

In dieser Ausgabe

ExChains Bekleidung 2Südasiens: Kampf um
GewerkschaftsrechteBauerproteste in Indien – Wer
zu kämpfen wagt, gewinnt**ExChains Orangensaft** 4Erweiterung und Stärkung des
Netzwerks**ExChains Wein** 5Zusammenarbeit entlang der
Wertschöpfungskette geplant**VidaViva** 6

Interview: Am konkreten Körper

14. Internationale Konferenz:
Wie handlungsfähig bleiben?Mosambik: Mappings gegen
die soziale Krise**Basisgewerkschaften** 9Frankreich: Selbstverwaltung in
den Nordvierteln Marseilles**Suchbewegungen** 10

„Tara bei Sara!“

Primark: Gemeinsame Strategie
für Gesundheit und
DigitalisierungSeminarreihe Digitalisierung
in der Industrie**Ankündigung** 12International – Solidarisch –
Stark: Internationale Tagungen
im Juli 2022**TIE-Newsletter****Selbstorganisation für ein besseres Leben**

Die Verknüpfung des konkreten Kampfs für verbesserte Arbeitsbedingungen mit einer Veränderung der Menschen und einer Kritik der Herrschaftsverhältnisse ist zentral für unsere Arbeit als Basisnetzwerk. Durch selbstorganisierte Aktivitäten entwickeln Beschäftigte Ideen, wie ihre Arbeitsplätze und andere Lebensbereiche in ihrem Interesse umgestaltet werden könnten und setzen sich selbst für Veränderung ein. Solche Bemühungen sind immer auch Vorgriffe auf eine andere Gesellschaft ohne Ausbeutung und Ausgrenzung und ermöglichen Räume für Erfahrungen der Ermächtigung der eigenen Welt. Sie verändern die Beziehungen zwischen den Kolleg:innen, die nicht mehr von Konkurrenz, sondern von einem solidarischen Miteinander geprägt sind.

Das Gesundheitsmapping ist dabei seit vielen Jahren ein wichtiges Instrument. Es bietet einen kollektiven Raum für Diskussionen und Organisation, ermöglicht Fragen nach Gesundheit und gutem Leben mit konkreten Auseinandersetzungen im Betrieb zusammen zu diskutieren und infolge selbst aktiv zu werden.

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

In diesem Newsletter berichten wir über verschiedene aktuelle Erfahrungen der Selbstorganisation, die Nutzung von Mappings und anderen Instrumenten sowie die Reflexion der Arbeit unseres Netzwerks. Es geht um:

- den Kampf um Gewerkschaftsrechte und den historischen Erfolg der Bauernproteste in Südasien;
- die Planung der Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette Wein in Südafrika;
- Geschichte der Selbstermächtigung und Organisation durch Mappings im TIE-Netzwerk;
- gelungene Verhandlungen durch Mappings in der Orangensaftindustrie in Brasilien und in verschiedenen Branchen in Mosambik;
- die Reflexion und Weiterentwicklung der Gesundheitsarbeit auf der Konferenz in Brasilien;
- Erfahrungen der Selbstorganisation in Marseille;
- Organisationsprozesse um Gesundheit und Digitalisierung bei Zara und in der Industrie;
- Änderung! 2. Internationale Konferenz von TIE, ver.di, FES und RLS jetzt im Juli 2022.

Wir hoffen damit, 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 weiterhin vor große Herausforderungen. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen fielen Aktivitäten, mit denen wir unsere Arbeit finanzieren, in den vergangenen Monaten immer wieder 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

Südasien: Kampf um Gewerkschaftsrechte



Gewerkschaftsrechte sind Teil der Menschenrechte. Um gegen deren permanente Verletzungen in der Bekleidungsindustrie zu protestieren, organisierte die NGWF in Bangladesch am Tag der Menschenrechte eine Demonstration von Bekleidungsarbeiter:innen. Die Bekleidungsindustrie ist mit 42 Millionen Beschäftigten der größte Industriezweig in Bangladesch und erwirtschaftet 83 % des Exportwertes des Landes. Die Gewerkschaftsrechte werden jedoch ständig verletzt. Wenn Arbeiter:innen in einer Fabrik eine Gewerkschaft gründen, werden sie von den Eigentümern entlassen. Die Unternehmer zögern nicht, die Beschäftigten anzugreifen, zu verklagen oder die Fabrik vorübergehend zu schließen.

In der Pandemie haben sich diese Auseinandersetzungen in ganz Südasien verschärft. Unternehmen schließen gewerkschaftlich organisierte Standorte als Teil der Restrukturierung der Wertschöpfungskette. Doch auch Veränderungen im Produktionsalltag machen den Gewerkschaften zu schaffen: Kolleg:innen von der FTZ&GSEU in Sri Lanka berichten, dass Unternehmen gewerkschaftliche Organisationsbemühungen mit sogenannten ‚bio bubbles‘ unterlaufen. Offiziell dienen sie dem Infektionsschutz. In den Fabriken soll nur noch eine begrenzte Zahl Arbeiter:innen Kontakt

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 Aufmerksamkeit 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.

zueinander haben. Außerhalb dieser Blase soll es keine Gespräche mit anderen Beschäftigten geben. Dies erschwert gewerkschaftliche Organisation enorm.

