

NEWSLETTER

NORD|SÜD *news* SPEZIAL/2020



Foto: David McKevey (CC BY-NC-ND 2.0)

Umbauarbeiten: In Vietnam soll die Stromerzeugung verdoppelt werden, Gewerkschaften gibt es in dem wachsenden privaten Energiesektor keine. Bisher.

Transformation

Gewerkschaften im Wandel

Was zu tun ist, damit der sozial-ökologische und digitale Umbau der Gesellschaft nicht zu Lasten der Erwerbstätigen geht.

In Vietnam bereiten sich Gewerkschafter_innen auf große Umwälzungen im Energiesektor vor. Die Stromerzeugung soll innerhalb der kommenden zehn Jahre verdoppelt werden, auch der Kohleverbrauch soll steigen. Ausländisches Kapital fließt vor allem in erneuerbare Energien, denn die Produktion von Strom durch Wind, Sonne und Wasser verspricht hohe Gewinne. »Derzeit gibt es in diesem wachsenden privaten Energiesektor keine Gewerkschaften«, berichtet die Organisation

Union Aid Abroad – APHEDA. »Erste Untersuchungen haben gezeigt, dass die Löhne schlecht sind und gefährliche Arbeitsbedingungen bestehen.« Reguläre Arbeitsschutzmaßnahmen würden oft nicht eingehalten.

APHEDA versteht sich als globale Gerechtigungsorganisation der australischen Gewerkschaftsbewegung. Sie unterstützt 30 Projekte in Südostasien, im Pazifik, im Nahen Osten und im südlichen Afrika. In Vietnam arbeitet sie mit der Gewerkschaft General Labour Congress zusammen, die landesweit über zehn Millionen Arbeitnehmende vertritt, darunter 100.000 Mitglieder des öffentlichen Energieversorgers Vietnam Electricity Group. Organisation und Gewerkschaft haben ein großes →

Inhalt

Transformation

| | |
|--|---|
| Gewerkschaften im Wandel | 1 |
| Transformation – Plattformarbeit: Kampf gegen das Monopol | 3 |
| Transformation – Betriebsrat: Digitalisierung mitbestimmen | 4 |
| Transformation – Betrieb: Umbau für die Beschäftigungssicherung | 5 |
| Transformation – Gewerkschaft: In ständiger Mission fürs Klima | 6 |

In Kürze

| | |
|--|---|
| DGB-Jugend transformiert mit Kampf für Lohngerechtigkeit Corona trifft Wanderarbeiter_innen hart Lieferkette: Klage gegen EDF | 8 |
|--|---|

→ Ziel: Sie wollen angemessen bezahlte und sichere Arbeitsplätze, gleichzeitig das Klima schonen und dafür sorgen, dass die Energiepreise für die Beschäftigten erschwinglich bleiben.

Vietnam gehört zu den fünf Ländern der Erde, die am stärksten vom Klimawandel betroffen sind. Im Durchschnitt wird es wärmer, Niederschläge im Norden und Dürren im Süden nehmen zu, der Meeresspiegel steigt bedrohlich. Die Erderhitzung ist ein Problem. Vor allem viele Länder des Globalen Südens sind in einer finanziell prekären Lage, für sie ist die Bewältigung von Katastrophenfolgen schwieriger als für reiche Industriestaaten. Alle Volkswirtschaften der Welt müssen ihre CO₂-Emissionen he-

ine Dokumentation über faire Klimapolitik für Arbeitnehmende herausgegeben. Sie listet Instrumente für einen gerechten Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft auf, etwa finanzielle Kompensationen durch die Regierung, wenn Beschäftigte Einbußen durch Stilllegungen haben, oder die Entwicklung von Strategien zur Ansiedlung neuer Branchen. In Schweden und Norwegen waren Gewerkschaften an der Formulierung der nationalen Klimapolitik beteiligt und haben Dutzende von Roadmaps für die Veränderungen in verschiedenen Branchen erstellt.

Die fortschreitende Digitalisierung kann dabei einen großen Beitrag leisten, aber sie verunsichert Beschäftigte auch enorm. Denn

»Die Macht und Dominanz großer Technologieunternehmen wurden während der Covid-19-Pandemie noch weiter ausgebaut«, so IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow.

Damit der sozial-ökologische und digitale Umbau nicht zu Lasten der Erwerbstätigen geht, empfiehlt das Trade Union Advisory Committee (TUAC), der Gewerkschaftsrat der OECD, »Just Transition Plans« aufzustellen, Pläne für einen gerechten Übergang. Und als weiteres Instrument, einen Übergangsfonds zu gründen, mit dem etwa schutzbedürftige Gemeinschaften unterstützt oder Förderprogramme aufgelegt werden können. »Gerechte Übergangsmaßnahmen sind eine entscheidende Voraussetzung für die Umsetzung der ehrgeizigen Klimapolitik, die wir dringend brauchen«, stellt TUAC fest. Denn ohne sie werde es nicht genug Unterstützung für die Reformen geben, die zum Schutz des Klimas erforderlich sind.

