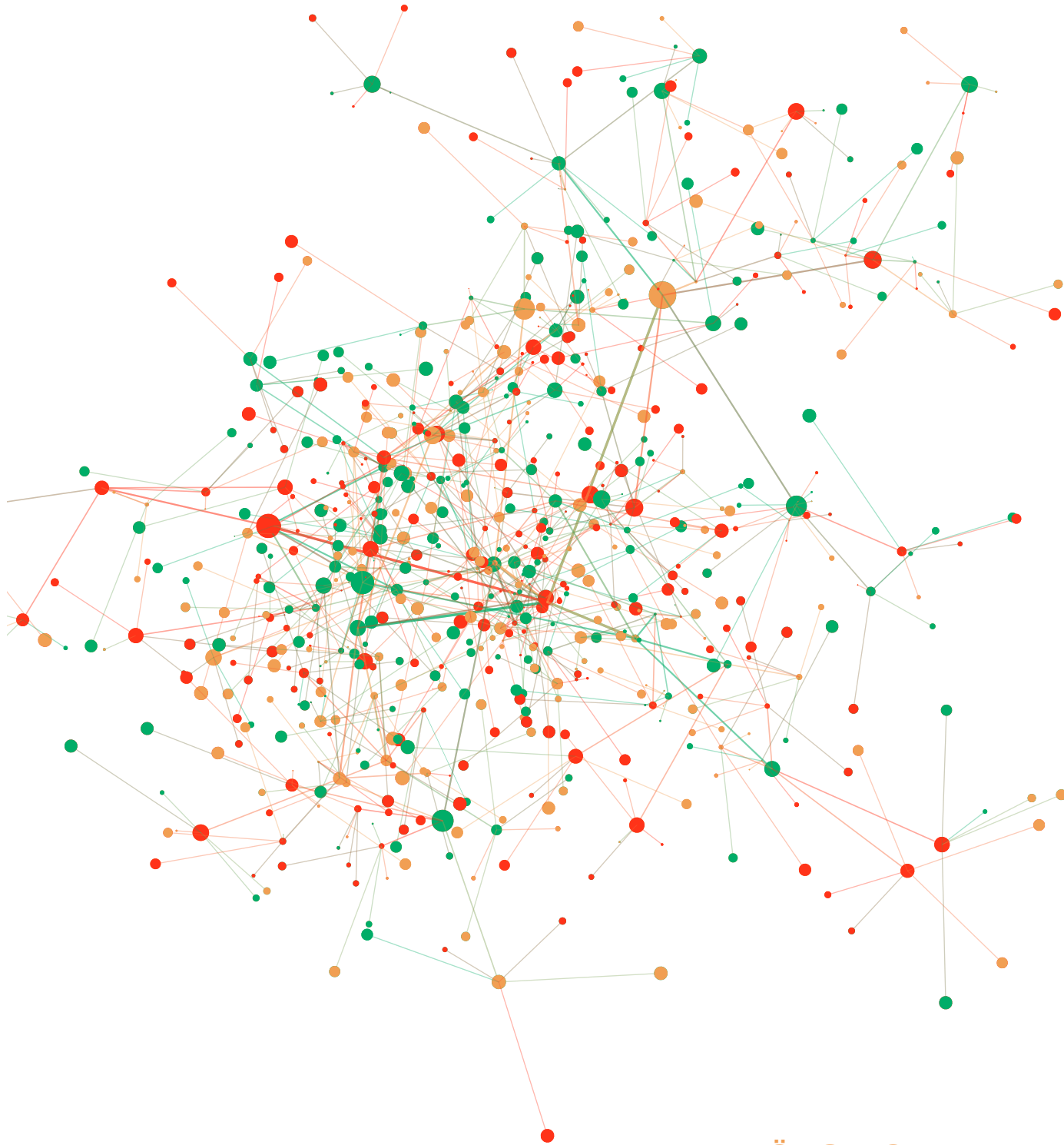


**STUDIEN**

**ROSA LUXEMBURG STIFTUNG**



JÖRG NOWAK

**GRENZÜBERSCHREITENDE  
SOLIDARITÄT UNTER  
ARBEITERINNEN**

**EINE BESTANDSAUFNAHME  
ANHAND VON VIER FALLSTUDIEN**

JÖRG NOWAK

**GRENZÜBERSCHREITENDE  
SOLIDARITÄT UNTER  
ARBEITERINNEN**

**EINE BESTANDSAUFNAHME ANHAND  
VON VIER FALLSTUDIEN**

JÖRG NOWAK ist promovierter Politikwissenschaftler, Postdoc-Fellow der Universität Kassel und arbeitet bei einer deutschen NGO. Letzte Veröffentlichung: «Althusser: Die Reproduktion des Materialismus» (2016, Hrsg. mit Ekrem Ekici und Frieder Otto Wolf)

## **IMPRESSUM**

STUDIEN 10/2016

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Stefan Thimmel

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · [www.rosalux.de](http://www.rosalux.de)

ISSN 2194-2242 · Redaktionsschluss: Mai 2016

Illustration Titelseite: Frank Ramspott/iStockphoto

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

## INHALT

Organisationsformen der Arbeiterklasse im globalen Kapitalismus . . . . .	5
Chemiekreis (seit 2005: BaSo – Basis Initiative Solidarität) . . . . .	8
Coca-Cola-Allianz . . . . .	12
ExChains . . . . .	16
Netzwerk Bahn ohne Grenze. . . . .	20
Strategische Schlussfolgerungen . . . . .	23
Literatur . . . . .	27

## ORGANISATIONSFORMEN DER ARBEITERKLASSE IM GLOBALEN KAPITALISMUS

Vor einigen Jahren äußerten mehrere AutorInnen in der internationalen Diskussion geradezu euphorisch die Erwartung, dass die Globalisierung des Kapitals und die neuen Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation bald zur Hegemonie der Arbeiterklasse führen könnten (Webster et al. 2008; Evans 2010). Dafür übersahen sie großzügig die politischen Hindernisse, veränderte technische und ökonomische Bedingungen wurden als hinreichend angesehen. Diese optimistische Sicht provozierte den harschen Widerspruch von Michael Burawoy (2010), der statt einer heraufziehenden Hegemonie des Proletariats nur vereinzelte partikuläre Widerstände sah, was eine erbitterte Debatte zwischen beiden Seiten hervorrief. Der Optimismus im Hinblick auf international koordinierten Arbeiterwiderstand angesichts der fortlaufenden Internationalisierung des Kapitals und die ihm folgende Ernüchterung angesichts der Schwierigkeiten einer effektiven transnationalen Vernetzung bilden einen Zyklus im Diskurs, der sich regelmäßig wiederholt. Bereits in den 1960er und 1970er Jahren gab es in Anbetracht der größeren Relevanz multinationaler Konzerne eine Debatte in der internationalen Arbeiterbewegung, die große Hoffnungen aus der neuen Form der Internationalisierung des Kapitals schöpfte (Emmanuel 1970; Bettelheim 1970; Matthöfer 1971; Nehls 1973; Piehl 1974; Altvater 1974; Busch 1974; Levinson 1974). Schon damals wurde gemutmaßt: «Die gegenwärtige Euphorie in bezug auf Möglichkeiten gewerkschaftlicher Internationalisierung könnte dann resignativ in einen nationalen Pragmatismus umschlagen, dem jeglicher Versuch gewerkschaftlicher Internationalisierung als «illusionär» erscheint» (Hildebrandt et al. 1976: 30).

Seit den späten 1960er Jahren wurden in einigen großen Konzernen sogenannte Weltkonzernausschüsse eingerichtet, in denen sich Gewerkschaften aus verschiedenen Ländern koordinierten. Viele GewerkschafterInnen hegten die – bald enttäuschte – Hoffnung, dass durch diese Ausschüsse eine effektive Kontrolle des Agierens multinationaler Konzerne möglich sei. Zuerst wurden diese Ausschüsse 1966 bei General Motors (GM), Ford, Chrysler, VW und Mercedes-Benz, in den folgenden zehn Jahren dann auch in mehr als 20 weiteren Konzernen der Chemie-, Elektronik-, Öl-, Lebensmittel- und Automobilindustrie eingerichtet (ebd.: 44). Zugleich untersagten IG-Metall-VertreterInnen explizit auf der 2. Generalversammlung des Europäischen Metallarbeiterbundes im Oktober 1974 internationale Kontakte auf Betriebsebene (Olle 1975: 169 ff.). Die Schwäche der Weltkonzernausschüsse war aber keineswegs ausschließlich in dieser Gängelung der Basis in den Betrieben begründet, sondern vor allem in weiterhin bestehenden großen Unterschieden zwischen den Bedingungen in verschiedenen Standorten, wie etwa den unterschiedlichen Produktivitätsniveaus (Hildebrandt et al. 1976: 53; Mertens 2013).

Interessant ist in diesem Zusammenhang die These von Eckart Hildebrandt et al. (1976: 38), dass die Gewerkschaften in Phasen kapitalistischen Wachstums zu national orientierten Strategien neigen, während sich in Phasen ökonomischer Stagnation regelmäßig «ein relativer Aufschwung internationaler Gewerkschaftsaktivitäten zeigt». Diese setzten immer dann ein, wenn bereits erreichte nationale Reproduktionsniveaus der Arbeiterklasse gefährdet seien. Hildebrandt et al. schlussfolgern daher: «In diesem Sinne kann der Inhalt gewerkschaftlicher Internationalisierung als Form eines «nationalen Protektionismus» der Gewerkschaften beschrieben werden» (ebd.). Diese Charakterisierung kann nun sicherlich nicht verallgemeinert, sollte aber für die Kontextbedingungen der internationalen Vernetzung von ArbeiterInnen zumindest mitbedacht werden. So ging Mitte der 1950er Jahre die erste Initiative für einen Weltkonzernausschuss von der US-Branchengewerkschaft United Automobile Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) aus – sie wollte eine Lohnparität zwischen amerikanischen und westeuropäischen Werken der US-Automobilkonzerne erreichen. Dieser Zusammenarbeit verweigerte sich die IG Metall zunächst. Erst als auch in Westeuropa die Autokonzerne mit massiven Auslandsinvestitionen begannen, war auch die IG Metall zu dieser Zusammenarbeit bereit, da sie eigene protektionistische Bedürfnisse entwickelte (ebd.: 43).

Nach wie vor ist nicht entschieden, was die probatesten Mittel sind, um eine Angleichung von Löhnen und Arbeitsproduktivität im globalen Maßstab herzustellen. Die Lohndifferenz zwischen OECD-Ländern und Nicht-OECD-Ländern in der Produktion steht inflationsbereinigt immer noch beim Faktor 1:10 (Cope 2015: 316 ff.; dabei ist zu beachten, dass auch Mexiko zur OECD gehört). Trotz einer fortschreitenden Internationalisierung und Globalisierung bleiben erhebliche nationale Differenzen zwischen Wirtschaftsräumen bestehen und selbst innerhalb nationaler Wirtschaftsräume verstärken sich die sozialen Unterschiede zunehmend.

Ein neues Argument in der Debatte war ab den 1990er Jahren, dass die Just-in-Time-Produktion neue Chancen des Widerstands für ArbeiterInnen eröffne. Dabei wurde oft zu Recht argumentiert, dass die globalen Produktionsketten den ArbeiterInnen zahlreiche Möglichkeiten des Eingriffs bieten und so effektiver zu unterbrechen sind. Das geschah beispielsweise bei General Motors 1998, als der Streik von 9.200 ArbeiterInnen in zwei GM-Werken in Flint/Michigan zur Folge hatte, dass zeitweise 193.500 ArbeiterInnen von GM und dem Zulieferer Delphi in 144 Fabriken in den USA, Kanada, Singapur und Mexiko die Arbeit einstellen mussten (Herod 2002) – oder bei der einmonatigen Aussperrung beim Autozulieferer Rico in Gurgaon bei Neu Delhi im Jahr 2009, aufgrund der drei GM-Wer-

ke in den USA und Kanada stillstanden (Gurgaon Workers News 2009). Die Unternehmen analysieren solche Schwachstellen jedoch genau und restrukturieren die Produktion entsprechend: Viele Werke laufen unterhalb der maximalen Auslastung und können durch flexiblen Einsatz von Arbeitskräften schnell hochgefahren werden, wenn woanders gestreikt wird; und die Zuliefererketten werden zunehmend so organisiert, dass Zulieferer auch ersetzt werden können. Schwachstellen bleiben natürlich weiterhin bestehen. Zwischen den objektiven Möglichkeiten transnationaler Organisation und den tatsächlich genutzten Spielräumen besteht aber in jedem Fall eine Kluft. Diese resultiert aus einer mangelnden politischen Vermittlung dieser Sachverhalte, das heißt aus der fehlenden Kommunikation zwischen den ArbeiterInnen und damit auch aus der bisher nur in Ansätzen vorhandenen Organisation.

Zwischen folgenden beiden Polen positionieren sich die ArbeiterInnen: Da ist einmal die bewusste, national aufgeladene Konkurrenz mit ArbeiterInnen anderer Nationen (im jeweiligen Inland oder Ausland), das heißt ein nationalistischer und rassistischer Trade-Unionismus. Solch eine eng auf ökonomische Interessen einer bestimmten Sektion von ArbeiterInnen beschränkte Politik ist den deutschen Gewerkschaften keineswegs fremd. Man erinnere sich an die offen antiungarischen Kundgebungen von IG-Metall-Mitgliedern im Zuge der Schließung des Handywerks von Siemens/BenQ Mobile in Kamp-Lintfort in den Jahren 2006/07, das nach Ungarn verlagert wurde; oder an die antiamerikanisch geführte Kampagne der IG Metall zur Rettung von Opel im Jahr 2009, die sich gegen GM richtete, aber keine Solidarität mit anderen europäischen Werken beinhaltete. Der andere Pol wäre eine Politisierung der Gewerkschaftsarbeit, die den Kampf um die Verbesserung der Reproduktionsbedingungen der Ware Arbeitskraft mit der genannten Perspektive einer Hegemonie der Arbeiterklasse verbinden würde.

Um dieses Spannungsfeld, in dem die transnationale Vernetzung von ArbeiterInnen stattfindet, analytisch zu beschreiben, werden im Folgenden drei Dimensionen der Organisation unterschieden.

- Als Erstes ist die Frage nach den politischen Einheiten der Organisation zu stellen. Welche Akteure sind relevant und wer hat welche Rolle? Soll transnationale Organisation sich vor allem an der Basis in den Betrieben orientieren oder über die Gewerkschaftsfunktionäre organisiert werden? Soll sie überhaupt über die Institution Gewerkschaft laufen, völlig ohne Gewerkschaft oder in Zusammenarbeit mit NGOs, Stiftungen oder anderen sozialen und politischen Organisationen? Welche Rolle spielen schließlich die globalen Gewerkschaftsdachverbände?
- Neben der «Organisationsfrage» auf der Ebene der politischen Form stellt sich aber auch die Frage nach der Ebene der Organisation: Soll sie innerhalb eines Konzerns erfolgen oder innerhalb einer Branche? Gerade die schnellen und häufigen Restrukturierungen von Weltkonzernen zum Beispiel im Chemiebe-

reich durch Unternehmensverkäufe – hier werden bisherige Branchendefinitionen durch die Kapitalseite ziemlich durcheinandergewirbelt – lassen eindeutige Lösungen in diesem Zusammenhang kaum zu. Auch die komplexen Zuliefererketten im Automobilbereich stellen eine Fokussierung auf einen Konzern oder eine Branche infrage. Die flexiblen Netze von Hunderten von Zulieferfirmen in einer Industrieregion lassen eher eine Organisation in der Fläche, zum Beispiel innerhalb eines Industriegürtels, als effektiv und sinnvoll erscheinen.