Dabei geht es den Unternehmen nicht wirklich um die Gesundheit ihrer Arbeiter:innen. Seit Ausbruch der Pandemie wurden allein in Sri Lanka mehrere 10.000 Stellen in der Industrie abgebaut. Zugleich wird von den Arbeiter:innen erwartet, dass sie die gleichen Produktionsziele erfüllen, wie zuvor. Das geht nur durch rigorose Arbeitsverdichtung und gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen.

Podcast zu Erfahrungen im Bekleidungs-Netzwerk

Wie können Arbeiter:innen an beiden Enden der Wertschöpfungskette in ihrem Kampf gemeinsam handeln und sich dadurch stärken? Welche Erfahrungen und Auseinandersetzungen bringt die Digitalisierung der Wertschöpfungskette mit sich? Im Podcast ‚Democratizing Work‘ haben wir darüber gesprochen.



Mit Arbeitergeschichte das Netzwerk unterstützen

Um die Arbeit des *ExChains* Bekleidungs-Netzwerks zu unterstützen, gibt es ein neues Projekt: das „T-Shirt des Monats“. dna merch entwirft zusammen mit einem globalen Netzwerk von Künstler:innen exklusive T-Shirt-Designs, die von Ereignissen und Geschichten aus dem Archiv der Working Class History inspiriert sind. Ein Teil des Erlöses geht an die *ExChains*-Arbeit. Zur Website siehe QR-Code



Bauerproteste in Indien – Wer zu kämpfen wagt, gewinnt

Nach mehr als einem Jahr Protest von hunderttausenden Bäuer:innen und einem Generalstreik mit 250 Millionen Menschen, können die Bäuer:innen in Indien einen außerordentlichen Sieg feiern. Nach der Verabschiedung schwerwiegender Agrarreformen im September 2020 schlossen sich Bäuer:innen und ihre Gewerkschaften zum Bündnis Sanyukt Kisan Morcha (SKM) zusammen und kämpften erfolgreich gegen den neoliberalen Umbau. „Wir gratulieren der SKM zu ihrem historischen Kampf, in dem sie die Probleme der Landwirte im ganzen Land aufgriff,“ schreibt der Gewerkschaftsverband NTUI. Die NTUI und ihre Mitgliedsgewerkschaften, wie alle anderen fortschrittlichen Gewerkschaften im Land, hatten sich mit dem Kampf solidarisiert, der im November 2020 begann.

Der Protest richtete sich gegen drei Reformen der extrem rechten BJP-Regierung. Bisher wurden verschiedene landwirtschaftliche Produkte wie Reis und Weizen in staatlich kontrollierten Großmärkten gehandelt. Fiel der Preis unter ein bestimmtes Mindestniveau, griff der Staat ein und zahlte den Erzeuger:innen die Differenz. Jetzt sollten sowohl Handels- und Vertragsformen dereguliert als auch Preis- und Mengenregulierungen abgeschafft werden. Durch die Liberalisierung wäre es für große Agrarunternehmen und Investoren leichter, kleine und mittelgroße Bäuer:innen zu verdrängen. Die Landwirtschaft spielt in Indien eine sehr große Rolle. Sie trägt rund 15 Prozent zur Wirtschaftsleistung bei und ist Lebensgrundlage für rund 60 Prozent der 1,3 Milliarden Einwohner:innen des Landes.



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 Orangensaft gegründet. Die Erfahrungen des Bekleidungsnetzwerkes spielen dabei eine wichtige Rolle. Das Netzwerk

Nun wurden die Reformen zurückgenommen. „Es ist ein besonderer Moment in der Geschichte unseres Landes. Die anhaltende, kraftvolle und friedliche Agitation der Bauern hat eine arrogante und herzlose Regierung zum Einlenken gezwungen,“ so die NTUI.

ExChains Orangensaft

Erweiterung und Stärkung des Netzwerks

2021 war trotz Pandemie ein Jahr des Wachstums für das Netzwerk. Aktivist:innen der Land- und Industriearbeiter:innen besuchten Gewerkschaften in verschiedenen Regionen und stellten die Arbeit des Netzwerks vor. Es besteht inzwischen aus 37 Gewerkschaften aus den Bundesstaaten São Paulo, Pará, Minas Gerais und Sergipe, die eine gemeinsame Analyse der Wertschöpfungskette sowie gemeinsame Positionen und Strategien zur Stärkung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht entwickeln. Aktivitäten sind darauf ausgerichtet die Wertschöpfungskette zu verstehen, Informationen über Produktionsorte, Arbeitsbedingungen und Kollektivverträge zu sammeln und auszuwerten sowie gemeinsame Aktionen wie Radiosendungen, Bildungsarbeit oder Gesundheitsmappings umzusetzen.