Als Aufgabe der Gewerkschaften sieht TUAC, mit Hilfe von sozialem Dialog und dem Abschluss von Tarifverträgen Arbeitsplätze und Einkommen zu sichern und eine breitere Verteilung von Produktivitätsgewinnen zu gewährleisten. Auch sollten sie dafür sorgen, dass Anreize für die Aus- und Weiterbildung gesetzt werden. Öffentliche Investitionen seien wichtig, um die digitale und sozial-ökologische Transformation zu gestalten, etwa um Infrastrukturlücken zu schließen und die Entwicklung umweltverträglicher Industriestrategien voranzutreiben.

Angeht die Corona-Krise fordert TUAC Staaten auf, die Welt bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie auf einen gerechteren und nachhaltigeren Weg zu bringen. »Das bedeutet echten sozialen Dialog und sozial entschlossene öffentliche Investitionen, die das Mandat beinhalten, dass grüne Arbeitsplätze gute Arbeitsplätze sein sollen, mit Übergangsfonds und Industriepolitik«, so TUAC-Präsident Richard Trumka. »Dazu muss es Garantien für Arbeitsrechte geben, Unternehmen und Regierungen müssen an den Tisch kommen und sich darauf einigen, das Recht der Arbeitnehmer auf eine Stimme anzuerkennen und Tarifverträge auszuhandeln.« Der Gewerkschaftsrat fordert, dass sich Hilfen für Unternehmen und Industrie am Klimaschutz und einem gerechten sozial-ökologischen Umbau orientieren.

 Autorin: Anja Krüger lebt als Journalistin in Berlin und beschäftigt sich unter anderem mit Gewerkschaftspolitik



Foto: Friends of the Earth International (CC BY-NC-ND 2.0)

Bei den sogenannten Weltklimakonferenzen tagen längst auch Gewerkschaften und NGOs mit.

runterfahren, um den Klimawandel zu begrenzen. In vielen Ländern hat der Umbau zu einer CO₂-armen Wirtschaft begonnen, auch die Digitalisierung soll dabei helfen.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat bereits 2016 ein Zentrum für »Just Transition«, einen »gerechten Übergang«, eingerichtet. Es bringt Gewerkschaften, Organisationen, staatliche Stellen und Unternehmen zum Dialog über den sozialen und ökologischen Umbau zusammen. Damit Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern von den Erfahrungen der anderen profitieren, sammelt es Fallstudien über erfolgreiche Projekte, zuletzt etwa den Zwischenbericht der schottischen Just-Transition-Kommission.

Diese fordert von der Regierung unter anderem, dass die Vorteile von Maßnahmen zum Klimaschutz allen zu Gute kommen müssen und die Kosten nicht gerade diejenigen belasten dürfen, die ohnehin wenig haben. Die finnische Gewerkschaftsorganisation SAK hat

sie kann auch bedeuten, dass Arbeitsplätze verlorengehen. Neu entstandene Erwerbsmöglichkeiten im Internet sind oft schlecht bezahlt, die Beschäftigten oder Auftragnehmenden haben quasi keine Rechte.

Kein Wunder, dass der Klimawandel und die Auswirkungen neuer Technologien Menschen weltweit erhebliche Sorgen bereiten. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage im Auftrag des IGB, die im Februar und März 2020 – also zu Beginn der Corona-Krise – in Argentinien, Indien, Südafrika und 16 weiteren Ländern durchgeführt wurde, in denen zusammen 56 Prozent der Weltbevölkerung leben. Knapp zwei Drittel der Befragten sind der Auffassung, dass ihre Regierung mehr tun sollte, um einen gerechten Übergang in eine klimaneutrale Zukunft zu fördern. Außerdem sind die Menschen besorgt, wie große internationale Technologieunternehmen reguliert werden können – und ob überhaupt. Und darüber, dass die Arbeitskräfte dort zu wenig geschützt sind.

Kampf gegen das Monopol

Tausende Menschen verdienen Geld mit dem Internet. Doch Transparenz über Zensur und Ausschüttungsmodelle bei der größten Online-Plattform YouTube fehlt. Die YouTubers Union will das ändern.

Katzenvideos, Tutorials fürs Heimwerken oder das schönste Make-up, Erklärstücke über physikalische Phänomene: Weltweit verbreiten Menschen ihr Wissen und ihre Ansichten über die Online-Plattform YouTube. Für viele ist das Erstellen und Verbreiten der Inhalte längst kein Hobby mehr, sondern ein Konzept, mit dem sich Geld verdienen lässt. Eine Interessenvertretung haben die Digitalarbeiter_innen bisher aber nicht.

Jörg Sprave will das ändern. 2018 hat er die YouTubers Union gegründet. Grund für seine Initiative war das Geschäftsmodell des US-Tech-Giganten Alphabet, des Google-Mutterkonzerns, dessen Tochterfirma auch YouTube ist. Die YouTuber laden ihre Videos auf die Plattform hoch, YouTube baut dann Anzeigen in die Formate ein. Die Urheber_innen werden offiziell mit einem Anteil von rund 55 Prozent an den Werbeeinnahmen beteiligt. Aber wie sich diese Beteiligung konkret darstellt, bleibt im Verborgenen. »Es fehlt an Transparenz«, sagt Sprave.