- Als dritte Frage stellt sich die nach den Zielen von transnationaler Vernetzung in Betrieben. Geht es bloß um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch vereinten Druck auf das Kapital, oder geht es langfristig darum, die gesamte ökonomische und politische Ordnung des Kapitalismus zu beseitigen? Wenn innerhalb der bestehenden Ordnung selbst kleinste Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nur durch sehr militante und entschlossene Kämpfe erzielt werden können (und auch das nur manchmal), sollte dies nicht auch Konsequenzen für die Form der Organisation haben? Um die bestehenden staatlichen und politischen Strukturen abzuschaffen, durch die die globale Ausbeutung organisiert wird, sind die sozialdemokratisch geprägten globalen Gewerkschaftsverbände offensichtlich nicht geeignet. Auf der anderen Seite entstehen aktuell zwar viele neue Gewerkschaften und andere alternative Formen der Organisation von Arbeitenden, aber nur wenige gelten als Modell, das anderswo kopiert werden würde, wie es zum Beispiel mit den kommunistischen Parteien und dem Aufbau nationaler Gewerkschaftsverbände im 20. Jahrhundert der Fall war. Mit anderen Worten, es gibt offensichtlich aktuell kein verbindliches oder weitverbreitetes Modell revolutionärer Organisation von ArbeiterInnen.

Auch wenn die Gewerkschaften, die in den 1980er Jahren den Begriff und die Praxis des *social movement unionism* geprägt haben – COSATU (Congress of South African Trade Unions) in Südafrika, CUT (Central Única dos Trabalhadores) in Brasilien und KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) in Südkorea –, inzwischen zu mehr oder weniger korporatistischen Apparaten geworden sind, ist es wohl am ehesten dieses Modell einer mit anderen sozialen Bewegungen vernetzten politischen Gewerkschaft, das als ein eher loses Modell der Organisation global prägend ist. Das gilt etwa für die USS (Union Syndicale Solidaires) in Frankreich, die COBAS (Confederazione dei Comitati di Base) und andere Basisgewerkschaften in Italien, die trotzkistische CSP CONLUTAS (Central Sindical e Popular) in Brasilien und die MSWU (Maruti Suzuki Workers Union) in Indien. Daneben haben sich als Organisationsformen die Labour-NGOs etabliert, die besonders in China aufgrund des Verbots aller Gewerkschaften außer der Einheitsgewerkschaft ACFTU (All China Federation of Trade Unions) sehr wichtig, aber auch in anderen Ländern relevant sind.

Sie ermöglichen ebenso wie die Worker Centers (Arbeiterzentren) in bestimmten Stadtteilen oder Industriegebieten die Vernetzung von verschiedenen Kategorien von ArbeiterInnen.

Es ist noch unklar, ob und wie die zweite Welle des *social movement unionism* seit Mitte der 1990er Jahre, der Labour-NGOs und der Worker Centers effektive und stärker einheitliche Formen der transnationalen Vernetzung aufbauen können. Dass sich diese neuen Organe der ArbeiterInnen bereits international vernetzen, ist unstrittig, aber bleibt es bei vereinzelt Störungen oder kann die Eroberung einer Hegemonie der Arbeiterklasse in Angriff genommen werden? Die zweite Welle des *social movement unionism* unterscheidet sich von der ersten dadurch, dass der Bezug zu einer politischen Partei nicht mehr zentral ist. Daher stellt sich die Frage, ob und inwiefern solche Organisationen der ArbeiterInnen Hegemonie realisieren können, was auch eine Klärung der Gründe für das historische Scheitern des Syndikalismus in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts miteinschließen sollte.

Diese drei Fragenkomplexe – a) die politische Form der Organisation, b) die räumliche und/oder ökonomische Ebene der Organisation sowie c) die Ziele einer transnationalen Organisation – werden im weiteren Text immer wieder auftauchen und am Schluss noch einmal zusammenfassend bearbeitet. Es wurde bereits aus der vorhergehenden Darstellung deutlich, dass ihre Trennung eine analytische ist – in der Realität überschneiden sie sich und können daher auch nicht strikt getrennt behandelt werden.

Im Folgenden werden einige Beispiele von Erfahrungen mit transnationaler Vernetzung von ArbeiterInnen in der Bundesrepublik rekapituliert. Zu diesen wurden

innerhalb von zwei Monaten zehn Interviews mit Beteiligten geführt. Angesichts der geringen Zahl der Interviews kann selbstverständlich kein erschöpfender Überblick geleistet werden, aber doch ein erster Einblick. Dabei galt es, möglichst verschiedene Branchen miteinzubeziehen und eine Bandbreite verschiedener Modelle der Organisation aufzunehmen, von hoch formalisierten Kampagnen globaler Gewerkschaftsdachverbände bis hin zu informellen Vernetzungen von Basisinitiativen.<sup>1</sup>

Die nachfolgend dargestellten vier Beispiele von transnationaler Organisation sind nicht im umfassenden Sinne repräsentativ. Eine repräsentative Darstellung ist hier allein schon aufgrund der schier Zahl existierender transnationaler Vernetzungen nicht möglich, aber auch vor allem deswegen nicht, weil es weniger noch als in anderen Bereichen einheitliche Modelle gibt, an denen sich die Organisation orientieren könnte. Die Auswahl repräsentiert nichtsdestotrotz «typische» Modelle: Als solche sind die Organisation innerhalb eines Weltkonzerns (Bayer, Coca-Cola) und die Organisation in Bezug auf das Produkt (Textilien, Eisenbahn) anzusehen. Bei der konzernbezogenen Organisation wurde sowohl eine durch oppositionelle Betriebsratslisten (Bayer) als auch eine über einen globalen Gewerkschaftsverband (Coca-Cola) ausgewählt. Die Organisation bei H&M, Zara und Esprit geht über die Grenzen der traditionellen Branchengewerkschaften hinaus (Textilindustrie und Einzelhandel), orientiert sich aber an den Lieferketten der Konzerne, die die Textilien verkaufen. Der Zusammenschluss von Bahngewerkschaften orientiert sich dagegen an der Bereitstellung derselben Dienstleistung in verschiedenen Ländern: Transport durch Schienenverkehr.

<sup>1</sup> Die Darstellungen der Vernetzungsansätze beruhen auf Interviews mit den Beteiligten in Deutschland, im Fall der Coca-Cola-Vernetzung wurden auch Kollegen aus Tunesien interviewt.

## CHEMIEKREIS (SEIT 2005: BASO – BASIS INITIATIVE SOLIDARITÄT)

**Gegründet: in den 1970er Jahren zur Koordinierung oppositioneller Arbeit in der IG Chemie Papier Keramik, später IG BCE.**

**Ausdehnung: Deutschland, Vernetzung mit der Schweiz, Brasilien, Südafrika, Mexiko, Kolumbien**

Die IG Chemie war in der Nachkriegszeit eine eher linke Gewerkschaft im DGB. Aufgrund von gewerkschafts-internen Auseinandersetzungen um den Kurs der Organisation, um den Einfluss der Betriebsräte respektive der gewerkschaftlichen Vertrauensleute sowie um radikalere Tarifpolitik und innergewerkschaftliche Demokratie entstanden in vielen Großbetrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie alternative oder linksoppositionelle Betriebsratslisten. Kritik der «Basis» an der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit wurde in vielen Fällen unterdrückt und geahndet (Ausgrenzung, Ausschlüsse, Wahlbetrug) und ließ vielen Aktiven keine andere Wahl, als unabhängig von der offiziellen Gewerkschaft zu den Betriebsratswahlen anzutreten. Sie firmierten zum Beispiel unter den Namen «Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit» (Bayer Leverkusen), «Die Durchschaubaren» (Höchst AG in Frankfurt) oder «Belegschaftsliste» (Bayer in Wuppertal), um nur einige zu nennen.

Den «Chemiekreis» gründeten Ehrenamtliche und fortschrittliche Hauptamtliche, um die Auseinandersetzungen über die Streitpunkte auf dem Gewerkschaftstag 1980 besser zu bestehen. Er wurde später zu einem Koordinierungskreis von kritischen KollegInnen in der IG Chemie, die sowohl innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaften in den Betrieben aktiv waren.

Die Konflikte in den Chemiebetrieben verliefen seit Beginn der 1970er Jahre zwischen eher kämpferisch orientierten Vertrauenskörpern und eher konservativen, rechtssozialdemokratischen «Betriebsratsfürsten» der Großbetriebe. Letztere hatten in den Betrieben eine Hausmacht, die auf hoher übertariflicher Bezahlung in Betriebsvereinbarungen und sogenannten betrieblichen (nicht gewerkschaftlichen) Vertrauensleuten basierte. Im Vorfeld des Gewerkschaftstags 1980 spitzten sich die Auseinandersetzungen zu. Auf dem Kongress setzte sich die konservative Mehrheit durch und säuberte in der Folge den Gewerkschaftsapparat. Bei Bayer in Leverkusen, bei der Hoechst AG in Frankfurt am Main oder bei Böhringer Mannheim (jetzt Roche Diagnostics) wurden beispielsweise KandidatInnen der alternativen Betriebsratsliste aus der Gewerkschaft ausgeschlossen – mit dem Resultat, dass die heutige IG BCE eine der konservativsten Gewerkschaften in Deutschland ist.

Im Bayer-Werk in Wuppertal eskalierte der innergewerkschaftliche Konflikt erst Ende der 1980er Jahre. Dort hatten die fortschrittlichen Kräfte eine Zweidrittelmehrheit im Vertrauenskörper und es gab bis 1989 einen linken Sprecher der Vertrauensleute (auch stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats). Bei der Wahl 1990 stellte eine Fraktion der Gewerkschaft un-

ter Verstoß gegen ihre Satzung eine IG-BCE-Liste ohne Vertrauensleute auf, um zu verhindern, dass die «bewährten» gemäßigten Kandidaten nur auf den hinteren Plätzen landeten. Die ausgebooteten Vertrauensleute mussten nun in kürzester Zeit eine eigene Liste aus dem Boden stampfen: Die alternative Belegschaftsliste holte als zweite Gewerkschaftsliste mit Vertrauensleuten etwa 40 Prozent der Stimmen. Bei der nächsten Wahl der Vertrauensleute kam es zu groben Wahlfälschungen durch die örtliche IG-BCE-Führung, die Wahl wurde gerichtlich angefochten. Um ein für sie unangenehmes Gerichtsurteil zu vermeiden, annullierte die IG Chemie schließlich selbst die Wahl. Diese und ähnliche Kämpfe, zum Beispiel wegen Kritik von GewerkschafterInnen an der Umweltpolitik der Konzerne, haben viele Aktive aufgerieben. Auch wenn einzelne Konflikte gegen die Gewerkschaftsführungen gewonnen wurden, haben viele den Kampf um die Reform der Gewerkschaft frustriert aufgegeben, traten aus oder wurden passiv. Hauptamtliche kamen in der HBV oder IG Metall unter.

Die Linken in der Chemieindustrie taten sich im Chemiekreis zusammen, der später eine Beilage in der Zeitschrift *Express* herausgab, die «Buschtrommel». Resultat dieser Konflikte war, dass vor allem Ehrenamtliche «übrig blieben», sich der Fokus immer stärker auf autonome Organisation verschob und die Aktivitäten thematisch breiter gefasst waren als die reine Betriebsarbeit. So spielte die Ökocodebatte eine große Rolle, etwa der Streit um die Rolle der Gentechnik oder die Verwendung von PVC.

Erste internationale Kontakte knüpften GewerkschafterInnen vom Bayer-Werk im brasilianischen Belford Roxo in der Nähe von Rio de Janeiro, wo die komplette Leitung der Gewerkschaft, etwa zehn ArbeiterInnen, entlassen worden war. Diese CUT-GewerkschafterInnen bildeten die Minderheit und standen einer gelben, unternehmerfreundlichen Gewerkschaft gegenüber. Nachdem eine Kontaktaufnahme der brasilianischen ArbeiterInnen über die IG Chemie scheiterte, erreichten sie durch die Vermittlung von Franziskanern die Aktiven in den Bayer-Werken in Wuppertal und Leverkusen. Die linken Listen dort sammelten Geld für die KollegInnen und machten den Konflikt in der Bundesrepublik bekannt. 1990 kam es zu einem ersten Besuch in Brasilien. Mit dabei waren auch BelegschaftsvertreterInnen anderer Betriebe (z. B. von Schering, Hoechst, BASF, Merck), da die Situation in den brasilianischen Niederlassungen dort ähnlich war.

Der Druck auf die Bayer AG in Deutschland führte zu einigen Wiedereinstellungen im Werk in Belford Roxo. Beim Gegenbesuch in Deutschland berichteten die



brasilianischen GewerkschafterInnen ausführlich über Gesundheits- und Umweltaspekte, wie etwa Vergiftungen, Erkrankungen, Explosionen im Werk und die Verschmutzung umliegender Gewässer. Der enge Kontakt mit den KollegInnen der Bayer-Fabrik in Belford Roxo bestand bis 1995, also über fünf Jahre hinweg. Inzwischen hatte sich die CUT zu einer «respektablen» Gewerkschaft entwickelt, und die IG BCE «übernahm» die Kontakte, sodass der Chemiekreis mehr oder weniger außen vor blieb. Einige der früheren Aktiven im Betrieb in Belford Roxo hatten sich schließlich der Arbeit in einem Öko-Institut verschrieben, mit dem der Kontakt erhalten blieb.

In den 1990er Jahren schloss Bayer in Leverkusen die Chromfabrik. Die Gewerkschaftsopposition war wegen der Gesundheitsgefährdung, die von der alten Anlage ausging, ebenfalls für die Schließung. Bei Durban in Südafrika hatte Bayer etwa im gleichen Zeitraum eine Chromproduktion erworben, während deren Teilschließung Erkrankungen und Todesfälle unter den ArbeiterInnen sowie Umweltverschmutzungen öffentlich bekannt wurden. Skandale bei der Chromproduktion hatte es auch in Brasilien gegeben. Mit der Standortschließung in Leverkusen wollte Bayer eine neue Chromproduktion in Südafrika etablieren.

Bestehende Kontakte zum Worker's College in Durban, zur Chemiegewerkschaft Chemical Workers Industrial Union (CWIU) und zu WissenschaftlerInnen in Deutschland und Südafrika wurden von der linken Belegschaftsliste im Bayer-Werk Wuppertal genutzt, um einen Workshop mit deutschen und südafrikanischen KollegInnen in Durban durchzuführen. Gemeinsam mit der CWIU, dem Worker's College und dem Forschungsinstitut ILRIG (International Labour Research and Information Group) organisierte der Kreis in Südafrika 1997 einen weiteren Workshop über die Gefahren der Chromproduktion, bei dem sie gleiche Gesundheitsstandards an allen Bayer-Standorten forderten.

Die internationale Vernetzung wurde erst über Kirchenkreise, später von den Teilnehmenden selbst und teilweise über die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt finanziert. Im Jahr 1999 trat der Chemiekreis als informelle Vernetzung anlässlich des Kölner Gegengipfels gegen den G8-Gipfel an die Öffentlichkeit und organisierte eine Veranstaltung mit Kim Moody (USA), Herbert Jauch (Südafrika), Cesar Carillo, dem ehemaligen Vorsitzenden der Erdölgewerkschaft USO in Kolumbien, und Zé Maria de Almeida von der CUT-Linken in Brasilien.