Neu eingetretene Gewerkschaften nutzten nach Trainings von gewerkschaftlichen Multiplikator:innen bereits in der zweiten Jahreshälfte Gesundheitsmappings am Arbeitsplatz: auf Plantagen zur Produktion von Orangen und Dendê (Palmöl) in Pará, auf Orangenplantagen in Minas Gerais sowie bei weiteren Plantagen in São Paulo. Multiplikator:innen aus verschiedenen Bundesstaaten und Sektoren führten die Aktivitäten gemeinsam durch, was einen gegenseitigen Lernprozess ermöglicht und Zusammenhalt fördert. Weitere Mappings sind 2022 vorgesehen.

Die Mappings führen zur Weiterentwicklung der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, in denen nicht allein über Löhne oder Gesetzesverstöße, sondern über vielfältige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen regelmäßig verhandelt wird. In São Paulo führten in der zweiten Jahreshälfte Landarbeitergewerkschaften



zielt 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

mit einem Unternehmen der Großen Drei erfolgreich die Testphase eines neuen digitalen Modells zum Wiegen durch, das im letzten Bericht vorgestellt wurde. Kommen Unternehmen und Gewerkschaften nach dem Testlauf über den Prozess überein, soll das neue Wiegesystem auf alle Plantagen ausgeweitet werden. Das ist für die Beschäftigten ein großer Erfolg, da zuvor intransparentes Wiegen als wesentliche Ursache für Lohnverlust und Kontrolle durch die Vorgesetzten ausgemacht wurde.

Die Änderungen, die durch die Implementierung der Mappings erreicht werden, dienen dem Netzwerk insgesamt als Piloterfahrungen, die infolge durch die Gewerkschaften auf weitere Unternehmen ausgedehnt werden sollen. Weitere Piloterfahrungen werden zu Themen der Sammelunterkünfte der Beschäftigten, Ergonomie, Transport und Pestizide gesucht.

ExChains Wein

Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette geplant

Eine erste Delegation von TIE Deutschland, TIE Brasilien und ver.di Handel konnte mit Unterstützung der Rosa Luxemburg Stiftung Anfang Oktober 2021 nach Kapstadt reisen. Im persönlichen Austausch mit der Gewerkschaft CSAAWU wurde über aktuelle Strategien der Organisierung in den Betrieben diskutiert und konkrete Möglichkeiten einer Zusammenarbeit geplant.



Während des Aufenthaltes traf sich die Delegation mit Arbeiter:innen und gewerkschaftlichen Interessenvertreter:innen, besuchte Wohnstätten und konnte die Arbeitsbedingungen auf einer Weinfarm begutachten. Deutschland ist der zweitgrößte Importeur von Wein aus Südafrika und damit für die Branche von überragender Bedeutung. Die Preismargen sind dabei extrem ungleich verteilt. Mehr als 60 Prozent des Verkaufspreises teilen sich Discounter und abfüllende Kellereien in Deutschland. Nur etwa sieben Prozent landen bei den Winzern, bei den Arbeiter:innen kommen nur magere 1,4 Prozent bzw. ein Mindestlohn von 52 Euro pro Woche für 45 Stunden Arbeit an. Das liegt rund ein Drittel unter dem für die Existenzsicherung notwendigen Einkommen eines Haushalts in Südafrika. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wie Schutzkleidung gegen Pestizide, sanitäre Anlagen oder sauberes Trinkwasser auf der Arbeit gibt es kaum. 80 Prozent der Beschäftigten sind Saisonarbeiter:innen und Arbeitsmigrant:innen.

Auch das Leben außerhalb der Arbeit wird durch die Großgrundbesitzer bestimmt. Die Arbeiter:innen wohnen vielfach unter erbärmlichen Verhältnissen auf den Farmen. Ob sie mit Ehepartnern und Kindern zusammenleben dürfen, hängt vom Wohlwollen der Großgrundbesitzer ab. Die Farmen liegen weit außerhalb städtischer Infrastruktur. Der Zugang zu Schulen, Krankenhäusern und Behörden ist oft nur gegeben, wenn der Farmer den Transport ermöglicht. Farmbesitzer versuchen zudem immer wieder Gewerkschaften zu kriminalisieren.

Vor diesem Hintergrund tauschte die Delegation in einem zweitägigen Workshop mit betrieblichen Interessenvertreter:innen Erfahrungen in der Organisierung von Be-

Teil des Netzwerkes 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-Netzwerkes 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 Netzwerkes 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 Belastungen steigen. In *VidaViva* entwickeln Beschäftigte solidarische Strategien, die Belastungen zu reduzieren und Kontrolle über ihren Arbeitsalltag zu gewinnen. Das Netzwerk will allerdings nicht einfach Ar-



schäftigten in der Landwirtschaft und im Handel sowie über Entwicklungen in der Plattformökonomie und ihre Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen entlang Wertschöpfungsketten aus. Dabei berichteten die Vertreter:innen aus Deutschland und Brasilien von ihren Erfahrungen im Orangensaftnetzwerk.

