

In dieser Ausgabe

ExChains Bekleidung 2

In der Corona-Krise treiben Unternehmen Restrukturierungen voran

Indien: Protest gegen Arbeitsrechtsreform und eingeschränkte Gewerkschaftsfreiheit

Protest gegen sexuelle Belästigung und Gewalt – Beispiel Sri Lanka

Gedenken an Rana Plaza und Tazreen, Bangladesch, „Never Again“

ExChains Orangensaft 7

Verhandlungen über Arbeitsbedingungen auch während der Pandemie

ExChains Wein 8

Studie zu miserablen Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette

VidaViva 10

Corona als Comic und ein wachsendes Netzwerk in Kolumbien

Rail sans Frontière 11

Vielfältige Protestbewegungen gegen Ausbau repressiver Staatsmaßnahmen in Frankreich

Thema: Digitalisierung 12

Seminarreihe Digitalisierung in der Industrie

**TIE-Newsletter****I can't breathe**

„Dieser Schrei gegen Unterdrückung, aber auch für das Leben steht für unseren Kampf als Ganzes. Die rassistische Gewalt und die gegenwärtige globale Krise ist wie ein Weckruf. Sie veranschaulicht, dass es eine Welt zu erobern gilt, um solidarisch leben zu können, denn unsere gegenwärtige Realität ist nicht Einheit, sondern Spaltung. Trotz aller gegenteiligen Behauptungen hat die Krise ein Gesicht von Klassen-, Geschlechter- und rassistischer Unterdrückung.“

Diese Einleitung unseres letzten Newsletters gilt auch weiterhin. Viele von uns sind verunsichert. Die Pandemie und die derzeitige Krise haben unser Leben, unsere Arbeitsbedingungen sowie unsere Beziehungen zueinander verändert. Unternehmen nutzen die Pandemie zu einem massiven Umbau ganzer Wertschöpfungsketten. In vielen Ländern erleben wir zudem auch einen Umbau der Rechtssysteme und politischen Strukturen. Als Folge gestalten sich auch die Bedingungen all unserer politischen Kämpfe neu. Die Krise eröffnet aber auch neue Perspektiven.

TIE Bildungswerk e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt

Email: info@tie-germany.org

Webseite: www.tie-germany.org, www.exchains.org

Facebook: TIE Bildungswerk, TIE Global

Instagram: [tie_germany](https://www.instagram.com/tie_germany), [tieglobal](https://www.instagram.com/tieglobal)

Twitter: [tie_germany](https://twitter.com/tie_germany)



Empfänger Spendenkonto: TIE Bildungswerk e.V.

IBAN Spendenkonto: DE76500502010000861685

BIC Spendenkonto: HELADEF1822

Die Arbeit von TIE wird gefördert von



STIFTUNG
MENSCHENWÜRDE
UND ARBEITSWELT

Im aktuellen Newsletter berichten wir über verschiedene Erfahrungen von Aktiven unseres Netzwerks, im Betrieb, in der Gewerkschaft, in der Gesellschaft:

- über radikale Umstrukturierungsprozesse entlang der Wertschöpfungskette Bekleidung und der Suche nach neuen internationalen Kooperationsformen;
- sog. Arbeitsrechtsreformen in Indien und staatliche Gewalt in Frankreich;
- über den Protest gegen Repression gegen Frauen in Sri Lanka;
- über Erinnerungsarbeit und materielle Hilfe als wichtiges Element von Gewerkschaftsarbeit in der Pandemie in Bangladesch;
- über Verhandlungen zu Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette Orangensaft in Brasilien und den Aufbau eines gewerkschaftlichen Netzwerks entlang der Wertschöpfungskette Wein; sowie
- über Suchbewegungen zur Gestaltung der Digitalisierung im Betrieb.



Wir hoffen hiermit, zu einer gemeinsamen Diskussion beizutragen.

Spendet für unsere Arbeit!

Mit diesem Newsletter wollen wir immer auch allen treuen Freund:innen, Spenderinnen und Förderern Danke sagen: Ohne Eure Unterstützung könnten die TIE-Netzwerke nicht unabhängig und selbstorganisiert agieren, wie sie das tun. Allerdings stellt die Corona-Pandemie unser Netzwerk vor große Herausforderungen. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen fielen viele unserer Aktivitäten, mit denen wir unsere Arbeit finanzieren, in den vergangenen Wochen und Monaten aus. Dies gefährdet die organisatorischen Grundlagen unseres Netzwerks. Daher rufen wir Euch auf, für unsere Arbeit zu spenden. Jeder Betrag hilft uns, diese Krise zu bestehen und unsere internationale Gewerkschaftsarbeit lebendig zu halten.

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

Rückmeldungen und Anmerkungen zu diesem Newsletter sind uns stets willkommen!

Viel Spaß beim Lesen und solidarische Grüße
TIE Bildungswerk e.V.

ExChains Bekleidung

In der Corona-Krise treiben Unternehmen Restrukturierungen voran

Die Beschäftigten im Bekleidungseinzelhandel und in der Produktion sind von der Corona-Krise besonders betroffen. Filial- und Fabrikschließungen, Entlassungen und Arbeitsverdichtung sind nur einige der unmittelbaren Folgen. Zusätzlich zu den Auseinandersetzungen um die unmittelbaren

Krisenfolgen stehen vermehrt Auseinandersetzungen um die Restrukturierungen der Unternehmen und ihrer Wertschöpfungsketten in Produktion und Verkauf an.

