schwach vertreten.

Wein-Südafrika

Das ExChains-Netzwerk hat seit 2019/2020 ein 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. Das Netzwerk besteht aus den Gewerkschaftskolleg*innen aus dem Einzelhandel in Deutschland und der Landwirtschaft in Brasilien sowie der überwiegend im Western Cape von Südafrika ansässigen Landarbeiter:innen-Gewerkschaft CSAAWU (Commercial Stevedoring Agricultural & Allied Workers Union). Deutschland ist weltweit der zweitgrößte Importeur südafrikanischen Weins. Der deutsche Lebensmitteleinzelhandel mit seiner Marktmacht übt einen erheblichen Einfluss auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in Südafrika aus.

Landwirtschaft ist in Südafrika aus vielerlei Hinsicht politisch brisant. Gewerkschaftsarbeit dort 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 anwachsen. 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 weit verbreitete Form der weißen Familienbetriebe wird zunehmend durch wenige große familiengeführte Unternehmen ersetzt. Die Entpersonalisierung der Machtverhältnisse auf den einzelnen Weingütern 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 2025 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. 2025 wurden dabei entscheidende Erfolge erzielt. So konnte die Traktorfahrerinnenausbildung für Frauen beginnen, die sonst von diesen besser bezahlten Tätigkeiten ausgeschlossen sind. Zudem konnte erreicht werden, dass Leiharbeiter*innen permanent übernommen wurden, wo landesweit Festangestellte in der Landwirtschaft entlassen werden. Dieses Verhandlungsmodell ist bislang in Form und im Umfang der besprochenen Probleme einzigartig in Südafrika. Im Netzwerk wurde das Ziel formuliert, diese Erfahrungen zu verbreitern.

Dazu gab es 2025 neben den laufenden Verhandlungen zwei Treffen zwischen tie, ver.di- und CSAAWU-Kolleg*innen in Südafrika. Vom 23.-28. Februar reiste eine Delegation der ver.di Landesfachbereichsleiter*innen Handel und tie nach Südafrika. Ziel war die Stärkung und Vertiefung der begonnenen Lieferkettendarbeit. Gemeinsam wurden Eskalationsstufen und konkrete Werkzeuge in der internationalen Zusammenarbeit, sowie Pläne für eine öffentlichkeitswirksame Positionierung des Gewerkschafts-Netzwerks als internationale Expert*innen zum kritischen Weinanbau abgesprochen.

Vom 25.-27. Juli trafen sich tie und CSAAWU in Wolseley, Südafrika für einen Reflektions- und Strategie-Workshop ‚4 Jahre Weinnetzwerk‘ um ganz konkret Erfolge und Hindernisse in der lokalen, wie internationalen Arbeit zu analysieren und daraus Schlüsse für die weitere Zusammenarbeit zu ziehen. Wichtiges Ergebnis dieses Treffen war der Aufbau einer südafrikanischen Mapping-Koordination, um die lokale Mapping-Arbeit, wie auch die internationale Lieferkettendarbeit noch stärker im Alltagsgeschehen der CSAAWU zu verankern.

Zur Stärkung der Süd-Süd Kooperation und der gewerkschaftlichen Strategien entlang der Lieferketten in den deutschen Einzelhandel organisierte tie auch 2025 die Teilnahme von zwei Gewerkschaftsführern der CSAAWU am Vida Viva Treffen in Brasilien und dem Treffen des Orangensaftnetzwerks in Campinas (siehe oben bei Orangensaft).

Digitalisierung und Transformation der Arbeitsbedingungen im Einzelhandel

Digitalisierung in der Hand der Beschäftigten

H&M

In den vergangenen Jahren hat tie im Rahmen des Projektes „ver.di verbindet“ die Umsetzung des Digitalisierungstarifvertrag begleitet und unterstützt (siehe die Jahresberichte 2022,2023 und 2024).

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. 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.

Durch die Zusammenarbeit konnten eine Reihe wichtiger Erfolge erzielt werden:

- Aufbau eines Selbstbewusstseins bei den Arbeiter*innen, eigene Anforderungen an die Ausgestaltung von Technologien zu formulieren und diese gegen das Unternehmen durchzusetzen
- Erfahrungen in der menschengerechten Gestaltung von Arbeitsprozessen und Technologien, Gewinn an Kontrolle über den eigenen Arbeitsprozess („wie wollen wir leben und arbeiten“ anstatt Reduktion der Themen auf Datenschutz, Verhaltenskontrolle, Ergonomie)
- Erste Erfahrungen mit einer veränderten Betriebsratsarbeit: anstatt lediglich auf die Einhaltung von Gesetzen zu pochen, der Versuch selbst die Kolleg*innen zu mobilisieren, Diskussionen anzuleiten und selbst Forderungen und Strategien zu entwickeln
- Konkrete Verbesserungen, wie Verhandlung von Personalbedarfen, Anpassung von Technik, Verbesserung von Arbeitsabläufen, sodass sie weniger belastend sind, mehr Zeit für Beratung von Kund*innen

Im Herbst 2025 ließ H&M die Verhandlungen mit der Bundestarifkommission von ver.di scheitern. Gemeinsam mit den Gewerkschaftskolleg*innen bei H&M haben wir daraufhin eine Strategie entwickelt, um einerseits über das Instrument der Gefährdungsbeurteilung weiterhin Verhandlungen über Digitalisierung zu führen, andererseits die positiven Erfahrungen mit dem Tarifvertrag lebendig zu halten. Instrumente und Vereinbarungen aus dem Tarifvertrag werden dazu weiter genutzt.

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.

Um die Veränderungen im Ansatz zu verhandeln, wurde in drei Stores im Frankfurter Raum folgendes Vorgehen umgesetzt: zuerst wurde in Anlehnung an die Bewertungshilfe für digitale Tools und neue Arbeitsprozesse aus dem Tarifvertrag Digitalisierung der Kolleg*innen von H&M Kriterien zur Bewertung der neuen Technik gesammelt, diskutiert und zu einem Kriterienkatalog

Forderungen und Aktionen zu erarbeiten. Die Beteiligten am Netzwerk kämpfen für die Rechte der Beschäftigten, erarbeiten Strategien basisgewerkschaftlicher Selbstorganisation 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.

Das 6. Treffen des Netzwerks fand Mitte November 2025 in Chianciano Terme in Italien statt. Es war ein lebendiger Austausch zwischen Aktivist:innen aus verschiedenen Basisgewerkschaften und Solidaritätsgruppen aus verschiedenen Ländern aus Europa, Afrika, Nord- und Südamerika und Asien. Der Kern des Treffens bestand aus mehreren Workshopphasen, einmal geteilt nach verschiedenen Branchen – von der Industrie bis zur Bildung –. Dort konnten wir uns mit Kolleg*innen aus der Industrie und dem Handel vernetzen und über aktuelle Veränderungen austauschen. Zum anderen gab es Workshops mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten wie Antirassismus, Feminismus, Rente oder Ökologie. An den Abenden gab es eine Diskussion zur Lage der Arbeiter*innen in den Kriegsgebieten in der Ukraine und in Palästina sowie ein Podium zum Aufstieg der Rechten weltweit.

Bei den thematischen Workshops bot tie einen Workshop zum Thema Gesundheit im Betrieb und dem Instrument des Gesundheitsmappings an. So konnte das Thema mit ca. 30 Kolleg:innen aus verschiedenen Ländern und Branchen diskutiert werden. Es gab einen großen Konsens darüber, dass das Thema Gesundheit für gewerkschaftliche Arbeit sehr wichtig ist, aber häufig nur im rechtlichen Rahmen bearbeitet wird und ohne eine breite Beteiligung der betroffenen Kolleg:innen. Dadurch ist nicht immer genug Druck da, um Verbesserungen durchzusetzen. Inhaltlich stellte sich heraus, dass branchen- und länderübergreifend die psychischen Belastungen mit Abstand das größte Problem am Arbeitsplatz sind. Zeit- und Leistungsdruck, zu viele Aufgaben und Druck vom Management kennen viele Kollegen und es noch schwerer sich dagegen zu wehren als gegen Sicherheitsverstöße am Arbeitsplatz.

Daher gab es die Vereinbarung das Thema auf den nächsten Treffen weiterzuführen und zu erarbeiten, wie wir als Netzwerk mit gemeinsamen Aktionen das Thema stärken können. Von Seiten von tie gab es den Vorschlag für Interessierte Schulungen zum Gesundheitsmapping vor Ort anzubieten und in dem Treffen eine passende Strategie zu entwickeln, welche die Auseinandersetzungen vor Ort und die internationale Arbeit über konkrete Themen verbindet. In diesem Sinne sollte der Workshop auch eine Anregung und Initiative im Netzwerk sein, stärker zu einer gemeinsamen Praxis zu kommen und sich über konkrete Themen und Instrumente und eine betriebliche Praxis zu verbinden. Im Mai 2026 wird es bereits einen Workshop in Paris mit Aktiven von Sud Solidaires und tie geben. Auch Kollegen aus Portugal und Italien zeigten Interesse. Es gab im Netzwerk auch die Überlegung zu Gesundheit eine gemeinsame internationale Aktion zu planen, z.B. am Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Neue Themen mit SUD Solidaires

Die Arbeit mit SUD Solidaires bestand 2025 vor allem aus dem Austausch mit dem Internationalen Komitee zur Frage, wie die Verbindungen zwischen den Kolleg*innen in Frankreich und Deutschland durch konkrete Verbindungen und eine gemeinsame Praxis gestärkt werden können.