Die branchen- und betriebsbezogene Arbeit wurde in den 2000er Jahren durch die Umstrukturierung der Unternehmen schwieriger. Es kam zu einer Welle von Unternehmenszusammenschlüssen und Konzernaufspaltungen: Die Hoechst AG beispielsweise wurde in 80 Einzelunternehmen aufgeteilt. Oft verliefen die neuen Unternehmensstrukturen quer zu den traditionellen Branchen. Daraufhin wollten einige Gruppen aus dem Chemiekreis nicht mehr am Branchenkonzept festhalten und waren eher auf der Suche nach politischen Ge-

meinsamkeiten. Darüber hinaus gab es KollegInnen aus anderen Branchen (IG Metall, ver.di und Nichtbetriebliche), die die Arbeit des Chemiekreises gut fanden und sich dort ebenfalls engagieren wollten. Aus diesen Gründen wurde eine «Umgruppierung» vollzogen, die 2005 in der Gründung der Basisinitiative Solidarität (BaSo) zum Ausdruck kam. Exklusive «Chemieaktivitäten» firmierten immer noch unter dem Namen Chemiekreis, nun aber als Teilgruppe der BaSo verstanden.

Ein weiteres Beispiel für die internationale Arbeit des Chemiekreises war die Unterstützung der dreijährigen Besetzung der Euzkadi-Reifenfabrik in Mexiko, die zur Continental-Gruppe gehörte. 2002 hatten ArbeiterInnen das Werk besetzt, um die geplante Schließung zu verhindern. Den Kontakt stellten radikale Linke her, die einige Wuppertaler kannten. Gleichzeitig knüpfte man Kontakte zu ArbeiterInnen beim Reifenwerk von Continental in Hannover und verteilte dort Flugblätter. Der Kampf, der mit der Übernahme des Werks durch die ArbeiterInnen in Mexiko endete, ist in zwei deutschsprachigen Büchern dokumentiert (Dortmund 2008; Maaß/Stubbe 2009). Der intensive Kontakt währte etwa sechs Jahre lang. Der Erfolg war nur mit der sehr breiten Unterstützung in Deutschland und anderen Ländern möglich. Der Chemiekreis war dabei nur ein Akteur in der Solidaritätsarbeit.

Zur internationalen Arbeit gehörten auch Workshops auf Weltsozialforen in Porto Alegre und Belém, wo es gemeinsame Podien mit KollegInnen aus Deutschland, Kolumbien, Mexiko, der Schweiz und Brasilien gab. Schließlich hat die BaSo zusammen mit der Schweizer Gewerkschaft GBI (Chemie und Bau), später UNIA, eine Kampagne zu Arbeitsbedingungen im Nestlé-Konzern organisiert und die Kolumbienkampagne zu Coca-Cola unterstützt, nachdem Todesschwadronen gleich reihenweise Mitglieder der Gewerkschaft bei Coca-Cola-Abfüllern in Kolumbien, Sinaltrainal, erschossen hatten. Daher rief die Kampagne, die mehrere Jahre lang geführt wurde, zu einem Boykott von Coca-Cola auf. Das internationale Coca-Cola-Netzwerk unterstützte diese Kampagne nicht (siehe unten), da Sinaltrainal kein Mitglied der Internationalen Gewerkschaft der NahrungsmittelarbeiterInnen (IUF) war. Es bedurfte daher anderer Partner in der Zusammenarbeit. In diesem Fall war ein politischer Austausch schwieriger, da aufgrund der speziellen Situation in Kolumbien große Vorsicht angesichts der tödlichen Bedrohung geboten war.

Weitere Aktivitäten der letzten Jahre waren 2012 eine Kolumbientagung in Wuppertal und im Mai 2013 die Beteiligung an der Elblockade gegen die geplante Errichtung eines Kraftwerks in Hamburg, das mit Kohle aus Kolumbien betrieben werden soll. Letzteres wurde zusammen mit KollegInnen der Gewerkschaft Sintracarbon und einer Vertreterin der indigenen Gemeinschaft der Wayuu aus Kolumbien durchgeführt, die auf die Arbeitsbedingungen im Tagebau und die Vertreibung der Indigenen aufmerksam gemacht haben. Interessant ist dabei, dass die Gewerkschaft Sintracarbon

an der Seite der Indigenen steht in deren Kampf gegen die Umleitung eines Flusses, die deren Lebensgrundlage zerstören würde.

Im Wuppertaler Bayer-Werk stellt die oppositionelle Belegschaftsliste als stärkste Fraktion inzwischen den Betriebsratsvorsitzenden. Bei den jüngeren Mitgliedern dominiert aber zunehmend eine eher pragmatische Orientierung auf betriebliche Belange. Im Gegensatz zu den Klischees positionieren sich eher die ChemielaborantInnen als Angestellte im Wuppertaler Werk kritisch, während die ArbeiterInnen tendenziell loyal zur Gewerkschaft stehen, die Bayer nicht so viele Probleme machen möchte.

Eine interessante Einschätzung gab es zur veränderten Rolle der Kommunikation. Während in den 1970er und 1980er Jahren vom Betrieb aus wenig kommuniziert wurde und die Flugblätter der Basisgruppen interessiert gelesen wurden, hat inzwischen die E-Mail-Flut über das betriebseigene Intranet mit Videos der Geschäftsleitung etc. für eine Übersättigung an Information gesorgt, in der weitere Informationen von Basisgruppen nicht mehr so gespannt erwartet werden wie früher. Oder mit Jean Baudrillard formuliert: «Es gibt zu viel vom Realen, alles wird real, und gerade dieses Übermaß an Realität setzt der Realität ein Ende, wie auch das Übermaß an Information der Information ein Ende setzt, wie auch das Übermaß an Kommunikation die Kommunikation zum Scheitern bringt» (Das perfekte Verbrechen).

#### **Stärken:**

- zeitweise Verbindung von Aktivität im Betrieb und internationaler Vernetzung;
- starke Präsenz von Öko- und Gesundheitsthemen;
- breites internationales Netz;
- Einbindung in überregionalen Chemiekreis.

#### **Probleme/Widersprüche:**

- Nachwuchsproblem;
- Betriebs- und Gewerkschaftsbindung geht immer stärker verloren;
- Branchen- und Betriebsstruktur erfordert neue Form von Netzwerken.

Die Struktur der Solidaritätsarbeit, die von der Bayer-Betriebsgruppe in Wuppertal – meistens in Zusammenarbeit mit anderen Betriebsgruppen aus derselben Branche – ausging, ist stark von den innergewerkschaftlichen Konflikten geprägt, die in den 1970er und 1980er Jahren in der Bundesrepublik sehr intensiv geführt wurden. Dabei entstand auch eine Frontstellung zwischen «reiner» Betriebsarbeit und einer an den neuen sozialen Bewegungen orientierten Kritik an den ökologischen Folgen der Chemieproduktion. Dabei waren die Themen gesundheitsschädliche und gefährliche Arbeitsbedingungen auf der einen und Auswirkungen der Produktion auf die Umwelt auf der anderen Seite oft nicht voneinander zu trennen. Insofern war die Verbindung zwischen der Kritik an der konkreten

Arbeit und den Auswirkungen der Produktion keine intellektuelle Konstruktion, sondern ergab sich aus den gegebenen Zusammenhängen. Als dritter thematischer Anker fungierte die Verlagerung von Produktion in den Globalen Süden. Dies stand mit den anderen beiden Themen eng in Verbindung, da Umweltstandards und Standards der Arbeitssicherheit in Brasilien und Südafrika viel niedriger waren als in Deutschland. Betriebsarbeit, Internationalismus und ökologische Kritik liefen so in der Auseinandersetzung mit konkreter Unternehmenspolitik zusammen. Die Vernetzung innerhalb des Bayer-Konzerns war Ausgangspunkt für die Betriebsgruppe in Wuppertal, die selbst seit Längerem in einer branchenweiten Vernetzung linker GewerkschafterInnen im Chemiebereich in der Bundesrepublik eingebettet war. Auch die transnationale Vernetzung mit Bayer-ArbeiterInnen in Brasilien erfolgte im Kontext anderer Bündnisse von Chemie-ArbeiterInnen in Deutschland mit KollegInnen in Brasilien, die für denselben Konzern arbeiteten. Insofern prägte die Arbeit der Bayer-Betriebsgruppe in Wuppertal eine Mischung aus konzerninterner und brancheninterner Vernetzung; später wurde daraus eine zunehmend branchenübergreifende Vernetzung, die sich auf konkrete politische Fragen bezog.

Eine Stärke der linken Strukturen im Bayer-Werk Wuppertal war und ist die Basis im eigenen Betrieb, erst über die langjährige Mehrheit bei den Vertrauensleuten, später über die eigene Liste für den Betriebsrat mit einer starken Minderheit von 40 Prozent beziehungsweise aktuell mit einer Mehrheit im Betriebsrat. Inzwischen klaffen aber die eigene branchenübergreifende Solidaritätsarbeit und die betriebsinterne Arbeit in Wuppertal auseinander und sind nur noch wenig aufeinander bezogen. Wie für viele andere politische Projekte auch, die in den 1970er und 1980er Jahren ihre Wurzeln haben, ist der Generationswechsel eine enorme Herausforderung. Dies gilt insgesamt für die oppositionellen Listen in deutschen Großbetrieben, die aus einer Situation zugespitzter Diskussionen um politische Strategien entstanden sind. Da diese Diskussionen seit den 1990er Jahren als solche immer weniger geführt wurden, sind die oppositionellen Listen als deren organisatorischer Ausdruck für viele Jüngere nicht mehr attraktiv, da der sie begründende Konflikt von ihnen nicht mehr erfahren wird. Dazu kommt der von der Interviewpartnerin beschriebene Effekt, dass viele Linke in den Gewerkschaften den Kampf um Gremien und Listenplätze gegen eine immer konservativere IG BCE schließlich frustriert aufgegeben haben. Sie empfanden es politisch als sinnvoller, das Themenspektrum zu erweitern, da so grundsätzlichere Fragen erörtert und ArbeiterInnen sowie weitere Akteure in anderen Ländern in die eigene politische Arbeit einbezogen werden konnten.

Insofern ist die politische Form der Organisation in diesem Fall die oppositionelle Betriebsgruppe mit branchenweiter Vernetzung im nationalen und internationalen Raum. Dieses Modell ging allmählich über in eine allgemeine politische Vernetzung, die sich vom

Bayer-Betrieb in Wuppertal abgelöst hat. Damit einher ging eine inhaltliche Erweiterung der Arbeit, die zunächst die Kritik an den ökologischen Folgen und den Auswirkungen der Produktion auf die Gesundheit der ArbeiterInnen einschloss und sich dann auf ähnliche Themen in anderen Branchen ausweitete. Hinzu kamen der erfolgreiche Einsatz für die Arbeiterselbstverwaltung eines Reifenwerks in Mexiko und der Kampf gegen die Ermordung von GewerkschafterInnen in Kolumbien. Insofern war die Ebene der Organisation erst betrieblich, dann branchenweit im nationalen Rahmen, später branchenweit im internationalen Kontext

und schließlich branchenübergreifend. Die Ebene der Organisation wurde also ständig erweitert. Dies ging mit einer Kritik am Kapitalismus als gesellschaftlichem und politischem System einher.

Eine Schwäche dieses Ansatzes ist, dass eine auf Dauer gestellte Organisation in der Chemiebranche im nationalen und internationalen Rahmen zunehmend aufgegeben wurde. Angesichts der Entwicklung der IG BCE zu einer konservativen und standortorientierten Gewerkschaft fielen Betriebsarbeit und eine allgemeine Politisierung mit grundlegender Kritik am Kapitalismus schließlich wieder auseinander.

## COCA-COLA-ALLIANZ

gegründet: 2008

Ausdehnung: weltweit

Die Coca-Cola-Allianz hat eine lange Vorgeschichte. Anfang der 1980er Jahre kam es zu einer Boykottkampagne gegen das Unternehmen, als in Guatemala systematisch GewerkschafterInnen getötet wurden, die sich bei Coca-Cola engagierten. Für die Kampagne war damals die Kooperation mit den Hotel- und Gaststättengewerkschaften in vielen Ländern Europas essenziell – als Kellnerinnen systematisch gegenüber Gästen äußerten, es gebe keine Coca-Cola mehr, brachte das die Konzernzentrale recht schnell zum Handeln. Seit dieser Zeit existieren informelle Kontakte zwischen dem Management und der Internationalen Gewerkschaft der NahrungsmittelarbeiterInnen (IUF) auf globaler Ebene. Im Rahmen dieser Kontakte werden Konflikte um die Verletzung elementarer Arbeiterrechte in einzelnen Ländern thematisiert. Aus den in den 1980er Jahren entstandenen informellen Kontakten entwickelte sich ein weltweites Netzwerk, das in das Sekretariat der IUF eingebunden ist. Seit Anfang der 2000er Jahre wurde diese Arbeit weiter ausgebaut. Nach einem weltweiten Treffen der Gewerkschaften in Coca-Cola-Werken 2002 in New York war der erste Erfolg im Jahr 2005 eine kurze, aber effektive Vereinbarung mit dem Coca-Cola-Konzern: Sie beinhaltet, dass die Gewerkschaftsrechte grundsätzlich und die IUF als globaler Verband anerkannt werden. Allerdings blieb offen, ob die von Coca-Cola formell unabhängigen AbfüllerInnen, die als LizenznehmerInnen für Coca-Cola arbeiten, darin einbezogen sind. In der Praxis sprechen die IUF und die ihr angeschlossenen Gewerkschaften auch Konflikte in Abfüllbetrieben bei der Konzernzentrale an. Man vereinbarte, dass es zweimal im Jahr Treffen von GewerkschafterInnen mit der Unternehmensführung in Atlanta in den USA gibt, deren Kosten vom Konzern übernommen werden. Die IUF dokumentiert die Aktivitäten der Allianz auf ihrer Internetseite.

Als Lehre aus den vorangegangenen Jahren zeigte sich: In den lokalen Betrieben können zwar Konflikte durch die Arbeitenden geführt, aber oftmals nicht gewonnen werden. In vielen Fällen sind die lokalen Geschäftsleitungen nicht kooperationsbereit oder verhalten sich sogar repressiv; oftmals sind sie auch gar nicht entscheidungsbefugt. Es ist notwendig, vor Ort organisiert zu sein, aber es reicht nicht aus, um genug Druck aufzubauen für die Verteidigung der Rechte der Beschäftigten und für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Dafür bedarf es häufig der Solidarität und Kampagnenfähigkeit auf internationaler Ebene, auch wenn die lokale Basis in den Betrieben die Grundlage für jede internationale Vernetzung bleibt. Im Jahr 2008 gab es ein Treffen des Netzwerks im NGG-Bildungszentrum in Frankfurt am Main mit etwa 200 TeilnehmerInnen, bei dem die Coca-Cola-Allianz gegründet wurde. Diese wird von einem Steuerungskreis geleitet,

der sich zuletzt im September 2014 in Tunis und davor 2013 in Istanbul getroffen hat.