Bis zu 30.000 Mitglieder organisieren sich derzeit in der YouTubers Union. Sie arbeiten international, aus allen Ecken der Welt. Manche sind hauptberuflich als YouTuber unterwegs, für manche sind die Veröffentlichungen eher eine spaßige Nebenbeschäftigung. Die Forderung nach mehr Transparenz bezieht sich nicht nur auf finanzielle Aspekte, sondern auch auf mehr Beteiligung etwa beim Empfehlungssystem oder wenn YouTube Videos löscht oder zensiert. »Die YouTuber haben keine Handhabe«, beklagt Sprave.

Die Online-Plattform hat klare Vorgaben, was den Umgang mit Hassrede oder verfassungsfeindlichen Inhalten angeht. Da das Thema digitale Gewalt zunehmend auf der politischen Agenda steht, sind auch die Plattformen sensibler geworden. »Wir wollen klare Regeln, aber keine Willkür, wenn Videos gelöscht werden«, sagt Sprave. Er hält vor allem die Zensurauswahl über Software, über Künstliche Intelligenz für problematisch. Auf diese Art und Weise würden sehr viele Formate zu Unrecht gelöscht.



»Die YouTuber haben keine Handhabe« – Jörg Sprave, Gründer der YouTubers Union

Alphabet hält sich nach wie vor bedeckt, was genaue Einnahmen und Umsätze angeht. Anfang 2020 wurde allerdings überraschend die Höhe der Werbeerlöse bei YouTube veröffentlicht. Den Angaben nach nahm die Plattform allein 2019 rund 13,5 Milliarden Euro ein.

Bei einem marktführenden und weltweit agierenden Konzern durchzukommen, war auch für Sprave und seine Mitstreiter_innen eine Herausforderung. Nach zwei Jahren konzentrierter Lobbyarbeit für die Sache der YouTuber öffnen sich aber immer mehr Türen.

Unterstützt wird die Arbeit der YouTubers Union seit 2019 von der IG Metall. »Plattformen wie YouTube ändern laufend die Regeln, um höhere Profite zu erzielen. Die Interessen der Video-Produzenten bleiben dabei zunehmend auf der Strecke«, begründet Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende, die Zusammenarbeit. »Viele YouTuber klagen unter anderem über mangelnde finanzielle und soziale Absicherung sowie über schlechte Kommunikation mit der Plattform. Es ist völlig intransparent, nach welchen Kriterien den Videos Werbung zugewiesen wird und welche Videos

in Suchergebnissen und in automatischen Playlists angezeigt werden.« Dies müsse sich dringend ändern.

Über die Kooperation ist es gelungen, auf politischer Ebene mehr Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen. Im Gegenzug kennen die YouTuber nicht nur ihre Community recht gut, sondern auch das System YouTube.

Die YouTubers Union ist derzeit eine Internetbewegung. Um international rechtsfähig zu werden, ist die Gründung eines Vereins geplant. In den kommenden Wochen soll FairTube e.V. an den Start gehen. Perspektivisch sollen die Mitglieder der YouTubers Union Teil des Vereins werden.

Noch hat YouTube ein Monopol inne. Andere Plattformen wie etwa Vimeo haben deutlich weniger Reichweite. »Arbeitnehmer_innen sind völlig machtlos und abhängig von

einem einzigen Arbeitgeber. Das einzige, was hilft, war und ist, sich zusammenschließen«, sagt Sprave. Der Beruf des Crowd-Workers müsse endlich auch im Arbeitsrecht berücksichtigt werden. Es geht dabei nicht nur um die Bezahlung, sondern auch um soziale Absicherung.

Digitalarbeiter_innen zählen zu den Profiteuren der Corona-Pandemie. Ganz gleich ob Onlinehandel, Wissens- oder Entertainment-Formate im Internet, die Macher_innen haben kaum Verluste zu beklagen. Viewer-Zahlen und Reichweiten sind in den vergangenen Monaten deutlich gestiegen, Werbeeinnahmen auf Online-Plattformen ebenso. Allerdings kommt auch dieser Anteil laut den Aktivist_innen noch nicht bei den Urheber_innen an. »Wir wollen das System YouTube nicht zu Fall bringen, sondern ein Gleichgewicht schaffen«, sagt Sprave. »Mitbestimmung muss auf Augenhöhe geschehen und nicht nur willkürlich aus Unternehmenssicht.«

 Autorin: Tanja Tricarico ist Journalistin, lebt in Berlin und beschäftigt sich vor allem mit der Internet-Ökonomie

Digitalisierung mitbestimmen

Durch neue Technologien und Digitalisierung ändert sich die Arbeitswelt in Unternehmen weltweit immer schneller. Wie sich Beschäftigte einbringen können, zeigt der Betriebsrat von Roche in Mannheim. Ein Gastbeitrag von Christof Herrmann und Eva-Maria Stoppkotte

Die digitale Transformation wird in Unternehmen der Pharmabranche wie Roche Diagnostics in Mannheim immer präsenter und hat gleichzeitig weitreichende Folgen für alle Beschäftigten. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen. So entwickeln sich beispielsweise die Verkaufsorganisationen vom reinen Produktverkäufer zum Anbieter von umfassenden lösungsorientierten Leistungen. Dazu werden die umfassende Erhebung, Speicherung und Auswertung großer Datenmengen benötigt. Die Ergebnisse können den Ärzt_innen und Patient_innen wichtige Handlungsempfehlungen geben, um Krankheiten wie Diabetes in den Griff zu bekommen. Auch in der Forschung und Entwicklung von neuen medizinischen Produkten spielt der Einsatz von Software und die Vernetzung von Geräten eine immer wichtigere Rolle. Bevor neue Gebäude oder hochtechnisierte Laboreinrichtungen real entstehen, werden sie mit Hilfe von virtueller Realität geplant. So können die einzelnen Prozessabläufe im Vorfeld optimiert und Ressourcen gespart werden.