Davon ausgehend werden die südafrikanischen Kolleg:innen mit Unterstützung brasilianischer Landarbeitergewerkschaften in der Umsetzung von Gesundheitsmappings und anderen gewerkschaftlichen Instrumenten geschult. Nach Piloterfahrungen auf Weinfarmen wird evaluiert, wie sowohl gewerkschaftliche Mobilisierung und Verhandlungsmacht als auch Formen der internationalen Zusammenarbeit gestärkt werden können. Ein Anfang ist also gemacht.

VidaViva

Interview: Am konkreten Körper

Emanzipatorische Praxis und Analysetechniken von Arbeitsbedingungen

Mappings werden in verschiedenen Varianten genutzt. Als „Gesundheitsmapping“ ist es in gewerkschaftlichen Kreisen nicht neu. Im TIE-Netzwerk wird es regelmäßig weltweit genutzt. In einem Interview mit der Gewerkschaftszeitung *express* haben wir von dessen Geschichte, unseren Erfahrungen und Erfolgen berichtet. *Ein leicht veränderter Auszug.*

Vielleicht könnt Ihr kurz schildern, woher die Idee und das Konzept des Mappings kommen, auf das Ihr Euch stützt, und wie ein typisches Gesundheitsmapping bei TIE aussieht. Worum geht es Euch dabei und warum wählt Ihr diesen Zugang?

Erste Ursprünge des Gesundheitsmappings waren Klassenkämpfe bei FIAT und anderen Industrien in Italien, die schließlich zu einer Änderung der italienischen Arbeiter:innen-Medizin führten. Dort haben Arbeiter:innen das Mapping genutzt, um sowohl die Arbeitsabläufe und -bedingungen besser zu analysieren, als auch, um Forderungen zum Arbeitsplatz zu entwickeln. Weitere Ursprünge liegen in einer pro-



beitsplätze 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 öffentlicher Hand bleiben oder in diese zurückgeführt werden, damit die Rechte der Beschäftigten



gressiven Gesundheitsbewegung im Kanada der 1970er Jahre. Unsere Variante des Gesundheitsmappings hat TIE wiederum in Brasilien im Austausch mit Aktivist:innen aus Europa und Nordamerika entwickelt. In Brasilien nutzen Gewerkschaften es zur Organisierung rund um das Thema Gesundheit in der Industrie, im öffentlichen Dienst, in der Landwirtschaft und im privaten Dienstleistungssektor.

Das Mapping besteht aus mehreren Schritten: Zunächst kleben Beschäftigte gemeinsam Punkte auf die Silhouette eines Körpers und markieren die Stellen, an denen sie gesundheitliche Beanspruchungen haben, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden. Da die Beschäftigten die Arbeitsrealität teilen, benennen sie ähnliche Probleme. Dies schafft ein kollektives Verständnis von den eigenen gesundheitlichen Problemen und dass sie von der Arbeit verursacht werden. Danach diskutieren Beschäftigte in einem weiteren Schritt unter dem Stichwort ›Unsere Welt‹, welche Folgen die Gesundheitsprobleme auf ihren Alltag haben. Beschäftigte schildern dann oft, dass sie kaum Zeit und Kraft für andere Aktivitäten haben, es wegen der Arbeit zu Hause Konflikte gibt und sie einfach erschöpft sind. Daran schließt eine Analyse des Arbeitsplatzes an: Auf einem Grundriss der Abteilung, des Büros, der Fabrikhalle oder der Filiale markieren die Beschäftigten gemeinsam die Ursachen für die Gesundheitsprobleme und analysieren die unterschiedlichen Belastungen. In einem letzten Schritt diskutieren sie Forderungen, um die Gesundheitsbelastungen abzustellen, und entwickeln eine gemeinsame Strategie, um sie im Betrieb durchzusetzen.

Wir haben schnell gemerkt, dass dieses Vorgehen überall funktioniert, weil es Beschäftigten ermöglicht, ihre Gesundheitsprobleme im Betrieb zu thematisieren, aber auch zu kollektivieren. Herrschaftsverhältnisse, die als ‚Beanspruchung‘ in unsere Körper eingegraben werden, werden als solche wieder sichtbar und damit veränderbar gemacht. [...]

Zum ganzen Interview:



14. Internationale Konferenz: Wie handlungsfähig bleiben?

Die Corona-Pandemie hat die Arbeit von Gewerkschaften weltweit verändert. So auch die Arbeit des VidaViva-Netzwerks. Während Unternehmen sehr schnell umfangreiche Transformationsprozesse mit staatlichen Hilfen im Rücken begonnen haben, wurde schon der bloße Kontakt der Gewerkschaften zu Kolleg:innen am Arbeitsplatz durch Home-Office-Regelungen, staatliche Kontaktbeschränkungen und den ver-

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 gesellschaftlichen Reichtums, für gesellschaftliche Transformation anstatt Herrschaft der globalen Konzerne und Finanzmärkte. Die beteiligten Gewerkschaften und Organisationen sehen sich den Prinzipien der Unab-

sperren Zugang zu Betrieben zu einem Problem. Die politische Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften wurde stark beeinträchtigt.