Für die Arbeit des Netzwerks war neben dem Engagement einer Vielzahl von ehrenamtlichen betrieblichen und hauptamtlichen GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen auch die Förderung durch die Friedrich-Ebert-Stiftung, den größten niederländischen Gewerkschaftsbund FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) und den norwegischen Gewerkschaftsbund LO Norway (Landsorganisasjonen i Norge) relevant. Sie haben über ein globales Projekt zu transnationalen Unternehmen bis zu acht KoordinatorInnen für das Netzwerk finanziert, die sich nur um die internationalen Kontakte sowie – wo von den lokalen Gewerkschaften gewünscht – um die Beratung bei betrieblichen Konflikten und die Unterstützung beim Organizing kümmern. Die KoordinatorInnen sitzen unter anderem in Russland, Uruguay, Indonesien, Südafrika und Benin. Eine wichtige Erfahrung aus der Vernetzung bei Coca-Cola ist, dass es bezahlter Personen bedarf, die sich ausschließlich der Koordination und dem Aufbau des Netzwerks der internationalen Arbeit widmen. Von den Aktiven und hauptamtlichen GewerkschafterInnen auf nationaler und betrieblicher Ebene kann dies oft nicht zusätzlich zu ihrer sonstigen Arbeit geleistet werden. Auch interkulturelle Kompetenz (inklusive Sprachkompetenz) ist hier ein Thema. Eine internationale Kooperation trotz aller national oder lokal fokussierter Zentrifugaltendenzen aufrechtzuerhalten, ist eine enorme Herausforderung, zumal Verständigungsprobleme aufgrund der verschiedenen Sprachen hinzukommen. Als Gremien gibt es ein Gesamtplenium, das aus Kostengründen weniger häufig stattfindet, und die Steuerungsgruppe, die sich regelmäßig trifft und aus deren Mitte sich eine Kontaktgruppe rekrutiert, die in Atlanta Gespräche mit der Konzernspitze führt. Insofern ist diese Kontaktgruppe demokratisch durch die Allianz legitimiert, was in dieser Form ein Novum darstellt.

Bei der Organisation der ArbeiterInnen ist eine Besonderheit des Konzerns beziehungsweise die Form der Verbreitung des Produkts Coca-Cola zu berücksichtigen. Es gibt in fast jedem Staat Abfüllanlagen oder Vertriebsnetzwerke – daher ist eine Struktur wie ein Weltbetriebsrat kaum organisierbar, wie dies beispielsweise bei Automobilherstellern mit relativ wenigen Standorten möglich ist. Es ist bei der großen Anzahl an Abfüllanlagen schlichtweg unmöglich, Delegierte der ArbeiterInnen aus allen Werken zusammenzubringen, da die Kosten für Transport und Übersetzung jedes Budget sprengen würden.

Die Abfüller versuchen oft, schlechtere Standards bei den Arbeitsrechten durchzusetzen und sich einer Kontrolle durch die Zentrale zu entziehen. Auf der anderen Seite ist den «Human Relations»-ManagerInnen

der Konzernzentrale durchaus eine gewisse Kontrolle der Arbeitsbedingungen recht, da im Fall von größeren Skandalen die gesamte Marke Coca-Cola betroffen ist. Insofern können die transnational vernetzten ArbeiterInnen den mal latenten, mal offenen Konflikt zwischen Konzernzentrale und den rechtlich unabhängigen Abfüllern teilweise für sich nutzen.

Das Netzwerk Coca-Cola-Allianz unterstützt dort, wo es gewünscht wird, lokale Gewerkschaften bei der Organisation und strategischen Planung sowie bei der Umsetzung ihrer Planungen. Dabei geht es vor allem um die Selbstermächtigung vor Ort.

Ein interessantes Beispiel sind die Fabriken in Tunesien. Dort hat die Allianz bereits während der Diktatur von Ben Ali Bildungsarbeit zum Thema Prekarität gemacht, die tunesische Gewerkschaft konnte aber aufgrund eines Klimas der Angst nur wenig vor Ort erreichen. In der ersten Woche der tunesischen Revolution nutzten die Arbeitenden bei Coca-Cola die Situation und streikten eine ganze Woche lang. Ergebnis: Die bisher 2.000 LeiharbeiterInnen (bei 5.000 direkt vom lokalen Abfüller beschäftigten ArbeiterInnen) wurden fest eingestellt – etwas, was die Gewerkschaft seit Jahren gefordert hatte, was aber vom Konzern unter Verweis auf die ökonomischen Bedingungen als unmöglich bezeichnet worden war. Zudem wurden nun die Löhne erhöht. Da es in Tunesien keinen Vertrieb von Pepsi und somit keine direkte Konkurrenz gibt und zudem der Massentourismus eine zuverlässige Nachfrage garantiert, waren für die KollegInnen in Tunesien die ökonomischen Ausgangsbedingungen günstig, ebenso wie die politische Situation. Die Arbeitenden sagen aber auch, dass die im Netzwerk zuvor erfolgte Bildungsarbeit wichtig dafür gewesen sei, um zu erkennen, wann die Bedingungen für einen Streik aussichtsreich sind.

In anderen Fällen kommen die Gewerkschaften auf die KoordinatorInnen zu, wenn sie Probleme mit der Anerkennung als Gewerkschaft haben oder mit Angriffen auf gewerkschaftliche Rechte seitens der Geschäftsleitung. Voraussetzung für internationale Aktivitäten ist eine tragfähige Organisation vor Ort, ohne die Druck auf der internationalen Ebene wenig erfolgversprechend ist. Wenn lokale Problemlösungsmechanismen nicht vorhanden sind oder nicht greifen, werden die strittigen Fragen bei den Treffen in der Konzernzentrale in Atlanta vorgetragen. Wenn auch dort auf dem Verhandlungsweg keine Lösung erreicht werden kann, werden internationale Kampagnenaktionen über die Allianz koordiniert. Dieses Vorgehen hatte zum Beispiel in Pakistan Erfolg, wo die ArbeiterInnen nur an zwei von sechs Standorten gewerkschaftlich organisiert waren. Forderungen nach einer stärkeren Regulierung oder Zurückdrängung prekärer Beschäftigung wurden vor Ort mit Repressionen gegen GewerkschafterInnen – von Drohungen über gewaltsame Einschüchterung bis zu Entlassungen – beantwortet. An diesem Punkt nahmen die GewerkschafterInnen über den regionalen Koordinator und die Allianz Ver-

handlungen mit der globalen Unternehmensleitung auf. Dadurch, dass die Zentrale in Atlanta dem in Pakistan tätigen türkischen Abfüllbetrieb signalisierte, die Gewerkschaft in Pakistan anzuerkennen, konnte diese einige Erfolge erzielen: Es gibt nun weniger prekäre Beschäftigung; in allen sechs Betrieben sind die Arbeitenden jetzt gewerkschaftlich organisiert und viele Frauen konnten in die Gewerkschaft eintreten. Dafür waren die Aktivierung des Netzwerks für internationale Solidaritätsaktionen sowie ein fortwährender Kontakt mit der Konzernzentrale Voraussetzung. Die Gewerkschaften übermittelten immer wieder neue Informationen aus Pakistan an die Verhandlungsführer der IUF. Der Gang nach Atlanta sowie nachfolgend internationale Kampagnenaktivitäten sind Teil einer Eskalationsstrategie, wenn vor Ort keine Lösung erzielt werden kann.

Eines der nächsten Ziele des Netzwerks ist ein internationales Rahmenabkommen (Global Framework Agreement) mit dem Konzern. Dabei verfolgt die IUF die Linie, keine Abkommen abzuschließen, die lediglich geltende Grundsätze wie die ILO-Kernarbeitsnormen noch einmal wiederholen. Damit soll verhindert werden, dass Selbstverständlichkeiten von den Unternehmen in ihren CSR Reports (Corporate Social Responsibility) zur Selbstdarstellung und zum «Whitewashing» genutzt werden. In den letzten Jahren hat die IUF wegen der geringen Auswirkungen von «Global Framework Agreements» keine Rahmenabkommen mehr abgeschlossen. Der Grundsatz lautet nun: Wenn eine globale Vereinbarung, dann nur mit einem genau definierten Implementierungsmechanismus, der eine Umsetzung dieser Abkommen garantiert und die «Schaufenster-Funktion» verhindert, die ausschließlich den Unternehmen nützt.

Die Verhandlungen zu einem weltweiten Abkommen mit Coca-Cola sind noch nicht abgeschlossen, da die Konzernzentrale nicht für alle Werke die Verantwortung übernehmen will: Die Mehrheit der Abfüller ist lediglich Lizenznehmer von Coca-Cola und daher formell nicht oder nicht vollständig Teil des Konzerns. Das Netzwerk der Coca-Cola-Gewerkschaften drängt aber darauf, dass alle Betriebe in das Abkommen aufgenommen werden. An dieser Stelle zeigt sich, wie das Unternehmen die Fragmentierung von Eigentumsverhältnissen und Zuständigkeiten für Produktionsstätten eines Produkts dafür nutzt, um unterschiedliche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu etablieren. Ziel eines formellen Abkommens über die bisherige eher kurze Vereinbarung hinaus ist die Herstellung internationaler Verhandlungsbeziehungen zwischen den Gewerkschaften und dem Konzern.

Im Jahr 2011 entstand als regionale Vertiefung der weltweiten Vernetzung eine eigene regionale Vernetzung von Betriebsräten in Europa. Sie ging von einer Konferenz in Hannover zu internationaler Gewerkschaftsarbeit aus – die Betriebsräte von Coca-Cola hatten sich in diesem Fall an die Rosa-Luxemburg-Stiftung gewandt. Bei dieser Vernetzung ist auch der Dachverband EFFAT (European Federation of Food,

Agriculture and Tourism Trade Unions) miteinbeziehen. Die Betriebsräte arbeiten an einer gemeinsamen Agenda und haben bereits zusammen Aktionen in ganz Europa und vor der Coca-Cola-Zentrale in Brüssel durchgeführt. Ziel der Vernetzung ist es langfristig, gemeinsam koordinierte Streiks zu organisieren. Dies geht auf Erfahrungen bei Auseinandersetzungen in den letzten Jahren zurück: Bei einem langen Streik in Madrid im Jahr 2014 war zwar der Boykottaufruf an die Bevölkerung im Großraum Madrid, keine Coca-Cola zu kaufen, sehr erfolgreich, es gelang der Firma aber, die Lieferung der Getränke aus Italien zu organisieren. Die meisten Abfüllwerke in Europa produzieren nicht mit voller Kapazität (die Kapazitätsauslastung liegt eher bei 70 %), sodass bei etwaigen Störungen wie Streiks Flexibilitätsreserven verfügbar sind.

An den europäischen Treffen nehmen jeweils 20 bis 25 GewerkschafterInnen teil. Die Werke in Osteuropa sind regelmäßig weniger gut repräsentiert. Es fehlt zum Teil an Mitteln für Reise- und Übersetzungskosten. Insgesamt gibt es bei den beteiligten Coca-Cola-GewerkschafterInnen in Europa ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, dass eine europaweite Koordinierung unumgänglich ist, um effektiven Widerstand der ArbeiterInnen organisieren zu können. Diese Vernetzung befindet sich noch im Aufbau.

#### **Stärken:**

- Das Netzwerk vereint Gewerkschaften weltweit;
- direkter Kontakt zum Management in Atlanta, USA, um Veränderungen in lokalen Arbeitsbeziehungen zu erreichen;
- internationale KoordinatorInnen halten die internationale Vernetzung aufrecht;
- internationale Lernprozesse durch gemeinsame Workshops;
- funktionierende regionale Vernetzung in Lateinamerika.

#### **Probleme/Widersprüche:**

- regionale Vernetzung in Weltregionen müsste noch stärker ausgebaut werden;
- Niveau der Organisation variiert sehr stark in verschiedenen Staaten auch innerhalb von Weltregionen;
- Trennung der Abfüllbetriebe in Coca-Cola-Betriebe und Lizenznehmer.

Die Coca-Cola-Allianz ist gewissermaßen das Gegenstück zum Organisationsmodell, das von Bayer Wuppertal ausging. Sie wird von «ganz oben», also von der internationalen Gewerkschaftsföderation IUF, getragen, beruht aber auf den lokal in den Betrieben organisierten GewerkschafterInnen. Die internationale Ebene wird meistens dann bemüht, wenn durch die fehlende Anerkennung von Gewerkschaften, Entlassungen, Gewalt und Repression die lokale Gewerkschaftsarbeit grundsätzlich infrage gestellt wird. Somit geht es bei der internationalen Vernetzung zunächst darum,

die Einhaltung von Mindeststandards zu garantieren, was für sich schon eine große Aufgabe darstellt. Der internationale Austausch bietet aber auch die Möglichkeit, Erfahrungen und Lehren weiterzugeben. Aufgrund der vielen Betriebe und Vertriebsnetzwerke, die sich in mehr als 200 Staaten befinden, ist eine globale Vernetzung nicht notwendigerweise das Nonplusultra. Bei einer derart hohen Anzahl von Betriebseinheiten ist eine eigene Vernetzung in den Weltregionen sinnvoll – hier besteht noch eine Lücke, die in Lateinamerika, dort vom regionalen Büro der IUF koordiniert, und seit Kurzem auch in Europa allmählich gefüllt wird. Aus der Schilderung der Interviewpartnerin wurde deutlich, dass für die regionalen KoordinatorInnen und für die Vernetzung innerhalb von einzelnen Weltregionen mehr finanzielle Mittel gebraucht werden. Diese sind aber begrenzt, da die IUF parallel auch Vernetzungen beim Konkurrenzkonzern Pepsi sowie bei den Weltkonzernen Unilever und Nestle aufbaut. Eine Herausforderung für die Allianz besteht darin, langfristig die notwendigen Ressourcen dafür abzusichern und aufzubringen.

Ein Vorteil ist sicherlich, dass über die Organisation in der IUF ein direkter Draht zur Konzernzentrale existiert und insofern die Akteure auch ernst genommen werden. Aufgrund der vergleichsweise weniger konservativ geprägten Strukturen bei der Gewerkschaft NGG in Deutschland kam es nicht zu einer Spaltung der deutschen Betriebsgruppen, wie sie in mehreren Großbetrieben im Bereich der IG BCE auftrat. Dass trotzdem bei der Mobilisierung zu Arbeitsbedingungen in Coca-Cola-Betrieben nicht alle an einem Strang ziehen, wurde deutlich, als es um die Solidarität mit der kolumbianischen Gewerkschaft Sinatrainal ging, die kein Mitglied in der IUF ist und um die sich ein recht komplizierter Konflikt herum entwickelt hat, der hier aber nicht ausführlich dargestellt werden kann. Jedenfalls kam die Solidarität für Sinatrainal von vielen Seiten, jedoch nicht von anderen Coca-Cola-Betrieben, was in allgemeinen politischen Spaltungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung begründet ist.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass für einen Großkonzern wie Coca-Cola, der mit einer doppelten Struktur (eigene Betriebe und unabhängige Abfüller) operiert, der internationale Gewerkschaftsverband IUF eine gute Plattform bietet, um möglichst viele ArbeiterInnen, Betriebe und Gewerkschaften zu erreichen und zusammenzubringen. Es ist aber offensichtlich, dass hier nach der globalen Vernetzung die regionale Vernetzung noch einen Schub braucht, um wirklich flächendeckend gemeinsame Standards fordern und durchsetzen zu können, was angesichts der hohen Zahl an Betrieben eine große Herausforderung darstellt.

Im Fall von Coca-Cola sind drei Ebenen als politische organisatorische Form relevant: organisierte Belegschaften, die Coca-Cola abfüllen oder vertreiben; die IUF und ihre regionalen KoordinatorInnen; die Steuerungs- und Kontaktgruppe, die durch das Gesamttreffen der BelegschaftsvertreterInnen legitimiert ist.

Räumlich kommt zur lokalen und globalen Ebene die regionale in verschiedenen Weltregionen hinzu. Politische Ziele sind zunächst die Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner und das Zurückdrängen der Repression. In einem nächsten Schritt werden ein globales Abkommen unter Einbeziehung der Abfül-

ler und formalisierte Verhandlungen auf globaler Ebene angestrebt. Insofern sind die politischen Ziele zunächst recht eng auf verbesserte Handlungsbedingungen der Gewerkschaften und die betrieblichen Kontexte fixiert, was angesichts der oft sehr repressiven Verhältnisse in einzelnen Ländern nahezu alternativlos ist.

## EXCHAINS

gegründet: Anfang der 2000er Jahre

Ausdehnung: Deutschland, Sri Lanka, Bangladesch, Indien

ExChains ist ein Netzwerk von BetriebsrätInnen des Einzelhandels (insbesondere von H&M und Zara) in Deutschland und ArbeiterInnen sowie GewerkschafterInnen aus der Bekleidungsproduktion in Asien (mit einem Schwerpunkt in Südasien: Sri Lanka, Bangladesch und Indien). Aktive BetriebsrätInnen gibt es in dem Netzwerk auch von Kaufhof, Karstadt, Metro und Ikea. Eine Ausdehnung des Netzwerks auf den Konzern Esprit ist im Gange.

Die Arbeit begann durch Kontakte mit AktivistInnen in den Betrieben von H&M und Zara, die Verbindungen zum Bildungswerk TIE (Transnationals Information Exchange) hatten. Die aktiven BetriebsrätInnen in Deutschland führen gemeinsame Seminare durch, in denen die Arbeit im Netzwerk geplant wird und Strategien entwickelt werden. Dabei geht es vor allem um Themen wie Gesundheit und Arbeit sowie Organisationsstrategien. Es gibt gegenseitige Besuche von Betriebs- und Betriebsräteversammlungen über die Konzerngrenzen hinweg. Bei H&M und Zara begreifen die BetriebsrätInnen inzwischen den Kontakt zu Beschäftigten ihrer Zulieferer und die Auseinandersetzungen um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in Südasien als Teil ihrer alltäglichen Betriebsratsarbeit.

Das ExChains-Netzwerk baut auf Erfahrungen auf, die TIE mit der Vernetzung von ArbeiterInnen in der Schokoladenproduktion in Lateinamerika in den 1980er Jahren gemacht hat. Ab Ende der 1990er Jahre unterstützte TIE einen Organisationsprozess bei H&M in Deutschland, in dessen Verlauf fast 100 Betriebsräte installiert wurden. Im Unterschied zu den meisten Organizing-Prozessen kamen dabei die Betriebsräte ohne professionelle OrganizerInnen aus. Zentrale Akteure waren die BetriebsrätInnen selbst, die betriebsratslose Filialen besuchten und begleiteten. Im Laufe dieses Prozesses wurde eine Studie über die Struktur und Personalpolitik von H&M erstellt, die auch die Arbeitsbedingungen in den Zuliefererbetrieben untersuchte. Auf diesen Informationen baute die Initiative bei H&M auf: Die KollegInnen in Deutschland reagierten empört auf die Nachrichten aus den Zuliefererbetrieben und suchten die Diskussion mit den ArbeiterInnen in Südasien. Schließlich etablierten sich regelmäßige gemeinsame Besuche: Die erste Reise von deutschen ArbeiterInnen fand 2004 nach Sri Lanka statt. Die Gruppen der Arbeitenden aus Deutschland waren immer viel größer als die der ArbeiterInnen aus den Zuliefererbetrieben, von denen jeweils nur zwei oder drei reisen konnten. Dies liegt auch an der Struktur der Finanzierung deutscher Geldgeber (Reisen von Deutschland nach Asien sind wegen formaler Vorgaben leichter zu finanzieren) und den fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten in den Ländern der Zuliefererbetriebe, was die strukturelle bestehende koloniale Spaltung (*colonial divide*)

zugleich abbildet und verschärft. Nichtsdestotrotz ist es den Teilnehmenden wichtig, die Klassenperspektive bei den Arbeitenden auf beiden Seiten der kolonialen Spaltung zu stärken – eine gemeinsame Perspektive von ArbeiterInnen gegenüber den Geschäftsleitungen. Eine intensivere Arbeit in weiteren Konzernen wie Real, Karstadt und Ikea ist im Gespräch. Zu Betriebsräten dieser Unternehmen haben Betriebsräte von H&M und Zara in Deutschland bereits enge Kontakte. Hier ergibt sich aber das Problem, dass die Zulieferstruktur eine andere ist. Während H&M oder Zara/Inditex sehr enge und längerfristige Beziehungen zu ihren Zulieferern pflegen, haben andere Konzerne vornehmlich indirekte Lieferbeziehungen, die sich über mehrere LieferantInnen erstrecken, und dementsprechend komplexe Liefernetze. Damit spielt die Nachfrage von zum Beispiel Karstadt für die entsprechenden LieferantInnen keine so ausschlaggebende Rolle, wie dies bei einzelnen Zulieferern von Zara und H&M der Fall ist.

Die Kooperation findet zwischen BetriebsrätInnen bei H&M und Zara in Deutschland und den gewerkschaftlich Aktiven in Indien, Sri Lanka und Bangladesch im Betrieb statt.

Die Kontakte zu den ArbeiterInnen bestehen über verschiedene Gewerkschaften, die einige der Zuliefererbetriebe organisiert haben. Eine enge Zusammenarbeit gibt es insbesondere in Südasien. So zum Beispiel mit indischen Gewerkschaften in den Bundesstaaten Tamil Nadu und Karnataka im Südosten Indiens, die in der New Trade Union Initiative (NTUI) organisiert sind, einem linken und parteiunabhängigen Gewerkschaftsverband, der mit etwa einer Million Mitglieder der siebtgrößte Gewerkschaftsbund in Indien ist. Eine engere Kooperation gibt es ebenfalls in Sri Lanka mit der Free Trade Zones and General Services Employees Union und in Bangladesch mit der National Garment Workers Federation. Viele Betriebe in den drei Ländern liefern an alle drei für das Netzwerk relevanten Konzerne.

Die Kontakte zu den KollegInnen in den Zuliefererbetrieben werden von einer regionalen TIE-Koordinatorin unterstützt. Seit 2014 geschieht dies durch das Center for Worker's Management (CWM) in Neu Delhi, das der NTUI nahesteht. Das CWM erhält finanzielle Unterstützung von der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Aufgrund ihrer Sprachkenntnisse kann die Koordinatorin in verschiedenen Sprachen mit den Arbeitenden in Indien und Bangladesch kommunizieren. Diese Koordination, die es bereits in früheren Jahren gab, die aber zeitweise wegen mangelnder Finanzierung eingestellt werden musste, ist essenziell für den interkontinentalen Kontakt zwischen den Arbeitenden. Über die Koordinationsstelle wird auch daran gearbeitet, gemeinsame Forderungen gegenüber den Abnehmern (H&M, Esprit oder Zara) zu stellen und über die drei südasiatischen Länder hinaus



gemeinsame Organisationsstrategien zu entwickeln. Zu diesem Zweck kamen 2015 «Health Mappings» als Organisierungsinstrument bei mehreren Zulieferern zum Einsatz. Diese gehen von der Frage aus: «Was an der Arbeit macht uns krank?» Anhand der Antworten werden Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz identifiziert, Strategien entworfen und Forderungen formuliert, sodass Wege aufgezeigt werden können, die von einer krankmachenden Arbeit wegführen. Ziel dieser Organisation ist, als ArbeiterInnen nicht nur auf Maßnahmen des Unternehmens zu reagieren, sondern eine eigene Strategie zur Veränderung zu entwickeln. Dadurch soll eine lokale Verhandlungsmacht und -praxis aufgebaut oder gestärkt werden, die es ermöglicht, zugleich lokal, regional (gemeinsame Aktion von vier Gewerkschaften in der Region) und international zu agieren.

Dass die Gewerkschaften vor Ort bestimmte Zulieferer organisieren beziehungsweise eine lokale Verhandlungsstrategie entwickeln, birgt selbstverständlich die Gefahr, dass die Konzerne ihre Lieferbeziehungen verlagern – zum Beispiel in die Philippinen, wo H&M bereits präsent ist und GewerkschafterInnen regelmäßig von Todesschwadronen bedroht werden. Esprit produziert ebenfalls außer in Indien und Bangladesch noch in China, und H&M lässt in Bulgarien bestimmte Veredelungsarbeiten wie das Aufnähen von Pailletten in Heimarbeit erledigen, wie aus Kontakten zu einer Gewerkschaft der HeimarbeiterInnen bekannt ist. Im Netzwerk gilt deshalb das Prinzip, dass Forderungen und Strategien nicht im Norden, sondern im Süden durch die Beschäftigten und Gewerkschaften selbst definiert und vorangetrieben werden. Das «Risiko» einer gewerkschaftlichen Organisationsarbeit und Verhandlungstätigkeit wird so immer vor Ort bewertet.

Auf den Treffen zwischen den ArbeiterInnen aus verschiedenen Kontinenten sollen eine gemeinsame Diskussion und ein Klassenbewusstsein entstehen und zugleich verhindert werden, dass sich paternalistische Erwartungen an Gewerkschaften aus dem Norden etablieren. Das schließt Informationen über die Erfahrungen und die Situation der ArbeiterInnen in Deutschland ein. Die ArbeiterInnen im Süden neigen dazu, die Handlungsfähigkeit und die Ressourcen der in Deutschland tätigen ArbeiterInnen und Gewerkschaften zu überschätzen.

Auf den gemeinsamen Treffen wurde lange darüber diskutiert, ob man von den Abnehmern einen Zuschlag auf den Einkaufspreis verlangen sollte, um die Löhne anzuheben. Diese Überlegung wurde fallengelassen, da dies die Belegschaften spalten könnte – etwa wenn nur H&M und nicht Esprit den Zuschlag zahlen würde oder wenn Zulieferer sowohl nach Indien wie nach Europa liefern. Zwei andere Forderungen werden jedoch über die Betriebsräte in Deutschland weiter verfolgt: die Offenlegung der Einkaufspreise und der Zuliefererstrukturen. Damit verbunden ist die Vermutung, dass die Abnehmerkonzerne viel niedrigere Preise zahlen, als sie behaupten. Der Gesamtbetriebsrat von Zara bereitet dazu eine Klage vor – allerdings ohne viel Hoff-

nung, damit durchzukommen. Es geht vor allem darum, die Geschäftsführung unter Druck zu setzen und die Auseinandersetzung zu politisieren. Da die Produktion aus Indien nicht direkt von Zara gekauft, sondern über die Konzernmutter Inditex bezogen wird, gibt es weitere Möglichkeiten für den Abnehmerkonzern, die Einkaufspreise zu verschleiern. Der Lieferant für H&M in Deutschland ist H&M in Schweden, was es ebenfalls erschwert, die Kosten transparent zu machen.

Bei H&M in Deutschland sind etwa 10 bis 15 Betriebsräte sowie der Gesamtbetriebsrat (GBR) besonders aktiv im ExChains-Netzwerk. Auch der GBR bei Zara engagiert sich dort, während bei Esprit die Verankerung der internationalen Ebene erst noch am Anfang steht. Bei H&M und Zara werden die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern regelmäßig thematisiert, das geschieht bei Betriebsversammlungen, auf Betriebsratssitzungen, im Newsletter, in der Zeitschrift des Betriebsrats sowie im Rahmen der monatlichen Gespräche mit der Unternehmensleitung.

ExChains findet bei der Gewerkschaft ver.di viele Ansprechpartner und engagierte Landesleiter des Fachbereichs Handel (FB 12), da dort die Arbeit des Netzwerks viel Sympathie genießt. Allerdings haben die Hauptamtlichen selbst wenig Kapazitäten, um die Arbeit aktiv voranzutreiben. Dass sich anders als in vergleichbaren IG-Metall-Strukturen diese Möglichkeiten einer Unterstützung durch die Gewerkschaft ergeben, hängt auch mit der weniger starken Zentralisierung bei ver.di zusammen. Obwohl die Aufteilung in dreizehn Fachbereiche oft auch für Parallelstrukturen und Abgrenzungskonflikte sorgt, ermöglicht sie umgekehrt auch mehr politische Autonomie für Hauptamtliche. Als Resultat der Arbeit im Netzwerk arbeiten die Betriebsräte von H&M und Zara enger zusammen als zuvor, auch in der Tarifrunde. Bei Aktionen werden regelmäßig Bezüge zur Produktionskette hergestellt.

Einer der kürzlich gemeinsam bearbeiteten Konflikte drehte sich um die Entlassung von drei GewerkschafterInnen in einem Werk nahe Bangalore. Ein dazu erstelltes Video wurde auf Betriebs- und Betriebsraterversammlungen von H&M und Zara in Deutschland gezeigt. Hierbei – wie überhaupt im Prozess der internationalen Vernetzung – stellten Arbeitende in Deutschland über die Solidaritätsaktivitäten auch Bezüge zu ihren eigenen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsproblemen her. Der Einsatz für KollegInnen in anderen Ländern sorgte regelmäßig für Konfrontationen mit den Geschäftsleitungen. Somit führte die Netzwerkarbeit auch zu einer Politisierung der Arbeitsbeziehung in Deutschland und eröffnete generell Diskussionsräume. Im Fall der drei entlassenen GewerkschafterInnen wurde parallel zu den Verhandlungen der lokalen Gewerkschaft Druck auf die Geschäftsleitung von H&M in Deutschland ausgeübt. Alle drei wurden schließlich wieder eingestellt.

Ein zweiter konkreter Erfolg waren Entschädigungszahlungen für ArbeiterInnen in Bangladesch nach einer Fabrikschließung. Auch hier gab es Druck auf die Ge-

schäftsleitungen in Deutschland. Und schließlich gab es Verhandlungen um das Gebäude- und Brandschutzabkommen nach dem Einsturz des Fabrikgebäudes Rana Plaza in Sabhar (Bangladesch) am 24. April 2013, bei dem es 1.127 Tote und 2.438 Verletzte gab. Die Gesamtbetriebsräte von Zara und H&M haben eine Erklärung abgegeben, in der sie die Unterzeichnung des Abkommens durch das jeweilige Management fordern. Zudem wurde gemeinsam mit der Clean Clothes Campaign (CCC), globalen Gewerkschaftsverbänden und anderen Gruppen ein kurz nach dem Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes geplantes, verwässertes Abkommen der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) verhindert, in dem die Rolle der Gewerkschaften vor Ort nur marginal berücksichtigt werden sollte.

#### **Stärken:**

- Das Netzwerk ExChains verbindet Betriebsräte, GewerkschafterInnen und Beschäftigte in Einzelhandelsketten in Deutschland mit Gewerkschaften in Zuliefererbetrieben in Südasiens;
- Politisierung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland durch Vernetzung mit KollegInnen im Globalen Süden;
- Koordinationsstelle in Neu Delhi garantiert Kontakte und arbeitet an gemeinsamen Forderungen von ArbeiterInnen in Zuliefererbetrieben;
- effektive Intervention in Verhandlungen über Abkommen, Entschädigungszahlungen und in betriebliche Konflikte;
- Aufbau lokaler und regionaler Verhandlungsmacht.

#### **Probleme/Widersprüche:**

- Ungleiche Finanzmittel für Besuche verhindern Lernprozesse der südasiatischen ArbeiterInnen hinsichtlich der sozialen Realität in Deutschland;
- die Zulieferernetze der Einzelhandelskonzerne gehen weit über die Kontakte im Netzwerk hinaus: Gefahr der Verlagerung von Aufträgen;
- Klagen auf mehr Transparenz in den Lieferbeziehungen haben wenig Aussicht auf Erfolg, da komplexe Liefernetze existieren;
- Ausweitung auf weitere Einzelhandelsbetriebe schwierig, da die Lieferketten zum Teil zu komplex und vielfältig sind.