Sichern der Beschäftigungsfähigkeit und des Standorts

Für die Beschäftigten bedeuten diese Veränderungen den stetigen Aufbau neuer Kompetenzen und lebensbegleitendes Lernen. Ziel des Betriebsrats von Roche ist es, den Beschäftigten die Sorgen und Ängste um die Arbeitsplätze zu nehmen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Dazu zählen die Entwicklung von digitalen Kompetenzen, der Umgang mit Komplexität und Unsicherheit, Stärkung von Eigenverantwortung und der Aufbau von

analogen wie digitalen Netzwerken. Gleichzeitig ist es für die Interessenvertretung wichtig, dass die Standorte in Deutschland auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der globalen Roche-Welt spielen und Arbeitsplätze vor Ort erhalten beziehungsweise sogar dazugewonnen werden.

So gelingt dem Gesamtbetriebsrat die Umsetzung

»Zunächst haben wir im Rahmen des Gesamtbetriebsrats unsere Ideen, hier zu einer Vereinbarung zu kommen, der Geschäftsführung präsentiert. Ideen lieferte eine Vereinbarung



Wo der Betriebsrat den Beschäftigten die Sorgen um ihre Arbeitsplätze nehmen will: Roche Mannheim

aus dem Jahr 1997, die sich mit dem Thema Veränderungen beschäftigte, als damals in der Firma nach großen Verwerfungen ein Neuanfang versucht wurde. Dass diese Absprache nicht mehr in die heutige Zeit passt, war allen bewusst. Sie diente jedoch als gute Orientierungshilfe, wie die Zielsetzung einer solchen Vereinbarung sein könnte«, so die Betriebsratsvorsitzende der Roche Mannheim, Brigitte Bauhoff. In einer Betriebsrätekonferenz wurden dann Bausteine gesammelt, die in einer solchen Rahmenvereinbarung aus Sicht des Betriebsrats sinnvoll sind. Gleichzeitig setzten sich Arbeitgebervertreter_innen aus allen fünf Gesellschaften zusammen, um ebenfalls auf ihrer Seite relevante Themen zu sammeln. Bei einem ersten Meeting in Form eines moderierten Workshops stellten Betriebsrat und Arbeitgeberseite fest, dass viele der Themen deckungsgleich waren.

So sah die Vereinbarung aus

Am Ende stand eine Vereinbarung über die Gestaltung von Veränderungen. Sie erläutert die Rollen von Arbeitgeber, Betriebsrat, Führungskräften und Mitarbeitenden. Sie zeigt auf, welche Kultur, aber auch welche Verantwortung bei jedem in dieser Rolle liegt. Kernstück dabei ist der zwischen Geschäftsführung und Betriebsräten eingerichtete Strategiekreis, in dem zukunftsorientierte Themen diskutiert und Initiativen mit dem Ziel der Beschäftigungs- und Standortsicherung vorangetrieben werden. »Dabei war uns sehr wichtig, dass die Themen Lernen und Umgang mit Gesundheit auch wesentliche Aspekte für die Zukunft sind«, betont die Betriebsratsvorsitzende. Der Strategiekreis als gemeinsames Gremium berät

in regelmäßigen Abständen über Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Standorte und schlägt auch länderübergreifende Initiativen vor. Zu seinen Beratungsthemen zählen Herausforderungen und Chancen der digitalen Veränderungen, Stärkung von veränderungsoffener Mentalität, strategische Personalentwicklung und Qualifikation, Entwicklung von neuen Geschäftsfeldern.

Mehr dazu lesen Sie exklusiv in Arbeitsrecht im Betrieb 12/2020 ab dem 30.11.2020. Erhalten Sie auch in unserem Podcast mit der Betriebsratsvorsitzenden Brigitte Bauhoff und ihrer Stellvertreterin Jeanette Nicole Moser wertvolle Tipps zum erfolgreichen Vorgehen. Den Podcast können Sie anfordern unter www.bund-verlag.de/aib-podcast



Autoren:

Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft. kommunikation@sc-herrmann.de

Eva-Maria Stoppkotte, Ass. Jur., verantwortliche Redakteurin Arbeitsrecht im Betrieb. eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de



Umbau für die Beschäftigungssicherung

Der Automobilzulieferer Schaeffler ist durch Verkehrswende und Corona gleich doppelt gebeutelt. Jetzt will das Management massiv Stellen abbauen. Wie Gesamtbetriebsratschef Salvatore Vicari Jobs retten will.