In diesem Rahmen entstand auch die Idee den Workshop zum Gesundheitsmapping auf dem Internationalen Netzwerktreffen des Internationalen Gewerkschaftsnetzwerks für Solidarität und Kämpfe (s.o.). Hier wurde im Austausch mit der Koordination des Netzwerks die Möglichkeit des Workshops diskutiert und das Thema als Teil der Agenda des Netzwerktreffes festgelegt.

Gleichzeitig war die Überlegung bereits 2025 einen Mappingworkshop in Prais für Kolleg*innen aus verschiedenen Branchen von SUD Solidaires anzubieten. Am Ende war dies aus verschiedenen Gründen 2025 noch nicht möglich und die Idee war, auch den Workshop in Italien als Werbung für die Teilnahme an einem ausführlicheren, zweitägigen Workshop zu nutzen. Dieser ist nun für Mai 2026 geplant. Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk von SUD Solidaires und der zuständigen Person für die Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen konnten wir uns nun vertieft über den Ablauf, die Anknüpfungspunkte an die bisherigen Debatten von SUD Solidaires und die richtigen Begriffe für die Themen auf Französisch austauschen. So kann der Workshop 2026 auf einer breiteren Grundlage angeboten werden und wir erhoffen uns so interessierte Kolleg*innen zu gewinnen, mit den wir die Diskussion über den Stellenwert von Gesundheit kontinuierlich führen können und die Praxis im Bereich der Gesundheitsarbeit im Betrieb gemeinsame auf- und ausbauen können. An der Durchführung des Workshops soll auch eine Kollegin von der CGT in Spanien beteiligt sein, sodass wir auch hier direkt als internationaler Zusammenhang auftreten und neuen Verbindungen entstehen können.

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 Orangenanbau, 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 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 Organisation 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 Forschungsprojektes (siehe Jahresbericht 2023 und 2024) endete in diesem Jahr mit einer Abschlusskonferenz am 5.- und 6.11. in Frankfurt. Diese Abschlusskonferenz war für uns von großer Bedeutung: einerseits kamen zur Konferenz nochmal die Akteur*innen aus den Betrieben und unterschiedlichen Ländern (Spanien, Deutschland, Türkei) zusammen, um Strategien angesichts von Digitalisierung der Wertschöpfungsketten zu diskutieren, andererseits ist es gelungen mit anderen Gewerkschafter*innen und Wissenschaftler*innen darüber zu diskutieren, inwiefern die Umbrüche, die wir in der Bekleidungswertschöpfungskette sehen, auch anderswo beobachtet werden können. Dazu diskutierten wir Gewerkschafter*innen von Amazon, Edeka, VW, Freudenberg sowie mit Aktivist*innen aus verschiedenen Bereichen. Weiterhin war die Konferenz ein öffentliches Aushängeschild für eine andere Art der Forschung: Forschung, die von den alltäglichen Erfahrungen der Beschäftigten ausgeht und versucht, die Widersprüche zu begreifen, die die Veränderungen der Wertschöpfungskette durchziehen. Ausgehend von den Diskussionen und Ergebnissen ist es uns gelungen das Thema Digitalisierung auch in unserer Arbeit mit Kolleg*innen aus dem Lebensmittelhandel (Edeka, Kaufland) zu verankern.

Hinsichtlich der Beschäftigten in der Industrie (vor allem Auto, siehe Unternehmens- und Branchennetzwerke) 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 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 wurden. Aktive Kolleg*innen gingen in Rente, es gelang nicht, die Netzwerke aufrechtzuerhalten.

2024 wurde die Arbeit und Vernetzung als Basisnetzwerkes Stern (Mercedes-Car, Daimler Truck) wieder aufgenommen und im vergangenen Jahr fortgeführt.

Internationaler Austausch über die globale Transformation der Automobilindustrie und betrieblich gewerkschaftliche Antworten und Strategien der Gegenwehr

Im Juli 2025 fand in Sao Paulo ein internationaler Austausch von Kolleg*innen von Daimler Truck, Mercedes Car und Stellantis/Opel aus Deutschland sowie Kolleg*innen von Daimler Truck in Sao Bernardo, von Stellantis Pernambuco und Metallkolleg*innen aus Sorocaba aus Brasilien statt.

Organisiert wurde der Austausch von tie in Kooperation mit dem Basis Netzwerk Stern, einem Netzwerk von Aktivist*innen der früheren Daimler-Koordination und insbesondere jüngeren Kolleg*innen der Daimler-Truck und Mercedes-Car aus der Zentrale Stuttgart, Untertürkheim, Bremen, Mannheim und Wörth: Das Basis-Netzwerk Stern. Die Gruppe besteht aus Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und trifft sich seit 2023 in regelmäßigen Abständen.

Hintergrund des Austauschs ist die aktuelle Transformation der Autoindustrie (Verdrängungswettbewerb, Umbau von Unternehmen, Transformation des Produkts und der Produktion, Digitalisierung der Produktions- und Arbeitsorganisation). Beschäftigtenabbau, Stärkung der Konkurrenz und des Konkurrenzgedankens, massiver Umbau der Arbeitsorganisation und damit einhergehenden Belastungen der Beschäftigten machen neue betriebliche Instrumente der Gegenwehr und eine Veränderung internationaler Zusammenarbeit erforderlich. Gleichzeitig lässt sich in Betrieben in Deutschland, aber auch International das Erstarken rechter Listen und Gruppierungen beobachten.

In einer gemeinsamen Tagung aber auch im Rahmen zweier Betriebsbesichtigungen wurden diese Themen diskutiert und gemeinsame Strategien und Absprachen getroffen, die im Rahmen eines zukünftig regelmäßigen kontinuierlichen Austauschs in Deutschland und zwischen den Kolleg*innen aus Deutschland und Brasilien weiterverfolgt werden. Neben dem Basis Netzwerk Stern wurde so ein internationales Netzwerk von Aktivist*innen von Stellantis gegründet. Fortlaufende Themen der Diskussion sind Politiken gegen rechte Gruppierungen im Betrieb, die Veränderung von Arbeit und Kontrolle im Zuge von Digitalisierung und Veränderungen von Gruppenarbeit sowie die Nutzung gemeinsamer Instrumente wie ein arbeiter*innenorientiertes Benchmark und die Umsetzung von Gesundheitsmappings.

2026 soll zudem eine Konferenz von Autobeschäftigten in Deutschland organisiert werden.

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, Organisation und den Betrieben zu bestärken 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. 2025 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 und Termine aus den verschiedenen Netzwerken

- 17.-21. Januar Spanien, Barcelona Vida Viva
- 20. Januar Zara Regiotreffen Rhein-Main
- 21. Januar H&M Betriebsversammlung Güthersloh
- 28. Januar Diskussion ExChains mit dem H&M Wirtschaftsausschuss
- 29.-31. Januar Seminar Gesundheitsmapping mit aktiven H&M Kolleg*innen
- 30. Januar Stammtisch zu Digitalisierung, H&M BTK und tie mit H&M Kolleg*innen
- 7. Februar Diskussion Digitalisierung im Handel Teil I, Primark Essen
- 10. Februar Zara Regiotreffen Rhein Main
- 13. Februar Diskussion Gesundheitsmapping Primark Saarbrücken
- 23.-28. Februar Delegationsreise Südafrika ver.di Handel - Landesfachbereichsleitungen
- 24. Februar NRW Regiotreffen
- 27. Februar Diskussion Anforderungen zur Gestaltung der Digitalisierung, Zara Skyline Plaza
- 27. Februar Betriebsversammlung zu Digitalisierung, Primark Saarbrücken
- 27. Februar Stammtisch zu Digitalisierung, H&M BTK und tie
- 28. Februar Zara Betriebsversammlung Skyline Plaza
- 12. März Vorstellung der tie/ver.di Arbeit zu Digitalisierung, KI-Tagung ver.di Handel Berlin
- 12.-14. März Seminar Gesundheitsmapping H&M Frankfurt

- 20. März Digitalisierung im Handel Teil I, Primark Leipzig
- 31. März Betriebsversammlung Primark Berlin Zoom, Gesundheit
- 2. April Betriebsversammlung Zara Börse
- 7.-8. April Vorstellung Digitalisierung bei UNI Global in Amsterdam, Treffen mit TNI
- 9. April Diskussion zur betrieblichen Arbeit zu Digitalisierung, Zara GBR
- 6. Mai, Vorstellung Mappingprozess, Gute Arbeit Auftakt ver.di Handel Hamburg
- 6. Mai Planungstreffen Primark GBR in Gelsenkirchen
- 15. Mai Betriebsversammlung Digitalisierung H&M Ansbach
- 15.-17. Mai, Vida Viva Italien
- 19. Mai Regiotreffen Hessen/Rheinland-Pfalz
- 21. Mai Diskussion Feedback digitale Tools und Smart Store, H&M Braunschweig
- 22. Mai Erarbeitung Mappingvorgehen für BVen, Kaufland Weißenfels
- 22. Mai Betriebsversammlung Gesundheit Primark Dortmund
- 24. Mai Betriebsversammlung Digitalisierung Primark Bremen
- 27. Mai Betriebsversammlung Gesundheit H&M Stuttgart
- 12. Juni Diskussion Feedback digitale Tools und Smart Store, COS Kurfürstendamm Berlin
- 13. Juni CeBeeF Frankfurt Gefährdungsbeurteilung
- 16.-17. Juni Seminar NRW Regiokreis
- 19. Juni Digitalisierung im Handel Teil I, Primark Zoom Berlin
- 19. Juni Diskussion Feedback digitale Tools und Smart Store, H&M Gesundbrunnen Berlin
- 19. Juni Stammtisch zu Digitalisierung, H&M BTK und tie
- 24. Juni Edeka Minden-Hannover GBR-Sitzung Hamburg - Vorstellung Gesundheitsstrategie für 23 BR-Gremien
- 25. Juni Regiotreffen ver.di Handel Bayern, Vorstellung und Stand Internationale Lieferketten-Netzwerke und Gesundheitsstrategie tie
- 1. Juli Kaufland Betriebsversammlung Pforzheim, Mapping-Durchführung
- 3. Juli Vorstellung Digitalisierung auf der Primark Betriebsräteversammlung

- 4. Juli Betriebsversammlung H&M Paderborn, Gesundheit
- 10. Juli Vorstellung Gesundheitsmapping Betriebsrätedialog ver.di Stuttgart
- 10. Juli Regiotreffen ver.di Handel Berlin/Brandenburg, Niedersachsen-Bremen, Hamburg
- 11.-18. Juli Planungsreise ExChains Südasien: Sri Lanka, Indien, Bangladesch
- 12. Juli Pannel "approaches to organising workers along the chains" im Rahmen des Abschlusseseminars der Global Labour University
- 23. Juli NRW Regiokreis
- 25.-27. Juli 4 Jahre Weinlieferkette, Workshop Reflexion und Strategieplanung CSAAWU - tie, Wolsley (Südafrika)
- 30. Juli Vorstellung tie Arbeit zu Digitalisierung und H&M TV, Buko AK Digitalisierung
- 5. August Workshop zu Digitalisierung von Wertschöpfungsketten im Handel, Bundesweite JAV-Konferenz ver.di Jugend
- 12. August Aktuelles aus ExChains, H&M Leipzig
- 12. August Planung Digitalisierung Primark GBR
- 14. August, Einführung Gesundheit und Körpermapping, Ikea Spandau
- 21. August Maßnahmendiskussion im Rahmen des Mappingprozess, Primark Leipzig
- 6. September Primark Betriebsversammlung Frankfurt Digitalisierung
- 8. September Primark Betriebsversammlung Dortmund Gesundheit
- 12. September Primark Betriebsversammlung Stuttgart Gesundheit
- 18. September Primark Betriebsversammlung Berlin Alex Gesundheit
- 17. September Einführung Gesundheit und Körpermapping, BV Edeka Britz Berlin
- 24. September Betriebsversammlung H&M Stuttgart Gesundheit
- 25.-26. September Schulung ver.di Hauptamtliche aus den Landesfachbereichen Bremen-Niedersachsen, Nord, Hamburg und Berlin in Bremen
- 30. September-2.Oktober Seminar Gesundheitsmapping Oberhausen
- 3. Oktober Digitalisierung der Wertschöpfungsketten im Handel, Workshop Buko Bundeskongress
- 7. Oktober Primark Gesamtbetriebsrat Digitalisierung
- 8.-9. Oktober Seminar Gesundheitsmapping Regiokreis Niedersachsen/Bremen, Berlin
- 14. Oktober Digitalisierung bei Zara gestalten, Zara Räteversammlung