Das ExChains-Netzwerk organisiert ArbeiterInnen an verschiedenen Enden der Lieferkette, aber das gelingt auf beiden Seiten, im Handel und bei den Zulieferern, nur partiell. Das liegt zum einen daran, dass alle drei Einzelhandelsketten nicht nur in Deutschland präsent sind und sich der Hauptsitz in Schweden (H&M) oder Spanien (Zara) befindet; Esprit hat zwei Firmensitze, in Hongkong und in Deutschland. Auch bei den Zulieferern wird mit etwa zwölf Fabriken, in den ArbeiterInnen gewerkschaftlich organisiert sind, nur ein Teil erfasst, was angesichts der gewaltigen Anzahl an Zulieferern nicht verwundert. H&M zum Beispiel gab im Jahr 2011 selbst 750 Lieferanten an, davon 150 ständi-

ge, die 58 Prozent der Produktion abdecken. ExChains versucht sowohl im nationalen Raum Deutschland als auch in den drei Ländern Sri Lanka, Indien und Bangladesch über Betriebsgrenzen hinweg enger zusammenzuarbeiten und sich über die Grenzen der Kontinente hinweg zu organisieren.

In Deutschland spielt die Zugehörigkeit zur selben Branchengewerkschaft ver.di eine große Rolle, während in den südasiatischen Ländern verschiedene Gewerkschaften zusammenarbeiten, wobei politische Kontakte zur NTUI wichtig sind. Das Organisationsmodell orientiert sich damit an Lieferanten- und Wertungsketten für die in den drei Einzelhandelskonzernen verkauften Produkte.

Die Gemeinsamkeit der ArbeiterInnen in Deutschland und in Asien besteht darin, dass sie Forderungen an dieselben Einzelhandelskonzerne stellen. Die TextilarbeiterInnen in Südasiens sind aber jeweils noch mit dem Management der Textilfabriken konfrontiert, und häufig sind noch Zwischenhändler eingeschaltet, von denen die Einzelhandelskonzerne die Produkte kaufen. Anders als bei Coca-Cola oder in der Chemieindustrie stehen die beteiligten ArbeiterInnen in den verschiedenen Kontinenten nicht in direkter Konkurrenz zueinander, da die ArbeiterInnen in Südasiens die Waren herstellen oder bearbeiten, während die ArbeiterInnen in Deutschland sie verkaufen. Aber Konkurrenz existiert natürlich zwischen den TextilarbeiterInnen der verschiedenen Fabriken sowie den Beschäftigten im Einzelhandel der verschiedenen Ketten wie H&M, Zara und Esprit.

Die Betriebsräte bei H&M in Deutschland sind als historischer Kern des Projekts ExChains durch einen autonomen Organisationsprozess entstanden, und ihre Arbeit basiert daher auf einer spezifischen Erfahrung – insofern stellt das Projekt eine Ausnahme dar. Hinzu kommt, dass es bei ver.di im Bereich Einzelhandel Strukturen und Akteure gibt, die für die internationale Arbeit des Netzwerks offen sind, sie unterstützen und nicht versuchen, dies unter «ihre Fittiche» zu bringen. Ein dritter Faktor sind die in kämpferischen Gewerkschaften eingebundenen ArbeiterInnen in Sri Lanka, Indien und Bangladesch, deren Vernetzung durch eine top-down agierende deutsche Gewerkschaft nicht so leicht vereinnahmt werden kann. Zu guter Letzt bedeutet die Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk TIE, dass es zusätzlich zu den beteiligten Gewerkschaften und der Betriebsebene noch eine dritte institutionelle, zudem transnationale Verankerung gibt. Auch bei ExChains ist eine Stärke die betriebsübergreifende Organisation in einer Branche. Diese hat aber Grenzen bei Konzernen, die ein großes Warenangebot führen, was den Aufbau von Verhandlungsmacht erschwert. Insofern ist die Konzernstruktur bei der Organisation der Arbeiterklasse zu berücksichtigen.

Wie bei Coca-Cola geht es zunächst um die Verbesserung der Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, die Teil des Netzwerkes sind. In Deutschland werden gemeinsam Tarifverhandlungen im Einzel-

handel geführt, die bei der letzten Tarifrunde 2013 erheblich bessere Ergebnisse erzielen konnten als beim desaströsen Streik 2007/08, als die Arbeitgeber monatelang einen Abschluss verweigerten. H&M gehört hier inzwischen zu den wichtigsten Streikbetrieben. In Südasiens, wo es größtenteils keine Branchengewerkschaften gibt, erfolgt durch die Vernetzung gleich der

Sprung von der Betriebsebene auf die transnationale Ebene, was auf jeden Fall ein interessantes Experiment ist. Über die «Health Mappings» und die wechselseitige Vernetzung wird auch versucht, den Kampf um die Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen mit einer Politisierung der gewerkschaftlichen Arbeit zu verbinden.

## NETZWERK BAHN OHNE GRENZE

gegründet: 2000

Ausdehnung: Westeuropa und Nordwestafrika

Streiks im Transportsektor haben in den letzten Jahren in Deutschland wie auch in anderen europäischen Ländern eine große Rolle gespielt. Allein 2014 wurde in Deutschland zweimal der Frankfurter Flughafen bestreikt, erst vom privaten Sicherheitspersonal, dann vom Bodenpersonal. Im Sommer streikten die FernfahrerInnen und im Herbst beinahe parallel die PilotInnen und die LokführerInnen. In Frankreich gab es einen zehntägigen Bahnstreik im Juni 2014, der von der sozialistischen Regierung massiv attackiert wurde, sowohl verbal wie durch das Eingreifen der Polizei. Der Streik von Fluglotsen in Spanien wurde im Jahr 2012 durch das Eingreifen des Militärs unter Androhung von hohen Gefängnisstrafen beendet.

In allen Sektoren des Transports ist es in größerem Umfang zu Privatisierung, Prekarisierung und Outsourcing gekommen. 1992 gab es erstmals einen europäischen Streik gegen die Umsetzung der Richtlinie 91/440/EWG des Rats der Europäischen Gemeinschaften, mit der die Privatisierung der Bahnen in Europa eingeleitet wurde. Da der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die Bewegung nicht weiter koordiniert hat, haben sich in den folgenden Jahren Eisenbahngewerkschaften aus Europa und Afrika unter dem Namen Netzwerk Bahn ohne Grenze (Réseau Rail sans Frontières) zusammengefunden. Ein weiterer Anstoß war für eine der Gründungsgewerkschaften, die französische Sud Rail, die Streikbewegung in Frankreich 1995, in der die bei der Bahn Arbeitenden länger als alle anderen gestreikt haben, da sie die für einige Gruppen erkämpften Bedingungen auf alle Berufe ausdehnen wollten.

Das Netzwerk Bahn ohne Grenze wurde 2000 gegründet. Zunächst bestand es aus Gewerkschaften aus der RMT (England), der LAB (Baskenland), der CGT (Spanien), der SAC (Schweden), dem Netzwerk Bahn von unten in Transnet (Deutschland), Sud Rail (Frankreich) sowie ORSA, CUB und SULT (Italien). Als Letzte kam die Bahngewerkschaft des tunesischen Gewerkschaftsbundes UGTT (Union Générale Tunisienne du Travail) hinzu, zu der beim Sozialforum 2012 in Tunis Kontakt aufgenommen worden war.

Die bedeutendsten von diesen Gewerkschaften sind mit Sicherheit Sud Rail und RMT. Sud Rail ist zwar nur die drittgrößte Gewerkschaft bei der französischen Eisenbahn, aber am stärksten auf einigen der Pariser Bahnhöfe vertreten und hat 8.000 Mitglieder. Sie unterscheidet sich von den anderen Bahngewerkschaften in Frankreich dadurch, dass sie unabhängig von den jeweiligen Unternehmen Beschäftigte im Bereich der Bahnhöfe und Werkstätten zu organisieren versucht. Das schließt private Reinigungsfirmen genauso ein wie die LokführerInnen bei der französischen Staatsbahn. Die RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) hat 80.000 Mitglieder und organisiert

unter anderem die Arbeitenden bei der London Underground. Wie Sud Rail gehört sie zu den radikalen politischen Gewerkschaften. Die italienische CUB hat in allen von ihr organisierten Sektoren etwa 500.000 Mitglieder. Das Netzwerk Bahn von unten in Transnet (später: in der EVG) stellt einige Betriebsräte, ist aber bisher nicht in der Lage, den Einfluss innerhalb der Gewerkschaft auszudehnen. Die baskische linke Gewerkschaft LAB hat 45.000 Mitglieder in verschiedenen Sektoren, die spanische Gewerkschaft CGT 80.000. Die schwedische anarchosyndikalistische Gewerkschaft SAC hat etwa 5.000 Mitglieder. Später kamen Gewerkschaften aus Belgien und aus der Schweiz hinzu.

Das Netzwerk organisierte am 18. März 2003 eine erste Aktion, einen europaweiten Streik gegen die Öffnung des Gütertransports für private Betreiber, den die EU-Kommission damals durchsetzen wollte. Die Mobilisierung für den Streik ging weit über das Netzwerk hinaus, da auch in Portugal, in den Niederlanden, in Luxemburg, Belgien und Griechenland ein großer Teil der Bahnen nicht fuhr. In Deutschland, Österreich und Großbritannien wurden wegen des Verbots politischer Streiks nur Flugblätter verteilt. Ein Erfolg des Streiks war, dass der Prozess der Privatisierung zumindest hinausgezögert wurde. Die Privatisierung kommt nun in vielen Ländern der EU nur in kleinen Schritten voran, was GegnerInnen als «Reformstau» bezeichnen. Eine schnelle Privatisierung ist gegen die Arbeitenden jedenfalls nicht durchsetzbar.

Am 2. März 2006 gab es eine weitere Streikaktion des Netzwerks anlässlich des Treffens der EU-Verkehrsminister. Im Mai 2010 mobilisierte das Netzwerk dann zu einem Protest gegen neue Formen des Wettbewerbs nach Lille und erreichte auch Gewerkschaften, die nicht im Netzwerk organisiert waren, wie etwa die CGTP aus Portugal und die TSSA aus Großbritannien. Schließlich waren 20 Gewerkschaften aus Großbritannien, Irland, Frankreich, Spanien, Portugal, Belgien, Deutschland, der Schweiz, Italien, Griechenland, Zypern und dem Baskenland mit insgesamt 1.000 Teilnehmenden anwesend. Der Protest fand vor der Zentrale der European Railway Agency (ERA) statt und richtete sich gegen eine Aufweichung der Sicherheitsvorschriften, vor allem im Tunnel zwischen England und Frankreich.

Die Sprachen im Netzwerk sind vor allem Französisch und Spanisch; das zweimal im Jahr herausgegebene Bulletin erscheint in fünf Sprachen: Französisch, Spanisch, Katalanisch, Italienisch und Englisch. Die relativ kleinen Organisationen in Deutschland und Schweden finden sprachlich nicht recht Anschluss. Ein weiteres Problem ist, dass eine Ausdehnung in andere Länder und auf andere Gewerkschaften in Europa bisher nicht gelungen ist. Das hat im Falle Griechen-

lands, Deutschlands und Portugals damit zu tun, dass dort größere Gewerkschaften bei der Bahn relevant sind, die die kleineren Gewerkschaften im Netzwerk Bahn ohne Grenze nicht ernst nehmen. Auch die größeren Gewerkschaften in Spanien, Italien und Frankreich sehen die linken radikalen Gewerkschaften als politisch unliebsame Konkurrenz. Die Gewerkschaft ORSA in Italien – in ihr organisieren sich wie in der GDL vor allem die LokführerInnen – zum Beispiel hat sich vom großen Gewerkschaftsbund abgespalten, als der Gewerkschaftsvorsitzende zugleich Minister in der italienischen Regierung wurde. Im Mai 2008 hat der Vorsitzende der Gewerkschaft Transnet, Norbert Hansen, seinen Job gewechselt und ist ins Management der Deutschen Bahn «aufgestiegen» – die Verhältnisse und die Probleme ähneln sich.

In einer zweiten Phase der Entwicklung wurde das Netzwerk auf Initiative von französischen EisenbahnerInnen aus dem Senegal auf den afrikanischen Kontinent ausgeweitet. Inzwischen gibt es regelmäßige Kontakte zu Gewerkschaften aus Marokko (ODR, Organisation Démocratique du Rail), dem Senegal (Syndicat Autonome des Travailleurs du rail, Syndicat Unique des Travailleurs du Rail, Regroupement des cheminots déflatés, Syndicat du Petit Train de Banlieue), Mali (Syndicat de travailleurs du rail, Cheminot retraités), Burkina Faso (Syndicat Libre de Cheminots du Burkina), Benin (Syndicat des Travailleurs du Bénin et du Niger) und Tunesien. Anders als in Europa sind diese Gewerkschaften in der Regel die Mehrheitsgewerkschaften bei der Bahn. Zusätzlich sind auch Bürgerkomitees, die die Entwicklungen bei der Bahn begleiten und sich für die Interessen der BahnutzerInnen einsetzen, Teil des Netzwerks geworden, zum Beispiel Attac Marokko und das Collectif Citoyen pour la Restitution et le Développement Intégré du Rail Malien aus Mali. Auch in Afrika ist die Privatisierung ein großes Thema. So wurden 2003 die Staatsbahnen in Mali und Senegal an das französisch-kanadische Konsortium Transrail S.A. verkauft, was auf große Proteste stieß, da zwei Drittel der Bahnhöfe geschlossen wurden.

Bei der Anbahnung von Kontakten zu den Gewerkschaften in Afrika spielten die Kompetenzen der nicht europäischen Französinen eine zentrale Rolle (dabei fällt auf, dass diese Kompetenzen für transnationale Solidarität von deutschen Gewerkschaften bisher kaum genutzt werden, etwa für Kontakte in die Türkei, in den arabischen Raum oder nach Osteuropa).

Obwohl die Zusammenarbeit zwischen afrikanischen und europäischen KollegInnen oft erfolgreich war, gab es zu Beginn bei der Zusammenarbeit auch Probleme, etwa Animositäten zwischen verschiedenen afrikanischen Gewerkschaften (aufgrund des nordafrikanischen Rassismus gegenüber subsaharischen AfrikanerInnen), aber auch zwischen GewerkschafterInnen aus dem Senegal und Burkina Faso (Senegal spielte eine zentrale Rolle in der französischen Kolonialverwaltung und SenegalesInnen betrachten umliegende Länder oftmals weiterhin als «peripher»).

Dabei gingen die Konflikte vor allem darum, wo die jeweiligen Treffen stattfanden, was durch Rotation gelöst werden konnte. Ein weiteres Problem war, dass AfrikanerInnen, die schon lange in Europa gelebt hatten, teilweise paternalistische Haltungen gegenüber Afrikanerinnen in den Heimatländern annahmen und für sich «mehr Erfahrung» beanspruchten. Dabei hatten aber die AfrikanerInnen in Europa häufig etwa zehn Jahre Entwicklung beispielsweise im Senegal «verpasst» und waren daher nicht mehr auf dem aktuellen Stand. All diese Konflikte ließen sich schließlich lösen, waren aber wichtige Erfahrungen beim Prozess transkontinentaler Organisation.

Bei verschiedenen Kampagnen afrikanischer Gewerkschaften hat das Netzwerk mehrfach erfolgreich interveniert, so etwa bei der geplanten Verlegung des Bahnhofs in Dakar, der Hauptstadt des Senegal. Der Bahnhof sollte – nicht zuletzt auf Wunsch von internationalen Investoren, unter anderem aus Libyen – in einen Vorort verlegt, das alte Bahnhofsgebäude hingegen nach einer Renovierung zum Einkaufszentrum umgestaltet werden. Dies hätte besonders für die ärmere Bevölkerung eine umständlichere und zeitaufwendigere Anfahrt bedeutet. Als sich mit dem Netzwerk Bahn ohne Grenze eine europäische Organisation in die bereits laufende Kampagne gegen die Verlegung des Bahnhofs einschaltete, hat diese Initiative im Senegal viel Aufsehen erregt. Als eine erste Reaktion darauf machte die Regierung einen der Gewerkschaftsführer aus dem Netzwerk zum Direktor der Bahngesellschaft. Der Kampf um den Bahnhof, vergleichbar mit Stuttgart 21, spielte auch eine große Rolle bei der Präsidentschaftswahl 2012. Im April 2013 schließlich wurde der Bahnhof in der Innenstadt nach einer Renovierung wieder für den Bahnverkehr freigegeben.

Eine zweite Kampagne drehte sich ab dem Jahr 2010 um die Entlassung des Generalsekretärs der 2007 gegründeten Bahngewerkschaft ODR in Marokko und die Versetzung weiterer Gewerkschaftsmitglieder in weit entfernte Landesteile – Reaktionen der Bahngesellschaft auf die Aktivitäten der BahngewerkschafterInnen. Die ODR ist die einzige Gewerkschaft in Marokko, die eine eigene Sektion für ArbeitsmigrantInnen unterhält; viele bei der dortigen Bahn Beschäftigten sind aus Mauretanien und Mali eingewandert. Auf Druck des Netzwerkes Bahn ohne Grenze wurde der Sekretär Anfang 2012 wieder eingestellt, allerdings zunächst in einer untergeordneten Position, und auch für die in ferne Provinzen Versetzten gab es neue Angebote.

#### **Stärken:**

- Das Netzwerk vereint Basisgewerkschaften aus verschiedenen westeuropäischen Ländern und große Gewerkschaften aus einer Reihe westafrikanischer Länder;
- die Kompetenzen von nach Europa zugewanderten ArbeiterInnen werden als Ausgangspunkt für Kontakte genutzt;

- die europäischen Streiks 2003 und 2010 haben weit über das Netzwerk hinaus mobilisiert;
- Interventionen des euro-afrikanischen Netzwerks werden in afrikanischen Ländern als relevant erachtet, da EuropäerInnen beteiligt sind, was den afrikanischen KollegInnen nutzt;
- Lernprozesse auf beiden Seiten des Mittelmeers, Treffen abwechselnd in Europa und Afrika;
- halbjährlicher Newsletter in fünf europäischen Sprachen.

**Probleme/Widersprüche:**

- Sprachbarrieren verhindern eine Ausdehnung auf beiden Kontinenten;
- rigide Trennungen und politische Abgrenzungen zwischen Gewerkschaften in Europa verhindern ebenfalls eine weitere Ausdehnung;
- deutsche Gewerkschaften zeigen wenig Interesse an Kompetenzen von MigrantInnen für die transnationale Vernetzung;
- regionale Rivalitäten zwischen afrikanischen GewerkschafterInnen.

Beim europäisch-afrikanischen Netzwerk Bahn ohne Grenze profitieren beide Seiten vom Renommee der jeweils anderen: Die kleineren linken Gewerkschaften in Europa werden durch ihren Kontakt mit den afrikanischen Mehrheitsgewerkschaften aufgewertet wie auch umgekehrt die afrikanischen Bahngewerkschaften durch die Verbindungen nach Europa. Aufgrund der Spezifik der Branche stehen die ArbeiterInnen, obwohl sie dasselbe «Produkt» anbieten, nicht in Konkurrenz zueinander. Eher im Gegenteil: Ein gut ausgebautes Schienennetz im Nachbarland wertet auch die eigene Bahn auf.

Die Ebene der Organisation ist ebenfalls durch die Spezifik der Branche gekennzeichnet: Die meisten relevanten Bahnbetreiber sind nach wie vor national,

insofern sind bei ihnen national organisierte Gewerkschaften mit anderen national organisierten Gewerkschaften vernetzt. Es gibt einige wenige Ausnahmen wie die italienische Lokführergewerkschaft, die nur eine Berufsgruppe abdeckt, oder das deutsche Netzwerk Bahn von unten, das lediglich eine Strömung innerhalb der EVG darstellt. Allerdings verhindert die politische Spaltung der Gewerkschaften in Europa meistens eine Organisation aller Bahnbeschäftigten aus den beteiligten Ländern; gleichwohl gelang es bei den europäischen Mobilisierungen des Netzwerkes, diese Grenzen in einigen Fällen zu überschreiten.

Zu den politischen Zielen des Netzwerkes gehören außer der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch der Widerstand gegen die Privatisierung der Bahnen und gegen Strecken- und Bahnhofsschließungen (dazu gehörte auch der Kampf gegen die Verlegung des Bahnhofs in Dakar, die verhindert werden konnte). Insofern verbinden sich durch die Besonderheit des Verkehrsmittels und die Privatisierungspläne vieler Regierungen betriebsbezogene Kämpfe mit breiteren politischen Perspektiven. Und anders als in der Chemiebranche, wo sich die Arbeitenden im Chemiekreis kritisch auf das von ihnen hergestellte Produkt bezogen, hat bei der Bahn der positive Bezug auf das Transportmittel eine sehr große Bedeutung und ist auch mit weitergehenden Ideen zu Mobilität und Gesellschaft verbunden, oft in Zusammenarbeit mit Bürgervereinen. Diese Dimension spielt in den am Netzwerk beteiligten afrikanischen Ländern eine größere Rolle als in Europa, da mehr Menschen auf die Eisenbahn angewiesen sind. Interessant ist, dass auch der positive Bezug auf das eigene Produkt zum Konflikt mit dem Management führt: In Zeiten der Austerität werden nicht nur Strecken ausgedünnt, sondern auch der Service und die Sicherheit für Arbeitende und Passagiere werden durch Einsparungen immer prekärer.

## STRATEGISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN

In den bisherigen Ausführungen ist deutlich geworden, dass es sehr unterschiedliche Formen der transnationalen Organisierung von ArbeiterInnen gibt. Insofern lässt sich aus der Darstellung und Analyse der angeführten Beispiele keine Empfehlung für eine «best practice» ableiten. Dennoch können Hinweise im Hinblick auf politische Strategien sowie die Hintergründe und Kontexte dieser transnationalen Vernetzung gegeben werden.

Das Verdikt von Hildebrandt et al. (1976), dass die Internationalisierung von Gewerkschaftsarbeit dem Inhalt nach nationaler Protektionismus sei, gilt offensichtlich nicht unbedingt. Es war vor allem auf die Weltkonzernausschüsse gemünzt, die erstmals entstanden, als sich vergleichsweise gut abgesicherte Fraktionen der Arbeiterklasse durch die Verlagerung von Arbeit – zunächst von den USA nach Westeuropa und dann in den Globalen Süden – bedroht sahen. Im Zuge der Bildung von oppositionellen Betriebsratslisten und anderen Formen der gewerkschaftlichen Opposition in der Bundesrepublik Deutschland in den 1970er Jahren ergaben sich allmählich auch neue Formen der internationalen Vernetzung, die sich andere Ziele steckten als den Schutz der Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb. Diese Vernetzungen einer sich als revolutionär verstehenden Linken in den Betrieben hatten aber das Manko, dass sie kaum über Ressourcen verfügten und die Verbindungen zu ArbeiterInnen in anderen Ländern daher von wenig Kontinuität geprägt waren. Es war eines der Resultate der Dominanz der Sozialdemokratie in den deutschen Gewerkschaften, dass sie die internationalen Kontakte, die revolutionäre Linke in den Betrieben aufgebaut hatten, in mehreren Fällen «übernahmen» – was auch die Frage aufwirft, warum die Ansprechpartner in den anderen Ländern so leicht aus der Vernetzung mit der revolutionären Linken in Deutschland herauszulösen waren. Gegenüber dieser eher durch eine innergewerkschaftliche Frontstellung geprägten Situation in den 1970er und 1980er Jahren ist die Situation heute in vielen Bereichen anders und weniger verhärtet zwischen den verschiedenen gewerkschaftlichen Lagern.

Wie auch immer die Resultate dieser «oppositionellen» Gewerkschaftsarbeit im Einzelnen aussahen: Mit ihr waren Modelle der Vernetzung von unten entstanden, und gleichzeitig vollzog sich in vielen Projekten auch eine Politisierung der Gewerkschaftsarbeit, die die Vielfältigkeit der mit der kapitalistischen Produktion verbundenen Widersprüche thematisiert hat. Am Beispiel der Organisierung bei der Bayer AG in Wuppertal wird deutlich, dass es wenig sinnvoll ist, Arbeitsbedingungen und ökologische Probleme getrennt voneinander zu diskutieren oder gar gegeneinander auszuspielen, wie dies mit der Entgegensetzung von «materiellen» und «postmateriellen» Anliegen<sup>2</sup> seit den 1970er Jahren häufig getan wird.

Auf diesen Erfahrungen beruhen neue Projekte der transnationalen Vernetzung: Das Bildungswerk TIE stand in den Konfrontationen der 1970er und 1980er Jahre auf der Seite der linken Opposition in den Gewerkschaften, schlug aber im Fall des ExChains-Projekts eine andere Strategie ein, was auch an den veränderten Voraussetzungen im Einzelhandel liegt. Die Ketten Zara und H&M sind relativ neu und hatten zunächst gar keine Betriebsratsstrukturen; zudem war der Einzelhandel – wie viele Branchen mit einem hohen Frauenanteil in Deutschland – seit jeher ein Bereich mit einem viel geringeren Organisationsgrad als die großen Industriebetriebe. Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Organisierung im Einzelhandel lag lange Zeit auf den großen Warenhäusern. Erst durch die erfolgreich verlaufene, aber innergewerkschaftlich auch lange umstrittene Schlecker-Kampagne in den 1990er Jahren erhielt die Organisierung in neuen und wachsenden Bereichen des Einzelhandels (z. B. Discounter) mehr Aufmerksamkeit.

Da bei H&M die Organisierung von Betriebsräten autonom erfolgte und ver.di weniger zentralistisch geprägt ist als die IG Metall und die IG BCE, war im Einzelhandel eine transnationale Kooperation mit der linken, parteiunabhängigen Gewerkschaft NTUI in Indien möglich, deren Kontaktnetzwerk als Scharnier zu den südasiatischen Fabriken fungiert. Dem kam sicherlich zugute, dass sich in diesem neuen Bereich gewerkschaftlicher Organisierung auf deutscher Seite noch keine eingefahrenen Konfliktlinien bei den Gewerkschaften etabliert hatten – und dass sich angesichts der veränderten politischen Konjunktur sowie der anders gelagerten Struktur von ver.di auch keine vergleichbaren Konflikte wie in der Metall- und Chemieindustrie der 1970er und 1980er Jahre abzeichneten.

Innerhalb des Netzwerks ExChains stehen die ArbeiterInnen im Norden und im Süden nicht in Konkurrenz zueinander, da im Süden die Produktion stattfindet und im Norden der Verkauf – jedenfalls soweit es die Produkte von H&M und Zara in Deutschland betrifft, denn in anderen Ländern wie etwa Brasilien erfolgen Verkauf und Produktion im selben Land. Im Prinzip stehen aber die NäherInnen und die VerkäuferInnen nicht miteinander in Konkurrenz. Innerhalb des deutschen Teils des Netzwerks kam es Anfang 2016 zu einer Kündigungswelle von engagierten Beschäftigten beim Unternehmen Zara, das damit gegen die Aktivitäten offensiv vorgeht.

Beim Netzwerk Bahn ohne Grenze gibt es keine direkte Konkurrenzsituation zwischen den ArbeiterInnen, weil der Transport in einem Land dem im anderen keine Nachfrage wegnimmt. Aber innerhalb nationaler

<sup>2</sup> Zu den «materiellen» Themen wurden die Anliegen der «alten Linken» gezählt, wie zum Beispiel Arbeit, Einkommen, soziale Sicherheit. Als «postmateriell» galten paradoxerweise Ökologie, Feminismus, Fragen des Lebensstils und der Subkultur (vgl. Inglehart 1998, Benedikter 2001–2005) – dabei gibt es wahrscheinlich kaum etwas, was «materieller» ist als Geschlechterverhältnisse und ökologische Fragen.

Räume konkurrieren zunehmend verschiedene Bahngesellschaften miteinander, und in Anbetracht des internationalen Kapitalverkehrs existiert ein Wettbewerb um die Bedingungen der Profitabilität in den einzelnen Unternehmen. Insofern wird bei den Beispielen ExChains und Bahn ohne Grenze der Protektionismus-Vorwurf von Hildebrandt et al. bereits durch die Struktur der Branche (bei der Bahn) beziehungsweise durch den branchenübergreifenden Charakter der Vernetzung bei ExChains (Textilproduktion/Textilverkauf) entkräftet. Im Unterschied zu ExChains ist das Netzwerk Bahn ohne Grenze in seinem europäischen Bestandteil durch eine Spaltung der Gewerkschaftsbewegung charakterisiert: Diese erlaubt allerdings in diesem Fall ein flexibles Agieren, weil zwei der beteiligten linken Gewerkschaften, USS Solidaires und RMT, mit etwa 110.000 beziehungsweise 80.000 Mitgliedern eine gewisse Größe erreicht haben und damit auch finanzielle Ressourcen für eine Vernetzung bereitstehen. Insofern ermöglichte hier die Bündelung von eher radikalen Gewerkschaften eine europaweite Mobilisierung zusammen mit Gewerkschaften außerhalb des Netzwerks, ohne dass auf bürokratische Mechanismen und die sozialpartnerschaftliche Einbindung großer Gewerkschaftsverbände Rücksicht genommen werden musste. Darüber hinaus hat das Netzwerk die Kompetenzen seiner Mitglieder genutzt, die gute Verbindungen zu afrikanischen Ländern unterhalten, um sich in diese Länder auszudehnen.

Insofern kann festgehalten werden, dass Spaltung nicht immer zur Marginalisierung führt, wie dies aus den deutschen Versuchen der Etablierung von oppositionellen Listen geschlossen werden könnte. Voraussetzungen dafür, diese Spaltungen produktiv wenden zu können, scheinen aber nationale Muster der industriellen Beziehungen zu sein, die ohne eine Einheitsgewerkschaft wie in Deutschland funktionieren. Daher gilt die getroffene Feststellung nur in eingeschränkter Weise.

Im Rückgang auf die drei eingangs erwähnten Fragekomplexe können folgende allgemeine Schlussfolgerungen formuliert werden, die über die analysierten Fallbeispiele hinausgehen:

1. In der vorliegenden Studie ist sichtbar geworden, dass Gewerkschaften nach wie vor eine Schlüsselrolle bei der grenzüberschreitenden Solidaritätsarbeit spielen, auch wenn viele andere Akteure hinzugekommen sind. Zugleich kam in allen Beispielen auch der Ebene des Einzelbetriebs und seiner Belegschaft als Schlüsselakteur eine große Bedeutung zu. Insofern können als wichtigste Akteure zunächst Belegschaften und Gewerkschaften identifiziert werden. Sofern die Belegschaften sich nicht in Gewerkschaften organisieren wollen oder können, kann die Position der Gewerkschaft aber auch prinzipiell durch eine andere Form der Organisation wahrgenommen werden, wie etwa Labour NGOs oder Worker Centers, auch wenn dies in keinem der gewählten Beispiele zutraf. Ob nun die Beschäftigten in den

Betrieben oder die Gewerkschaften die transnationale Vernetzung organisieren sollen, kann nicht im Voraus entschieden werden. In den meisten Fällen spielen sowohl die Belegschaften als auch die Betriebs- oder nationalen Gewerkschaften eine Rolle. Zugleich hängt die gewählte Organisationsform häufig davon ab, wo politische Initiativen in den Betrieben entstehen, was schwer vorhersehbar und damit auch nicht planbar ist (Beispiel H&M). Generell gilt aber, dass die Zusammenarbeit mit außergewerkschaftlichen Institutionen (Bürgerkomitees für die Bahn, ökologische Forschungsinstitute oder das TIE-Bildungswerk als Labour NGO) häufig eine Politisierung der Arbeit befördert und Betriebskonflikte im weiteren sozialen Kontext verankert. Offensichtlich ist, wie am Beispiel der tunesischen Revolution im Januar 2011 gezeigt wurde, der größere politische Zusammenhang für betriebliche Konflikte von Bedeutung – aber auch das ist eine Bedingung, die sich der strategischen Planung oft entzieht, vor allem bei überraschenden politischen Veränderungen. Es fällt auf, dass Parteien als zentrale Ansprechpartner kaum mehr eine Rolle spielen. Doch finanzieren sie über Stiftungen zwei der hier vorgestellten Projekte mit (ExChains, Coca-Cola-Netzwerk). Direkte Einmischung oder politische Aktivitäten vonseiten der VertreterInnen politischer Parteien sind aber selten und dann eher nachrangig. Damit ist in jedem Fall ein Funktionswandel des Akteurs «Arbeiterpartei» festzuhalten.

2. Die zweite Frage war die nach der räumlichen oder ökonomischen Ebene transnationaler Organisation. Eine ausschließliche Delegation internationaler Gewerkschaftsarbeit auf die internationale Ebene (z. B. über Weltkonzernausschüsse oder die internationalen Sekretariate) scheint nicht recht zu funktionieren, sondern bedarf immer auch der betrieblichen Mobilisierungen. Welche räumliche Ebene für die Mobilisierung am besten geeignet ist, kann man nicht allgemein sagen. Aus den Beispielen wird deutlich, dass die globale Ebene wegen des hohen Reise-, Übersetzungs- und Koordinationsaufwands nicht das neue Allheilmittel ist, das alle Probleme löst, sondern eine zusätzliche mögliche Ebene. Hierbei muss sorgfältig zwischen globaler Ebene und internationaler Ebene unterschieden werden: Transnationale Vernetzung kann auch, wie das Beispiel ExChains zeigt, zunächst zwischen einigen Ländern erfolgen und dabei eine gewisse Tiefe und Qualität erreichen, die dann Modellcharakter annehmen und deswegen eine bestimmte Ausstrahlung erreichen kann – die Ausdehnung des Netzwerks von H&M in Deutschland auf Zara und Esprit ist ein Beispiel dafür. Oder eine globale Vernetzung wird, wie im Fall der Coca-Cola-Allianz, durch eine Vernetzung in Weltregionen ergänzt. Dafür spricht, dass die Gewerkschaften in Unternehmen mit sehr vielen Betrieben (z. B. Siemens AG oder Coca-Cola Company) von Plänen abgesehen haben, einen Weltbetriebsrat



einzurichten. Hier ist die Vernetzung durch die Struktur der Unternehmen bedingt. Bei Weltkonzernen mit sehr vielen Betrieben liegt eine regionale Vertiefung der transnationalen Vernetzung nahe.

Im Fall der Betriebsgruppe bei der Bayer AG in Wuppertal wird deutlich, dass auch eine punktuelle Vernetzung von linken Betriebsgruppen mit NGOs durch die thematische Breite und Tiefe eine große Ausstrahlungskraft erreichen kann. Eine Zwischenform – mehr als die Vernetzung einzelner Betriebe, weniger als die Vernetzung auf der Ebene einer globalen Branchengewerkschaft – hat das Netzwerk Bahn ohne Grenze gefunden: Hier vernetzen sich in klassischer Weise national organisierte Gewerkschaften miteinander, allerdings in Europa entlang politischer Gemeinsamkeiten. Für die Vernetzung von europäischen und afrikanischen Gewerkschaften waren dagegen die Kontakte von Arbeitenden in Europa ausschlaggebend, die durch die Migrationsgeschichte gegeben sind. Dies ist eine neue Form der Mobilisierung, die auch in anderen Bereichen bereits gut funktioniert, etwa von Arbeitenden in Callcentern in Frankreich und Tunesien oder von Latino-StahlarbeiterInnen in Chicago und MinenarbeiterInnen in Mexiko (Jungehülsing 2015).

Deutlich wird an den Beispielen, dass die Frage nach der räumlichen Ebene der Vernetzung nicht ohne Berücksichtigung der politischen Verbindungen und Spaltungen beantwortet werden kann. Es sind nicht nur die Branchen- oder Unternehmensstruktur, die auf die Organisationsform großen Einfluss haben, sondern auch die Frage, welche Akteure mit welchen anderen Akteuren politische Gemeinsamkeiten finden.

3. Was die Ziele transnationaler Vernetzung angeht, wurde die Spannung zwischen einer betriebszentrierten, trade-unionistischen Politik und einer breiteren Politisierung, die mehrere Themen und Standorte mitdenkt, bereits erwähnt. Sowohl bei ExChains als auch bei Bahn ohne Grenze werden betriebliche und allgemeinpolitische Fragen miteinander verbunden: Bei ExChains wird dies über «Health Mappings» geleistet, die die Tatsache politisieren, dass die Arbeitsbedingungen krankmachen. Im Fall von Bahn ohne Grenze leistet dies der Bezug auf die Eisenbahn als Transportmittel und die Zusammenarbeit mit den Bürgerkomitees, die sich für den Bahnverkehr einsetzen. Beim Coca-Cola-Netzwerk bleibt die Organisationsarbeit stärker pragmatisch und betriebszentriert – angesichts der oft gewaltsamen Unterdrückung von Gewerkschaftsarbeit in den Coca-Cola-Fabriken entsteht auf Betriebsebene eine starke Politisierung. Die größte Breite an politischen Themen in ihrer Gewerkschaftsarbeit bedient wohl die Betriebsgruppe bei der Bayer AG in Wuppertal. Das gründet einerseits in den Spezifika der Chemiebranche und ihren zerstörerischen Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit, ergibt sich andererseits durch die branchenübergreifende Vernetzung.

Aus den erörterten vier Fällen lässt sich nicht ableiten, dass eine Organisierung entlang von Wertschöpfungsketten, die zunehmend als neuer Königsweg diskutiert wird (Gurgaon Workers News 2012; Hübner 2015), effektiver ist als andere Formen der transnationalen Vernetzung. Als globale Wertschöpfungskette gilt in der Literatur die Gesamtheit aller Schritte, die für die Herstellung eines einzelnen Produkts notwendig sind. Dabei ist zu beachten, dass zum Beispiel auch die Gewinnung von Holzkohle, die für die Verarbeitung von Eisenerz notwendig ist, das später in der Autoindustrie zu Blechen verarbeitet wird, zur Wertschöpfungskette für die Herstellung eines Automobils gehört (Hübner 2015: 4). Würde sich eine Organisierung der ArbeiterInnen an der Wertschöpfungskette orientieren, dann müssten im Automobilsektor sehr unterschiedliche Gruppen – von der Autoverkäuferin und dem Automechaniker in der Werkstatt bis zum Holzfäller (etwa in Brasilien) – gemeinsam agieren, was bei der erheblichen Vernetzung des Welthandels enorm schwierig ist.

Aber auch der Begriff der Wertschöpfungskette müsste klarer definiert werden, der bisher auf die gemeinsame Orientierung auf ein Produkt fixiert war. Nimmt man aber den Coca-Cola-Konzern, so stellen zwar nicht verschiedene ArbeiterInnen in verschiedenen Ländern dieselbe Cola-Flasche (inklusive Getränk in der Flasche) her, aber sie stellen alle das gleiche Produkt her, sodass auch bei den Lizenznehmern, die von der Coca-Cola Company nur die Grundrezeptur kaufen, alle unmittelbaren ProduzentInnen zur Wertschöpfung der Coca-Cola Company beitragen. Insofern wäre auch das bisherige «enge» Verständnis von Wertschöpfungsketten zu hinterfragen. Dabei ist zu beachten, dass in Sektoren wie der Automobil- oder der Textilindustrie durch die Beschaffenheit des Produkts andere Wertschöpfungsketten auftreten als in der Getränkeindustrie. Und bei den klassischen Kaufhäusern mit so zahlreichen Produkten ist die Zahl der Lieferanten wiederum so groß, dass eine Organisierung entlang der Wertschöpfungskette kaum möglich sein dürfte.

Da etwa 60 Prozent der weltweiten Produktion auf Zwischenprodukte entfällt, die wiederum von anderen Unternehmen gekauft und weiterverarbeitet werden, stellt sich auch die Frage, ob Organisierung entlang von Wertschöpfungsketten nur bei Konsumgütern geleistet werden soll. Dann würde bei einer Organisierung im Eisenbahnverkehr auch die Herstellung eines Zuges und der Signaltechnik zur selben Wertschöpfungskette gehören wie die LokführerInnen. Ob dies eine praktikable Form der Organisierung wäre, sei dahingestellt.

Analog zur Diskussion in den Sozialwissenschaften empfiehlt sich eine «weite» Definition von Produktionsketten. Auch wenn das Konzept der globalen Wertschöpfungsketten weiterhin Verwendung findet, wurde es zunächst durch das der globalen Warenketten abgelöst, in deren Zentrum große Firmen stehen (Gereffi/Korzeniewicz 1994). Inzwischen wird häufig das neuere Konzept der globalen Produktionsnetzwerke

(Coe et al. 2004) verwendet, das die Relevanz von Knotenpunkten in der internationalen Produktion betont, in die mehrere große multinationale Firmen einbezogen sind. Dies ermöglicht eher eine «weite» Betrachtung der Produktionsketten.

Nichtsdestotrotz kann auch die Organisation innerhalb einer Wertschöpfungskette von Vorteil sein, da so im Streikfall mehrere Knotenpunkte gleichzeitig blockiert werden können. Bei Coca-Cola etwa wäre dies die Blockade mehrerer Werke, die so eng beieinander liegen, dass dies für eine alternative Belieferung relevant wäre (beim Streik in Spanien hätte also auch das

italienische Werk streiken müssen, aus dem dann geliefert wurde). Und auch im Zugverkehr kann eine Blockade des Verkehrs in benachbarten Ländern oder auf verbundenen Strecken das Potenzial eines Streiks erhöhen, obwohl es vordergründig keine gemeinsame Wertschöpfungskette gibt. Insofern vermeidet eine «weite» Betrachtung von Ketten der Profitabilität die Fixierung auf allgemein bekannte Konsumgüter und kann dazu dienen, auch den größeren Bereich der Zwischenprodukte und Industriegüter in den Blick zu nehmen.

## LITERATUR

## A

**Altwater, Elmar (1974):** Multinationale Konzerne und Arbeiterklasse, in: Tudyka, Kurt (Hrsg.): Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie, Hamburg, S. 79–104.

## B

**Benedikter, Roland (2001–2005):** Postmaterialismus. Die zweite Generation, 7 Bde., Wien.

**Bettelheim, Charles (1970):** Economic inequalities between nations and international solidarity, in: Monthly Review 2/1970, S. 19–24.

**Burawoy, Michael (2010):** From Polanyi to Pollyanna. The false optimism of global labor studies, in: Global Labour Journal 1(2010)2, S. 301–313.

**Busch, Klaus (1974):** Die multinationalen Konzerne. Zur Analyse der Weltmarktbewegung des Kapitals, Frankfurt am Main.

## C

**Coe, Neil M./Hess, Martin/Yeung, Henry/Dicken, Peter/Henderson Jerry (2004):** «Globalizing» regional development: a global production networks perspective, in: Transactions of the Institute of British Geographers 29(2004)4, S. 468–484.

**Cope, Zak (2015):** Divided World Divided Class. Global Political Economy and the Stratification of Labour Under Capitalism, 2. Aufl., Montreal.

## D

**Dortmund, Mechthild (Hrsg.) (2008):** «Einen Tag länger als die Continental». Der Sieg der Arbeiter von Euzkadi/Mexiko über einen internationalen Konzern, Neustadt.

## E

**Evans, Peter (2010):** Is it labor's turn to globalize? Twenty-first century opportunities and strategic responses, in: Global Labour Journal 1(2010)3, S. 352–379.

**Emmanuel, Arghiri (1970):** The delusions of internationalism, in: Monthly Review 2/1970, S. 13–18.

## G

**Gereffi, Gary/Korzeniewicz, Miguel (Hrsg.) (1994):** Commodity Chains and Global Capitalism, Westport.

**Gurgaon Workers News (2009):** Automobile unrest and jam in Gurgaon. Five points about the Rico Strike and beyond, Gurgaon Workers News Nr. 9/21, November 2009, unter: <https://gurgaonworkersnews.wordpress.com/gurgaonworkersnews-no-921/#fn6>.

## H

**Herod, Andrew (2002):** Organizing globally, organizing locally. Union spatial strategy in a global economy, in: Harrod, Jeffrey/O'Brien, Robert (Hrsg.): Global Unions?, New York, S. 83–99.

**Hildebrandt, Eckart/Olle, Werner/Schoeller, Wolfgang (1976):** National unterschiedliche Produktionsbedingungen als Schranke einer gewerkschaftlichen Internationalisierung. Zur Kritik des syndikalistischen Internationalismus, in: Prokla 24, 6(1976)3, S. 27–57.

**Hübner, Carsten (2015):** Globale Wertschöpfungsketten organisieren. Eine Herausforderung für die Gewerkschaften, Berlin.

## I

**Inglehart, Ronald (1998):** Modernisierung und Postmodernisierung. Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften, Frankfurt am Main.

## L

**Levinson, Charles (1974):** Gewerkschaften – Monopole – Konzerne, Köln.

## J

**Jungehülsing, Jenny (2015):** Labour in the era of transnational migration: what prospects for international solidarity?, in: Bieler, Andreas/Erne, Roland/Golden, Darragh/Helle, Idar/Kjeldstadli, Knut/Matos, Tiago/Stam, Sabina (Hrsg.): Labour and Transnational Action in Times of Crisis, London, S. 191–208.

## M

**Maaß, Gregor/Stubbe, Lars (Hrsg.) (2009):** Contra Continental. Der Widerstand der mexikanischen Euzkadi-Arbeiter gegen den deutschen Reifenkonzern, Köln.

**Matthöfer, Hans (1971):** Internationale Kapitalkonzentration und Gewerkschaftsbewegung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8/1971, S. 469–475.

**Mertens, Volker (2013):** Europaweite Kooperation von Betriebsräten multinationaler Konzerne: Das Beispiel des Volkswagen-Konzerns, Wiesbaden.

## N

**Nehls, Katja (1973):** Internationale Konzerne – Monopolmacht – Klassenkampf, IPW-Forschungshefte 1/73, Berlin (Ost).

## O

**Olle, Werner (1975):** Internationale Gewerkschaftspolitik am Beispiel der IG Metall, in: Kritik der politischen Ökonomie 3–4/1975, S. 145–172.

## P

**Piehl, Ernst (1974):** Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt am Main.

## W

**Webster, Edward/Lambert, Rob/Bezuidenhout, Andries (2008):** Grounding Globalization. Labour in the Age of Insecurity, Oxford.