Nord|Süd news: Herr Vicari, Sie sind im Sommer als Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Schaeffler angetreten, um Jobs zu halten. Jetzt will das Management bis Ende 2022 rund 4.400 Stellen an 11 Standorten abbauen. Wie fühlt sich das an?

Salvatore Vicari: Das ist eine Situation, wie wir sie seit über 25 Jahren nicht erlebt haben. Sie ist auch deutlich problematischer als während der Finanzkrise 2009. Speziell für die Automobilzulieferindustrie ist es sehr, sehr angespannt. Aber wir haben nicht nur wirtschaftliche Not, sondern wir haben wegen der Corona-Krise auch eine sehr starke Regionalisierung. Die Märkte Amerikas, Europa und China produzieren stärker für ihre eigene Region. Außerdem verunsichert die Diskussion um die Mobilität der Zukunft. Wir haben mit den Klimaschutzziele sowie den politischen Antworten darauf zu kämpfen.

Schaeffler scheint ständig in Unruhe zu sein. Seit Ende 2018 sank die Zahl der Beschäftigten bereits um 9 Prozent auf 84.200. Was können Sie da als Betriebsrat tun?

Das ist das Spiegelbild einer Arbeitswelt, die sich stärker verändert als in den Jahren zuvor. Wir erleben, dass der asiatische Markt eine deutlich aufgewertete Position beim Management hat, auch durch die Verlagerung von Arbeit. Wir haben das früh problematisiert, auch im Aufsichtsrat. Dann kam der Abgas-Skandal bei VW. Als das im September 2015 aufflog, begann auch bei uns verstärkt die Diskussion über Alternativen zum Verbrennungsmotor. Leider ist sie vielerorts inzwischen teilweise unsachlich geworden. Der Hype rund um die E-Mobilität läuft, und jetzt mit Corona hat er auch noch per Gesetz an Fahrt gewonnen.

Sie sprechen von den Elektroautoprämien des Bundes.

Ja. Aber ist die politische Antwort nur: E-Mobilität oder Verbrennungsmotor? Das halte ich für falsch, denn wir sollten hier technologieoffen herangehen und auch auf Technologien wie synthetische Kraftstoffe oder Wasserstoff setzen. Die Weiterentwicklung bei den Verbrennungsmotoren ist zudem enorm. Dort

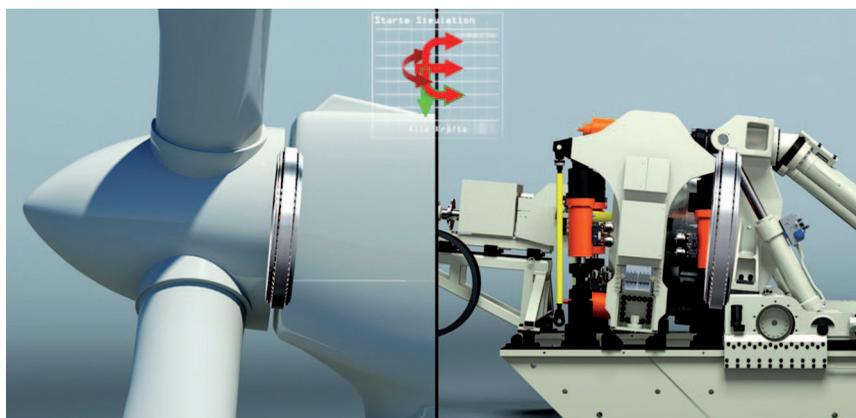


Foto: Schaeffler

»Innovationen sind für die deutschen Standorte wichtig, hier gibt es die notwendigen Alternativen für das Wegbrechen des klassischen Geschäfts« – Prüfanlage von Schaeffler für Lager von Großwindanlagen

ist auch das Kerngeschäft für Schaeffler. Unser Geschäftsmodell ist die Reduzierung von CO₂-Emissionen. E-Mobilität ist da nicht die einzige Lösung, denn ich muss auch schauen, woher der Strom kommt, auf den gesamten CO₂-Fingerabdruck.

Wegen des hohen Stromverbrauchs ist der ja gerade bei der Wasserstofftechnologie problematisch.

Das Ziel muss sein, den Wasserstoff effizienter zu gewinnen und ihn zu einer »grünen« Technologie auszubauen. Der Strom für die Elektrolyse muss bis dahin aus erneuerbaren Energien stammen.

Der Betriebsrat hat 2018 mit dem Management eine Zukunftsvereinbarung geschlossen. In dieser Zeit konnten geplante Werkschließungen verhindert werden. Ist etwas ähnliches in der aktuellen Situation nochmal möglich?

Das ist erst mal offen. Wir führen auf vielen Ebenen intensive Gespräche mit dem Arbeitgeber über die Herausforderungen der Zukunft. Die Zukunftsvereinbarung bietet uns zusätzliche Möglichkeiten zu den bereits vorhandenen Strukturen. Wir werden jede Chance nutzen für Gespräche, wir haben ja sehr gute Argumente. Die Pläne von Schaeffler haben übrigens auch positive Aspekte, die muss man sich ganz genau anschauen.

Welche?