Das diesjährige VidaViva-Treffen Anfang Dezember in Brasilien war das erste seit Beginn der Pandemie und fand unter veränderten Bedingungen statt. Normalerweise nehmen rund 120 Personen aus acht Ländern teil, um die Strategie des Netzwerks zu besprechen und das nächste Jahr zu planen. Pandemiebedingt konnte das diesjährige Treffen nur mit einem Drittel der Aktivist:innen stattfinden. Einige Kolleg:innen aus Deutschland oder Mosambik brachten per Videokonferenz die Ergebnisse ihrer Gesundheitsarbeit ein.

Besprochen wurden die unterschiedlichen lokalen Herausforderungen seit Beginn der Pandemie und wie die Gewerkschaften mit diesen umgegangen sind. Dabei stellte sich heraus, dass es eine große Ungleichzeitigkeit in allen teilnehmenden Ländern im Umgang mit den aktuellen Herausforderungen gibt. Ein Teil der Gewerkschaftsbewegung konnte unter veränderten Bedingungen weiterarbeiten, während andere ihre Arbeit fast einstellen mussten.

Die Konferenz verhalf zu erneuter Motivation und so wurden Aktivitäten in sechs Bundesstaaten in Brasilien geplant. Neue Ideen zur Umsetzung von Mappings und anderen Instrumenten wurden entworfen, sodass gewerkschaftliche Praxis in Präsenz auch in Zeiten der Pandemie ermöglicht wird. Die Teilnehmenden waren sich zudem einig: Die Pandemie hat die Transformationsprozesse in den Unternehmen beschleunigt. Auf dem Treffen wurden deshalb auch neuen Themen wie Digitalisierung und die zunehmende Prekarisierung von Beschäftigung diskutiert, die durch den Umbau entstanden sind und der sich die Gewerkschaftsbewegung stellen muss.

Mosambik: Mappings gegen die soziale Krise

Die aktuelle soziale Krise verändert weltweit unser Leben, unsere Arbeit, unsere Art zu kommunizieren und uns zu organisieren. Auch in Mosambik durchleben Menschen eine soziale Krise, die zu den ohnehin prekären Arbeitsbedingungen und einem großen Anteil informeller Beschäftigung hinzukommt. An den Arbeitsplätzen sieht man akute Probleme: keine ausreichenden Sicherheitsmaßnahmen z.B. beim Gesundheitspersonal; zunehmend längere Arbeitszeiten und Arbeit, die mit nach Hause genommen wird; die Entlassung älterer Beschäftigter, der so genannten Risikogruppe. Zudem gibt es illegale Entlassungen und Menschen migrieren auf der Suche nach Arbeit in Nachbarländer.



hängigkeit, 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 Aktivist:innen im Netzwerk PrekärLab, eine gemeinsame Praxis in den Bereichen Erwerbslosenorganisation, soziale Dienste, Einzel-

Durch Mappings in verschiedenen Branchen konnte auch 2021 über Gesundheit am Arbeitsplatz diskutiert werden. Sie wurden im Agrarsektor, im Energiesektor, in der Zuckerproduktion, im Handel und im Transportwesen durchgeführt. Zentrale Ergebnisse waren der permanente Stress aufgrund eines unsicheren und unterbezahlten Arbeitsplatzes und fehlende Perspektiven, strukturelle Veränderungen für das Wohlbefinden vorzunehmen und damit ein besseres Leben zu ermöglichen. Die Mappings werden in Mosambik vor allem dazu genutzt Betriebsvereinbarungen und betriebliche Gewerkschaftskomitees zu stärken. Dadurch konnten konkrete Verbesserungen erreicht werden:

- eine Verringerung der Produktionsziele im Zuckerrohrsektor und die Etablierung von Arbeitsverträgen für Saisonarbeiter:innen
- die Einführung von Verträgen in der Landwirtschaft, wo Arbeiter:innen ohne Verträge arbeiteten
- die Verbesserung von Ausrüstung und Schutzkleidung in der Landwirtschaft
- der Abschluss von Tarifverträgen im Handel und in Supermärkten. Beschäftigte bekommen zusätzlich einen Korb mit Grundnahrungsmitteln sowie Verpflegung in den Pausen.

Auf diese Verbesserungen soll aufgebaut und der Prozess weitergeführt werden.

Basisgewerkschaften

Frankreich: Selbstverwaltung in den Nordvierteln Marseilles

Vor zwei Jahren, mit Beginn der Pandemie, breiteten sich Armut und Hunger in den armen Nordvierteln von Marseille aus. Die Erwerbslosenrate lag bei 40 Prozent. Viele Bewohner:innen haben prekäre Jobs im Dienstleistungsbereich, die schnell gekündigt wurden. Die staatlich bereitgestellten Finanzmittel reichen nicht aus. Aus dieser Situation heraus entstanden Initiativen von Menschen, die überlegten, wie die Versorgungslage gemeinsam verbessert werden kann.

Bewohner:innen der Stadt, Einzelhändler, Bäcker und andere Lebensmittelversorger wurden aufgerufen sich am Zusammentragen von notwendigen Lebensmitteln zu beteiligen. Der Aufruf wurde von der Gewerkschaft für eine bäuerliche Landwirtschaft, der *Confederation Paysanne*, und von den *Solidaires-Gewerkschaften* aufgegriffen. Gleichzeitig beteiligten sich weitere Gewerkschafter:innen an den Aktionen. Am ersten Sammelort trafen sich Bewohner:innen und Menschen, die sich vorher nicht kannten, wie zum Beispiel die Bauern der Region und die Bewohnerschaft der Nordquartiere. Alle waren überrascht von der spontanen Hilfsbereitschaft, aber auch von der kollektiven Intelligenz, wie diese Versorgungsaufgaben gemeinsam geplant und umgesetzt wurden. In den Versammlungen und den Aktionen ist es gelungen, kollektive und solidarische Momente zu erleben.

In den Nordvierteln gab es zudem eine MC-Donalds Filiale, die kurz vor Beginn der Pandemie wegen zu geringer Rentabilität geschlossen werden sollte. Die Belegschaft hatte schon in den Vorjahren mit Streikaktionen soziale Verbesserungen durchgesetzt. Nun wurde die Filiale besetzt. Einer der Streikenden war dort Manager, kam aber aus den Nordquartieren und wusste genau, wie wichtig diese Filiale als soziales Zentrum war, trotz des ‚Malbouffe‘, des schlechten Essens, das dort angeboten wurde.

Die Pandemie kam und mit ihr die Idee, nicht nur die Filiale zu besetzen, sondern auch die verschiedenen entstandenen Versorgungslager dort zusammenzuführen. Von da an versammelten sich jeden Tag in der Woche Hunderte von Menschen, um ihr

handel 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, anti-

Versorgungspaket abzuholen. Gleichzeitig ging die Auseinandersetzung um die Zukunft der Mc Do Filiale weiter. In gemeinsamen Versammlungen entstand die Idee, die Filiale in ein selbstverwaltetes soziales Restaurant zu verwandeln, mit Bio-Burgern zu gestaffelten Preisen. Nach längeren Verhandlungen hat die linke Mehrheit in der Stadtversammlung beschlossen, das Gebäude zu kaufen, und mit den Besetzer:innen vorerst einen einjährigen Pachtvertrag geschlossen.

Es gibt viel zu tun, um all die Pläne umzusetzen und es ist beeindruckend, die Dynamik des Selbstverwaltungsprozesses zu verfolgen. Egal, wie die nächsten Monate weitergehen, die zweijährige Erfahrung gelebter demokratischer Selbstbestimmung verschwindet nicht mehr.

Suchbewegungen

„Tara bei Sara!“

Beschäftigte des Modeeinzelhändlers entwickeln Comic zum internationalen Umbau des Unternehmens



„Was bist du denn?“, fragt die Kundin, als das kleine T-Shirt Tara aus dem Karton springt. Tara ist die Hauptfigur des Comics, das Zara-Beschäftigte gemeinsam mit TIE und ver.di Fachbereich Handel erarbeitet haben. Betriebsräte und Gewerkschafter:innen nutzen das Comic als Instrument, um den Umbau des Unternehmens im Betrieb und auf Betriebsversammlungen zu thematisieren. Tara provoziert Diskussionen zu Digitalisierung, krank machenden Arbeitsbedingungen und Ausbeutung entlang der Wertschöpfungskette.



Der Comic dient den Gewerkschafter:innen als Instrument, um ein Bewusstsein für die Veränderungen im Unternehmen zu schaffen und ein gemeinsames Verständnis unter den Kolleg:innen zu schärfen. Tara ist Teil einer Strategie für gesündere Arbeitsbedingungen: in Zara-Betrieben haben Kolleg:innen begonnen mit dem Arbeitsplatzmapping Forderungen für gesündere Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Beschäftigte in mehreren Filialen in Frankfurt und in Wiesbaden haben gemeinsam ihre Arbeitsplätze analysiert und Forderungen entwickelt, die nun durchgesetzt werden sollen. Ein Beispiel: an den Umkleiden haben die Beschäftigten viele Aufgaben zur gleichen Zeit. Das ist nicht zu bewältigen und macht Stress. Die Beschäftigten haben als Forderung entwickelt, dass ein:e Kolleg:in die Kund:innen in Empfang nimmt und die dabei anfallenden Tätigkeiten erledigt und ein:e Kolleg:in für die Verabschiedung der Kund:innen und Bearbeitung der nichtgekauften Ware zuständig ist. So sollen die Arbeiten in einem angemessenen Tempo erledigt werden können.

Diese Auseinandersetzungen haben Bedeutung über die einzelne Filiale hinaus. Im Zuge der Digitalisierung der Wertschöpfungskette restrukturiert Zara beständig die Arbeitsabläufe entlang der Kette mit dem Ziel größtmöglicher Flexibilität und Effizienz. Die Digitalisierung verschärft so bestehende Gesundheitsbelastungen. Arbeitsabläufe werden standardisiert, verglichen und digital gesteuert. Kämpfe um die konkrete Arbeitsorganisation sind somit nicht nur Verbesserungen für die Kolleg:innen, sondern die Kolleg:innen nehmen zugleich Einfluss auf den internationalen Umbau. Der Comic hilft, sich diese Ver-

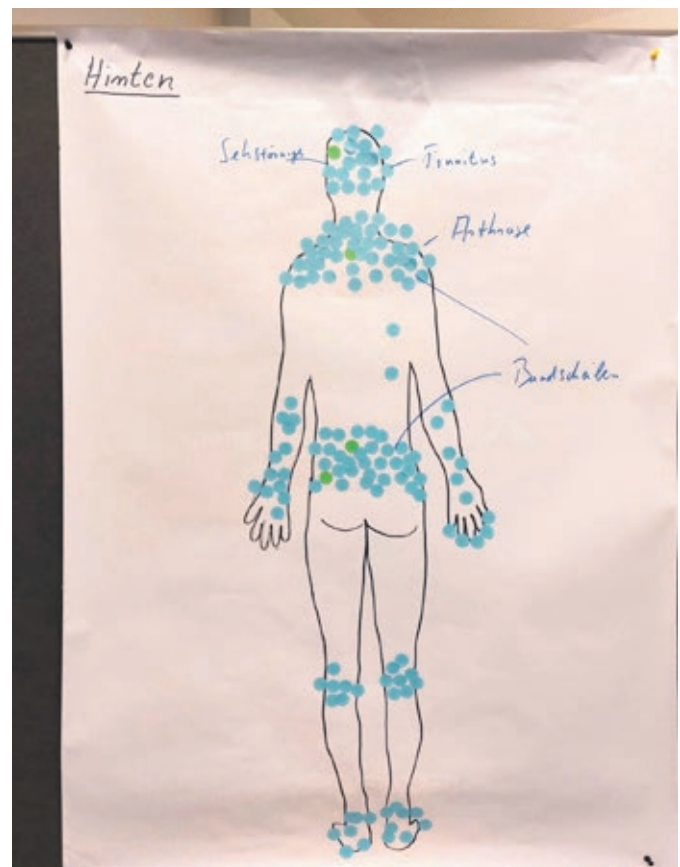
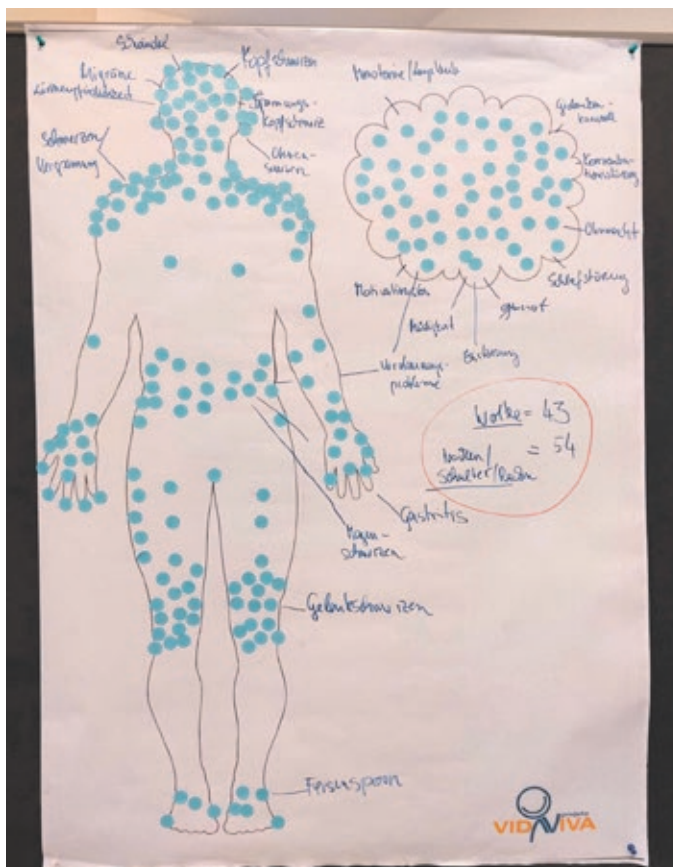
kapitalistisch, an der Basis orientiert und von dem Interesse getragen, über den eigenen Tellerrand hinaus auch internationale Zusammenhänge begreifen zu wollen und entgegen engstirnigem „Standortdenken“ Solidarität in der BRD und darüber hinaus zu fördern. Da die Konzernstrategien weltweit angelegt 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.

bindungen bewusst zu machen und gemeinsamen Forderungen zu finden.

Primark: Gemeinsame Strategie für Gesundheit und Digitalisierung

Lange Zeit galt Primark als Nachzügler in Sachen Digitalisierung im Einzelhandel. Mittlerweile kündigen sich Veränderungen beim irischen Modekonzern an: Beschäftigte sollen flexibel in allen Abteilungen eingesetzt werden und der Konzern will feste Schichten auflösen. Die Erfahrung mit dem digitalen Umbau bei H&M und Zara zeigen, dass diese Veränderungen Vorbote für größere Umbrüche sind. Denn nur wenn Beschäftigte flexibel nach Unternehmensbedarf eingesetzt werden können, realisieren digitale Technologien ihr Potenzial für das Unternehmen. Die angestrebten Veränderungen sollen dem Unternehmen passgenauen Personaleinsatz je nach Kund:innenaufkommen und Arbeitszeiten je nach unternehmerischem Bedarf ermöglichen – starre Regelungen im Interesse der Beschäftigten stehen da im Wege.

Gleichzeitig erleben die Beschäftigten bei Primark schon heute enorme Gesundheitsbelastungen durch die Arbeit. Beständiger Arbeitsdruck und Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Personalmangel, ein hohes Arbeitstempo und zu viele Aufgaben gleichzeitig



halten das Stresslevel permanent hoch. Psychische Belastungen sind an der Tagesordnung. Die Beschäftigten erwarten, dass diese Konfliktfelder durch die anstehenden Veränderungen verschärft werden. Auch dies ist eine Lehre aus dem Umbau bei H&M und Zara.

Daher entwickeln ver.di Handel, Betriebsrät:innen, Gewerkschafter:innen bei Primark und TIE eine Strategie, um frühzeitig Einfluss auf Veränderungen im Unternehmen zu nehmen und gesunde Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In mehreren Filialen wollen sie koordiniert das Arbeitsplatz-

mapping nutzen, um ihre Kolleg:innen zu organisieren. Gemeinsam sollen ein Bewusstsein für Gesundheitsprobleme geschaffen und die Ursachen am Arbeitsplatz bestimmt werden, um dann Forderungen an gesündere Arbeitsbedingungen zu stellen. Die Beschäftigten definieren Strategien, wie diese umgesetzt werden. So sollen Veränderungen im Unternehmen im Interesse der Beschäftigten verhandelt werden. Dies ermöglicht es den aktiven Kolleg:innen den Wandel nicht zu erleiden, sondern für gute Arbeits- und Lebensbedingungen zu kämpfen.

Seminarreihe Digitalisierung in der Industrie

Diskussionen über Digitalisierung reduzieren sich immer wieder 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 Kolleg:innen von TIE, Freudenberg und weiteren Betrieben eine Seminarreihe begonnen, in der wir:

1. ein eigenes Verständnis entwickelten, das miteinschließt, dass Technik und technische Systeme nicht einfach vom Himmel fallen, sondern produziert werden; soziale Interessen, Herrschaftsverhältnisse und Auswirkungen immer schon in technische Systeme mit eingewoben sind.
2. Handlungsansätze zur Gestaltung von Technik bereits in der Entwicklung definieren und sie in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang einordnen. Dabei galt es, die Aktivierung und Beteiligung von Beschäftigten in jedem Moment als zentral zu begreifen.

Arbeitsergebnis dieser Diskussion ist, dass Prozesse der Digitalisierung 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 von Wertschöpfungsketten, unser Verständnis von Demokratie, ganze Städte und die Auseinandersetzungen darum, unsere Bedürfnisse, unsere Kommunikation und Konsumgewohnheiten sowie die Kontrolle und die Zurichtung des menschlichen Körpers. Es geht somit nicht um ein für oder wider den Fortschritt, sondern wie wir aktuelle und zukünftige Technologien mitbestimmen und für unsere Interessen nutzen können. Durch einen Austausch mit ver.di Handel flossen Ergebnisse dieser Diskussion immer wieder in die Arbeit von Gesamtbetriebsräten und Tarifkommissionen im Handel und zurück.

2021 haben vier Seminare hierzu stattgefunden, aus denen ein ‚lernendes und wachsendes Dokument‘ weiterentwickelt wurde, das den Stand des gemeinsamen Verständnisses und

der Schlussfolgerungen erläutert. Bei Interesse kann der Arbeitsbericht angefordert werden (schreibt an info@tie-germany.org). Neben der Ausarbeitung einer Modularen Betriebs- oder Konzernvereinbarung, die auf die genannten Veränderungen und auf die Gestaltung von Zukunft ausgerichtet ist, entstand die Idee eines Pilotprojekts zur Entwicklung von Assistenztechnologien, die eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit (Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Kontrolle über Arbeitsschritte und ihre Ausführung, gesundheits-erhaltende Arbeitsleistung) fördern. Der Konzernbetriebsrat eines Automobilzulieferers bemüht sich derzeit in Zusammenarbeit mit TIE um eine Kooperation mit der TU Darmstadt und dem Unternehmen. Die Kooperation soll zunächst auf eine Assistenztechnologie begrenzt werden und den Betriebsrät:innen eine konkrete Lernerfahrung bei der Formung von Technologie in der Frühphase der Entwicklung ermöglichen. Das Pilotprojekt wird infolge evaluiert, weiterentwickelt und in Zukunft auch auf autonome Software bzw. Delegationssysteme erweitert.

Ankündigung

International – Solidarisch – Stark: Internationale Tagungen im Juli 2022

Aufgrund der Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie werden unsere internationalen Tagungen erst im Sommer stattfinden:

2. Internationale Konferenz zu „Gewerkschaftlicher Arbeit entlang von Wertschöpfungsketten“ von ver.di, RLS, FES und TIE: Juli 2022 in Berlin

TIE internationales Arbeitstreffen:
08. bis 10.07.2022