Der Zara-Mutterkonzern Inditex hat angekündigt in den nächsten Jahren insgesamt 1.200 Filialen zu schließen, „alleamt profitabel“, und gleichzeitig in den kommenden Jahren 2,7 Milliarden Euro in die weitere Digitalisierung der Wertschöpfungskette und neue digitale Anwendungen „in neuen Storeformaten“ zu investieren. Der spanische Modemulti beansprucht alle Schritte von der Produktion bis hin zum Verkauf digital abzubilden und möglichst alle Produktions- und Arbeitsprozesse digital zu steuern. Das Ziel: Prozesse beschleunigen, Kosten sparen und Arbeitsschritte weiter zergliedern und rationalisieren. Dies soll es dem Unternehmen ermöglichen, für jede Bestellung





die jeweils profitabelste Wertschöpfungskette zu bilden. So will sich das Unternehmen den Löwenanteil der Profite weiter sichern. Was dies bereits heute für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten heißt, zeigen die Erfahrungen mit der Einführung neuer Technologien in Filialen und Logistik in Europa. Hier bedeutete dies bislang mehr Monotonie bei

der Arbeit, Arbeitsverdichtung, krank machende Arbeitsbedingungen und weitere Prekarisierung.

Auch der schwedische Modekonzern H&M will nachziehen und bemüht sich seine Digitalisierungsagenda in Deutschland umzusetzen. Das Unternehmen will dabei in kürzester Zeit neue Technologien und Arbeitsprozesse einführen und das Filialnetz umbauen. Dabei schreckt das Unternehmen auch nicht vor massiven Stellenstreichungen, Filialschließungen und vor Einschüchterungsversuchen von aktiven Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen oder auch von ganzen Gremien zurück.

Gemeinsame Forderungen aus Europa und Südasien

Diese Restrukturierungen provozierten neue gewerkschaftliche Bemühungen und Suchbewegungen in unserem Netzwerk. In Europa bemühen sich aktive Kolleg:innen um eine verstärkte Zusammenarbeit aus verschiedenen Ländern, um gemeinsam Forderungen an die Umstrukturierung und Gestaltung von Technologien zu stellen und diese gemeinsam durchzusetzen. Ausgangspunkt der Überlegungen ist, die Anforderungen und Interessen der Beschäftigten bereits bei der Entwicklung neuer Technologien einzubeziehen, damit diese die Arbeit erleichtern, interessanter machen, Kreativität und Beratung unterstützen.

Eine solche Perspektive eröffnet neue Räume für gewerkschaftliche Solidarität. Die Auseinandersetzungen um die Restrukturierungen in der Zulieferindustrie werden auf das gesamte Netzwerk ausgeweitet. Wenn Einzelhandelsunternehmen ihre Zulieferer weiter in ihre digitalen Systeme integrieren, werden diese noch stärker zueinander in Konkurrenz gesetzt und Arbeitsprozesse noch stärker rationalisiert mit entsprechenden Folgen für die Beschäftigten. Verhandlungen über die Ausgestaltung von Technologien in Europa haben zudem direkte Auswirkungen auf Arbeit und Produktion in Südasien und umgekehrt. Gemeinsame Forderungen und Kriterien für die Ausgestaltung von Technologien werden dann wichtige Felder der Auseinandersetzung und es eröffnen sich Räume für neue, gemeinsame Forderungen entlang

der Wertschöpfungskette. Im nächsten Jahr sollen deshalb neue Kooperationsideen entlang der Wertschöpfungskette Bekleidung gesucht und entwickelt werden. Um den Zusammenhang auch mit Beschäftigten in den Filialen zu diskutieren, wird derzeit von Zara-Kolleg:innen ein Comic über die Umstrukturierung in den Filialen und entlang der Kette produziert.

Dabei wird an die Erfahrungen aus der gegenwärtigen Krise angeknüpft. Beschäftigte, Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen bei H&M unterstützen bspw. seit Juni 2020 die Gewerkschaft GATWU in ihrem Kampf gegen die Schließung des H&M-Zulieferers Gokaldas Exports in Srirangapatna, Indien. In Verhandlungen mit dem Management, durch betriebliche Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit entstand Druck auf den schwedischen Konzern, die Schließung des Zulieferers zu verhindern. Dabei ist es gelungen, H&M zu direkten Verhandlungen mit GATWU zu drängen. Dies ist für die zukünftigen Auseinandersetzungen um die Digitalisierung der Wertschöpfungskette eine wertvolle Erfahrung.

Indien: Protest gegen Arbeitsrechtsreform und eingeschränkte Gewerkschaftsfreiheit

Ein Beispiel der politischen Umstrukturierung, die wir derzeit global beobachten können, sind die sogenannten Arbeitsrechtsreformen in Indien. „Die jüngsten Reformen sind ein Angriff auf die Gewerkschaftsbewegung“, meint Gautam





ExChains Bekleidung

Das TIE-Netzwerk ExChains zielt darauf, Verbindungen zwischen Arbeiter:innen des Einzelhandels sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie aus Europa und Asien herzustellen, die entlang der globalen Zulieferkette arbeiten. Gegenseitige Solidarität ist für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie überlebenswichtig. In ExChains arbeitet TIE seit 2002 mit unabhängigen regionalen Gewerkschaften zusammen. Dies sind heute: die FTZ&GSEU in Sri Lanka, die NGWF in Bangladesch, die GAFWU in Chennai/Indien, die GATWU in Bangalore/Indien, die Gewerkschaft ver.di in Deutschland sowie neuerdings die spanische MIT und die italienische SI-Cobas.

Es werden gemeinsame Strategien entwickelt, die Selbstorganisation der Beschäftigten befördern und eine gewerkschaftliche Praxis entlang der Wertschöpfungskette aufbauen. Die Gewerkschaften der Produktionsländer arbeiten zudem regional zusammen und entwickeln neue Organisationsansätze jenseits punktueller Kampagnen, die zwar für Auf-

Mody, Generalsekretär des Gewerkschaftsverbandes NTUI. Zwar gab es seit der Neoliberalisierung der indischen Wirtschaft ab 1991 immer wieder Einschränkungen der Rechte von Beschäftigten und der Gewerkschaften, doch dieses Mal steht deren Existenz und das Recht auf gewerkschaftliche Organisation überhaupt auf dem Spiel. Dass die Regierung die jetzige Corona-Krise für solche Angriffe nutzt, ist nicht verwunderlich. Unternehmen nutzen die Krise für Restrukturierungen und fordern dabei mehr Flexibilität und weniger Schutz von Beschäftigten. Die gewerkschaftliche Organisation ist den Unternehmen dabei ein Dorn im Auge.

Um dies zu verhindern, riefen die großen parteinahen indischen Gewerkschaftsverbände, aber auch der parteiunabhängige Gewerkschaftsverband NTUI, der auch im ExChains-Netzwerk aktiv ist, am 26.11.2020 zu einem erneuten Generalstreik gegen die Reform der Arbeitsgesetze durch die Regierung auf. Es geht darum, die erneuten Angriffe auf die Rechte der Arbeiter:innen und Gewerkschaften abzuwehren.

Die geplanten Reformen

Die Regierung unter Premierminister Modi plant seit langem eine Veränderung der Arbeitsgesetze. Sie strebt unter anderem Deregulierungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz an, will Werkverträge erleichtern, die Mindestlohngesetzgebung aufweichen und auf einen Tag befristete Arbeitsverträge einführen. Zusätzlich zu diesen Verschlechterungen will die Regierung auch die Gesetzesgrundlagen, auf denen die Gewerkschaftsarbeit beruht, verändern.

Die Gewerkschaftsarbeit in Indien wird bislang durch den Trade Union Act und durch den Industrial Disputes Act geregelt. Darin ist unter anderem festgelegt, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften gegründet und registriert werden können. Bislang konnte eine Gewerkschaft ihre Registrierung nur unter bestimmten Bedingungen verlieren, z.B. wenn sie undemokratisch organisiert war oder der Vorstand Mitgliedsbeiträge veruntreute. Dies soll nun geändert werden: Im neuen Industrial Relations Code (etwa Gesetz über industrielle Beziehungen) steht, dass Gewerkschaften ihre Registrierung nun bei Zuwiderhandlung gegen das Gesetz verlieren können. Das neue Gesetz regelt unter anderem auch Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe.

Schwammiger Paragraph stellt Gewerkschaften infrage

Für die NTUI ist dieser Paragraph „vage und verschiebt das Kräfteverhältnis vollends in Richtung der Unternehmen“. Der Verlust der Registrierung bedeutet, dass Streiks für illegal erklärt werden können, dass Beschäftigte nicht mehr durch ihre Gewerkschaft vor Gericht und im Betrieb vertreten werden dürfen und Gewerkschafter:innen ihren gesetzlichen Schutz verlieren. Bislang schützte sie der Trade Union Act beispielsweise vor Anklagen wegen Verschwörung gegen das Unternehmen, wenn sie sich kollektiv organisierten. All das steht nun infrage.

merksamkeit sorgen, aber keine Gegenmacht in den Betrieben aufbauen. Auch im hiesigen Einzelhandel suchen wir gemeinsam nach neuen gewerkschaftlichen Ansätzen angesichts von Prekarisierung, Spaltung der Belegschaften, Niedriglöhnen und Digitalisierung.

ExChains Orangensaft

Drei Unternehmen in Brasilien dominieren 80% des Weltmarkts für Orangensaft aus Konzentrat. Die Pflücker:innen der Orangen sind zumeist Arbeitsmigrant:innen aus armen Teilen Brasiliens. Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Arbeiter:innen sind vielfach katastrophal. Immer wieder werden sogar sklavenähnliche Arbeitsbedingungen vorgefunden. Deutschland ist der zweitgrößte Nachfragemarkt weltweit. 2015 hat TIE deshalb mit ver.di Fachbereich Handel, Betriebsrät:innen von Edeka, Rewe und Kaufland und gemeinsam mit Gewerkschaften aus Brasilien ein gewerkschaftliches Netzwerk entlang der Wertschöpfungskette Orangen-

Damit sind die neuen Gesetze auch eine Gefahr für die Demokratie in Indien. Gewerkschaftliche Organisation wird kriminalisiert und das Recht auf freie gewerkschaftliche Betätigung ist in Gefahr. Für den Vorsitzenden der NTUI Mody zeigt das: „Kapitalismus braucht keine Demokratie zum Funktionieren. Aber die Gewerkschaften und Arbeiter:innen sind auf demokratische Rechte angewiesen. Ohne sie gibt es keine Arbeiter:innenbewegung“.

Protest gegen sexuelle Belästigung und Gewalt – Beispiel Sri Lanka

Ob im Arbeitsleben, in der Öffentlichkeit oder der Quarantäne zu Hause: Frauen* erleben weltweit sexualisierte Gewalt. Laut den Vereinten Nationen haben mindestens 35% aller Frauen* weltweit solche Über- und Angriffe schon einmal in ihrem Leben erlebt.

Der Kampf gegen sexuelle Belästigung und Gewalt ist auch ein Kampf der Gewerkschaftsbewegung. Am 25.11.20, dem internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, protestierten die Kolleg:innen der FTZ&GSEU in Sri Lanka gegen sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen*. In Protestaktionen forderten sie die sofortige Umsetzung der ILO-Arbeitsnorm 190, die helfen soll, sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Bislang hat die Regierung in Sri Lanka diese Arbeitsnorm nicht eingeführt.

„Sexuelle Belästigung findet in allen Branchen statt“, schreibt die Gewerkschaft in ihrer Stellungnahme. „Im öffentlichen Dienst, im Privatsektor, im formellen wie im informellen Sektor gibt es sexuelle Übergriffe und oftmals werden diese verschwiegen“, heißt es weiter. Besonders in der Privatwirtschaft setzen männliche Vorgesetzte sexuelle Belästigung und Übergriffe als Managementtool ein, um Arbeiterinnen zu kontrollieren. Dies dürfe nicht mehr länger toleriert werden.

Jede:r hat das Recht auf ein Leben frei von Gewalt und Belästigung. In der gegenwärtigen Krise ist immer wieder von der Bedeutung von Gesundheit die Rede. Ein gesunder Arbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung und Gewalt. Eine Gewerkschaftsbewegung, die sich gesunde und nicht krank machende Arbeitsbedingungen auf die Fahnen schreibt, muss auch gegen sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen* kämpfen.





saft gegründet. Die Erfahrungen des Bekleidungsnetzwerkes spielen dabei eine wichtige Rolle. Das Netzwerk darauf ab, konkrete Aktionen am Arbeitsplatz zu organisieren und Gewerkschaftshandeln in Ernte, Verarbeitung, Verkauf und entlang der Wertschöpfungskette zu stärken. In Brasilien arbeiten erstmals Gewerkschaften von Plantagenarbeiter:innen und Industriearbeiter:innen über Organisationsgrenzen hinweg zusammen.

ExChains Wein

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

Gedenken an Rana Plaza und Tazreen, Bangladesch, „Never Again“ – Nie mehr Arbeitsmorde

Am 24.11.20 jährte sich zum achten Mal das Feuer in der Bekleidungsfabrik Tazreen Fashion. 113 Arbeiter:innen starben bei dem Brand in der Zulieferfabrik von C&A, Li Fung und Walmart in Dhaka und über 150 Beschäftigte wurden teils schwer verletzt. Nur ein knappes halbes Jahr später, am 24.4.2013, ereignete sich dann die bislang folgenschwerste Fabrikkatastrophe in der Geschichte Bangladeschs: der Einsturz der Fabrik Rana Plaza mit über 1.113 Toten und über 2.500 schwer verletzten Arbeiter:innen.

Die Gewerkschaft NGWF gedachte anlässlich des Jahrestages den Opfern der Arbeitsmorde in einer Protestkundgebung. Das Feuer und der Fabrikeinsturz sind keine Unglücke, sondern bewusst von den Unternehmen in Kauf genommene Katastrophen. Die Unternehmen ignorierten ihre Verpflichtung, für gesunde und sichere Arbeitsplätze zu sorgen und sind so für die Arbeitsmorde verantwortlich. Bislang wurde aber noch keiner der Unternehmer juristisch zur Rechenschaft gezogen.

Noch immer kämpfen Opfer und Angehörige für angemessene Entschädigungszahlungen. Die geleisteten Entschädigungszahlungen entsprechen nicht Standards der Internationalen Arbeitsorganisation. Viele der Beschäftigten leiden immer noch an den Spätfolgen der Katastrophen und können nicht für ihren Lebensunterhalt arbeiten.

Rückt Corona Gesundheit an erste Stelle?

In der derzeitigen Krise heißt es oft, Gesundheit stehe an erster Stelle. Für die Arbeitswelt in vielen Ländern gilt dies nicht. Trotz des Bangladesch Accords für Brandschutz und Gebäudesicherheit, der als Folge der Fabrikkatastrophen eingeführt wurde, liegt vieles noch immer im Argen, was die Gesundheit der Arbeiter:innen in der Textil- und Bekleidungsindustrie angeht. Dies reicht von Gefahren für Leib und Leben der Arbeiter:innen bis hin zu den alltäglichen krank machenden Arbeitsbedingungen und unzureichenden Löhnen, die weder für eine gesunde Ernährung noch für gute Wohnverhältnisse ausreichen.

Besonders deutlich wurde dies zu Beginn der Corona-Krise. Weder Einzelhändler, noch Unternehmen und auch nicht die Regierung wollten für die ausstehenden Löhne

werkes und wird die Kämpfe der Kolleg:innen vor Ort und im deutschen Einzelhandel stärken. Durch die neue Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen südafrikanischen und brasilianischen Landarbeiterinnen, sowie unseren Kolleg:innen des VidaViva-Netzwerks in Mosambik wird sowohl eine Süd-Süd-Kooperation als auch eine internationale Arbeit entlang der gesamten Lieferkette bis in den deutschen Lebensmitteleinzelhandel ermöglicht.

VidaViva

Das TIE-Netzwerk VidaViva setzt an Gesundheitsthemen an, um Beschäftigte zu organisieren. Aktive des Netzwerks berichten, dass arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen weltweit ständig zunehmen. Von den Unternehmen bekommen die Beschäftigten zu hören, sie sollten sich gesünder ernähren und Sport treiben, um besser durchzuhalten. Die Arbeitsorganisation wird immer weiter auf Effizienz getrimmt, die Be-

der Arbeiter:innen in der Produktion aufkommen. In der Krise fiel das Einkommen der Arbeiter:innen aus und stürzte viele in unmittelbare Not. Gewerkschafter:innen sprangen in diese Lücke und organisierten Hilfsgüter, um Hunger abzumildern. Dies zeigt erneut: nur durch die Solidarität der Arbeiter:innen untereinander können Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert werden.

ExChains Orangensaft

Verhandlungen über Arbeitsbedingungen auch während der Pandemie

In Brasilien fanden in letzten Monaten zahlreiche digitale Treffen zwischen Gewerkschafter:innen aus der Landwirtschaft und der Industrie statt. Dabei wurde unter anderem eine Beschwerde-App entwickelt, die es Beschäftigten ermöglichen soll, Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverstöße den Gewerkschaften zu kommunizieren, sich über das Netzwerk mittels Newsletter und Radiosendungen zu informieren und sich gewerkschaftlich zu organisieren. Es gelang in dem Zeitraum aber auch Verhandlungen über Arbeitsbedingungen zu führen.

Mappings ausgeweitet und Ergebnisse umgesetzt

Die Gewerkschaften der Landarbeiter:innen von Piratininga und Botucatu im Bundesstaat Sao Paulo haben im Oktober 2020 mit dem Unternehmen Louis Dreyfus Verhandlungen über Arbeitsbedingungen aufgenommen. Die Parteien verhandeln die von Arbeiter:innen aufgezeigten Probleme und Lösungsvorschläge, die Beschäftigte zuvor im Rahmen von Gesundheitsmappings entwickelt haben. Die Mappings wurden gemäß einer Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und dem Unternehmen in den Plantagen Morrinhos und San José durchgeführt. Es nahmen ca. 350 Arbeiter:innen daran teil, was 60% der Erntearbeiter:innen in den beiden Plantagen entspricht. Insgesamt wurden 17 Workshops mit den in der Orangernte tätigen Beschäftigten durchgeführt. Vorgesetzte nahmen gemäß der Vereinbarung nicht daran teil, damit die Arbeiter:innen Probleme ohne Repression diskutieren konnten. Die Mappings wurden während der Arbeitszeit durchgeführt. Die Zeit der Workshops wurde mit einem bezahlten Arbeitstag vergütet.

Die Ergebnisse der Mappings für beide Betriebe wurden im Oktober der Produktionsleitung des Unternehmens vorgelegt und die Parteien vereinbarten einen Zeitraum



lastungen steigen. In VidaViva entwickeln Beschäftigte solidarische Strategien, die Belastungen zu reduzieren und Kontrolle über ihren Arbeitsalltag zu gewinnen. Das Netzwerk will allerdings nicht einfach Arbeitsplätze gesünder gestalten, sondern gewerkschaftlichen Widerstand gegen immer neue Zumutungen der Unternehmen für das Leben organisieren. Seit 2003 wurden daher verschiedene Instrumente für Bildungsarbeit, Selbstforschung, Risikoanalyse, Arbeiter:innen-orientiertes Benchmarking etc. erarbeitet, um damit Strategien am Arbeitsplatz zu entwickeln. In Bangladesch, Brasilien, Indien, Kolumbien, Mosambik, Sri Lanka, Südafrika, der Türkei und Deutschland sind gut 100 Gewerkschaften aus verschiedenen Bereichen im Netzwerk aktiv.

Rail sans Frontière

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

von zwei Monaten zur Überwachung und Überprüfung verhandelter Verbesserungsmaßnahmen. Es wurde weiterhin vereinbart, im nächsten Jahr auf vier weiteren Plantagen in der Region Botucatu Mappings sowohl mit fest angestellten Beschäftigten als auch mit Erntearbeiter:innen durchzuführen.

Unternehmen und Gewerkschaften verhandeln über neue Verfahren des Wiegens

Die Mappings haben gezeigt, dass die Art des Wiegens der geernteten Orangen für die Beschäftigten eine zentrale Frage darstellt, da Intransparenz des Wiegens große Auswirkungen auf die Löhne haben kann. Es ist bisher nicht möglich, die großen Säcke geernteter Orangen so zu stabilisieren, dass eine genaue Messung erfolgen kann. Der Prozess wird deshalb mit dem Unternehmen verhandelt. Das Orangensaftnetzwerk sucht nach Modellen und Verfahren im Rahmen eines alternativen Benchmarks, in dem Best Practice-Lösungen gesucht werden. Eine Lösung dieses Problems wird mehr Kontrolle der Beschäftigten über den Produktionsprozess ermöglichen. Teil der Verhandlungen ist zudem die Suche nach einem Verfahren, das den Beschäftigten einen direkten Nachweis der von ihnen geernteten Menge an Orangen in Echtzeit erlaubt.

Auf der Suche nach einem Model entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Die Erfahrung der Gesundheitsmappings ermächtigt die Beschäftigten, Probleme am Arbeitsplatz zu identifizieren, die die Gesundheit beeinträchtigen, und selbst Änderungsvorschläge zu entwickeln. Aus diesem Grund verhandeln die Gewerkschaften mit Louis Dreyfus die Möglichkeit, diese Erfahrung auf die Zulieferer des Unternehmens auszuweiten. Diese Initiative ist wichtig, weil es mehr Arbeiter:innen entlang der Lieferkette ermöglicht, sich zu beteiligen, die eigenen Bedingungen zu analysieren und Verbesserung durchzusetzen. Falls die Umsetzung von Gesundheitsmappings auch bei Lieferanten möglich wird, wird das Orangensaftnetzwerk die Anzahl der Multiplikator:innen erweitern, um die verschiedenen Bildungsinstrumente auch an den Arbeitsplätzen umzusetzen. Diese Initiative eröffnet zudem die Möglichkeit, ein Pilotmodell für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Produktionskette zu etablieren.

ExChains Wein

Studie zu miserablen Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette

Arbeiter:innen im deutschen Lebensmitteleinzelhandel, wie auch die Farmarbeiter:innen in Südafrika sind durch Covid-19 weiteren Belastungen ausgesetzt. In Deutschland ist die kurze Lohndeckelung auf die Beschäftigten in den Supermärkten ohne nennenswerte Verbesserungen ihrer Situation dem kapitalistischen Normalvortrag gewichen. Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel experimentieren mit automatisieren Supermärkten. Die Zukunftsperspektiven vieler prekär Beschäftigter verschlechtern sich.

Südafrika hat auf dem afrikanischen Kontinent die höchsten Corona-Infektionszahlen. Die Wirtschaft ist zwischen Juni und September um 51% geschrumpft. Während zuvor schon 40% der erwerbsfähigen Bevölkerung arbeitslos war, sind seit Beginn der Pandemie weitere drei Millionen Menschen arbeitslos geworden. Besonders betroffen

Günstiger Wein, bitterer Nachgeschmack

WEINEXPORTE VON SÜDAFRIKA NACH DEUTSCHLAND

INFORMATIONEN FÜR GEWERKSCHAFTER*INNEN



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

Basisgewerkschaften in Europa und weltweit

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

von den Auswirkungen sind Frauen, ältere Menschen und migrantische Arbeiter:innen auf dem Land. Farmbesitzer:innen strukturieren ihre Betriebe um, setzen verstärkt auf Zeitarbeitskräfte und werfen Leute aus ihren Unterkünften. Die Betroffenen sind oft vor die existenzielle Wahl gestellt Essen oder Miete noch zahlen zu können. Eine Quarantäne ist nur mit beidem möglich. So ist Covid-19 auch in Südafrika eine Frage der Klassen- und Staatszugehörigkeit, sowie des Geschlechts.

Neue Bündnisse südafrikanischer Gewerkschaften während Covid-19

Die Gewerkschaften Südafrikas sind während der Pandemie zu einer neuen sozialen Kraft im Land geworden: Zum ersten Mal seit Ende des Apartheid-Regimes haben sich am 07. Oktober alle großen Gewerkschaftsverbände des Landes in gemeinsamen Aktionen zusammenschlossen und sind gegen die unzureichenden Maßnahmen des regierenden ANC auf die Straße gegangen. Der Gewerkschaftsdachverband COSATU, der historisch im Kampf gegen das Apartheidregime eng mit dem regierenden ANC verbunden ist, diskutiert zum ersten Mal offen die Frage, ob eine weitere Unterstützung des ANC noch angemessen sei.

Gemeinsame Studie zur Lieferkette Wein

Zu der auch ohne Covid-19 schon schlechten Situation der Beschäftigten hat TIE zusammen mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung, ver.di, CSAAWU und TCOE in Südafrika im Sommer eine umfangreiche Studie veröffentlicht. Sie kann auf unserer Webseite und der der Rosa-Luxemburg-Stiftung heruntergeladen werden: rosalux.de/weinstudie. Zum ersten Mal ist damit einer breiten Öffentlichkeit die Situation der Arbeiter:innen entlang der Weinlieferkette zugänglich gemacht. Neben den Problemen formulieren wir notwendige Schritte zur Verbesserung der Situation.

Broschüren für die Kolleg:innen

Um den gemeinsamen Kampf entlang der Lieferkette zu bestärken, erstellt TIE zwei Kurzfassungen dieser Studie. Eine Version für die Betriebsrät:innen des deutschen Lebensmitteleinzelhandels ist bereits fertiggestellt. Eine zweite Kurzfassung für die Farmarbeiter:innen ist in der Konzeptionsphase. Die Kurzfassungen sollen dazu genutzt werden, damit Kolleg:innen die gemeinsamen und unterschiedlichen Probleme entlang der Lieferkette kennenlernen und konkrete Wege zur Zusammenarbeit entwickeln können.

Erste Arbeitstreffen online und eine Delegationsreise nach Südafrika

Um auch vor Ort in den direkten Austausch zu kommen, war, wie zunächst im letzten Newsletter berichtet, eine Reise nach Südafrika im November 2020 geplant. Coronabedingt musste diese Reise verschoben werden. Im Januar / Februar 2021 wird das TIE-Netzwerk zur Lieferkette Wein eine Reihe von Arbeitstreffen online abhalten. Hierbei werden sich Beteiligte aus Südafrika, Brasilien, Mosambik und Deutschland zum ersten Mal begegnen und gemeinsam die Grundlage für eine zukünftige Arbeit legen. Insbesondere die Teilnahme von Kolleg:innen aus Brasilien und Mosambik zeigt die Stärken des TIE-Netzwerks, sich den konkreten Problemen der Arbeiter:innen von mehreren Seiten anzunehmen. So sind hochgiftige Pestizide in der Landwirtschaft, eine ungleiche Landverteilung, wie auch die äußerst prekäre Situation von Arbeitsmigrant:innen in allen drei Ländern zu bekämpfende Probleme.

Ziel, soweit Covid-19 dies zulässt, ist zudem eine erste Delegationsreise von TIE mit Vertreter:innen des Fachbereichs Handel von ver.di nach Südafrika im Juli 2021. Hier

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

Suchbewegungen

Nahezu überall stehen Gewerkschaften und betriebliche Initiativen vor großen Herausforderungen. Prekarisierung, weltweite Produktionsnetzwerke und neue Formen der Arbeitsorganisation haben das Feld der Lohnarbeit tiefgreifend verändert. Die Beschäftigten formulieren neue Bedürfnisse und Anforderungen auch an die Gewerkschaften, die hierauf kaum Antworten finden. Auch Netzwerke wie das unsere sehen sich mit neuen Fragen konfrontiert. Gemeinsam mit anderen Initiativen, Basisgruppen und gewerkschaftlichen Aktivist:innen wird nach Strategien aus der Krise gesucht und nach Antworten auf Herausforderungen, vor welche die aktuellen Umbrüche die Arbeit stellen. So suchen in einer gemeinsamen Initiative - Transnational Social Strike - Gruppen von prekär Beschäftigten aus vielen Ländern in Europa eine gemeinsame Gewerkschaftspraxis. Im Frankfurter Raum bemühen sich

werden die beteiligten Kolleg:innen einen Eindruck vor Ort bekommen und sich konkret über Probleme, Methoden der Mobilisierung, des Gesundheitsschutzes und Widerstandsstrategien austauschen.

VidaViva

Corona als Comic und ein wachsendes Netzwerk in Kolumbien

Das VidaViva-Netzwerk in Kolumbien trifft sich momentan aufgrund der Corona-Pandemie vor allem im virtuellen Raum und sucht nach Wegen und Methoden diese Zeit der beschränkten Handlungsfähigkeit möglichst gut zu nutzen.



Einerseits gab es das Bedürfnis, die Materialien, die bis jetzt vorhanden sind, zu überarbeiten, um eine bessere Darstellung des und Mobilisierung für das Netzwerk zu erreichen. Zudem kam die auf Idee auf, ein Comic zu entwickeln, welches die Gesundheitsarbeit von VidaViva mit der Corona-Pandemie in Verbindung bringt.

Das Comic behandelt in erster Linie die pandemische Situation und wie diese Arbeit, Leben und Gesundheit der Arbeiter:innen verändert. Protagonist ist unter anderem das personifizierte Virus, das in Diskussionen mit verschiedenen Personen darüber spricht, ob nun das Virus oder Menschen in der Gesellschaft entscheiden, welche Maßnahmen mit Bezug auf die Pandemie ergriffen werden. Es geht darum aufzuzeigen, wie Kapital und Staat versuchen mithilfe der Pandemie sukzessive Rechte und Errungenschaften der Arbeiter:innenbewegung zu Nichte zu machen.

Reformen zugunsten des Kapitals in der Krise

In Kolumbien gibt es den Versuch, den Achtstundentag abzuschaffen, damit die wichtigen Industrien ohne Überstunden länger produzieren können. Die Leih- und Werksarbeit soll ausgeweitet werden. Dadurch sollen angeschlagene Unternehmen eine bessere Aufbauhilfe erhalten, alles auf dem Rücken der Arbeiter:innen. Der Comic, der die Pandemie-Situation in den Rahmen von kapitalistischer Ausbeutung und staatlicher Kontrolle stellt, hat eine Auflage von 10.000 Stück und soll als Kombination von Bildern und Text vielen Kolleg:innen zugänglich sein und eine politische Diskussion über die Krise anstoßen.

Trotz der schwierigen Bedingungen für Gewerkschaften und Arbeiter:innen wächst das Netzwerk weiter. Drei neue Gewerkschaften sind VidaViva beigetreten. Zwei dieser kommen aus dem öffentlichen Sektor, die dritte aus der Lebensmittelindustrie. Alle drei sind im ganzen Land vertreten, was für Kolumbien eine Besonderheit darstellt. In der Regel sind verschiedene Gewerkschaften in einzelnen Regionen vertreten und nur selten bundesweit. Dies ist ein großer Fortschritt und bedeutet, dass nun Multiplikator:innen innerhalb der neuen Organisationen ausgebildet werden, damit die Mappingstrategie auch dort umgesetzt werden kann.

Aktivist:innen im Netzwerk Pre-kärlab, eine gemeinsame Praxis in den Bereichen Erwerbslosen-organisierung, soziale Dienste, Einzelhandel und anderen prekären Bereichen zu etablieren.

Daimler-Koordination / Auto

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

Rail sans Frontière

Vielfältige Protestbewegungen gegen Ausbau repressiver Staatsmaßnahmen in Frankreich

In Frankreich schreitet ein autoritärer Umbau des Staates in Namen der Sicherheit in der Krise voran. Doch trotz der Corona-Beschränkungen gibt es massiven Protest dagegen. Das Netzwerk der Basisgewerkschaften, die Gelbwestenbewegung und die antirassistische Bewegung sind im Moment sehr aktiv gegen das geplante globale Sicherheitsgesetz. Es soll unter anderem neue Polizeieinheiten einführen, die für mehr „Ordnung“ sorgen sollen. Im Zentrum des Protests steht die Strafbarkeit des Verbreitens von Bildern von Polizist:innen im Einsatz. Das kann praktisch ein Foto- und Filmverbot für Protestierende und sogar Journalist:innen bedeuten sowie Freiheit für brutales Polizeihandeln auf der anderen Seite. Keine der Polizeibrutalitäten, die in den letzten Jahren ans Licht kamen, wäre ohne die Bilder von Tatzeug:innen aufgedeckt worden, genauso wie der millionenfach besuchte und diskutierte Film über die „Violences policières“ nicht möglich gewesen wäre. Hier hatte sich in den letzten Jahren eine demokratische Öffentlichkeit entwickelt, die es in dieser breiten und intensiven Weise vorher nicht gegeben hat und ein Stück der Straffreiheit von Polizist:innen beendete. Damit ist das Gesetz ein Rückschritt und ein Meilenstein auf dem Weg zu einem autoritären Regime in Frankreich. Die Interessenlage ist dabei klar: eingebracht wurde es von einem Abgeordneten, der zuvor Leiter der Anti-Terrorerheiten Frankreichs war, initiiert wurde es von der Mehrheitsgewerkschaft in der Polizei, deren Mitglieder überwiegend rechtsextrem wählen.

Das Gesetz wurde Mitte November, zwei Jahre nach Beginn der Gelbwestenbewegung, in die Nationalversammlung eingebracht. Bereits an diesem Abend und in den darauffolgenden Tagen fanden landesweit Demonstrationen mit mehreren zehntausend Menschen statt. Das Besondere an den Protesten ist, dass das Spektrum der Protestierenden immer breiter wird: von Gelbwesten, Schüler:innen- und Student:innen-Initiativen, Journalist:innen und Anwaltsvereinigungen, Filmemacher:innen, über die Gewerkschaften Solidaires und CGT, anti-rassistische und ökologische Komitees bis hin zu Amnesty International und der Liga für Menschenrechte. Der Druck von der Straße führte tatsächlich zu einem Aussetzen der Verabschiedung und dem Versprechen einer Überarbeitung des Paragraphen.

Dennoch bleibt der Alltag für politisch Aktive schwierig, da es in Frankreich wieder massive Ausgangsbeschränkungen gibt und der öffentliche Raum größtenteils versperrt ist. Auch die allgemeine Unsicherheit über den Fortgang der Corona-Krise zehrt.



Thema: Digitalisierung

Seminarreihe Digitalisierung in der Industrie

Digitalisierung verändert die Art und Weise wie wir arbeiten, kommunizieren, konsumieren, kurz: wie wir leben. Hierüber scheinen sich die meisten Kolumnen in Wissenschaft, Politik und auch Gewerkschaften einig. Neue Technologien erscheinen dabei allerdings meist wie ein ‚Naturereignis‘ oder als naturwüchsiger ‚technischer Fortschritt‘. Nach Phase eins, zwei und drei der technischen Entwicklung komme nun eben eine vierte Phase - Industrie 4.0 -, die wir vermeintlich nicht aufhalten, sondern nur akzeptieren und uns ihr ‚anpassen‘ können. Folgerichtig reduzieren sich Diskussionen zumeist auf die Fragen, ob durch diese Entwicklung Arbeitsplätze mittel- und langfristig verloren gehen, welche Qualifizierung und welchen Datenschutz wir in Zukunft benötigen.

Unzufrieden über diese Beschränkung haben sich Kolleg:innen von TIE, Freudenberg und einigen weiteren Betrieben nach ersten Seminaren und Diskussionen mit Wissenschaftler:innen, Betriebsbesichtigungen, Besuchen in der Lernwerkstatt zu Digitalisierung der TU Darmstadt, u.a. 2017 dazu entschlossen, selbst eine Seminarreihe zu beginnen, in der wir:

1. ein eigenes Verständnis entwickeln, das miteinschließt, dass Technik und technische Systeme nicht einfach vom Himmel fallen, sondern produziert werden. Soziale Interessen und Folgen sind immer schon in technische Systeme mit eingewoben. Es geht deshalb nicht um ein für oder wider den Fortschritt, sondern welchen Fortschritt wir wollen und wie wir aktuelle und zukünftige Technologien mitbestimmen und für unsere Interessen nutzen können;
2. eine eigene Sprache zum Thema Digitalisierung finden;
3. Handlungsansätze zur Gestaltung von Technik bereits in der Entwicklung zu definieren und sie in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang einzuordnen.

Dem Thema wurde sich auf zwei Wegen genähert: erstens veränderte Handlungsfelder durch Digitalisierung und zweitens eine vorausschauende Arbeitsgestaltung. 2020 haben vier Seminare stattgefunden. Arbeitsergebnis dieser Diskussion ist, dass Prozesse der Digitalisierung tatsächlich grundlegende Veränderungen von Arbeit, Kontrolle, Beschäftigungsformen, von Selbstverständnissen der

Beschäftigten, aber auch typischen Konflikten im Betrieb und Instrumenten der Interessenvertretung bewirken. Zudem verändern Digitalisierungsprozesse die Organisation ganzer Wertschöpfungsketten, unser Verständnis von Demokratie, verändern Städte und die Auseinandersetzungen darum, unsere Bedürfnisse, unsere Kommunikation und Konsumgewohnheiten sowie die Kontrolle und die Zurichtung des menschlichen Körpers.

Hinsichtlich der betrieblichen Veränderungen wurde in der Seminarreihe der Vorschlag einer Modularen Betriebs- oder Konzernvereinbarung erarbeitet, die auf oben genannte Veränderungen und auf die Gestaltung von Zukunft ausgerichtet ist, einerseits konkret auf spezifische Handlungsfelder gerichtet, andererseits Raum für Offenheit und Phantasie ermöglicht. Als Teilvereinbarungen wurden, nicht abschließend, folgende Bereiche ausgemacht:

- Eckpunkte für die Organisation der Betriebsratsarbeit
- Gesundheit, Belastungsschutz und die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung
- Gesundheit und Gute Führung
- Recht auf Qualifizierung
- vorausschauende Technik- und Arbeitsgestaltung, einschließlich eines „sozialen Pflichtenhefts“ zur Gestaltung von Technologie bereits in der Planung

Dabei gilt, die Aktivierung und Beteiligung von Mitarbeitenden bei jedem Element als zentral zu begreifen. In der Seminarreihe entstand ein ‚lernendes und wachsendes Dokument‘, welches den Stand des gemeinsamen Verständnisses und der Schlussfolgerungen erläutert. Bei Interesse kann es angefordert werden. Auch hier suchen wir den Dialog.