Zum Beispiel sollen Geschäftsbereiche mit Wasserstofftechnik oder Robotik gezielt gestärkt werden. Das können wir nutzen, um betriebsbedingte Kündigungen oder Standort-schließungen zu vermeiden. Aber es gibt auch viele andere Bereiche. Schauen Sie sich unser klassisches Kugellager an, es gehört zur Ent-

stehungsgeschichte des Unternehmens und ist noch immer hoch innovativ. Hier entwickelt sich zum Beispiel ein Kugellager mit digitalen Komponenten weiter. Solche Innovationen sind für die deutschen Standorte wichtig, hier gibt es die notwendigen Alternativen für das Wegbrechen des klassischen Geschäfts.

Im Rahmen der anstehenden Tarifrunde der IG Metall wird über eine 4-Tage-Woche debattiert. Wie sehen Sie das?

Wenn wir über Beschäftigungssicherung reden, brauchen wir einen Werkzeugkoffer mit vielen Instrumenten. Den können wir gerne weiterentwickeln. Denn: Speziell in der Automobilzulieferindustrie werden wir in Frage gestellt. Aber wir haben das Potenzial, wir haben Innovation. Wir steuern in eine Zeit der Unordnung hinein. Aber wir haben Alternativen zu Kündigung und Werkschließungen.

Sehen Sie einen harten Arbeitskampf mit Demonstrationen vor sich?

Das ist in Zeiten von Corona die größte Herausforderung. Wie bekommen wir unsere Schlagkraft auf die Straße? Ich verspreche: Das wird eine außergewöhnliche und interessante Tarifrunde mit kreativen Aktionen, um unsere Forderungen durchzusetzen.



Salvatore Vicari, Jahrgang

1966, ist gelernter Auto- und Industriemechaniker und hat Betriebswirtschaftslehre studiert, seit 1990 arbeitet er bei Schaeffler, seit 1994 ist er Betriebsrat, seit Juli 2020 Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Autor: Kai Schöneberg lebt als Wirtschaftsjournalist in Berlin



Foto: privat

In ständiger Mission fürs Klima



Foto: Klimagewerkschafter

»Klimagerechtigkeit bedeutet, sowohl die Interessen der Beschäftigten, der Anwohner als auch die der globalen Umwelt zu berücksichtigen«. Beate Sassermaun (m.) und Helmut Born (ganz rechts) in Aktion

Seit ihrer offiziellen Gründung 2016 suchen die Klimagewerkschafter_innen immer wieder die Auseinandersetzung in ihren Organisationen. Obwohl sie offiziell nur wenige sind, haben sie Etappenziele auf dem Weg hin zu einer sozial-ökologischen Transformation erreicht.

»Ein solidarisches Verhältnis zur Klimabewegung und das Engagement für Klimaschutz« zeichne die Klimagewerkschafter_innen aus, sagt Helmut Born, der mit Beatrix Sassermaun die »Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen für den Klimaschutz« im Sommer 2016 gegründet hat. Damals führten Vertrauensleute von ver.di und IG BCE eine Kampagne gegen die Klimaschützenden und Anwohner_innen im Rheinischen Revier, die für das Ende der Kohle stritten. Ihr Vorwurf: Der Kohleausstieg gefährde Arbeitsplätze. Der Plan: das in Erkenlenz-Lützerath stattfindende Klimacamp zu stören. Mehrere Gewerkschafter_innen widersprachen und riefen demonstrativ dazu auf, sich im Gegenteil an diesem Camp zu beteiligen. Diesen Aufruf unterzeichneten rund 90 Gewerkschafter_innen deutschlandweit, bei ver.di, IG BCE, GEW oder IG Metall, in der Gewerkschaftslinken sowie von LabourNet Germany. Ihre Argumentation: Braunkohletagebau und Kohleverstromung sind Klimakiller, das Rheinische Revier gilt als größte CO₂-Quelle Europas.

Vor allem die ver.di-Mitglieder unter den

so entstandenen »Klimagewerkschafter_innen« wollten den Beschluss ihrer Gewerkschaft vom März 2016 umgesetzt sehen. Dieser sah vor, schnellstmöglich aus der Kohle auszusteigen.

Inzwischen haben Born und Sassermaun, der einstige Kaufhof-Betriebsrat und ver.di-Landesbezirksvorständler Nordrhein-Westfalen, sowie die ehemalige IG BCE-Betriebsrätin bei Bayer Wuppertal, die nun aber seit etlichen Jahren im ver.di-Fachbereichsvorstand Bildung und Wissenschaft ist, ein Netzwerk aufgebaut. Kommuniziert wird über einen E-Mail-Verteiler. Aktuell umfasst er rund 100 Adressen.

Im März 2017 gab es eine Art konstituierendes Treffen, auf dem auch ein Selbstverständnis formuliert wurde: »Klimagerechtigkeit bedeutet, sowohl die Interessen der Beschäftigten, der Anwohner als auch die der globalen Umwelt zu berücksichtigen«, heißt es darin unter anderem. Eine formale Mitgliedschaft in der Initiative gibt es nicht. Damals zählten sich offiziell rund 20 Menschen dazu, zehn davon seien tatsächlich aktiv gewesen, sagt Born, der sich inzwischen bei den ver.di-Senior_innen engagiert.

Anfangs seien auch einige Mitglieder aus der GEW und der IG BCE dabei gewesen. Gerade letztere seien aber gewerkschaftsintern und durch den Arbeitgeber unter Druck gesetzt worden. Heute kommen die meisten Klimagewerkschafter_innen aus dem Rheinland und mehrheitlich aus ver.di. Die Aktiven kennen sich untereinander persönlich.

Die Treffen finden eher unregelmäßig statt, etwa ein- bis zweimal im Monat, anlassbezogen in Wuppertal, Köln oder Düsseldorf. Aktuell gibt es nur Video-Konferenzen.

Eine zentrale Frage ist: Wie wirken wir in unsere Gewerkschaften hinein? Bislang geschieht das auf verschiedenen Ebenen – etwa über Anträge zum Bundeskongress 2019. Da forderten sie einen Beschluss für einen schnellstmöglichen Kohleausstieg, den Erhalt des Hambacher Forsts, einen sozialverträglichen Strukturwandel im Rheinischen Revier und den Beitritt zum internationalen gewerkschaftlichen Netzwerk Trade Unions for Energy Democracy (TUED). Trotz heftiger Diskussionen wurden die Anträge angenommen. Diese Beschlüsse zeigen, dass die Klimagewerkschafter_innen von unten etwas bewegen können.

Auf dem online-Infodienst LabourNet berichten Beatrix Sassermaun und Helmut Born unermüdlich über die Treffen der Klimagewerkschafter_innen, aber auch über Meldungen aus den Gewerkschaften und der Klimabewegung. Die Initiative ist mit der ver.di-Linken NRW, der Kolumbiensolidarität, unterschiedlichen Gruppen der Klimabewegung und mit dem globalisierungs- und kapitalismuskritischen Netzwerk Attac vernetzt, mit dem sie im Januar 2020 in Köln einen Klimakongress veranstaltet haben. In der Vernetzung von Gewerkschafter_innen und Klimabewegten sehen die Klimagewerkschafter_innen ihre zentrale Aufgabe.

Bei einer Video-Versammlung Anfang Oktober beschlossen sie einzufordern, dass die Beschlüsse des ver.di-Bundeskongresses 2019 eingehalten werden. Zwar hat ver.di einen Tarifvertrag Kohleausstieg mit RWE unterzeichnet, der sozialverträgliche Maßnahmen für die Mitarbeitenden enthält, doch weiterhin lässt der Energiekonzern die bei den Tagebauen gelegenen Dörfer abbaggern, der Hambacher Wald ist durch bergbauliche Maßnahmen immer noch massiv bedroht.

Die fehlende Kritik ver.dis an RWE ist für Born deshalb »ein Armutszeugnis für eine Gewerkschaft, die vorgibt, sich für die Umsetzung der Vorgaben der Pariser Klimakonferenz einzusetzen«. So schreibt er bei Sozonline.

 Autorin: Kathy Ziegler ist seit 2018 Klimagewerkschafterin und bei der Klima AG im ver.di-Bezirk Köln-Bonn-Leverkusen

<https://www.labournet.de/branchen/energie/klima/gewerkschafterinnen-fuer-klimaschutz/>



**GEGEN
GEWINNE OHNE
GEWISSEN
HILFT NUR NOCH
EIN GESETZLICHER
RAHMEN.**

Brennende Fabriken, Kinderarbeit, zerstörte Regenwälder und viele andere Fälle zeigen: Ohne ein Lieferkettengesetz nehmen deutsche Unternehmen Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung im Ausland weiter in Kauf.
Jetzt Petition unterschreiben: lieferkettengesetz.de

**INITIATIVE
LIEFERKETTEN
GESETZ.DE**



arbeitsgemeinschaft der
eine welt-ländernetzwerke
in deutschland e.v.

**Brot
für die Welt**

BUND
FRIENDS OF THE EARTH GERMANY

CHRISTLICHE
INITIATIVE
ROMERO
CIR

CcrA Corporate
Accountability
Network für Unternehmensverantwortung

DGB

ff FORUM
FAIRER
HANDEL

GERMANWATCH

GREENPEACE

INKOTA

MISEREOR
UNSER HILFESWERK

OXFAM
Deutschland

südas
INSTITUT FÜR ÖKONOMIE
UND ENERGIE

ver.di

weed

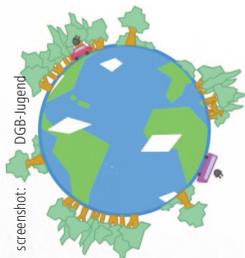
WELTLADEN
DACHVERBAND

WVW
WERKSTATT ÖKONOMIE

Und zahlreiche weitere Organisationen.

DGB-Jugend transformiert mit

Bei der sozial-ökologischen Transformation darf die junge Generation nicht unter die Räder geraten. Deshalb meldet die DGB-Jugend den Anspruch an, den Wandel mitzugestalten. Das ist das Ergebnis ihrer diesjährigen Herbstakademie, die den Titel »Transformation. Klima. Gerechtigkeit« trug und vom 9. bis 11. Oktober stattfand. Schon das Setting zeigte, dass die digitale Transformation womöglich schneller ist als geplant: Die Veranstaltung, an der rund 40



junge Gewerkschafter_innen teilnahmen, fand praktisch komplett im Internet statt. Fazit der dreitägigen Arbeit: Eine sozial-ökologische Transformation ist immer aus der Perspektive der sozialen Gerechtigkeit zu betrachten. Die Ergebnisse werden nun über den DGB-Bundesjugendausschuss in die Arbeit der DGB-Jugend einfließen.

Ein Video, das die Erkenntnisse in einen globalen Zusammenhang stellt, gibt es hier: <https://jugend.dgb.de/themen/+++co++ddf33602-0f8b-11eb-8168-001a4a16011a>

Kampf für Lohngerechtigkeit

Bleibt es bei der bisherigen Entwicklung, dauert es noch 84 Jahre bis Frauen und Männer in der EU gleich bezahlt werden. Das hat eine Untersuchung des europäischen Gewerkschaftsbundes ETUC erst vor wenigen Wochen gezeigt. Zwischen 2010 und 2018 verringerte sich die Gehaltslücke demnach nur um ein Prozent und liegt derzeit bei 16 Prozent. ETUC wirft der EU-Kommission nun Versäumnisse im Kampf für Lohngerechtigkeit vor. EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen habe gesetzliche Schritte innerhalb der ersten 100



Versprochen gebrochen? Ursula von der Leyen

Tage ihrer Amtszeit versprochen, erklärte ETUC, aber rund 340 Tage nach Amtsantritt von Ursula von der Leyen »warten die Frauen immer noch.« ETUC habe darum Expert_innen für europäisches Arbeitsrecht beauftragt, selbst eine Richtlinie zu entwerfen. Ergebnis: In 18 Artikeln ist unter anderem festgelegt, dass Geheimhaltungsklauseln in Arbeitsverträgen verboten und Arbeitgeber zur Offenlegung von Gehaltsinformationen verpflichtet werden. Davon könne die Kommission sich »inspirieren lassen«, erklärte ETUC. Die EU-Kommission hat daraufhin angekündigt, dass sie »demnächst verbindliche Maßnahmen zu Lohntransparenz« vorlegen wird.

Mehr Info: www.etuc.org

Corona trifft Wanderarbeiter_innen hart

Die Pandemie verändert das Leben von Menschen rund um die Welt. Doch die 164 Millionen Wanderarbeiter_innen weltweit – insbesondere diejenigen, die im informellen Sektor arbeiten – sind besonders betroffen. Das stellen die Internationale Organisation für Migration (IOM) und das UN World Food Programme (WFP) in einem neuen Bericht fest. Die Wanderarbeiter_innen arbeiteten oft befristet oder saisonal für niedrige Löhne und ohne Zugang zu sozialen Schutzsystemen. Während Wirtschaftskrisen seien diese Bevölkerungsgruppen oft die ersten, die ihre Arbeit verlieren. Darüber hinaus könnten Unterbrechungen der landwirtschaftlichen Saisonarbeit schwerwiegende Auswirkungen auf die Produktion, Verarbeitung und Verteilung von Nahrungsmitteln haben. Sie könnten teurer werden. Ohne nachhaltiges Einkommen, so heißt es in dem Bericht, würden viele Migrant_innen nicht nur zur Rückkehr in ihre Heimat gedrängt, auch Rücküberweisungen, die für rund 800 Millionen – oder jeden neunten – Menschen auf der Welt ein wichtiger Rettungsanker sind, gingen zumindest temporär zurück. Die Weltbank erwartet 2021 einen Rückgang der weltweiten Rücküberweisungen an Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen um 14 Prozent. WFP geht davon aus, dass allein deshalb mindestens 33 Millionen weitere Menschen bis Ende kommenden Jahres Hunger leiden könnten.



Mehr Info: www.wfp.org

Lieferkette: Klage gegen EDF

Immer wieder verletzen europäische Energie- und Infrastrukturprojekte Menschenrechte. Da macht es oft keinen Unterschied, ob es um Projekte aus der fossilen Industrie geht oder um solche im Sinne des ökologischen Umbaus. Das größte französische Energie-Unternehmen Electricité de France (EDF) will den Bau eines Windparks in Mexiko vorantreiben – ohne Einwilligung der indigenen Gemeinschaft, der das Land gehört. Mitte Oktober haben vier Vertreter und Mitglieder der Gemeinschaft Unión Hidalgo Klage gegen EDF eingereicht, gemeinsam mit den Menschenrechtsorganisationen ProDESC aus Mexiko und dem European Center for Constitutional and Human Rights aus Berlin. Das Ziel: EDF soll das Projekt unterbrechen, bis die Betroffenen angemessen einbezogen wurden und zugestimmt haben. Die Klage ist eine der ersten nach dem französischen loi de vigilance, das ist das Gesetz für unternehmerische Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

www.ecchr.eu/fall/energieprojekt-in-mexiko-franzoesischer-energieiese-missachtet-indigene-rechte/



Windrad in Oaxaca, Mexiko

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e. V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich: Valerie Franze
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
Satz: Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

DGB Bildungswerk BUND e. V.
Nord | Süd-Netz
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 4301-329
Fax: 0211 / 4301-500
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Herausgeber verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des

BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung