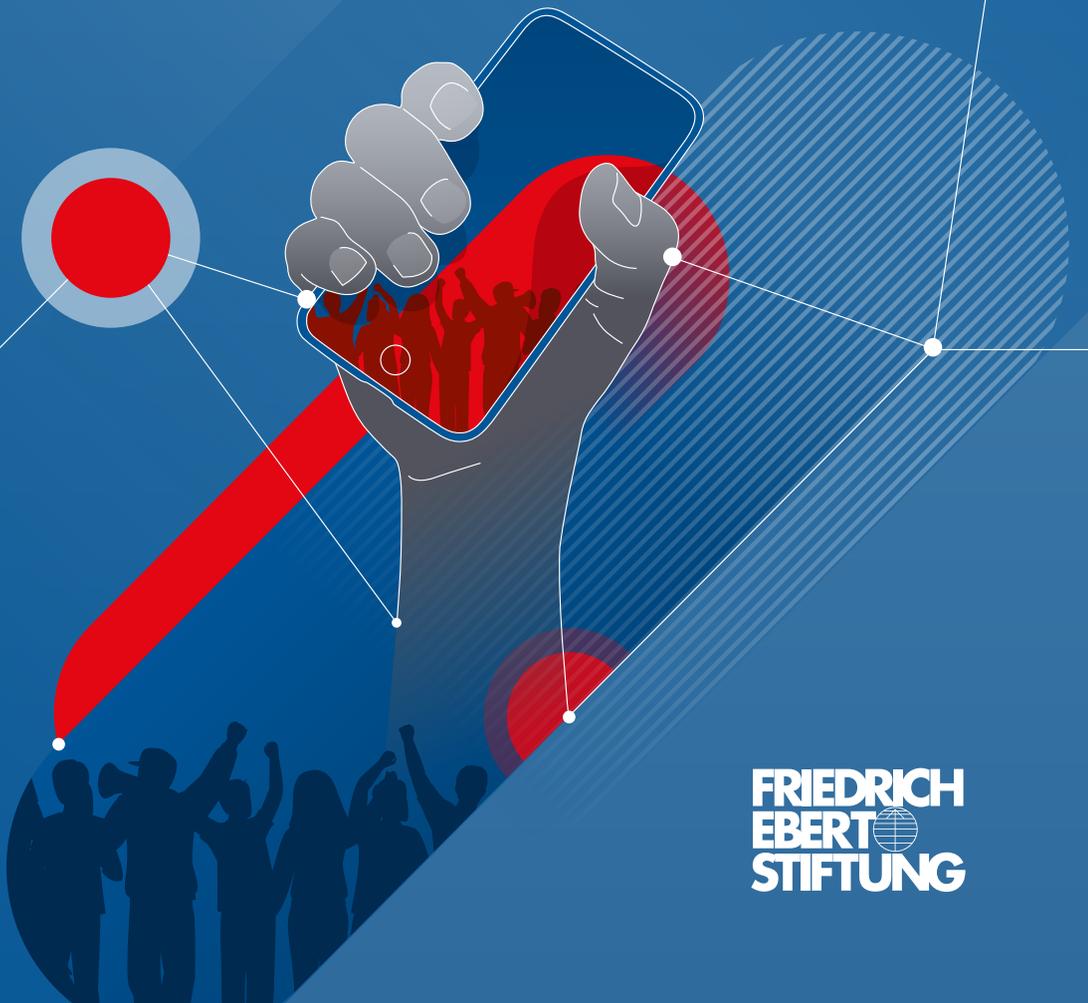


GEWERKSCHAFTEN IM WANDEL 4.0

**Wie sich Gewerkschaften weltweit
der neuen Welt der Arbeit stellen**

Herausgeber_innen: Uta Dirksen und Mirko Herberg

April 2021



**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

GEWERKSCHAFTEN IM WANDEL 4.0

**Wie sich Gewerkschaften weltweit
der neuen Welt der Arbeit stellen**

Herausgeber_innen: Uta Dirksen und Mirko Herberg

April 2021

Inhalt

	Vorwort	6
	ABSCHNITT 1 GEWERKSCHAFTEN 4.0 GESTALTEN INDUSTRIE 4.0	
1.1	Digitaler Wandel in Deutschland – Belegschaften übernehmen das Steuer von Jennifer Hattam	12
1.2	Auf dem Weg zur „Industrie 4.0“ Eine neue Herausforderung für die brasiliani- schen Automobil-Gewerkschaften von Mathilde Dorcadie	17
	ABSCHNITT 2 WANDEL IM BANKENSEKTOR	
2.1	Fortbildung und strategisches Denken als Beschäftigungsgaranten im Bankensektor Uruguays von Luis Curbelo	24
2.2	Die Bedeutung des digitalen Wandels und der Automatisierung für die Zukunft der Arbeit im rumänischen Bankensektor von Razvan Papasima	29
	ABSCHNITT 3 TECH-ARBEITER_INNEN ORGANISIEREN SICH GEWERKSCHAFTLICH	
3.1	Israels unwahrscheinliche Gewerkschafter_innen Wie Angestellte im IKT-Sektor organisiert wurden von Joel Schalit	36

3.2	YouTuber_innen aller Länder, vereinigt euch! Was passiert, wenn sich eine Basisbewegung, YouTuber_innen aus aller Welt und eine traditi- onelle Gewerkschaft zusammenschließen? von Jelena Prtorić	41
-----	---	----

ABSCHNITT 4

STÜRMISCHE ZEITEN FÜR FAHRER_INNEN

4.1	Ugandas Bodaboda-Fahrer_innen nehmen neue Technologien an – und neue Herausfor- derungen beim Organisieren von Evelyn Lirri	48
4.2	Südkoreas Transportarbeiter_innen im Kampf um sichere Frachtraten von Nithin Coca	53
4.3	Organisieren von Transportarbeiter_innen indonesischer Plattformdienste – ein Mam- mutprojekt mit vielen Facetten von Randy Mulyanto	58
4.4	Weltweite Mobilisierung von Essensliefe- rant_innen für grundlegende Arbeitsrechte von Marina Watson Peláez	63
4.5	Deliveroo-Lieferant_innen und improvisie- rende Gewerkschaften in Belgien und den Niederlanden von Tom Cassauwers	68
4.6	Frischer Wind für die Gewerkschaftsarbeit – Argentinische Gewerkschaft der Plattform- wirtschaft als regionaler Pionier für die Rechte von Essensbot_innen von Camille Audibert	73
	Über die Herausgeber_innen	78
	Impressum	79

Vorwort

Überall auf der Welt verändert Technologie die Arbeitswelt. In der Industrie sorgen neue Fertigungstechnologien wie das Internet der Dinge und cyber-physische Systeme für mehr Automatisierung und weitere Rationalisierung. Dienstleistungssektoren werden durch den Einsatz von Apps, digitalen Plattformen, Big Data und künstlicher Intelligenz transformiert. Neue mächtige transnationale digitale Unternehmen sind entstanden und haben begonnen, die globale Wirtschaft zu formen, wobei ihre Strategien der «schöpferischen Zerstörung» oft etablierte Arbeitsrechte untergraben.

Die neue Welt der digitalen Arbeit strukturiert das Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit neu. Sie hat deutliche Auswirkungen auf die Macht von Arbeitnehmer_innen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Sie drängt die organisierte Arbeitnehmerschaft in die Defensive, da sich der Trend zu informeller, prekärer und ausgelagerter Arbeit verstärkt hat.

Dies scheint darauf hinzudeuten, dass die Macht der Beschäftigten schrumpft. Wie bei unserem Vorgängerprojekt „Gewerkschaften im Wandel“ (Trade Unions in Transformation) interessiert sich die FES jedoch für die strategischen Antworten der organisierten Arbeitnehmerschaft. So haben wir untersucht, wie Gewerkschaften und neue Organisationen von Beschäftigten Macht aufbauen, um der neuen Arbeitswelt zu begegnen. Die Artikel, die wir in diesem Heft vorstellen, zeigen diese neuen Ansätze und Strategien auf.

Wir danken allen Autor_innen der akademischen Fallstudien für ihre Gründlichkeit und ihre Bereitschaft, die empirische Forschung von „work in progress“ mit unserem konzeptionellen Rahmen des Macht-

ressourcenansatzes zu verbinden. Gedankt sei allen Journalist_innen dafür, dass sie die Essenz der Ergebnisse in leicht zugängliche Geschichten gefasst haben und Veronika Gruber für die Übersetzung. Tamara Gausi von Equal Times koordinierte die Arbeit mit den Journalist_innen und ermöglichte es uns so, Ihnen diese komprimierte Version der Untersuchungen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sind wir den Mitgliedern des Lenkungsausschusses des Projekts - Victoria Basualdo, Hugo Dias, Carmen Ludwig, Stefan Schmalz, Melisa Serrano, Kurt Vandaele sowie Anja Bodenmüller-Raeder, Thomas Greven, Jannis Grimm, Dominique Klawonn, Marc Meinardus, Bastian Schulz und Hannah Steinfeldt - für ihre unermüdliche intellektuelle Beratung sowie Blanka Balfer und Julia Schultz für die oft unsichtbare, aber entscheidende Unterstützung zu großem Dank verpflichtet.

Alle Beiträge zum Projekt „Gewerkschaften im Wandel 4.0“ bestätigen unsere Hypothese, dass Beschäftigte und ihre Gewerkschaften sehr wohl Handlungsmacht haben und diese auch nutzen. Handlungsmacht nimmt unterschiedliche Formen an – der Aktion, der Strategie, der Organisation - und baut auf den unterschiedlichen Machtressourcen (strukturell, organisationell, institutionell und gesellschaftlich) auf, die den Beschäftigten zur Verfügung stehen.

In etablierten Sektoren und Unternehmen, in denen die Gewerkschaften traditionell die Beschäftigten organisieren, beobachten wir, dass diese kollektive Stärke (Organisationsmacht) genutzt wurde, um die Einführung neuer Technologien und deren Auswirkungen auszuhandeln, was meist in bestehenden Dialog- und Verhandlungsarenen stattfand.

ABSCHNITT 1

GEWERKSCHAFTEN 4.0 GESTALTEN INDUSTRIE 4.0



In der **verarbeitenden Industrie** haben starke Gewerkschaften die politischen Debatten über Industrie- und Investitionspolitik sowie die Art und Weise, wie technologischer Wandel in den Betrieben Einzug hält, beeinflusst. Unsere Beispiele aus Brasilien und Deutschland zeigen, wie eine Kombination aus institutioneller Macht durch Mitbestimmungsrechte und innovativen Projekten (Lernfabrik, in der das Management und die Beschäftigten gemeinsam Wege finden, neue Technologien mit den Bedürfnissen der Arbeiter_innen zu verbinden) zu praktischen Lösungen auf Unternehmensebene geführt hat. Solche Innovationen vor Ort haben das Verständnis gestärkt, dass Arbeitnehmer_innen unverzichtbares Wissen über den Arbeitsprozess in sich tragen und somit Akteure für erfolgreiche Veränderungen sind. Die transnationale Solidarität hat andererseits zu

Unternehmensentscheidungen beigetragen, die Investitionen, den Schutz von Arbeitsplätzen und die Einhaltung von Arbeitsrechten begünstigen.



ABSCHNITT 2 WANDEL IM BANKENSEKTOR

Im **Bankensektor** hat ein massiver Verlust von Arbeitsplätzen weltweit, vielleicht kontraintuitiv, die Bedeutung der Gewerkschaften erhöht. Die rumänischen und uruguayischen Bankengewerkschaften waren in der Lage, tarifvertragliche Bestimmungen über Ausbildung und Umschulung auszuhandeln und führten innovative Lösungen zur Finanzierung eines Pensionsfonds ein, mit denen die soziale Absicherung gesichert ist.



ABSCHNITT 3 TECH-ARBEITER_INNEN ORGANISIEREN SICH GEWERKSCHAFTLICH

In der **Informations- und Kommunikationstechnik** wurden neue Akteure „entdeckt“. Entgegen der landläufigen Meinung sind Tech-Beschäftigte empfänglich für kollektive Interessenvertretung und Zusammenarbeit mit Gewerkschaften. Die Fallstudie aus Israel zeigt, dass die Umstrukturierung der Branche und die daraus resultierende Unsicherheit einen Einstiegspunkt für intelligente gewerkschaftliche Ansätze bietet, um Beschäftigte zu unterstützen und schließlich Tarifverhandlungen zu führen. In anderen Tech-Unternehmen konnten Fragen der Identität, Erfahrungen von Diskriminierung, Sorge um die Umwelt und die Auswirkungen der Unternehmenspolitik mit Arbeitsfragen in Verbindung gebracht werden. So sind, u. a. bei Google, neue Gewerkschaften entstanden. Im Fall von YouTube hat die einseitige, als willkürlich empfundene Unternehmensentscheidung, neue Regeln für die Entlohnung der Ersteller_innen von Inhalten einzuführen, den Anstoß für die Selbstorganisation von YouTube_innen in einer Gewerkschaft gegeben. Eine Kooperation mit einer traditionellen Gewerkschaft, der IG Metall, hat eine Ausweitung des Arbeitskonflikts und den Einstieg in Verhandlungen ermöglicht.

ABSCHNITT 4

STÜRMISCHE ZEITEN FÜR FAHRER_INNEN



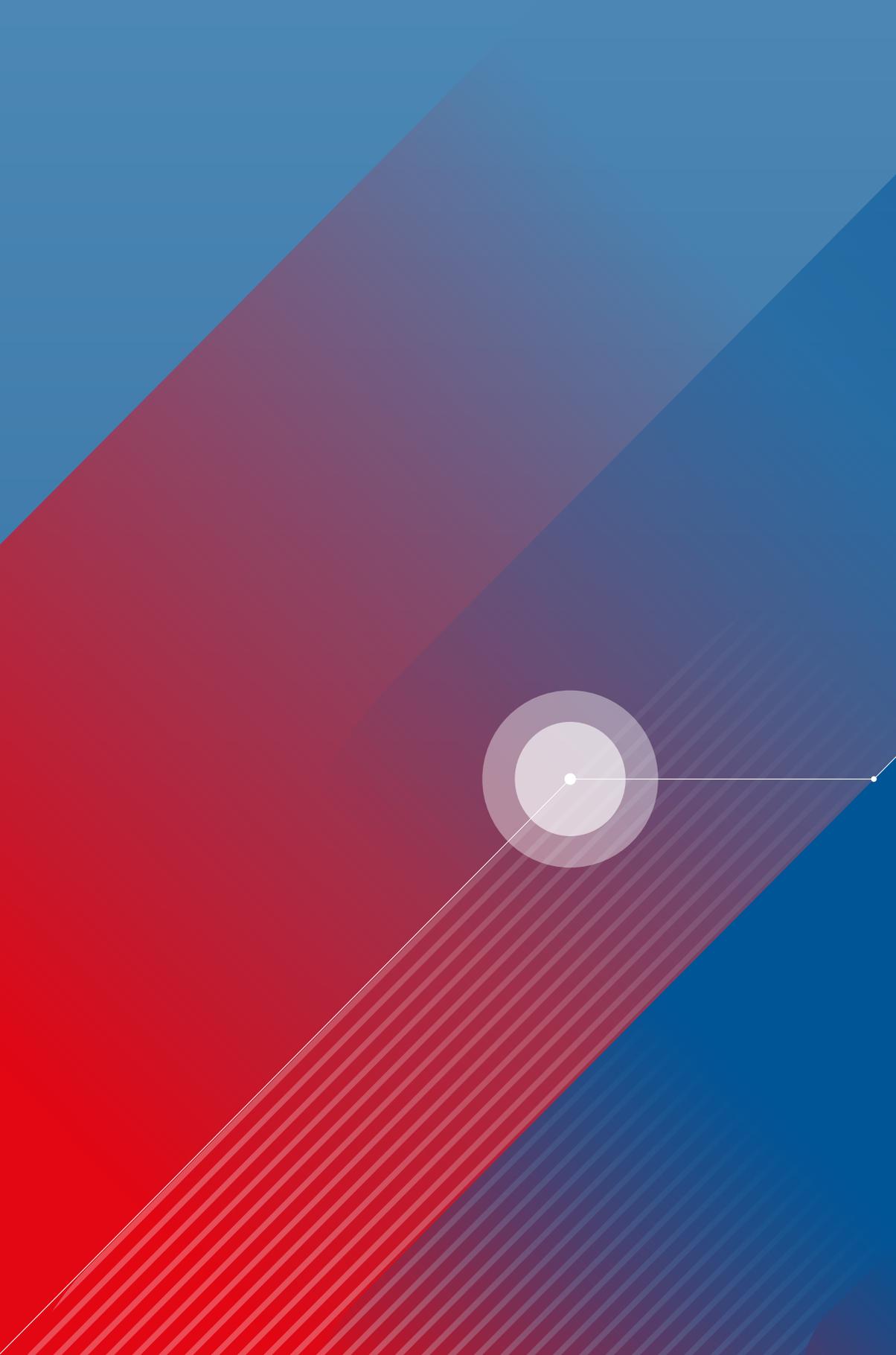
In ähnlicher Weise sind im **plattformvermittelten Transportsektor** kollektive Proteste und neue Arten von Basisorganisationen entstanden (Argentinien, Niederlande/Belgien, Indonesien). Diese gehen verschiedene Arten der Zusammenarbeit mit traditionellen Gewerkschaften ein, meist um die institutionelle Macht der Gewerkschaften zu nutzen und für Anerkennung, bessere Regulierung und Schutz zu kämpfen. Das innovative Potenzial dieser neuen Allianzen zeigt sich, wenn traditionelle Gewerkschaften ihr Aktionsrepertoire erweitern und die Kluft zwischen formeller und informeller Wirtschaft überwinden, um die Interessenvertretung informeller, Schein-Selbstständiger oder prekär Beschäftigter in ihre Agenda zu integrieren (Südkorea, Uganda).

Die hier vorgestellten Artikel zeigen eindrucksvoll, dass die organisierte Arbeitnehmerschaft sehr lebendig ist, dass etablierte Arenen genutzt werden, um neue Themen zu verhandeln, und dass neue Bereiche der Auseinandersetzung gesucht werden, um die Würde der Arbeit in einer Wirtschaft zu verteidigen oder wieder einzufordern, die täglich neue Herausforderungen für die Beschäftigten produziert. Innovation, Kommunikation und intelligente Strategien - die alle auf dem Wert der Solidarität beruhen - sind die Schlüsselrezepte für Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften, um sich mächtigen Arbeitgeber_innen und Plattformen zu stellen und Erfolge für die arbeitenden Menschen zu gewinnen.

Unsere Rolle als FES ist es, Innovationen hervorzuheben, Inspiration zu geben, Raum für Dialog zu schaffen und gemeinsam neue Strategien in unserer nationalen, regionalen und globalen Gewerkschaftszusammenarbeit zu entwickeln. Wenn es das ist, wonach Sie suchen – packen wir's an!

[Uta Dirksen und Mirko Herberg](#)

April 2021



ABSCHNITT 1

GEWERKSCHAFTEN 4.0 GESTALTEN INDUSTRIE 4.0



1.1

Digitaler Wandel in Deutschland – Belegschaften übernehmen das Steuer

Die IG Metall zeigt mit einem innovativen Projekt, wie sich proaktive arbeitnehmerische Mitgestaltung auf den Arbeitsplatz der Zukunft auswirkt und wie Bedrohungen zur Chance werden.

von Jennifer Hattam¹

Digitalisierung und Globalisierung gehen mit massiven Umwälzungen in der Arbeitswelt einher - berufliche Aufgabenfelder, die Kultur am Arbeitsplatz und unternehmensinterne Organisationsstrukturen sind im Wandel begriffen. Für die Arbeitnehmer_innen entpuppt sich diese Entwicklung häufig als Bedrohung, da Arbeitsplätze wegfallen oder ins Ausland verlagert werden. Die IG Metall verschreibt sich der proaktiven Mitgestaltung solcher Veränderungen und zeigt damit, dass Innovationsprozesse so gehandhabt werden können, dass Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen gleichermaßen profitieren.

Jochen Schroth von der IG Metall, Deutschlands größter Einzelgewerkschaft mit 2,2 Millionen Mitgliedern, erklärt, die Teilhabe der Belegschaften an allen relevanten Prozessen zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit sei wesentlich für die Gewährleistung von Rechten und von guten Arbeits- und Lebensbedingungen.

¹ Jennifer Hattam lebt und arbeitet als freie Journalistin in Istanbul, Türkei.

Ausführlich beleuchtet Schroth diesen Ansatz mit Kathrin Schäfers im Bericht Industrie 4.0 im Sinne der Beschäftigten – Das Projekt „Arbeit+Innovation“ der IG Metall, welcher im September 2020 von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) veröffentlicht wurde.

Das von der IG Metall 2016 ins Leben gerufene Projekt „Arbeit+Innovation“ (A+I) beteiligte Beschäftigte in mehr als 100 Betrieben und Firmen in ganz Deutschland (darunter multinationale Unternehmen wie Airbus, Bosch und Siemens) an einem Prozess, der sowohl Möglichkeiten zur Aufbesserung der Qualifikationen als auch zur Neugestaltung der eigenen Arbeitsstätte vorsah.

Laut Bericht teilen Jörg Hofmann, erster Vorsitzender der IG Metall, und andere Gewerkschafter_innen folgende Erkenntnis: „Die Chancen der Digitalisierung können nur dann ausgeschöpft werden, wenn betriebs- und tarifpolitische Möglichkeiten konsequent genutzt, Alternativen aufgezeigt, Handlungsempfehlungen ausgegeben und die Belegschaften in diese Prozesse möglichst frühzeitig einbezogen werden.“

Um dorthin zu gelangen, folgt das A+I-Konzept einem zweigleisigen Ansatz und kombiniert Schulungsprogramme mit unternehmensspezifischen Innovationsprojekten. Erstere sollen die Beschäftigten auf die Digitalisierung der Industrie vorbereiten, die unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ in aller Munde ist. Die Schulungsinhalte richten sich zwar nach dem individuellen Bedarf der teilnehmenden Betriebsratsgremien, zum Standardprogramm gehören jedoch technologische Veränderungen auf Betriebsebene, Innovationsstrategien, Teilhabe sowie

Mitglieder des Gesamtbetriebsrats von Airbus im September 2018 auf einer Werksführung am Fertigungsort der A320 in Hamburg

Thomas Range/IG Metall



ein dreitägiges Modul in der „Lernfabrik“ der Ruhr-Universität Bochum.

„In Lernfabriken kann problem- und handlungsorientiertes Lernen in einem realitätsnahen Fabrikumfeld möglich gemacht werden“, so Schäfers und Schroth in ihrem Bericht. „Die Besonderheit der Bochumer Lernfabrik war und ist, dass nicht die Technik allein im Vordergrund steht, sondern vor allem die Auswirkungen auf den Menschen in den Mittelpunkt gerückt wurden. Durch dieses Seminarmodul war es deshalb möglich, dass die Teilnehmenden Chancen und Risiken von technisch-organisatorischen Veränderungen anhand realer Produktionsprozesse gemeinsam verstehen, die damit verbundenen Folgen für Arbeitsbedingungen am eigenen Leib erfahren und Alternativen der Gestaltung auf der Basis des Leitbilds guter digitaler Arbeit entwickeln konnten.“

Parallel zu den Qualifizierungskursen werden im Rahmen von A+I auch individuelle Transformationsprojekte auf Betriebsebene gearbeitet und begleitet. Die Themen reichen von Arbeitszeit und Organisation über beschäftigtenfreundliche Umsetzung neuer Technologien im Werk bis hin zur Entwicklung notwendiger Weiterbildungsprogramme.

DIE EXPERTISE DER BESCHÄFTIGTEN ALS RESSOURCE BEGREIFEN

Eine Erfolgsgeschichte des A+I-Projekts ereignete sich an einer Siemens-Fertigungsstätte für Getriebemotoren in Tübingen. Nachdem die Geschäftsführung 2017 die geplante Verlagerung der Montage nach Tschechien bekanntgab, erarbeitete die gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaft 80 konkrete Vorschläge, wie durch digitale Technik ein Einsparpotenzial von mehreren Millionen Euro erzielt und so der Tübinger Standort erhalten werden konnte.

„Man braucht gute Ideen, aber auch eine starke Gewerkschaft, um den nötigen Respekt für Verhandlungen auf Augenhöhe mit den Arbeitgeber_innen entgegengebracht zu bekommen“, erläutert Schroth. Durch die Mobilisierung dieser Organisationsmacht konnte die anfangs noch skeptische Arbeitgeberseite bei Siemens zum Mitmachen bei A+I bewegt werden.

„Die Beschäftigten für die Qualifizierungsreihe wurden ausgesucht, eine betriebliche Projektgruppe eingerichtet. Umfangreiche Verhandlungen mithilfe der IG Metall folgten“, so Schäfers und Schroth in ihrem Bericht. „Vereinbart wurde schließlich eine Reihe von digitalen Anwendungen [...]. So zeigt z.B. in der Fertigung ein Bildschirm in

der Halle jetzt in Echtzeit, wie die Auslastung und Verfügbarkeit der einzelnen Maschinen ist.“

Die digitalen Anwendungen hätten nicht nur die Standortschließung verhindert, sondern auch dazu beigetragen, dass der Fertigungsbetrieb weitergehen konnte, so der Bericht: „Siemens Tübingen ist jetzt ein digitales Vorzeigewerk im Siemenskonzern.“ Dank der Produktivitätssteigerungen konnte das Werk wieder zur Rentabilität zurückkehren und durch den Erhalt des Tübinger Standorts konnten Hunderte von Arbeitsplätzen gesichert werden.

„Das Beispiel macht deutlich, dass unsere Arbeiter_innen in der Fertigung die eigentlichen Expert_innen für Verbesserungen am Produktionssystem sind“, sagt Schroth. „Der Prozess hat mehr als anderthalb Jahre gedauert, aber am Ende kam er allen zugute“.

In einer Umfrage der IG Metall aus dem Jahr 2019 gaben Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute aus fast 2000 Unternehmen aller Branchen des Organisationsbereichs an, dass Transformationsstrategien bei mehr als der Hälfte der vertretenen Betriebe „weitgehend oder komplett“ fehlten. Für belegschaftsintern entwickelte Lösungen zu vielschichtigen Problemlagen tut sich hier eine gewaltige Chance auf.

DER MENSCH AN ERSTER STELLE

Als die Airbus Operations GmbH neue Engineering-Center in den USA und in Indien gründete, erforderte die Zeitverschiebung zwischen den Standorten die Einführung eines 24-Stunden-Supports, wodurch die Ingenieur_innen am Hamburger Airbus-Standort Dauerbereitschaftsdienst leisten und sich somit höherer Belastung aussetzen mussten.

Im Rahmen des A+I-Projekts entwickelten die Beschäftigten ein freiwilliges und selbstorganisiertes System zur Planung von Wochenendschichten: Melden sich nicht genügend Mitarbeiter_innen für eine bestimmte Schicht, greift ein Eskalationsmechanismus, nach dem Vorgesetzte die Personalplanung nach festgelegten Kriterien bestimmen können. Wochenendarbeit wird gemäß dem Modell zusätzlich vergütet, und es besteht die Möglichkeit, an Feiertagen aus dem Homeoffice zu arbeiten.

„Nach einer Pilotphase und einer anschließenden Evaluierung entstand letztlich eine Betriebsvereinbarung zu diesem Arbeitszeitmodell, das zu besserer Planbarkeit und höherer Akzeptanz führte“, berichten Schäfers und Schoth. „Auch die Arbeitgeberseite hat im

Prozess gelernt, dass Arbeitsgestaltung und Arbeitszufriedenheit zusammengedacht werden müssen.“

Ermöglicht wurde die Umsetzung des A+I-Projekts auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, in dem die rechtlichen Möglichkeiten der Mitbestimmung festgeschrieben sind, sowie durch die Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, welches die Projektfinanzierung gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds gewährleistete.

„Die Einsicht seitens des Arbeitsministeriums, dass nicht nur Technologie für die Zukunft der Arbeit im Fokus sein sollte, sondern vielmehr der Mensch, war schon vor dem Startschuss von A+I entscheidend“, so Schäfers. „Im Ministerium war man sich bewusst, dass wir Lösungen für diese Herausforderung finden konnten, schon allein aufgrund unserer Nähe zur Werksebene. Mit mehr als 100 A+I-Projekten können wir jetzt den Beleg liefern, dass das im echten Leben funktioniert.“

Das A+I-Projekt, das im Jahr 2019 zum Abschluss kam, wurde im Sommer 2020 von einer Folgeinitiative der IG Metall abgelöst. In ihrem Rahmen wurden digitale Werkzeugkoffer, u.a. in Form von Checklisten und Weiterbildungskonzepten, zu verschiedenen Treibern der Transformation bereitgestellt, die von Betriebsrät_innen und hauptamtlichen Betriebsbetreuer_innen auf die besonderen Bedürfnisse ihrer jeweiligen Wirkungsstätten angepasst werden können.

„Wir können die Veränderungen am Arbeitsplatz nicht aufhalten. Sie werden kommen, und der Wandel ist in vollem Gange“, so Schäfers. Initiativen wie A+I können nicht nur dafür sorgen, dass die Beschäftigten in der Transformation nicht auf der Strecke bleiben, sondern dass sie diese selbst aktiv mitgestalten.

FALLSTUDIE



Industrie 4.0 im Sinne der Beschäftigten Das Projekt »Arbeit+Innovation« der IG Metall

AUTOR_INNEN Kathrin Schäfers, Jochen Schroth

LINK <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16841-20201123.pdf>

1.2

Auf dem Weg zur „Industrie 4.0“

Eine neue Herausforderung für die brasilianischen Automobil-Gewerkschaften

Brasiliens Geschichte bietet Gewerkschaften das Rüstzeug für die Digitalisierung und zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit.

von Mathilde Dorcadie¹

Die Gewerkschaftsbewegung Brasiliens kann auf eine lange gemeinsame Geschichte mit der Automobilindustrie zurückblicken, und dies gilt insbesondere in der so genannten ABC-Region im Großraum São Paulo, benannt nach den Städten Santo André, São Bernardo do Campo und São Caetano, in denen Hunderte von Fertigungsstätten beheimatet sind. Hier, in der Wiege der Partido dos Trabalhadores (Arbeiter_innenpartei PT), entstand im Jahr 1983 auch der Gewerkschaftsdachverband Central Única dos Trabalhadores (CUT), der mit nunmehr fast acht Millionen Mitgliedern und 3960 Unterorganisationen zur landesweit größten und mächtigsten Arbeiter_innenvertretung avancieren sollte. In der Region gegründet wurde als eine der bedeutendsten Gewerkschaften Brasiliens auch der Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (ABC-Metallarbeiter_innengewerkschaft oder SMABC), der einige der größten Streiks in der Geschichte des Landes initiierte. Hier verdiente sich auch der ehemalige brasilianische Präsident Lula da Silva in seiner ersten Funktion als Gewerkschaftsführer und Vorsitzender des SMABC seine Spuren. Heute gilt die ABC-Regi-

¹ Mathilde Dorcadie ist Herausgeberin der französischen Ausgabe von Equal Times. Sie konnte mehrjährige Erfahrungen als Korrespondentin für französischsprachige Medien in Brasilien und dem Nahen Osten sammeln und war als freie Journalistin für Agence France Presse sowie diverse Fernsehsender, Zeitschriften und Zeitungen tätig.



Beschäftigte von Mercedes-Benz in São Bernardo do Campo auf einer Kundgebung für Arbeitsplatzsicherheit nach der Vollversammlung der Metallgewerkschaft SMABC am 17.08.2016. Auf dem Transparent ist „Gegen Arbeitslosigkeit“ zu lesen.

Adonis Guerra/SMABC

on nach wie vor als Hochburg der brasilianischen Gewerkschaftsbewegung. Nach den tiefgreifenden Veränderungen in der Automobilproduktion in den letzten Jahren machen sich nun die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die organisierte Arbeiter_innenschaft bemerkbar – genaues Hinschauen lohnt sich.

Ariella Silva Araujo, Doktorandin der Sozialwissenschaften an der Universität Campinas, widmete sich diesem Thema jüngst in ihrer Forschungsarbeit Deploying Historical Strength to Shape the Future – SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector als Beitrag zu „Trade Unions in Transformation 4.0“, einem Projekt der Friedrich-Ebert-Stiftung. Untersucht wird die Rolle der Gewerkschaften im aktuellen wirtschaftlichen und politischen Kontext Brasiliens nach über zwanzig Jahren Deindustrialisierung und nach der 2017 von der damaligen Regierung Michel Temer angestoßenen Reform des Arbeitsgesetzbuchs (Gesetz 13.467/2017), die eine weitgehende Zersplitterung der Arbeiter_innenschaft und eine Schwächung der Gewerkschaften und des Tarifverhandlungsprozesses zur Folge hatte. Als problematisch wird auch der mangelnde politische Wille zur Umsetzung ambitionierter Industrieprojekte beschrieben, die zur Bewältigung der Herausforderungen der Digitalisierung nötig wären. Araujo erklärt weiter, der von Temer beschlossene und auf 20 Jahre angelegte öffentliche Ausgabenstopp, der im Bildungsbereich ganz besonders zu Buche schlägt, habe Brasilien in den Rückstand gebracht angesichts der international immer wichtigeren Rolle von Aus- und Weiterbildung als Katalysator im Rennen um mehr Wettbewerbsfähigkeit.

Gemäß Araujo können Gewerkschaften einen wichtigen Beitrag leisten, den Sektor bei der Anpassung an aktuelle Herausforderungen zu unterstützen. Schon in früheren Zeiten hätten sie in Brasilien Flexibilität und Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis gestellt und seien über ihre traditionelle Rolle als Organisationen der Arbeiter_innenschaft hinausgewachsen, um sich als Akteure des sozialen und politischen Wandels zu profilieren. In ihrer Historie engagierte sich die brasilianische Gewerkschaftsbewegung nicht nur für die Rechte der Arbeitnehmer_innen, sondern beteiligte sich auch mit zunehmender Schlagkraft an umfassenderen politischen Auseinandersetzungen, wie dem zu Beginn der 1980er-Jahre einsetzenden Redemokratisierungsprozess. In dieser Zeit des politischen Aufbruchs schuf sich der SMABC eine bedeutende interne Infrastruktur, mit Hilfe derer den Arbeiter_innen vielfältige Ressourcen bereitgestellt werden konnten, darunter Rechtsberatung, Schulungen für politisches Organisieren, berufliche Weiterbildung sowie die Einrichtung einer Studien- und Statistikabteilung.

Araujo erläutert weiter, die zunehmend neoliberale Politik mehrerer Regierungen, hohe Inflationsraten sowie Massenentlassungen hätten die Bewegung in den Folgejahrzehnten zur Neuausrichtung ihrer Aktivitäten gezwungen. Man habe gelernt, auf engmaschige Verhandlungen mit Arbeitgebern und Regierungen zu setzen sowie an multilateralen Gesprächen über Investitionen und Strategieplanung teilzunehmen, um auf Arbeitsplatzsicherung als wichtigstes Ziel hinzuwirken. Zugute kam dem SMABC in dieser Zeit auch die internationale Zusammenarbeit, insbesondere mit den Betriebsgewerkschaften der deutschen Autobauer Volkswagen und Mercedes-Benz. So führte der Schulterschluss mit europäischen Partnergewerkschaften zum Neuerstarken der seit den 1950er-Jahren bestehenden Comitês Mundiais de Trabalhadores (Weltweite Arbeiter_innenausschüsse CMTs), die in multinationalen Unternehmen als Hauptakteure der Kollektivverhandlungen fungierten. Später sollten sie als Vorbild für die Gründung ähnlicher Gremien auf nationaler Ebene wirken sowie zwischen regionalen und nationalen Gewerkschaftsspitzen koordinieren. In den 2000er-Jahren spielte die Gewerkschaftsbewegung unter Lula und der Arbeiter_innenpartei PT nochmals eine wichtige Rolle bei der Ausarbeitung wegweisender politischer Maßnahmen für die Arbeitenden und Armen. Dazu zählte die Einführung eines an die Inflationsrate gekoppelten Mindestlohns, die rasche Durchsetzung formeller Beschäftigungsverhältnisse und die Verankerung verbesserter Sozialleistungen in den Tarifverträgen, um nur einige Beispiele aufzuzählen.

GEWERKSCHAFT 4.0

Im Laufe seines Bestehens konnte der SMABC beträchtliche institutionelle, gesellschaftliche und Organisationsmacht erlangen. Seine wachsenden Ressourcen und Kompetenzen können laut Araujo als Grundlage für ein „Gewerkschaftswesen 4.0“ gelten: ein breitgefächertes Bündel an Lösungen für den schwierigen Übergang hin zur Automobilindustrie der technologischen Spitzenklasse, in der qualitativ hochwertige Arbeitsplätze bereitstehen.

Im Bericht wird zunächst auf die weiterhin erfolgreiche Mobilisierungsarbeit des SMABC verwiesen, die allen Widrigkeiten in einer von Deindustrialisierung und Entlassungen geprägten Automobilbranche trotzt. In diesem Zusammenhang verweist die Autorin auf den Beitrag des SMABC zur gemeinschaftlichen Erarbeitung eines Plans für die High-Tech-Industrie (Plano Industria 10+): Das ehrgeizige Vorhaben, das erstmals 2018 vorgestellt wurde, enthielt Forderungen nach konkreten staatlichen Maßnahmen für bessere Lebensqualität, den Abbau von Ungleichheiten und die Umverteilung von Ressourcen als Anstoß für einen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsschub in Brasilien in den nächsten zehn Jahren. Auch wird darin der Ruf nach einem „innovativen Industriesektor“ laut, der dazu beitragen könnte, dass Brasilien seine unter den Industrienationen einstmals gute Stellung hinsichtlich der Produktionsleistung zurückerlangen könnte. Zudem wird aufgezeigt, welche positiven Auswirkungen der technologische Fortschritt auf Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Wohlergehen der Bevölkerung haben kann, ohne den Umweltschutz dabei zu vernachlässigen. Anhand dieses Beispiels wird deutlich, auf welcher vielfältigen Art und Weise die Gewerkschaftsbewegung ihre institutionelle Macht zur Geltung bringen kann, und welchen wichtigen Beitrag breit angelegte, aus Gewerkschafter_innen, Forscher_innen und Expert_innen bestehende Kollektivstrukturen in Gestalt der so genannten Colectivos de Políticas Industriais leisten können.

Neben solchen übergreifenden Bemühungen setzen sich Gewerkschaften auch auf lokaler und sektoraler Ebene für zukunftssichere Arbeitsplätze und für ihr eigenes Fortbestehen ein. Nach dem herben Rückschlag für die Arbeiter_innenbewegung im Zuge der Arbeitsgesetzreform von 2017, als die von allen Beschäftigten zu entrichtende Pflichtabgabe zur Finanzierung der Gewerkschaften in einen freiwilligen Beitrag umgewandelt wurde, kam es in der ABC-Region zu einer bis heute andauernden Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft nach übergeordneten Wirtschaftssektoren, wodurch größere Mobilisierungskapazitäten erreicht werden sollten. Dabei gehörte der

SMABC zu den wenigen Gewerkschaften, die im Zeitraum von 2018 bis 2019 erfolgreich Tarifverträge zur Abfederung der negativen Folgen der Reformen abschließen konnten. Möglich wurde dies, weil die Macht des SMABC bis dato ungebrochen ist. Dass dies noch lange der Fall sein wird, wenn die Bewegung keine strukturellen Veränderungen vornimmt, darf bezweifelt werden. Dringend anzugehen wäre die Hinwendung zu Beschäftigten jenseits der Kernklientel - Angestellte, ausgelagerte Arbeitnehmer_innen, junge Menschen und Frauen. In einer Zeit des Stellenabbaus und des damit einhergehenden Mitgliederschwunds bleibt das Überleben der Gewerkschaften ohne einen signifikanten Zuwachs an Neumitgliedern fraglich.

Folgt man dem Bericht, sollten darüber hinaus altbewährte transnationale Kooperationen gewinnbringender genutzt werden. Als hilfreich erweisen könnten sich dazu nach wie vor die CMTs mit ihrem wertvollen Erfahrungsschatz und ihren zukunftsweisenden Lösungsansätzen: Als erfolgreiches Beispiel gilt hier die Zusammenarbeit mit der deutschen IG Metall im Rahmen der Errichtung eines Werks für ultra-vernetzte Mercedes-Lastwagenkabinen. Dort ist es dank erfolgreicher Tarifverhandlungen und internationaler Gespräche gelungen, eine überalterte Fertigungslinie mit Hilfe gewaltiger Investitionen in eine High-Tech-Fabrik umzuwandeln und somit Arbeitsplätze zu erhalten. Die Herausforderungen sind beträchtlich und es bleibt noch viel zu tun. Schöpft man jedoch aus Erfahrungen und sondiert dabei fortlaufend neue Möglichkeiten, kann der Weg zu einem gerechten Übergang gelingen.

FALLSTUDIE



Deploying Historical Strength to Shape the Future

SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector

AUTORIN Ariella Silva Araujo

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16816&ty=pdf



ABSCHNITT 2

WANDEL IM BANKENSEKTOR



2.1

Fortbildung und strategisches Denken als Beschäftigungsgaranten im Bankensektor Uruguays

Für die uruguayische Bankengewerkschaft AEBU gibt Fortbildung den Beschäftigten das notwendige Rüstzeug für den technologischen Fortschritt und seine negativen Folgen. In Zeiten von Stellenschwund und Lohnverfall musste die Gewerkschaft proaktiv im Kampf für die Rechte der Bankangestellten vorgehen.

von Luis Curbelo¹

Die ständige Anwendung neuer Technologien ist im Finanzsektor gang und gäbe. Auch wenn der Wandel bei den Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) neuerdings immer schneller vorstattgeht, hatte sich dieser Trend bereits in den 1990er-Jahren abgezeichnet, als die ersten rund um die Uhr verfügbaren Geldautomaten und Selbstbedienungsterminals wie Pilze aus dem Boden schossen.

Gleichzeitig führten die Geldinstitute ein neues Angestelltenkonzept ein, nach dem gesamte Prozessabläufe im Banken- und Finanzwesen von A bis Z über ein Computerterminal bearbeitet werden konnten. Dies führte zu einer radikalen Veränderung der Wertschöpfungskette im Finanzwesen, erläutert die AEBU, die als einzige Gewerkschaft aktive und berentete Arbeitnehmer_innen aus allen Bereichen des privaten und öffentlichen Finanzsektors vertritt. Die Unternehmen

¹ Der uruguayische Journalist Luis Curbelo schöpft aus 35 Jahren Erfahrung in Presse, Radio und Fernsehen. Derzeit ist er als Sekretär für Presse, Kommunikation und internationale Beziehungen für die uruguayische Pressevereinigung APU tätig.

der Branche machten sich Technologiesprünge zunutze, um schrittweise sowohl Stellen als auch Arbeitskosten einzusparen.

VOM INTERNET ZUR MOBILEN TECHNOLOGIE

Fernando Gambera, Generalsekretär der AEBU, berichtet Equal Times, wie sich der Vormarsch des Internets auf die Belegschaften auswirkte und welche unerschöpflichen Möglichkeiten sich der Finanzwirtschaft dadurch - auf Kosten von Arbeitsplätzen - eröffneten. Zu diesem Schluss kommt auch eine im September veröffentlichte Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung mit dem Titel Banking on Training and Pensions – How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector von Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo und Natalia Otero in Zusammenarbeit mit Agustín Correa und Federico Lacaño.

Mit dem Siegeszug der Smartphones nahm die neue Entwicklung endgültig ihren Lauf, da der physische Kontakt zwischen Banken und Kund_innen von nun an hinfällig wurde: „Mit dem Smartphone kann man selbst im Finanzsystem mitmischen und sämtliche Transaktionen ohne jeglichen Kontakt zu den Angestellten durchführen“, so Gambera.

In Uruguay konnten sich die technologischen Veränderungen mit ihren unzähligen neuen Geschäftsmöglichkeiten und Dienstleistungen nahezu genauso schnell durchsetzen wie in fortschrittlicheren Volkswirtschaften, was nicht zuletzt der hervorragenden Telekommunikationsinfrastruktur des Landes geschuldet ist.

Zwar haben die im Land tätigen internationalen Finanzinstitute mit ihren von den Mutterunternehmen ausgegebenen Leitlinien einen wesentlichen Anteil an der Beschleunigung des Wandels. Aber auch die mit über 50% Marktanteil größte nationale Bank, die staatliche Banco de la República, steht ihnen bei der Aneignung neuer Technologien in nichts nach.

Als Uruguay im Jahr 2002 von einer schweren Finanz-, Wirtschafts- und Sozialkrise heimgesucht wurde, brachte die private Finanzwirtschaft einen bis heute andauernden umfassenden Restrukturierungs- und Konzentrationsprozess auf den Weg.

Der durch Technologieeinsatz bedingte Wegfall von Arbeitsplätzen schlägt auch bei den Mitgliederzahlen der 1942 gegründeten AEBU im traditionellen Bankensektor direkt zu Buche. In den vergangenen Jahren konnte dieser Schwund jedoch durch intensive Mitgliederwerbung bei bankennahen Dienstleistern wie Kreditunionen, Finanzun-



Bankangestellte auf einer AEBU-Kundgebung in Montevideo für faire Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Technologiesprünge der letzten Jahrzehnte zwangen die AEBU zur Anpassung an ein neues Umfeld aus niedrigeren Beschäftigten- und Mitgliederzahlen, Outsourcing und neuen, schlechter vergüteten Berufsbildern.

Ricardo Antúnez/Adhoc Fotos

ternehmen, Versicherungen, Geldtransporteuren, Kreditkartenfirmen, Spargenossenschaften und Geldautomatenbetreibern ausgeglichen werden.

Dank ihrer Bemühungen, auch unter den neuen Akteuren der Finanzwirtschaft für Zustrom zu sorgen, zählt die Bankengewerkschaft aktuell etwa 12.000 Mitglieder aus dem privaten und öffentlichen Sektor.

Gemäß den Zahlen der AEBU sind etwa 50 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder in der privaten Finanzwirtschaft tätig (etwa 6000 Beschäftigte). Trotz dieses insgesamt recht hohen Mitgliederanteils arbeiten davon nur 40 Prozent im Bankwesen im engeren Sinne. Die verbleibenden 60 Prozent der 6000 Beschäftigten verteilen sich auf andere Unternehmen im System, wie Kartenaussteller und Kreditvermittler, die in den meisten Fällen Tochterfirmen der privatwirtschaftlichen Banken sind.

DER PROAKTIVE ANSATZ DER AEBU

In ihrer Studie berichtet die FES, die AEBU habe die Risiken der Automatisierung frühzeitig erkannt und ihre Strategie auf generelle Arbeitsplatzsicherung und weniger auf die Erhaltung einzelner Stellen ausgerichtet. Eine Schlüsselrolle sei dabei der Weiterbildung der Beschäftigten und der mit der Arbeitgeberseite abgestimmten Begleitung der Veränderungsprozesse zugekommen. Die AEBU habe die

Grundausrichtung ihrer Arbeit beibehalten und Pragmatismus, Flexibilität, Forschungs- und Zukunftsorientiertheit bewiesen, sowie Strategien vorgelegt, um sich Veränderungen anpassen und gleichzeitig bestehende Arbeitsverhältnisse bewahren zu können. Dem Bericht zufolge arbeitet die Gewerkschaft derzeit an einer umfassenden Studie zu den Auswirkungen des technologischen Fortschritts, den Risiken der Automatisierung, der Arbeitsintensität und den neuerdings verlangten Kompetenzen und Kenntnissen.

Gambera weist darauf hin, die Gewerkschaft habe verstanden, dass der Siegeszug der Technologien weder aufzuhalten sei noch bekämpft werden könne: „Gemeinsam haben wir beschlossen, proaktiv vorzugehen und uns bei den Fortbildungen nicht nur auf technologische Tools, sondern auch auf den Ausbau von Grundkompetenzen zu konzentrieren, und das besonders in den nachgeordneten Unternehmen, da dort viele Mitarbeiter_innen keinen weiterführenden Schulabschluss vorzuweisen haben.“

Ein Hauptansatzpunkt der Gewerkschaft war die Beschäftigung insgesamt, anstatt bestimmte Arbeitsplätze herauszugreifen. Zudem setzte man beim Umgang mit Veränderungen auf sozialen Dialog und ließ auch die Gender-Perspektive bei den Verhandlungen niemals zu kurz kommen, zumal viele Tätigkeiten in den neuen Dienstleistungsbereichen von Frauen ausgeübt werden, wie eine Studie von Lucía Pittaluga und dem technischen Beirat des uruguayischen Bankenverbandes belegt.

Trotz des Wegfalls der klassischen Berufsbilder im Bankensektor eröffnen sich alternative Möglichkeiten in Form neuer „Kanäle“ bei der Konzeption von Finanzprodukten, wie zum Beispiel der Anwendungsunterstützung und der Wartung. Wo einerseits im Bankenwesen Stellen wegfielen, entstand andererseits eine gesteigerte Nachfrage nach niedrigqualifizierten und schlechter vergüteten Tätigkeiten in verwandten Geschäftsfeldern. Den Gewerkschaften verlangt dies nun noch mehr Kreativität ab, um auch die dort Beschäftigten davon zu überzeugen, sich unter ihrem Dach zu engagieren.

Gambera weist darauf hin, dass die neuen Gegebenheiten in seiner Branche auch vor dem Rentensystem nicht Halt machen. Schon seit mehr als zehn Jahren stellt sich die AEBU gegen die allzu drastische Absenkung der Beiträge zur brancheneigenen Rentenkasse, der Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias. Als die Versicherung im Jahr 2008 faktisch zahlungsunfähig wurde, unterbreitete die AEBU einige zunächst undenkbar und kontrovers anmutende Vorschläge, wie die Senkung der Lohnersatzquote, die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und die Verabschiedung einer außerordentlichen Kapitalzuführung.

Im Zuge ihrer Verhandlungen konnte die AEBU die Unternehmen außerdem davon überzeugen, eine Steuer auf den Einsatz neuer Technologien zu entrichten. „Kurz gesagt konnten wir die Firmen dazu bringen, bei jedem neu eingesetzten Geldautomaten einen Beitrag in die Rentenkasse einzuzahlen, so als ob es sich um einen Menschen handeln würde“, sagt Gambera.

UNGEREGELTE HEIMARBEIT IN ZEITEN DER PANDEMIE

Die jüngsten Herausforderungen haben sich seit der Coronakrise 2020 noch weiter verschärft. Zwar konnten die Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit dank technischer Investitionen und pandemiebedingter Heimarbeit weitestgehend aufrechterhalten, und auch die AEBU beschloss, für den Zeitraum des Gesundheitsnotstands und im Sinne des Arbeitsplatzerhalts von allzu vehementen gewerkschaftlichen Kampfansagen abzusehen.

Dennoch verdeutlichte man den Unternehmen, man wolle die pandemiebedingte neue Arbeitsrealität nicht verhandlungslos hinnehmen. Besonderes Augenmerk lege man hier auf die auch künftig nicht mehr wegzudenkende Arbeit aus dem Homeoffice, zumal hierzu in Uruguay noch keine gesetzlichen Regelungen geschaffen wurden.

Weitere Themen auf dem Verhandlungstisch sind Arbeitssicherheit, Stressbelastung sowie Zusatzkosten im Homeoffice, beispielsweise für die Internetanbindung. Trotz aller Widrigkeiten glaubt die Gewerkschaft an die Stabilität der uruguayischen Finanzbranche, die mit ihren solide wirtschaftenden Banken und den dazugehörigen Dienstleistern zweifellos als Hoffnungsträger für den so dringend benötigten wirtschaftlichen Aufschwung gelten kann.

FALLSTUDIE



Banking on Training and Pensions

How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector

AUTOR_INNEN Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo und Natalia Otero. In Zusammenarbeit mit Agustín Correa und Federico Lacaño

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16585&ty=pdf

2.2

Die Bedeutung des digitalen Wandels und der Automatisierung für die Zukunft der Arbeit im rumänischen Bankensektor

Digitale Transformation, Automatisierung und technologische Innovation haben nicht nur zur Prozessoptimierung im Bankensektor beigetragen sondern sind auch Auslöser für Stellenabbau, Arbeitsplatzunsicherheit und neue Herausforderungen für die Gewerkschaften.

von Razvan Papasima¹

Als paradox lässt sich die Situation des rumänischen Bankensektors nach dem tiefgreifenden Wandel des letzten Jahrzehnts beschreiben – und gibt gleichzeitig Anlass zu einem seltenen Triumph der Gewerkschaften. Während das Volumen an Transaktionen und Kreditvergaben von Jahr zu Jahr immer mehr anstieg, kam es in der Branche gleichzeitig zu einem massiven Beschäftigtenschwund. Gemäß Stefan Guga und Marcel Spatari, den Autoren einer im September 2020 von der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlichten Studie mit dem Titel Back to Bargaining in Banking. How Digitalisation Plays Romanian Trade Unions an Upper Hand, verlor der rumänische Bankensektor zwischen 2008 und 2018 sage und schreibe 25 Prozent seiner Mitarbeiter_innen und liegt damit europaweit an der Spitze. Etwa 40 Prozent aller Bankfilialen schlossen ihre Türen.

¹ Razvan Papasima arbeitet als freier Journalist und Forscher in Bukarest. Seine Artikel und Essays befassen sich mit der komplexen Beziehung zwischen Wirtschaft, Politik, Kultur und Technologie mit einem besonderen Schwerpunkt auf Privatisierung, Migration und Finanzialisierung.

Ausgelöst wurde diese zweigleisige Entwicklung durch den technologischen Innovationsboom und den damit einhergehenden Prozessoptimierungen und Automatisierungen, wodurch so manche einst von Bankangestellten verrichtete Tätigkeit ersetzt werden konnte. Im Bestreben nach größtmöglicher Effizienz und Kosteneinsparung betrieben die Banken seit zwei Jahren eine besonders massive Reduzierung ihrer physischen Präsenz in rumänischen Städten und Gemeinden, indem Niederlassungen geschlossen und Mitarbeiter_innen entlassen wurden. Der Kurs stand auf Expansion in den Bereichen Fintech und virtuelles Geschäft bzw. Digitalisierung der Bankdienstleistungen.

Angesichts dieser Umwälzungen spielten die Gewerkschaften im Bankensektor eine wichtigere Rolle denn je. Als Beleg für ihre Verhandlungsmacht gilt die erfolgreiche Anbahnung und Verabschiedung eines branchenweiten Tarifvertrags im Jahr 2018 - eines der wenigen arbeitgeberübergreifenden Abkommen, die nach der Rezession von 2008 in der Privatwirtschaft unterzeichnet werden konnten.

Wie Kurt Vandaele, Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) feststellt, hätten groß angelegte Gesetzesänderungen der Jahre 2009 und 2011 zu einer Dezentralisierung des Tarifverhandlungssystems und einem erheblichen Rückgang der Tarifbindung (von fast 98 Prozent im Jahr 2010 auf 35 Prozent in der Folgezeit) geführt. Die Gesetzeslage habe sich negativ auf die Kriterien gewerkschaftlicher Anerkennung und Repräsentativität ausgewirkt und sei somit

FSAB-Mitglieder versammeln sich im Oktober 2017 am Bukarester Siegesplatz zu einer Protestkundgebung gegen den Regierungsbeschluss, die Gehaltsabrechnung von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmer_innen zu übertragen.

Sandica Stănescu



hinderlich für Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene gewesen, so Vandaele.

In diesem Zusammenhang findet er es „durchaus bemerkenswert“, dass der vereinigten Versicherungs- und Bankengewerkschaft FSAB als Vertretung von jeweils fünf Gewerkschaften der Versicherungs- und der Bankenbranche ein Schulterchluss mit dem Arbeitgeberverband der Finanzdienstleister gelang: Erzielt wurde ein arbeitgeberübergreifender Tarifvertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren und einer Tarifbindung für mehrere Großbanken des Landes und etwa ein Drittel der Bankangestellten. In einem Land mit einem Rückgang der Gewerkschaftsdichte von geschätzten 80,2 Prozent im Jahr 1991 auf 18,9 Prozent im Jahr 2018 wirkt der Tarifvertrag als essentielles Mittel zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer_innen beim Umgang mit Massen- und Einzelentlassungen, interner Mobilität und Telearbeit sowie beruflichen Weiterbildungsangeboten.

RESTRUKTURIERUNG, UMSCHULUNG UND VERSETZUNG

Jetzt geht es an die Umsetzung. Für den FSAB-Vorsitzenden Constantin Paraschiv ist der Siegeszug der Digitalisierung unumgänglich, und so konzentrierte man sich in den Gewerkschaften auf den Schutz der anfälligsten Beschäftigtengruppen, darunter Frauen (die überproportional häufig im direkten Kundenkontakt tätig und somit von der Digitalisierung am stärksten betroffen sind), über Fünfzigjährige mit ihren schlechten Aussichten auf Wiederbeschäftigung oder Arbeitnehmer_innen mit Kindern. „Nur ein einziges Unternehmen konnte seiner Belegschaft Lösungen zur Weiterbeschäftigung anbieten, obwohl auch dort Niederlassungen geschlossen wurden. In allen anderen Firmen gingen Restrukturierung und Stilllegung Hand in Hand“, stellt Paraschiv fest.

Er verweist auf den Fall der BRD-Groupe Société Générale als drittgrößter Bank Rumäniens mit ihren derzeit laufenden Umstrukturierungs- und Entlassungsmaßnahmen. Cristian Mocanu, Vorsitzender der Gewerkschaft IMPACT (eine der fünf Mitgliedsgewerkschaften der FSAB) in der BRD-Groupe Société Générale, gibt zu bedenken: „Die Coronakrise hat die Digitalisierungsprozesse weiter beschleunigt und folglich auch Restrukturierungen befördert, wobei auch schon in den letzten Jahren konstant Stellen abgebaut wurden.“

Die Umstrukturierungen betreffen die Mitarbeiter_innen häufig ungeachtet ihrer Kompetenzen oder Qualifikationen. Paraschiv berichtet: „Wenn eine Filiale schließt, verliert die gesamte Belegschaft ihren Arbeitsplatz, von der Geschäftsführung bis zum Kassenpersonal.“

Zur Bewältigung dieses Problems plädiert Paraschiv für die Versetzung insbesondere älterer Mitarbeiter_innen an andere Standorte, da ihre beruflichen Aussichten von der Digitalisierung besonders stark betroffen seien. Aus demselben Beweggrund verhandelt die FSAB für ältere Mitarbeiter_innen auch immer wieder erfolgreich über die Zahlung von Ausgleichsleistungen bis zum Beginn der Rentenansprüche.

Eine weitere Forderung der FSAB bezieht sich auf Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung, damit die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten durch weiteren Kompetenzerwerb wieder vermittelbar werden. Genau hier können Gewerkschaften ihre Macht in die Waagschale werfen. Als Haupterfolgswort für das wegweisende Tarifabkommen von 2018 gilt die Einsicht der Arbeitgeber_innen, mehr Stabilität in den von Arbeitskräftemangel und hoher Fluktuation arg gebeutelten Bankensektor bringen zu müssen. Die Investition in Aus- und Weiterbildung kann hier Abhilfe schaffen. Gemäß dem FES-Bericht gelang es der FSAB sogar, ein Zusatzabkommen mit umfassenden Pflichten der Unternehmen zur Bereitstellung von Fortbildungsangeboten für die Beschäftigten auszuhandeln. Als Beispiel dafür lässt sich die kostenlose Online-Schulungsplattform anführen, die seit letztem Jahr von den rumänischen Banken unterstützt wird. Paraschiv geht das jedoch noch nicht weit genug.

Jüngere Beschäftigte seien von den Umstrukturierungen im Bankensektor zunächst scheinbar weniger betroffen, meint der FSAB-Vorsitzende. Sie erhalten gemäß dem gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifvertrag durchschnittlich sieben bis acht Monate lang volle Lohnfortzahlung, womit ihr Auskommen für die Zeit der beruflichen Neuorientierung gesichert ist. Allerdings führt die Abwanderung junger Beschäftigter zu einer pervertierten Situation im Bankensektor: Vielfach kommen sie nämlich in IT-Unternehmen unter, die wiederum Dienstleistungen im Bereich digitale Transformation und Automatisierung anbieten. Dort werden ihnen diverse Umschulungsmöglichkeiten eröffnet, vom Programmieren bis hin zum Verkauf von Fintech-Produkten – und so befeuern ausgerechnet sie die Entwicklung, die sie ursprünglich den Arbeitsplatz bei der Bank gekostet hatte. Und damit nicht genug: In einigen Unternehmen werden bestimmte Tätigkeiten im Zusammenhang mit Fintech-Dienstleistungen entweder komplett ausgelagert oder auch Vertragsarbeiter_innen hinzugezogen.

„Die Digitalisierung ist ein notwendiges Übel“, konstatiert Paraschiv, der von massiven branchenweiten Umstrukturierungen für das vierte Quartal ausgeht. Das nachdenkliche Fazit des FSAB-Vorsitzenden lautet: „Wir haben als einzige rumänische Gewerkschaft der Privatwirtschaft einen unternehmensübergreifenden Tarifvertrag. Die Beschäftigten zählen weiterhin auf uns.“

FALLSTUDIE



Back to Bargaining in Banking

How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand

AUTOREN

Ştefan Guga und Marcel Spatari

LINK

www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16580&ty=pdf



ABSCHNITT 3

TECH-ARBEITER_INNEN ORGANISIEREN SICH GEWERKSCHAFTLICH



3.1

Israels unwahrscheinliche Gewerkschafter_innen

Wie Angestellte im IKT-Sektor organisiert wurden

Auch unter Tech-Angestellten hat Organisieren Sinn, wie die Gewerkschaft Histadrut zeigt: Digitale Disruptionen gehen auch an hochqualifizierten, gutbezahlten und nachgefragten Beschäftigten nicht spurlos vorüber. Und Gewerkschaftsbindung funktioniert auch bei untypischen Zielgruppen!

von Joel Schalit¹

Das moderne Israel ist weltbekannt für seinen Informations- und Kommunikationstechnologiesektor (IKT), der nicht bloß Technologie, sondern vor allem FinTech, Sicherheitssoftware und mobile Anwendungen hervorbringt, wie zum Beispiel das allgegenwärtige Google-Navigationstool Waze und die beliebte Messaging-App Viber. Israel, das man bis in die frühen 2000er-Jahren eher mit Landwirtschaft, Rüstung und Diamantschliff in Verbindung brachte, betrat damit wirtschaftliches Neuland.

Dabei waren es gerade die massiven staatlichen Investitionen in die Verteidigungs- und Sicherheitsindustrie, die die Grundlage für den Durchbruch im zivilen IKT-Sektor schufen. Insbesondere die israelische Armee mit ihrer berühmten signalerfassenden Aufklärung gilt als Katalysator für die rasante Entwicklung im Bereich der Spitzentechnologien.

¹ Joel Schalit ist israelischer Journalist und lebt und arbeitet in Berlin. Er ist Herausgeber von [The Battleground](#) und Autor von [Israel vs. Utopia](#) (Akashic).

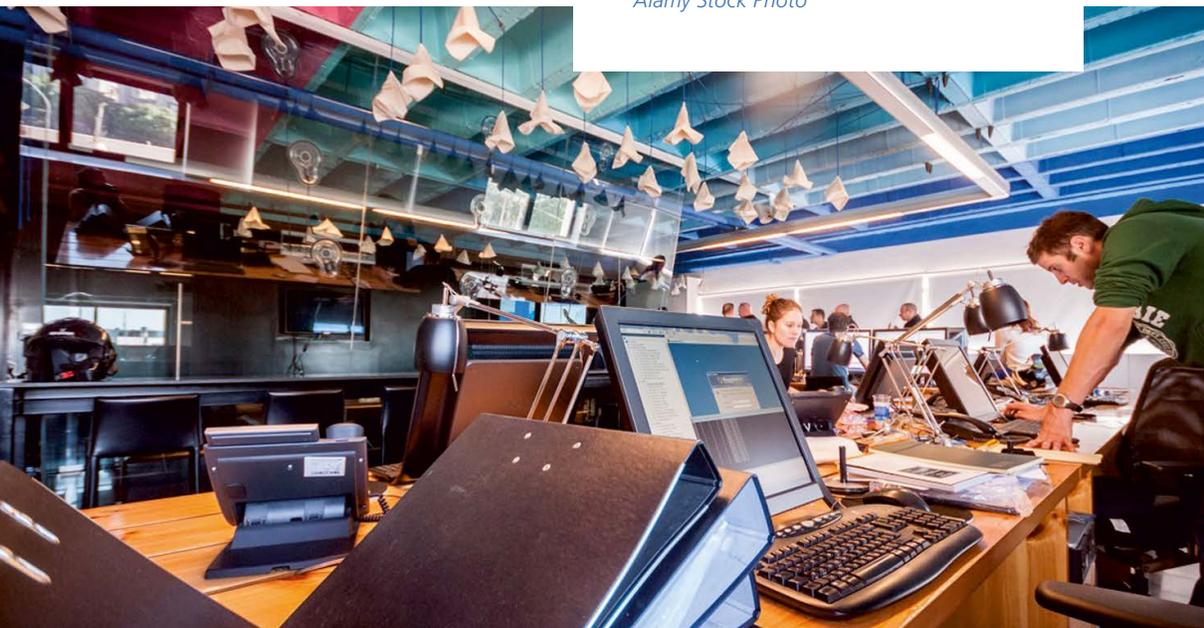
Aktuell sind in Israel mehr Firmen im NASDAQ gelistet als in jedem anderen europäischen Land, und zumeist handelt es sich dabei um Technologieunternehmen. Ihre Dominanz spiegelt die wirtschaftliche Bedeutung wider, welche die Regierung dem Technologiesektor beizumisst: Israel wendet 4 Prozent seines BIP für Forschung und Entwicklung auf, verglichen mit nur 2,83 Prozent in den USA im Jahr 2017. Dank derlei massiver Staatsinvestitionen firmiert Israel heute ganz oben auf der Liste der OECD-Länder.

Im Jahr 2019 waren in Israel 307.000 Menschen, oder 9,2 Prozent aller Arbeitnehmer_innen, bei Technologieunternehmen beschäftigt, schreibt Ben Fisher in seinem bei der Friedrich-Ebert-Stiftung erschienenen Bericht Unlikely Unionists – Organised labour in the Israeli ICT sector. Die in Israel einst vorherrschende Gewerkschaft Histadrut fand hier das perfekte Umfeld, um sich vorne zu positionieren. Vor dem Hintergrund der 2011 aufflammenden Proteste für mehr soziale Gerechtigkeit, gegen hohe Lebenshaltungskosten und für bessere Löhne schmiedete Histadrut den Plan zur Organisation von Tech-Angestellten unter dem Dach der neu gegründeten Cellular, Internet and High-Tech Workers Union (CIHT).

Histadruts Entscheidung zur Gründung der CIHT im Jahr 2014 sei nicht unumstritten gewesen, so Fisher, da die Gewerkschaft sich bei ihrer früheren Organisationsarbeit stets auf den öffentlichen Sektor und nicht auf die Privatwirtschaft konzentriert habe. Erschwerend kam hinzu, dass genau wie in anderen entwickelten Volkswirtschaften auch israelische Gewerkschaften einen jahrelangen Mitgliederschwund zu verzeichnen hatten: Waren in den späten

Im Jahr 2019 waren 307.000 Israelis oder 9,2 % aller Arbeitnehmer_innen in Technologieunternehmen beschäftigt.

Yagil Henkin / Images of Israel / Alamy Stock Photo



1970er-Jahren noch ganze 80 Prozent der israelischen Arbeiter_innen gewerkschaftlich organisiert, so betrug die Gewerkschaftsdichte 2012 nur noch 23 Prozent, berichtet Fisher. Darüber hinaus war die israelische High-Tech-Arbeitswelt für die Gewerkschaften Neuland.

„Man hat es dort mit Arbeiter_innen zu tun, für die Gewerkschaftsarbeit etwas Überkommenes ist, ein Hemmschuh für die Wirtschaft, etwas Korruptes“, erklärt Fisher. Wie auch in anderen westlichen Ländern geht ein Job im IKT-Bereich meist mit guten Löhnen und Leistungen einher. Im Jahr 2017 betrug der Durchschnittslohn für eine_n Softwareentwickler_in 26.644 israelische Shekel (etwa 6150 €), was mehr als zweieinhalbmals dem israelischen Durchschnittslohn entspricht. Fisher fügt noch hinzu: „Mit ihrer libertären Einstellung bilden die Leute dort einen ganz neuen Arbeitsmarkt. Reden wir über Gewerkschaften, denken die Leute in der Tech-Branche gleich an Sozialismus. Sie sind der Meinung, Gewerkschaften seien schlecht für die Wirtschaft.“

Angesichts der steigenden Anzahl von Tech-Mitarbeiter_innen in Israel war die Gründung der CIHT die zündende Idee zur richtigen Zeit. Den Boden dafür konnten dreierlei Entwicklungen bereiten: Zunächst traten 2009 Neuerungen im Arbeitsrecht in Kraft, nach denen bei Betriebsratsgründungen die Pflicht zur Aushandlung von Tarifverträgen unter den Sozialpartnern eingeführt wurde. Darauf folgte im Jahr 2010 die Gründung einer neuen Abteilung bei Histadrut, die sich ausschließlich dem Organisieren an neuen Arbeitsorten und unter neuen, vor allem privatwirtschaftlichen Zielgruppen verschrieb. Zu guter Letzt punkten konnte Histadrut im Jahr vor der CIHT-Gründung mit Kampagnen zur Mitgliedernwerbung bei Mobilfunkanbietern wie Bezeq und Pelephone.

Blickt man auf die typischen neoliberalen Arbeitsproblematiken der Tech-Branche, wie zum Beispiel neuartige Beschäftigungsverhältnisse, mangelnde Arbeitsplatzsicherheit, projektbezogene Arbeitsverträge und hohe Fluktuation zwischen den Unternehmen, wird die Bedeutung gewerkschaftlicher Organisiertheit offenkundig, denn selbst vor hochqualifizierten, gutbezahlten und gefragten Arbeitnehmer_innen machen die digitalen Disruptionen nicht Halt. Nach einer Welle von Massentlassungen, Arbeitsplatzverlagerungen und großer Arbeitsplatzunsicherheit traten Beschäftigte mehrerer IKT-Unternehmen an Histadrut heran und äußerten ihr Anliegen, Betriebsräte an ihren Arbeitsstätten ins Leben rufen zu wollen.

MEHR MACHT FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN – DER EINSATZ FÜR GESETZESÄNDERUNGEN UND NEUE ORGANISIERSTRATEGIEN TRÄGT FRÜCHTE

Wie also konnte es Histadrut gelingen, die Schlagkraft der IKT-Beschäftigten zu stärken? In einem ersten Schritt trieb die Gewerkschaft den Aufbau und die Nutzung institutioneller Macht voran, indem sie sich für Gesetzeskampagnen einsetzte, die den Beschäftigten der Tech-Branche die Möglichkeit zur gewerkschaftlichen Organisation eröffnen sollten. In Israel erfolgt die Interessensvertretung der Arbeitnehmer_innen am Arbeitsplatz über Betriebsräte, die zu Sektorengewerkschaften gehören. Letztere haben ein Mandat zu Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberseite. „Histadruts Strategie bestand darin, sich die vier, fünf oder sechs größten Arbeitgeber_innen herauszugreifen und sie davon zu überzeugen (Tarifverträgen zuzustimmen)“, erklärt Fisher. „Hat man sie einmal an Bord, kann man mit ihnen zusammen an das Wirtschaftsministerium herantreten und die Ausweitung aller erzielten Übereinkünfte auf andere Beschäftigte einfordern.“

Auch Histadrut selbst konnte von diesen Bemühungen profitieren, da es nun gelungen war, das Eintreten für Beschäftigte in der High-Tech-Branche ins Repertoire aufzunehmen und die Gewerkschaft empfänglicher für die Bedürfnisse der Digitalwirtschaft zu machen. Dieser neue Schwung konnte Israels Gewerkschaftsverband nur nützlich sein. Fisher schreibt, in den Jahren zwischen 2010 und 2017 seien etwa 100.000 Neumitglieder aus allen Sektoren (nicht nur der IKT-Branche) Histadrut beigetreten, nachdem sie an ihren Arbeitsstätten Betriebsräte gegründet hätten. Im Jahr 2016 sei die Gewerkschaftsdichte auf 27,1 Prozent angewachsen, was einem Mitgliederzuwachs von 17 Prozent seit 2012 entsprochen habe.

Mit nur wenigen Tausend Mitgliedern in einer Branche von mehr als 300.000 Beschäftigten lassen sich die Erfolge der CIHT dennoch als durchwachsen beschreiben. In den Betrieben gelang es fünf von sechs Beschäftigtengruppen, die sich zwischen 2014 und 2016 organisieren wollten, auch tatsächlich, einen Betriebsrat zu gründen. Drei konnten erfolgreich Tarifverträge abschließen, in zweien ließen sich nach Arbeitsniederlegungen immerhin einige Verbesserungen für die Belegschaften durchsetzen. In der Gesamtschau konnten die Erfolge der CIHT jedoch die branchenintern immer wieder kolportierten Warnungen entkräften, gewerkschaftliche Zusammenschlüsse würden zu noch massiveren Kahlschlägen führen, da Technologieunternehmen ihre Arbeitsplätze auf der Suche nach niedrigeren Lohnkosten ins Ausland verlagern würden.

Fisher erklärt in seinem Bericht, Betriebsratsgründungen hätten den Handlungsspielraum der Arbeitgeber_innen etwas eingegrenzt. Entlassungen seien aufgeschoben oder verworfen worden, Arbeitnehmer_innen hätten längere Kündigungsfristen, höhere Abfindungen und bisweilen auch freiwillige Vorruhestandsregelungen zugebilligt bekommen. Die Geschichte der CIHT kann durchaus als gutes Vorbild für andere Sektoren mit gewerkschaftlichen Ambitionen gelten, und dies insbesondere in Branchen, in denen die Mitgliederquoten bislang noch dürftig sind. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Privatisierungsbestrebungen der Regierung Netanjahus wirken solche Beispiele für die israelische Gewerkschaftsbewegung ganz besonders inspirierend und richtungweisend.

FALLSTUDIE



Unlikely Unionist

Organised labour in the Israeli ICT sector

AUTOR

Ben Fisher

LINK

www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16631&ty=pdf

3.2

YouTuber_innen aller Länder, vereinigt euch!

Was passiert, wenn sich eine Basisbewegung, YouTuber_innen aus aller Welt und eine traditionelle Gewerkschaft zusammenschließen?

Dank der Bemühungen der YouTubers Union und der IG Metall verfügen YouTuber_innen jetzt über mehr Transparenz, klarere Regeln, bessere Kommunikation und mehr Mitwirkung.

von Jelena Prtorić¹

Jörg Sprave baute seine erste Steinschleuder im Alter von sechs Jahren, kam aber erst fast 40 Jahre später auf die Idee, dieses Hobby weiter zu verfolgen. Der studierte Wirtschaftswissenschaftler arbeitete damals bei einer Softwarefirma für Videobearbeitung. Weil dort Videos benötigt wurden, um YouTube-Uploads zu testen, beschloss Sprave, sich selbst beim Anfertigen von Steinschleudern zu filmen.

Fünf Jahre später, im Jahr 2013, entschied sich Sprave, professioneller Vollzeit-YouTuber zu werden. Auf seinem „[Slingshot Channel](#)“ veröffentlicht er Tutorials in englischer Sprache und Rezensionen zu selbstgemachten Steinschleudern, Armbrüsten, Messern und Luftgewehren. Die Videos auf seinem Account zählen über 433 Mio. „Views“, der Kanal hat über 2,6 Mio. Follower.

Im Jahr 2012, als YouTube sein Partnerprogramm für alle Nutzer_innen der Plattform öffnete, konnten YouTuber_innen ihre Videos leicht vermarkten, vorausgesetzt, sie wurden oft genug angeklickt und enthielten keine umstrittenen (sexuellen oder gewalttätigen) In-

¹ Jelena Prtorić ist eine Journalistin, die aus Südosteuropa über die Themen Politik, Menschenrechte, Kultur und Umwelt berichtet.

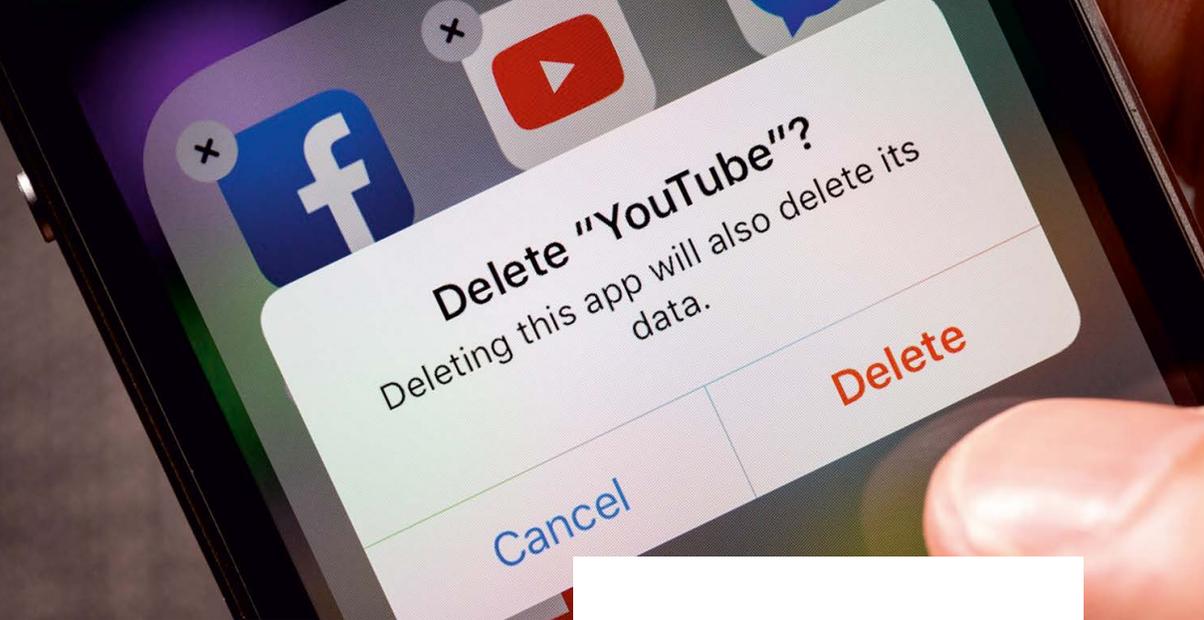
halte und Formulierungen. 2017 erschütterte jedoch eine Reihe von Skandalen die Videoplattform, als Videos mit extremistischen Inhalten und Hassrede zusammen mit Werbespots gezeigt wurden. Mehrere große Unternehmen zogen ihre Anzeigen zurück und YouTube wurde schon nach Kurzem Einnahmeausfälle von über 750 Mio. US-Dollar prognostiziert.

Dieser Skandal und der Rückgang der Einnahmen zwangen YouTube dazu, seine Algorithmen zu überprüfen, was sich jedoch negativ auf die Inhalte und Einnahmen der Autor_innen auswirkte. Die Videos vieler professioneller YouTuber_innen wurden aus dem Verkehr gezogen, mit „Shadow Bans“ belegt (d.h. Inhalte wurden auf eine für sie nicht ersichtliche Weise ganz oder teilweise blockiert) oder ihre Kanäle (vorübergehend) geschlossen, was viele in eine finanziell prekäre Lage brachte.

Sprave war einer der davon betroffenen YouTuber_innen. Problematisch, so sagt er, sei nicht die Änderung des Algorithmus an sich gewesen, sondern die Tatsache, dass den YouTuber_innen der Prozess und die neuen Richtlinien nicht klar kommuniziert worden seien. Zwar konnte er für sich selbst eine Möglichkeit finden, seinen Lebensunterhalt trotz der Ausfälle zu sichern. Er sah es jedoch als seine Pflicht an, sich gegen das Unternehmen zu wehren. Im März 2018 gründete er die YouTubers Union (YTU) mit dem Ziel, den Informationsaustausch unter YouTuber_innen zu erleichtern, Unterstützungskampagnen zu organisieren und Änderungen auf der Plattform zur Diskussion zu stellen.

EINIGKEIT UND SICHTBARKEIT

Dass sich Arbeiter_innen auf großen digitalen Plattformen organisieren, ist immer noch relativ selten und mit vielen Herausforderungen verbunden. Dies geht aus dem Bericht der Friedrich-Ebert-Stiftung Organising YouTube – Neue Formen der Organisation von Plattform-Arbeiter_innen von Valentin Niebler und Annemarie Kern hervor. Als eine Herausforderung beschreiben die Autor_innen eine „organisatorische Fragmentierung“: Da die Beschäftigten nicht formal in das Unternehmen eingebunden sind, haben sie „kein Recht, Kollektivverhandlungen zu führen oder sich gewerkschaftlich zu organisieren“. Neben dieser organisatorischen Fragmentierung sind YouTuber_innen auch „mit einer technologischen Fragmentierung konfrontiert, weil sie durch Informationsasymmetrien an gemeinsamer Kommunikation gehindert werden“. Hinzu kommt eine geographische Dimension der Fragmentierung, da YouTuber_innen in verschiedenen Regionen der Welt leben und arbeiten, und damit zwar einer Plattform, aber unterschiedlichen regionalen Gesetzen unterliegen.



Laut Sprave gibt es aber noch eine weitere Herausforderung: ideologische Differenzen. „In der Gruppe kommen Menschen mit unterschiedlichen politischen Überzeugungen zusammen. Wir haben rechte und linke Kanäle und alles dazwischen.“ Sprave machte deutlich, dass die Gewerkschaft nicht gegründet wurde, um politische oder ideologische Differenzen zu diskutieren. „Unser Ziel war es, die Arbeitsbedingungen von YouTuber_innen zu verbessern. Für uns gilt, dass wir inhaltlich völlig neutral sind – solange der jeweilige Kanal den Richtlinien der Plattformen folgt.“ Die YouTubers Union unterstützte also nicht die Forderungen derer, die wollten, dass YouTube die Ausstrahlung von Hass- und Verschwörungsvideos weiter zulässt. Sprave stellt auch klar, dass er niemals „YouTube zerstören und eine andere Plattform gründen“ oder verlangen wollte, dass YouTuber_innen Angestellte der Plattform werden. „Wir wollten einfach nur eine faire Partnerschaft“, sagt er.

Die YTU wurde zunächst als [Facebook-Gruppe](#) eingerichtet. Dadurch konnte Sprave nicht nur aktuelle Informationen austauschen, sondern auch Umfragen für die Entscheidungsfindung in der Gruppe erstellen. Trotzdem gibt es eine Hierarchie in der Gruppe, Sprave erstellt die Beiträge in der Gruppe. „Wenn es Leute gibt, die Dinge verfolgen, die wir nicht unterstützen, löschen wir sie und werfen sie raus“, erklärt er.

Im September 2018 veröffentlichte Sprave im Namen der Gewerkschaft ein Video mit dem Titel [Debunked: YouTube caught lying!](#) und

Nachdem sich Änderungen am Algorithmus negativ auf die Video-Rankings und Einnahmen von YouTuber_innen auswirkten, gründete der YouTuber Jörg Sprave 2018 die YouTubers Union. Mit einer breit angelegten Kampagne gelang es der Gewerkschaft, mehr Rechte und bessere Bedingungen für die Creator von Inhalten auszuhandeln.

True Images/Alamy Stock Photo

kritisierte dort die undurchsichtigen und irreführenden Kommunikationsprozesse des Tech-Giganten. Diese Aktion führte dazu, dass er und sein Team von YouTube zu mehreren persönlichen Treffen eingeladen wurde.

FAIRTUBE: EINE ERFOLGREICHE KAMPAGNE

Trotz des gelungenen Beginns konnten jedoch keine bindenden Vereinbarungen getroffen werden. 2018 beschloss die YTU, mit der IG Metall zusammenzuarbeiten, einer Gewerkschaft, die über 2,2 Millionen Arbeitnehmer_innen in Deutschland vertritt.

Die IG Metall hatte sich bereits an anderen Kampagnen für mehr Transparenz und bessere Arbeitsbedingungen für Plattformarbeiter_innen beteiligt, die in der Regel als Selbständige gelten. „Wir arbeiten mit den Plattformen zusammen, die den Crowdsourcing-Verhaltenskodex unterzeichnet haben, und betreiben die Ombudsstelle, die bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigten auf digitalen Plattformen und den Plattformen selbst vermittelt“, sagt Michael ‚Six‘ Silberman, beim Crowdsourcing-Projekt der IG Metall zuständig für Kommunikation.

Obwohl die YouTuber_innen in der YTU mit dem System YouTube gut vertraut waren, fehlten ihnen die Ressourcen, es in ihrem Sinne zu gestalten. „Die IG Metall hatte finanzielle Mittel, Anwält_innen und politischen Einfluss“, so Sprave. Rechtliche und finanzielle Mittel waren wichtig für die Möglichkeit, YouTube vor Gericht zu bringen. Die YTU-Mitglieder wurden gebeten, über die Zusammenarbeit und gemeinsame Forderungen per Facebook-Umfrage abzustimmen. Nicht alle waren von der Partnerschaft begeistert. „Es gab einige Leute in den USA, die sagten, sie fänden es schlimm, dass wir uns mit einer Gewerkschaft zusammenschließen. Gewerkschaften sind dort nicht sehr beliebt“, erinnert sich Sprave.

Für die IG Metall war es wichtig, sicherzustellen, dass die Kommunikation im Einklang mit den eigenen Gewerkschaftsrichtlinien steht. „Hassrede, Rassismus, Sexismus, Homophobie, Fremdenfeindlichkeit usw. sind in keiner unserer Initiativen willkommen. Wir zögern nicht dabei, Kommentare dieser Art auf unseren Online-Kanälen zu löschen“, erklärt Silberman.

Im Juli 2019 starteten YTU und die IG Metall die Kampagne FairTube, die aus drei Elementen bestand: einem 14-minütigem viralen Video, in dem Sprave erklärte, dass „es scheint, als wolle YouTube keine selbständigen YouTuber_innen mehr“, einer Kampagnen-Website sowie sechs Forderungen an YouTube. Druck gemacht wurde hauptsächlich mit einer Klagedrohung gegen YouTube/Google wegen

Scheinselbstständigkeit und Verstoßes gegen die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sowie mit der Möglichkeit von plattformweiten Protestaktionen, die das Image der Plattform in Misskredit bringen würden. Die Kampagne erhielt viel Aufmerksamkeit – die Größe der Facebook-Gruppe von YTU hat sich im Laufe der Kampagne fast verdoppelt – und YouTube erklärte sich zu weiteren Verhandlungen bereit.

Dank der Kampagne gibt es für YouTube-Creator nun mehr Transparenz (Algorithmen werden jetzt detaillierter erklärt), klarere Regeln, eine bessere Kommunikation mit YouTube, die Option der Schlichtungsbefugnis (Zugang zu leitenden YouTube-Manager_innen, um Entscheidungen über Stornierungen und Demonetarisierungen anzufechten) und mehr Mitwirkungsmöglichkeit (YouTube bittet seine Content-Autor_innen mittlerweile um Feedback bei Veränderungen).

Sprave ist mit diesen Änderungen zufrieden. Allerdings erwägt er derzeit, FairTube zu einem eingetragenen Verein zu machen, der auch für andere Crowdworker (wie z.B. Uber-Fahrer_innen) offen wäre, die ihr Wissen und ihre Ressourcen bündeln möchten, um bessere Bedingungen für alle Plattform-Beschäftigten zu organisieren.

FALLSTUDIE

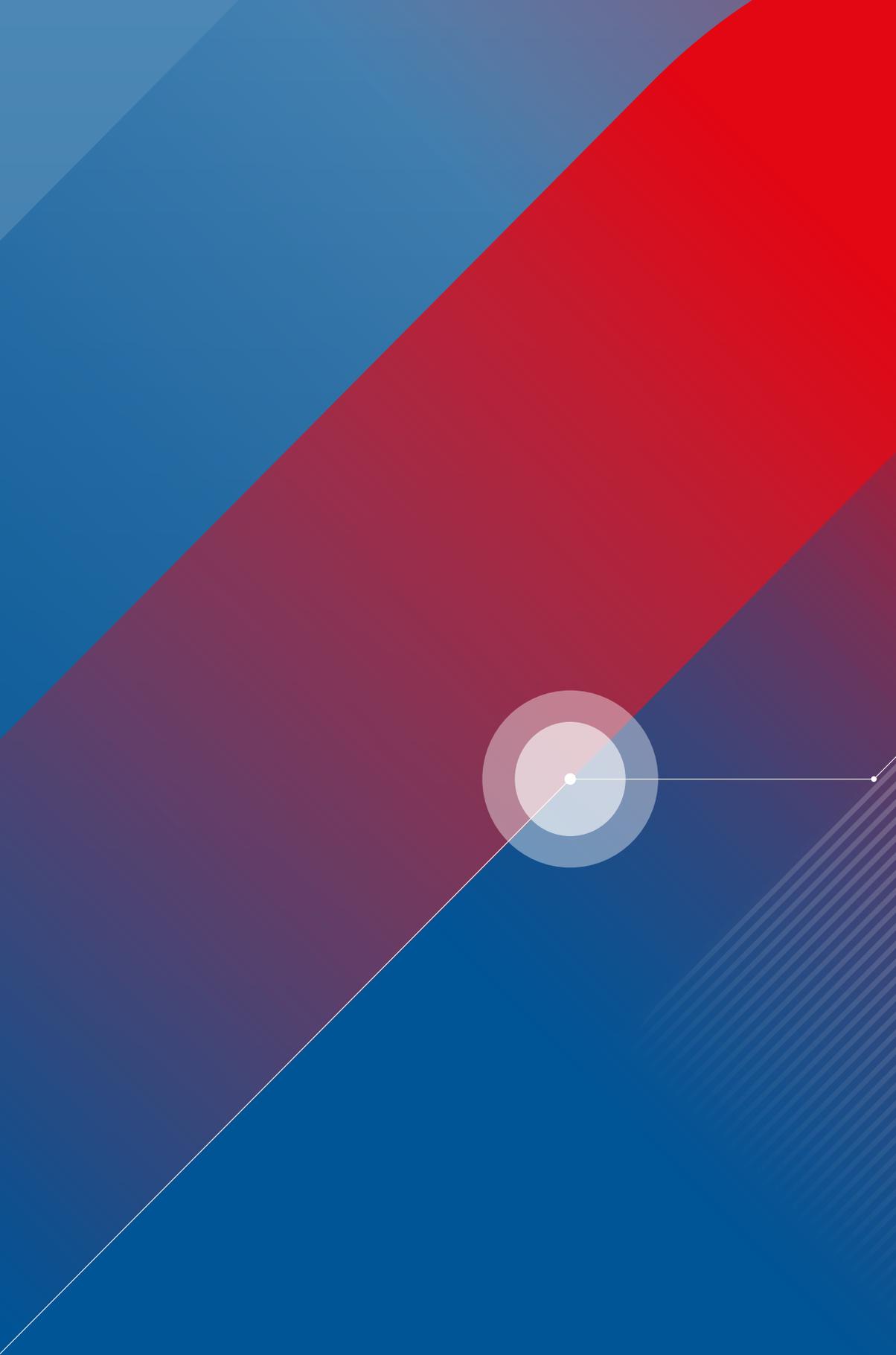


Organising Youtube

A novel case of platform worker organising

AUTOR_INNEN Valentin Niebler und Annemarie Kern

LINK <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=17449&ty=pdf>



ABSCHNITT 4

STÜRMISCHE ZEITEN FÜR FAHRER_INNEN



4.1

Ugandas Bodaboda-Fahrer_innen nehmen neue Technologien an – und neue Herausforderungen beim Organisieren

Informell beschäftigte Motorradtaxifahrer_innen stärken ihre Macht durch Gewerkschaftsbeitritt und die Nutzung digitaler Technologien.

von Evelyn Lirri¹

Als Kanyike Kiviri im Jahr 2003 als Motorradfahrer im Transportgewerbe anfang, lebte er von der Hand in den Mund. Seine Ersparnisse waren dürftig, die Arbeitsbedingungen hart, und damit war er in Ugandas pulsierender Hauptstadt Kampala nicht alleine. Motorradtaxi oder Bodaboda, wie sie in Uganda gemeinhin genannt werden, spielen eine wichtige Rolle im öffentlichen Verkehrsnetz. Mit geschätzt 200.000 Fahrer_innen alleine in Kampala gilt das Bodaboda als schnelles Beförderungsmittel für viele Bewohner_innen in einer Stadt, in der Staus ein tägliches Ärgernis darstellen. „Da Bodaboda-Fahrer_innen von Tag zu Tag wirtschaften, fällt es ihnen oft schwer, Geld anzusparen. Und wenn sie krank werden oder einen Unfall haben, haben sie keine Rücklagen. Deshalb haben wir beschlossen, uns zu organisieren“, erklärt Kiviri.

Kiviri ist Gründungsmitglied und amtierender Schatzmeister von Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs (KAMBE), einer Genossenschaft mit über 60.000 Mitgliedern. Über die Genossenschaft versuche man, so sagt er, den weitgehend informellen Geschäfts-

¹ Die freie ugandische Journalistin Evelyn Lirri schreibt über die Themen Gesundheit, Umwelt, Menschenrechte und Entwicklung.

zweig in eine Branche mit mehr Struktur umzuwandeln, und dabei die Existenzgrundlagen der darin tätigen Menschen zu verbessern.

Auch KAMBE selbst hat bewegte Zeiten hinter sich. Seit 2009 hatten sich einige Mitglieder in der frisch gegründeten Organisation National Federation for Professional Cyclists Network zusammengeschlossen. Aufgrund schier endloser interner Konflikte löste sich die Federation allerdings schließlich wieder auf. Im Jahr 2014 wurde eine neue Bodaboda-Organisation namens KAMBA ins Leben gerufen, die 2015 zu einer Genossenschaft umgebaut wurde und den neuen Namen KAMBE erhielt. Im selben Jahr trat KAMBE der Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU) bei, die zu jener Zeit einen Erneuerungskurs hin zu einer starken Gewerkschaft mit Hilfe effektiver Mobilisierung eingeschlagen hatte.

Die im Jahr 1938 als eine der ersten Arbeiter_innenorganisationen Ugandas gegründete ATGWU war in den Anfangsjahren als einflussreiche und starke Gewerkschaft mit vielen Mitgliedern gestartet und hatte sich für gute und sichere Arbeitsbedingungen und Beschäftigtenrechte eingesetzt. Es sollten herausfordernde Zeiten folgen, insbesondere nach der Einführung der Struktur Anpassungsprogramme der Weltbank und des IWF, die viele Mitglieder ihre sicheren Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst kosteten. Der dadurch eingeleitete Mitgliederschwind zwang die ATGWU beinahe in die Knie. Jüngst jedoch verschrieb sich die Gewerkschaft einer langfristig angelegten Strategie zur Aufarbeitung ihrer internen Defizite: fehlende infrastrukturelle Ressourcen, ineffiziente Organisation, mangelnde Mitgliederbeteiligung und unzureichender innerer Zusammenhalt. In der ATGWU war die Erkenntnis herangereift, dass von der Bewältigung dieser Probleme auch ein mögliches Wiedererstarken der Gewerkschaft in Ugandas Transportsektor abhängen sollte.

Ein Teil dieser Strategie war die erfolgreiche Anwerbung zahlreicher Neumitglieder. Gemäß einem kürzlich bei der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) erschienenen Bericht von Erick Manga, Paula Hamilton und Stephenson Kisingu mit dem Titel Riding on a Union App – Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms sei eine der Hauptterrorschaften der ATGWU der innerhalb kürzester Zeit erfolgte massive Mitgliederzustrom gewesen. Mit einem Anstieg von knapp über 5000 im Jahr 2014 auf derzeit 105.000 Vollmitglieder, so der Bericht weiter, habe man zur gewerkschaftlichen Wiederbelebung auf die Einbindung von Massenorganisationen informeller Arbeitskräfte gesetzt, welche eigene Ressourcen im Sinne von struktureller Macht und Organisationsmacht besessen hätten.

Heute kommen die Mitglieder der ATGWU aus den Bereichen Verkehr, Öl, Chemie sowie private Sicherheits- und Immobiliendienstleistungen. Im öffentlichen Beförderungswesen konnte sie die Bodabo-

da, Tuktuk- und Taxigewerkschaft BOTTAX, die Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs, die Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA) und die Airport Taxi Services Cooperative Society an sich binden.

AUFBRUCH INS DIGITALE ZEITALTER

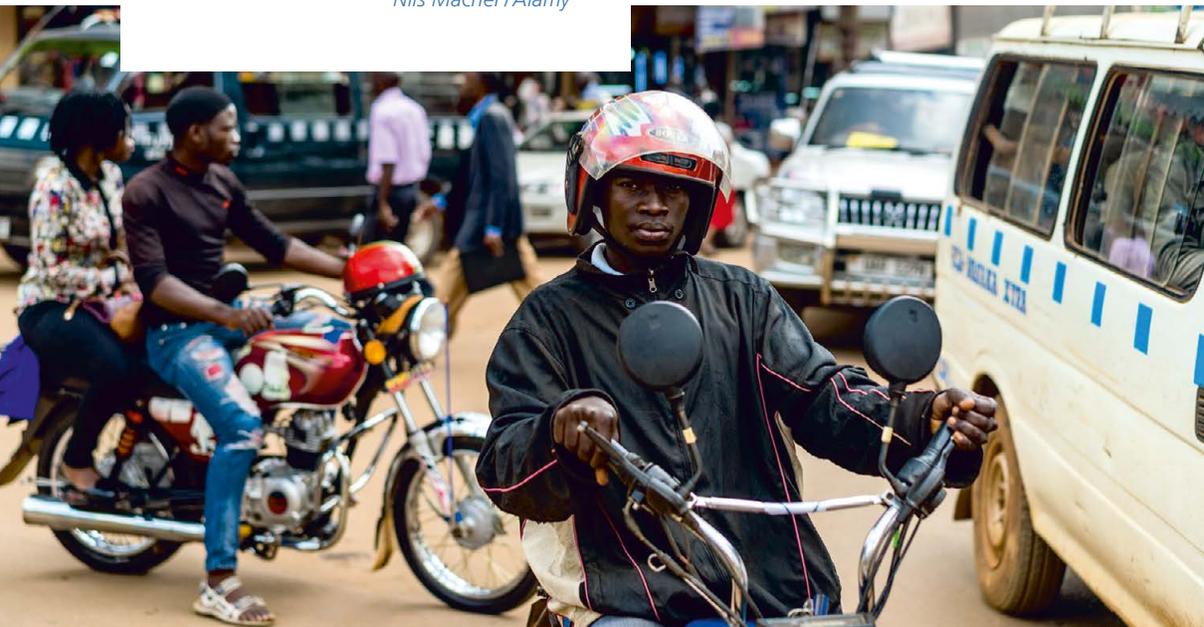
Aus dem Bericht geht hervor, dass der rasche Mitgliederzuwachs der ATGWU zwar zweifellos als Erfolgsgeschichte gelten kann, jedoch auch Herausforderungen mit sich brachte. Die Gewerkschaft müsse annehmbare Serviceangebote konzipieren und umsetzen sowie interne Reformen durchführen, um die volle Integration der zahlreichen Neumitglieder aus dem informellen Sektor zu bewerkstelligen. Die ATGWU hat sich außerdem vorgenommen, ihren Einfluss gegenüber Bodaboda- und Taxibetreiber_innen in der Digitalwirtschaft zu stärken, indem sie ihre Mitgliederorganisationen bei der Entwicklung eigener Fahrdienst-Apps unterstützt. Dies geschieht in einem Marktumfeld, in dem riesige multinationale Unternehmen wie Uber und Bolt sowie große regionale Akteure wie Safe Boda unter Missachtung

der Rechte der Arbeitnehmer_innen Fuß fassen konnten. Mit Unterstützung der ATGWU konnten KAMBE, KOTSA und Airport Taxicoperative Services mittlerweile ihre eigenen digitalen Plattformen aufbauen.

So enthält die von KAMBE entwickelte App Funktionen, mit Hilfe derer

Geschätzt 200.000 Bodaboda-Fahrer_innen sind allein in Ugandas Hauptstadt Kampala tätig. Sie zu organisieren war entscheidend für das Neuerstarken einer der ältesten Gewerkschaften des Landes, der Amalgamated Transport and General Workers' Union

Nils Macher / Alamy



Nutzer_innen bzw. Mitglieder Anfragen von Fahrgästen oder Fahrer_innen bearbeiten, Mitgliedsbeiträge bezahlen, Guthaben anlegen, Geld abheben und Transaktionen nachverfolgen können. „Mit der App müssen unsere Mitglieder nicht mehr zu den verschiedenen Zweigstellen gehen, um Sparbeträge einzuzahlen. Sie können dazu die App benutzen, und das Geld geht direkt auf ihr KAMBE-Konto“, erklärt Kiviri.

Der Bericht gibt allerdings auch zu bedenken, dass für den Einsatz der App immense finanzielle Ressourcen aufgewendet werden müssen, die KAMBE derzeit nicht zur Verfügung stehen. Darüber hinaus setzt die App-Nutzung den Besitz eines eigenen Smartphones voraus, was dem Bericht zufolge längst nicht bei allen Bodaboda-Fahrer_innen der Fall ist. Kiviri erzählt, die KAMBE-Genossenschaft habe sich mit der chinesischen Telekommunikationsfirma TECNO zusammengetan, die sich bereit erklärt hat, den Gewerkschaftsmitgliedern Smartphones auf Finanzierungsbasis anzubieten.

Auf dem Weg zu digitalen Lösungen für die Branche hat die ATGWU noch längst nicht alle Herausforderungen bewältigt. So tut man sich noch schwer damit, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und die Unterrepräsentation von Frauen im digitalen Umfeld anzugehen. In Uganda bestehen erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Ausstattung mit Mobiltelefonen: Während 77 Prozent der Männer ein Handy besitzen, sind es bei den Frauen nur 54 Prozent. In den Vereinigungen, die im Rahmen der ATGWU-Initiative bereits Plattform-Apps entwickelt oder deren Einsatz geplant haben, sind Smartphones dem Bericht zufolge unter männlichen Gewerkschaftsmitgliedern am weitesten verbreitet.

Weibliche Bodaboda-Fahrerinnen zum Mitmachen anzuregen, ist nach wie vor schwierig. Aus dem KAMBE-Vorstand ist zu vernehmen, man wolle diese Situation ändern, indem vermehrt Fahrerinnen als Mitglieder rekrutiert und darüber hinaus auch zur Übernahme von Führungsrollen bewegt werden sollten. Dazu verhelfen sollte die Gründung einer Unterorganisation für Frauen, dank der bereits 12 Frauen für den KAMBE-Vorstand sowie 40 Bodaboda-Fahrerinnen in der Metropolregion Kampala gewonnen werden konnten. Kiviri erläutert: „Mit dieser Gruppe haben wir es geschafft, Frauen davon zu überzeugen, dass auch sie als Bodaboda-Fahrerinnen arbeiten und dabei anständig verdienen können. Damit haben wir uns vorher schwergetan.“

Noeline Mukisa als weibliches KAMBE-Vorstandsmitglied erklärt, dass Frauen in der Branche es immer noch nicht leicht hätten und mit sexueller Belästigung und schlechten Arbeitsbedingungen zu kämpfen hätten: „Solange das Umfeld aus ihrer Sicht nicht sicher ist, wird es auch nur wenige Fahrerinnen geben. Dasselbe Problem haben wir bei den Taxis erlebt.“ Dank KAMBES Vorreiterrolle bei Innovation und Mobilisierung blickt Kiviri für sich und seine Kolleg_innen dennoch optimistisch in die Zukunft: „Wir möchten eine organisierte Boda-Branche, in der Disziplin und Respekt uns gegenüber herrscht und ordentliche Verdienstmöglichkeiten für die Fahrer_innen gegeben sind.“

FALLSTUDIE



Riding on a Union App

Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms

AUTOR_INNEN Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16849&ty=pdf

4.2

Südkoreas Transportarbeiter_innen im Kampf um sichere Frachtraten

Die Erfolge der KPTU-TruckSol: Stärkung der Macht der Beschäftigten und Einführung von existenzsichernden Regelungen für südkoreanische Speditionsarbeiter_innen

von Nithin Coca¹

Das vergangene Jahrzehnt war für Südkorea eine Zeit des Aufstiegs zu einer der fortschrittlichsten Digitalwirtschaften Ostasiens: Der Siegeszug von E-Commerce, online-Fahrdiensten und anderen Dienstleistungen ist seitdem ungebrochen. Für viele LKW-Fahrer_innen und Beschäftigte im Speditionswesen, ohne die solche Dienstleistungen undenkbar wären, macht sich der Aufschwung jedoch kaum positiv bemerkbar. Die in den frühen 1990er Jahren einsetzende Deregulierung erleichterte kleinen und inhabergeführten Unternehmen zwar den Marktzugang, und doch konnten große Firmen ihre Macht zum Lohndiktat immer mehr ausspielen, was stets prekärer werdende Bedingungen für die Fahrer_innen zur Folge hatte.

„Über 90 Prozent der koreanischen LKW-Fahrer_innen sind abhängig selbstständig, also als Einzelunternehmer_innen tätig, und haben somit mit mehreren Herausforderungen zu kämpfen“, erklärt Wol-san Liem, Leiter für internationale Angelegenheiten bei der Korean Public Service and Transport Workers' Union (KPTU). „Nach koreanischem Arbeitsrecht gelten sie nicht als Angestellte oder Arbeitnehmer_innen und genießen somit auch keine gesetzlich verankerten Rechte

¹ Als freier Journalist beschäftigt sich Nithin Coca mit sozialen und wirtschaftlichen Fragestellungen in Entwicklungsländern und ist insbesondere auf Südostasien spezialisiert.



Transportarbeiter_innen am 30. Juni 2018 auf einer Kundgebung der Korean Public Service and Transport Workers' Union zeigen Transparente mit der Aufschrift „Sichere Frachtsätze in allen Sektoren!“

KPTU-TruckSol

auf Basisstandards wie Mindestlohn, Arbeitszeitbegrenzung oder Vereinigungsfreiheit.“

Trotzdem gelang es *Hwamulyundai*, der KPTU-Abteilung für Solidarität mit den Lastwagenfahrer_innen (KPTU-TruckSol), einen nicht unerheblichen Anteil der Speditionsbeschäftigten zu organisieren. Die von Aelim Yun für das FES-Projekt „Gewerkschaften im Wandel 4.0“ verfasste Studie Safety for the Public, Rights for the Driver – South Korea’s transport workers campaign for safe rates beschreibt die von der Gewerkschaft erfolgreich angewandte Kampagnenstrategie für sichere Frachtraten, die dem Beispiel der australischen Transport Workers’ Union TWU folgte. Dank der gestärkten Macht der Arbeitnehmer_innen konnten Regelungen zur Verbesserung der Lebensgrundlage vieler koreanischer Speditionsbeschäftigter auf den Weg gebracht werden.

KPTU-TruckSol wurde im Oktober 2002 mit 1300 Mitgliedern ins Leben gerufen. Auf die Fahnen geschrieben hatte man sich die Organisation der im Transportsektor Beschäftigten, die Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen sowie die Zusicherung standardisierter und gerechter Frachtraten zur Abfederung der Härten der Beschäftigten dieser Branche. „Abhängigkeit, Soloselbstständigkeit und fehlende gesetzlich verankerte Rechte bringen die Fahrer_innen dazu, auch schlechteste Bedingungen hinzunehmen und dennoch für Betriebskosten wie Treibstoff und Reparaturen sowie für Unfallfolgen selbst aufzukommen“, führt Liem aus.

Bei einer Gewerkschaftsdichte von knapp unter 10 Prozent war das Organisieren stets eine Herausforderung. Auch standen die südkoreanische Regierung sowie die Speditionsfirmen der Gewerkschaft KPTU-TruckSol von Beginn an ablehnend gegenüber. Deren erste Aktion - ein Streik im Jahr 2003 - zwang die Regierung zwar zunächst an den Verhandlungstisch. Jedoch anstelle den gewerkschaftlichen Forderungen nachzukommen, änderte die Regierung das Lastwagentransportgeschäftsgesetz und verlieh dem Ministerium für Land, Infrastruktur und Verkehr die Handhabe, streikenden LKW-Fahrer_innen die Wiederaufnahme der Arbeit per Verfügung aufzuerlegen.

Darauf folgten Versuche, der KPTU-TruckSol den Rechtsstatus zu entziehen, indem die Muttergewerkschaft KPTU zum Ausschluss von Soloselbstständigen gezwungen werden sollte. Die Speditionsfirmen ihrerseits schlugen Gespräche mit der KPTU-TruckSol immer wieder aus und stellten Gewerkschaftsmitglieder aufgrund ihrer Beteiligung an Kollektivmaßnahmen auch mitunter frei. In einigen Fällen wurden gewerkschaftlich engagierten Soloselbstständigen sogar die Verträge gekündigt oder Fahrer_innen zum Austritt aus der Gewerkschaft gedrängt, da ihnen sonst die Streichung von Einsätzen drohte.

GRENZÜBERSCHREITENDES LERNEN

Im Jahr 2012 wurde die KPTU-TruckSol auf eine Kampagne der australischen TWU aufmerksam, der es gelungen war, nationale Gesetze zu sicheren Frachtraten auf den Weg zu bringen. Beim so genannten „Safe-Rates“-Konzept handelt es sich um einen Regulierungsansatz, nach dem sämtlichen Unternehmen entlang der Lieferkette des Straßenverkehrs bindende und einklagbare Pflichten per Gesetz auferlegt werden. So soll erreicht werden, dass alle Beschäftigten der Branche identische Absicherungen hinsichtlich Arbeitsschutz und Mindestvergütung erhalten.

„Bei einer Australienreise im Jahr 2013 wollten wir mehr über die Gesetzeslage erfahren und damit die unwahren Behauptungen der südkoreanischen Regierung widerlegen, die erklärt hatte, es gäbe nirgendwo auf der Welt ein System für sichere Frachtraten“, berichtet Yeonsu Park, Policy Director bei der KPTU-TruckSol.

In Australien wurde ihnen vor Augen geführt, dass das Vorhaben der Gesetzesänderung Teil einer Strategie zur eigenen Machtstärkung war, bei der die TWU sich über Transportarbeiter_innen hinaus an ein breiteres Publikum gewandt hatte. Gelungen war dies durch Lobbyarbeit und Medienkampagnen, die den Zusammenhang zwischen Vertragspraktiken, schlechter Bezahlung und Verkehrsunfällen aufzeigt hatten.

„Nach unserem Besuch bei der TWU sind wir auch zu dieser Argumentation übergegangen und haben uns dafür den Slogan ‚Sicherheit für die Öffentlichkeit, Rechte für LKW-Fahrer_innen‘ ausgesucht“, erklärt Park.

Nach dem Vorbild der TWU brachte die KPTU-TruckSol ab 2013 eine eigene Kampagne nach Südkorea: Man sammelte Belege für den Kausalzusammenhang zwischen niedrigen Frachtraten, Übermüdung der Fahrer_innen und erhöhtem Unfallrisiko. Ein internationales Symposium wurde auf die Beine gestellt und die Medienpräsenz verstärkt. 2016 ging man mit der Forderung nach einem Gesetz für sichere Frachtraten erneut auf die Straße und betrieb seitdem auch direkte Lobbyarbeit. Die Bemühungen zahlten sich aus: Im März 2017 wurde eine Änderung des Lastwagentransportgeschäftsgesetzes verabschiedet, wonach nun sichere Frachtsätze für Fahrer_innen in der Import-Export-Containerfracht und im Transport von losem Zement festgeschrieben wurden. Allen einschlägig im Straßentransport Beschäftigten wurden, auch ohne Angestelltenstatus, gesetzliche Mindestsätze zugebilligt und ab Januar 2020 auch real ausgezahlt.

AUSBAU DER MACHT

Dank der Safe-Rates-Kampagne konnte die KPTU-TruckSol ihre Mitgliederzahlen nach Jahren der Stagnation in nur drei Jahren um etwa 50 Prozent steigern. Nach Angaben der Gewerkschaft beziffert sich der Zustrom seit dem Inkrafttreten der Regelungen am 1. Januar 2020 auf 350 Neumitglieder im Bereich Zementtransport, 1400 im Containergeschäft sowie mehr als 3500 in der gesamten Branche.

„Wir wollten ganz bewusst Probleme aufzeigen und angehen, die im Safe-Rates-System nur unzureichend gelöst waren, und in den beiden Sektoren ein Auge auf die Frachtsätze haben und sie dann auch durchsetzen“, erklärt Liem. „Wir haben es geschafft, die Arbeiter_innen rund um diese Forderungen zu organisieren, damit sie sich für konkrete Veränderungen an ihren Arbeitsstätten einsetzen.“

Dennoch bleibt noch viel zu tun, um sowohl den Geltungsbereich der sicheren Frachtraten auszuweiten als auch weitere Transportbeschäftigte zu organisieren. Besondere Sorge bereitet die gesetzlich festgeschriebene dreijährige Ausschlussklausel, deren Abschaffung sich die KPTU-TruckSol auf die Fahnen geschrieben hat.

Eine weitere Herausforderung ist die Anpassung der KPTU-TruckSol-Strategie an die boomende Digitalwirtschaft. Auch wenn ihre Mitgliederbasis nach wie vor im Frachtgeschäft anzusiedeln ist, müssen Dienstleistungen im Haus-zu-Haus-Versand nun ver-

stärkt in den Blick genommen werden: Gemäß den Daten der koreanischen Verkehrsdatenbank verzeichnete diese Branche zwischen 2007 und 2017 einen Zuwachs um 300 Prozent. Auch unter KP-TU-TruckSol-Mitgliedern setzt sich über Apps vermittelte Arbeit immer stärker durch: 2018 nutzten bereits 75 Prozent der Mitglieder App-gestützte Dienste. Für die Lastwagenfahrer_innen hat dies einen noch größeren Leistungsdruck zur Folge, da die Einhaltung der Lieferfristen und das Erreichen der Frachtsätze nur durch noch längere Arbeitszeiten und riskantere Arbeitspraktiken zu bewerkstelligen sind.

„Wir planen, nicht nur im Container- und Zementgeschäft, sondern auch in der Stahl-, Einzelhandels- und Paketzustellbranche strategisch zu organisieren“, so Liem. Auch einmal gesicherte Errungenschaften gilt es zu verteidigen, da einige Speditionsunternehmen und Kunden bereits rechtliche Schritte gegen die Regelung zu sicheren Frachtsätzen eingeleitet haben. „Können wir das nicht stoppen, bringt das unser System ins Wanken, schafft noch mehr Unruhe in der Branche und befeuert den Konkurrenzkampf zwischen den Arbeiter_innen noch weiter, da sie dann zu gefährlichen und manchmal auch illegalen Praktiken greifen, um überhaupt noch ein Auskommen zu haben“, gibt Liem zu bedenken, und fügt hinzu: „Die Zeit drängt, denn jetzt entscheidet sich für Südkorea die Zukunft der Straßentransportbranche.“

FALLSTUDIE



Safety for the Public, Rights for the Driver
South Korea's transport workers campaign
for safe rates

AUTORIN Aelim Yun

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16848&ty=pdf

4.3

Organisieren von Transportarbeiter_innen indonesischer Plattformdienste – ein Mammutprojekt mit vielen Facetten

Mit einem Volumen von rund 18 Mrd. US-Dollar macht der indonesische Online-Fahrdienstsektor 72 Prozent des gesamten Marktwerts der Region aus. Die Menschen, die den Wohlstand erwirtschaften, haben aufgrund ausbeuterischer Praktiken wenig davon.

von Randy Mulyanto¹

In Zeiten der Covid-19-Pandemie wird die Organisation von Fahrer_innen app-gestützter Transportdienste dringlicher denn je. Im Jahr 2019 waren geschätzt 2,5 Mio. Fahrer_innen für Go-Jek, eine der größten Online-Fahrdienstleistungs-Plattformen tätig, für den Konkurrenten Grab sind in ganz Südostasien über 9 Mio. Beschäftigte unterwegs. Wo schon vor der Pandemie schlechte Bezahlung und ausbeuterische Arbeitspraktiken grassierten, stehen die Fahrer_innen, wie die meisten Kolleg_innen in der informellen Wirtschaft, seit den drastischen Lock-down-Maßnahmen, einhergehend mit dürftiger staatlicher Unterstützung, mit deutlich geringerem oder gar keinem Einkommen mehr da.

In einem neuen Bericht tritt nun nicht nur die Notlage der indonesischen Plattformfahrer_innen zu Tage, sondern auch die vielfältigen Organisationsstrategien sowohl seitens der Gewerkschaftsaktivist_innen als auch unter den Fahrer_innen selbst: [Resisting Exploitation by Algorithms: Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia](#) von Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi und Dina

¹ Randy Mulyanto, vormals in Taipeh ansässig, ist freier Journalist aus Indonesien.

Septi Utami, veröffentlicht im Rahmen des Globalen Gewerkschaftsprojekts der Friedrich-Ebert-Stiftung, verschafft Einblicke, wie die verschiedenen Fahrer_innenorganisationen im Zeichen widriger Umstände für ihre Rechte eintreten.

Gewerkschaftsaktivist und Forscher Fahmi Panimbang erklärt als Mitverfasser des Berichts, dass die Fahrer_innen der app-basierten Dienste keinen Arbeitnehmer_innen-Status innehätten, sondern als Partner_innen, Kleinstunternehmer_innen oder Soloselbstständige geführt werden und somit nicht in den Geltungsbereich nationaler Arbeitsgesetze fallen. Demnach entfällt für sie auch jegliche Anspruchsberechtigung auf Leistungen oder Absicherung gegen Arbeitsrisiken wie z. B. Unfälle, Berufskrankheiten wie z. B. Lungen- und Atemwegserkrankungen oder sozioökonomische Härten infolge der globalen Pandemie. „Ihre Lage sieht so aus, dass sie keinerlei gesetzlichen Schutz genießen und der Spielraum für Verhandlung oder staatliche Absicherung minimal ist“, sagt Panimbang in einem Interview.

Gemäß den Angaben von [Statista](#) vom Oktober 2019 beläuft sich der Wert des Online-Fahrdienst-Marktes in Indonesien auf rund 18 Mrd. US-Dollar bzw. 72 Prozent des Gesamtmarktwerts der Region. Mit ihren Risikokapitalrücklagen und guten Beziehungen zur Macht (Nadim Makarim, Gründer und Vorstandsvorsitzender von Go-Jek ist gleichzeitig Minister für Bildung und Kultur) haben die Tech-Unternehmen die Oberhand bei Verhandlungen mit den Fahrer_innen, wie aus dem Bericht hervorgeht. Verschärft wird diese Situation durch die Tatsache, dass Auftragsvergabe und Interaktion der Fahrer_innen mit der Plattform gänzlich von Algorithmen und nicht von Menschen gesteuert werden.

Nicht nur der indonesische Markt für app-gestützte Transportmittel wächst weiterhin exponentiell, sondern auch die Anzahl der Fahrer_innen, die für solche Dienstleister im Einsatz sind. Da damit auch die Konkurrenz unter den Fahrer_innen größer wird, verschlechtern sich die Verdienstmöglichkeiten für die Einzelnen entsprechend. Zudem sind die Fahrer_innen permanenter Überwachung und Bewertung ausgesetzt und haben gegen einmal getroffene unternehmerische Entscheidungen keine Einspruchsmöglichkeiten. Wie im Bericht deutlich wird, können die Arbeitgeber_innen der Plattformwirtschaft gemäß ihren Arbeitsregelungen Vergütungssätze eigenmächtig verändern, den Arbeiter_innen Punktesysteme auferlegen, Konten stilllegen oder löschen sowie Vereinbarungen aufkündigen. Im Ergebnis gebe es in den Beschäftigungsverhältnissen ein Machtgefälle zugunsten der Arbeitgeberseite, wodurch Beschäftigte in eine prekäre Position gebracht würden.

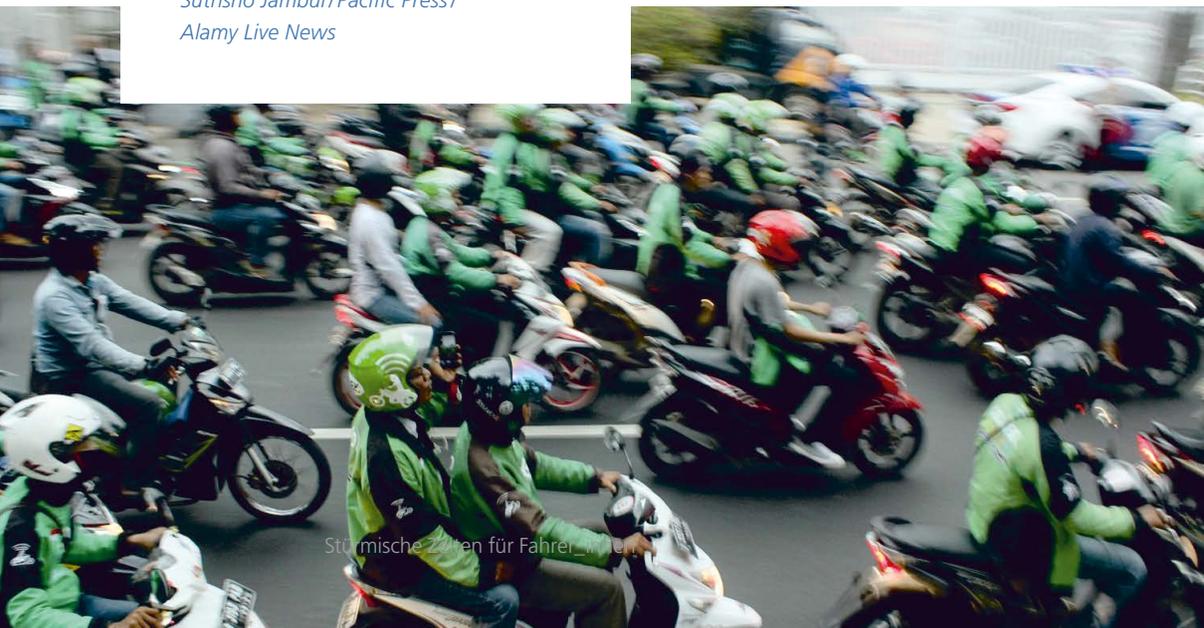
ORGANISIEREN AUF DREIERLEI ART

Als Reaktion darauf organisieren sich die Fahrer_innen auf drei verschiedenen Wegen: Das erste Konzept folgt dem Gedanken der „Community“. Wie Panimbang erläutert, leisten die Fahrer_innen der App-Dienste sich gegenseitig flexible und informelle Hilfe und „bilden eigene Communities, die untereinander dann auch hilfsbereiter sind.“ Die Mitgliedschaft in diesen Gemeinschaften, von denen es alleine im Großraum Jakarta mehr als 5000 gibt, richtet sich normalerweise nach dem Arbeitsort. Kommuniziert wird über WhatsApp oder persönlich in den als „Basislager“ bezeichneten Ruhezonen der Fahrer_innen, die ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Community über Abzeichen, Fahnen oder Aufkleber kenntlich machen. Die Mitgliedsbeiträge belaufen sich auf zwischen 10.000 und 30.000 indonesische Rupien (0,80-2,20 US-Dollar) im Monat, wofür die Fahrer_innen gegenseitige Unterstützung und Hilfsangebote für diverse arbeitsrelevante und soziale Fragestellungen erhalten.

Die zweite Kategorie sind Fahrer_innenvereinigungen, die von informellen Gruppierungen bis hin zu größeren Strukturen mit zivilgesellschaftlichem Organisationsstatus reichen. Folgt man dem Bericht, so sind sie regelrechte Mobilisierungshochburgen mit schlagkräftigen Taskforces, verfügen über Kontakte zur Polizei und werden bei Konflikten mit auf dem herkömmlichen Markt aktiven Fahrer_innen vermittelnd tätig. Des Weiteren hätten Mitglieder der Vereinigungen bessere Möglichkeiten zur Teilnahme an Protestaktionen sowie erleichterten Zugang zu politischen Entscheidungsträger_innen, wie dem Bericht zu entnehmen ist.

Fahrer_innen der Dienste Grab und Go-Jek auf der Suche nach Kundschaft in Jakarta, Indonesien.

*Sutrisno Jambul/Pacific Press/
Alamy Live News*



Stürmische Zeiten für Fahrer_innen

Zu nennen sind schließlich die klassischen Gewerkschaften. Zwar organisieren nur einige wenige Gewerkschaften Fahrer_innen app-basierter Dienste, sodass die Mitgliedszahlen dort entsprechend gering ausfallen. Seit mittlerweile zwei Jahren wendet sich allerdings die für Luft-, Raumfahrt und Verkehr zuständige Abteilung der indonesischen Metallarbeiter_innengewerkschaft SPDT-FSPMI dieser Beschäftigtengruppe zu. Im Bericht wird sie als einzige ressourcenstarke Gewerkschaft Indonesiens bezeichnet, die in der Lage sei, die Rechte der Arbeiter_innen im app-basierten Transportwesen nach vorne zu bringen.

Die SPDT-FSPMI konzentriert sich in dieser Branche schwerpunktmäßig auf die Förderung der Rechte der Fahrer_innen. Dazu gehört ihre Anerkennung als Arbeitnehmer_innen mit den daraus hervorgehenden grundlegenden Rechtsansprüchen. Des Weiteren möchte man den Verhandlungsweg zwischen den Beschäftigtenvertreter_innen und den app-gestützten Fahrdienstleistern eröffnen, um auf bessere Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Eine zentrale Strategie ist darauf ausgerichtet, Gewerkschaftsmitglieder zu freiwilligem Engagement bei Jamkes Watch, einer Watchdog-Organisation für das staatliche Gesundheitsprogramm, zu mobilisieren. Diese sollen insbesondere bildungsferne Menschen dabei unterstützen, sich im Gesundheitswesen zurechtzufinden und dabei gezielt Mitarbeiter_innen von Plattformfahrdiensten ansprechen, um ihnen den Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft nahezubringen.

Eine weitere Organisationsstrategie der SPDT-FSPMI ist die Rekrutierung entlassener Arbeiter_innen aus anderen Sektoren. Folgt man den Prognosen des Ministeriums für nationale Entwicklungsplanung von Juni 2020, so werden für das Jahr 2021 zwischen 10,7 und 12,7 Millionen pandemiebedingte Arbeitsplatzverluste erwartet. In der Folge wird mit einigem Zustrom zu app-gestützten Fahrdiensten zu rechnen sein. Die SPDT-FSPMI ist darauf bedacht, bei der Anwerbung dieser Arbeiter_innen ganz vorne dabei zu sein.

HERAUSFORDERUNGEN BEIM AUFBAU VON ARBEITER_INNENMACHT

Die Plattformbetreiber reagierten mit einer Machtdemonstration auf mehrere von der SPDT-FSPMI und anderen Gruppen zwischen 2016 und 2019 initiierte Protestaktionen und Arbeitsniederlegungen für bessere Vergütungssätze und Arbeitsbedingungen. Die aufgrund von Streiks und Protestmobilisierung zunehmende strukturelle Macht der Fahrer_innen veranlasste die Firmen schon bald zur Berufung von Einsatzgruppen („Satgas“), welche die Beschäftigten wieder unter ihre Kontrolle bringen sollten, so der Bericht.

Herausforderungen gibt es noch vielerlei. Im Bericht wird darauf verwiesen, dass es den Plattformarbeiter_innen bislang nicht gelungen ist, ihren tatsächlichen Beschäftigungsstatus durch die Unternehmen oder die Regierung anerkennen zu lassen, weswegen von institutioneller Macht noch immer nicht die Rede sein kann. Vielen Fahrer_innen fehlt sogar die grundsätzliche Anerkennung als Arbeitnehmer_innen mit den zugehörigen arbeitsgesetzlich verankerten Rechten. Dadurch gerate auch die Organisationsmacht ins Hintertreffen, führt der Bericht weiter aus.

Auch Drohung und Einschüchterung gegenüber Gewerkschafts- und Menschenrechtsaktivist_innen würden verstärkt angewandt, um diese zum Schweigen zu bringen. So wird berichtet, Aktivist_innen hätten manipulierte Lieferaufträge über die Apps von Grab und Go-Jek erhalten, denen Nachrichten mit unbekanntem Absender und dem Hinweis „Sei vorsichtig beim Verlassen des Hauses“ beigefügt gewesen seien.

Der Bericht enthält einen Aufruf an die Gewerkschaft, innovative Organisationsstrategien an den Tag zu legen, um den Widerstand zu stärken und die Arbeitnehmer_innenrechte zu sichern, und empfiehlt dabei, die SPDT-FSPMI müsse die Kapazitäten ihrer Organisierer_innen weiterentwickeln, ihnen speziell auf Plattformdienste zugeschnittene Mobilisierungskompetenzen an die Hand geben sowie ihnen ein besseres Verständnis der Kontexte und Gegebenheiten der Organisationsarbeit vermitteln.

Panimbang erhofft sich von der indonesischen Regierung weitergehende Verhandlungsmöglichkeiten, und ruft den Staat dazu auf, arbeitsrechtliche Vorschriften und Gesetze auf die Plattformfahrer_innen auszudehnen. „Die Firmen müssen die Sorgen ihrer Mitarbeiter_innen ernst nehmen. Das bedeutet, die Unternehmen haben die Pflicht zur Achtung der Menschenrechte, und der Staat hat die Pflicht zum Schutz seiner Bürger_innen“, so Panimbang. Derzeit allerdings, bedauert er, sei der Wille dazu „mehr als überschaubar“.

FALLSTUDIE



Resisting Exploitation by Algorithms Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia

AUTOR_INNEN Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi,
Dina Septi Utami

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16599&ty=pdf

4.4

Weltweite Mobilisierung von Essenslieferant_innen für grundlegende Arbeitsrechte

Die Pandemie wirft ein Schlaglicht auf ungerechte Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy – eine aktuelle Studie erfasst eine Protestwelle unter Beschäftigten von Plattformlieferdiensten weltweit

von Marina Watson Peláez¹

Während Covid-19 die Menschen weltweit in den Lockdown zwingt und Essensbot_innen auf Hochtouren arbeiten, um der wachsenden Nachfrage der Kund_innen gerecht zu werden, bringt ein neuer Bericht die schlechten Arbeitsbedingungen der Lieferant_innen weltweit ans Licht und zeigt, wie sich die Beschäftigten gegen die Zustände wehren.

Die neu erschienene FES-Studie [Global labour unrest on platforms – The case of food delivery workers](#) von Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart und Charles Umney beleuchtet die Situation bei sechs internationalen Essenslieferdiensten, die in mehr als zwei Regionen der Welt aktiv sind: Uber Eats, Just Eat, Deliveroo, Foodora, Zomato und Glovo. Darüber hinaus werden weitere 12 in nur einer Region tätige Unternehmen untersucht - insgesamt beliefern diese 18 Firmen Kunden aus mehr als 95 Ländern.

Zugrunde lag den Forschungen der so genannte [Leeds-Index](#), eine unter ihresgleichen einzigartige Datensammlung zu Arbeiter_innen-

¹ Marina Watson Peláez ist freie Journalistin und Dokumentarfilmerin mit Sitz in Lissabon, Portugal.

protesten auf der ganzen Welt. Darin wurden im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 20. Mai 2020 weltweit 527 Vorfälle von Arbeiter_innenunruhen in 36 verschiedenen Ländern aufgeführt, was von den Autor_innen des Berichts als zahlenmäßig bemerkenswert bezeichnet wird. Die meisten Vorkommnisse ereigneten sich dabei in Europa, gefolgt von Asien mit etwa einem Viertel aller Fälle, auf Südamerika entfiel ein Sechstel.

Die Untersuchungen ergaben eine allmähliche Zunahme der Proteste ab Anfang 2017, die nach einem sprunghaften Anstieg im dritten Quartal 2019 seitdem wieder deutlich abflauten. Im Ländervergleich am häufigsten kam es in China zu Unruhen, gefolgt von Großbritannien, Spanien und Argentinien. Blickt man auf die Unternehmen, gegen die sich die Arbeiter_innenproteste richteten, führt der Plattformlieferdienst Deliveroo mit Hauptsitz in Großbritannien die Rangliste an, wobei die Mehrzahl der dort gezählten Unruhen in Europa, allen voran in Großbritannien, Spanien, Frankreich, Belgien und den Niederlanden, stattfanden.

„Deliveroo war in 16 Ländern tätig, interessanterweise wirkten die Ereignisse aber darüber hinaus: Gewerkschaften an der Basis haben Kontakt zu gewerkschaftlichen Organisationen anderer Länder aufgenommen und sich gegenseitig mit Flyern und Materialien beliefert“, berichtet Vera Trappmann, Mitverfasserin der Studie und außerordentliche Professorin für Arbeit und Beschäftigungsbeziehungen an der Universität Leeds in Großbritannien. „Es entstand dieses länderübergreifende Gefühl, frei nach dem Motto: Die anderen haben etwas auf die Beine gestellt, was wir auch schaffen wollen“. In einigen Fällen richteten sich die Proteste gegen mehrere Unternehmen und ereigneten sich an verschiedenen Schauplätzen - laut Bericht ein Anzeichen für den fortschreitenden Kapazitätsausbau hin zu konzentrierten Kampagnen und gestärkter Solidarität unter den Plattformbeschäftigten.

UNTERBEZAHLUNG BRINGT DAS FASS ZUM ÜBERLAUFEN

Als Hauptauslöser der Unruhen entpuppte sich über alle Regionen hinweg die Bezahlung - nur in den USA spielte der Beschäftigungsstatus eine wichtigere Rolle. Zu den Forderungen der Protestierenden zählten bessere Vergütung, Abdeckung durch Krankenversicherung und die bislang häufig als unzureichend kritisierte Ausstattung mit Schutzkleidung durch Plattformdienste wie PedidosYa, Glovo, SinDental und Uber Eats.



Ein Essensfahrer betrachtet brennende Lieferrucksäcke vor dem Hauptsitz des spanischen Liefer-Startups Glovo in Barcelona am 26. Mai 2019. Der Protest der Beschäftigten gegen schlechte Arbeitsbedingungen entbrannte nach dem tödlichen Verkehrsunfall eines Lieferkuriers.

SOPA Images Limited / Alamy Stock Photo

In Südamerika sorgte man sich vornehmlich um Gesundheit und Arbeitsschutz, ein Problem, das sich seit dem Beginn der Covid-19-Pandemie noch virulenter darstellt. Trotz der Anerkennung der Essensbot_innen als systemrelevante Berufsgruppe werden ihnen grundlegende Arbeitsrechte weiterhin verwehrt, da sie von den Plattformunternehmen in die Selbstständigkeit gedrängt werden. Relevant werde dies im Hinblick auf die Gefahr durch steigende (Corona-)Fallzahlen einerseits und fehlende Abdeckung durch Krankenversicherung andererseits, sodass die Beschäftigten gänzlich auf eigenes Risiko tätig seien, so Vera Trappmann.

„Interessant ist, dass wir ganz unterschiedliche Arten von Protesten erleben – nicht nur den klassischen Streik“, erklärt Trappmann, die gemeinsam mit ihren Forscherkolleg_innen eine Ausweitung der Datenbank anstrebt, um diese dann für Gewerkschaftsaktivist_innen weltweit im Internet öffentlich zugänglich zu machen. Dabei waren Streiks und Arbeitsniederlegungen die häufigsten Protestarten, dicht gefolgt von Demonstrationen, Klageerhebungen und Institutionalisierung (d.h. Proteste als Ausgangspunkt für den Aufbau von Institutionen wie Betriebsräten oder für die Aushandlung von Tarifverträgen). Aus dem Bericht geht hervor, dass in Ländern wie China in Ermangelung einer offenen Medienlandschaft eher Arbeitsniederlegungen und andere Störaktionen als Mittel der Wahl gälten, da mit Demonstrationen nicht der gewünschte Effekt erzielt werden könne. Rechtliche Schritte seien hingegen in Ländern wie Australien aufgrund der langen Tradition gerichtlicher Streitbeilegung an erster Stelle zu sehen.

INFORMELLE GRUPPEN GANZ VORNE MIT DABEI

Beschäftigtenproteste in der Plattformwirtschaft entstehen üblicherweise an der Basis, wobei informelle Zusammenschlüsse von Fahrer_innen bei den allermeisten unmittelbaren Aktionen eine entscheidende Rolle spielen. Die Tatsache, dass einzelne Proteste meist mit weniger als 100 Beschäftigten ablaufen und nicht länger als einen Tag dauern, täte ihrer Effektivität keinen Abbruch, ist im Bericht zu lesen.

Informelle Gruppierungen traten in Asien und Südamerika sogar als Hauptakteure der Unruhen in Erscheinung. Etwas weniger auffällig, wenngleich immer noch allgegenwärtig, waren die informellen Zusammenschlüsse in Europa, während diese in Nordamerika und Australien nur eine untergeordnete Rolle spielten. In den meisten Fällen setzten sich die Betroffenen selbst lautstark und aktiv für ihre Rechte ein und griffen nur wenig auf gewerkschaftliche Vertretung zurück, so die Verfasser_innen der Studie.

Dennoch waren die Gewerkschaften den Forscher_innen zufolge an mehr als der Hälfte der Proteste beteiligt. Während der Anteil etablierter Gewerkschaften (27,6 Prozent) und unabhängiger Gewerkschaften (26,9 Prozent) nahezu identisch war, bestanden jedoch signifikante regionale Unterschiede. Waren beispielsweise in Australien die klassischen Gewerkschaften mit 68,8 Prozent federführend und auch in Europa mit 37 Prozent noch recht prominent vertreten, waren sie in Asien mit nur einem Prozent nahezu unsichtbar. Generell beteiligten sich kleinere Gewerkschaften eher an Streikmaßnahmen oder Arbeitsniederlegungen, während etablierte Gewerkschaften vermehrt zu Demonstrationen und Klagen tendierten.

Aus Sicht der Forscher_innen können die Protestaktionen der Plattformarbeiter_innen der letzten Jahre als Beleg für deren wachsende Organisationsmacht gelten. In der Studie wird von selbst organisiertem kollektivem Aktivismus unter den Bot_innen berichtet, die aufgrund ihres fehlenden Zugangs zu formellen Arbeitsrechten auf die Barrikaden gegangen seien. Institutionelle Macht sei für sie keine Voraussetzung oder Bedingung für gemeinschaftlichen Aktivismus, sondern vielmehr sein Ziel. Und im Ergebnis, so Trappmann, „wird die Organisationsmacht unter den Beschäftigten immer größer“.

FALLSTUDIE



Global Labour Unrest on Platforms

The case of food delivery workers

AUTOR_INNEN Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce,
Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16880&ty=pdf

4.5

Deliveroo-Lieferant_innen und improvisierende Gewerkschaften in Belgien und den Niederlanden

Eine Aktionskampagne der Essenslieferant_innen hilft traditionellen Gewerkschaften bei der Bewältigung neuer Herausforderungen der Plattformwirtschaft

von Tom Cassauwers¹

Noch 2018 war die Brüsseler Firmenzentrale von Deliveroo die Idylle schlechthin - in bester Nachbarschaft in Ixelles gelegen, einem wohlhabenden Vorort der Hauptstadt der EU, und flankiert von einem schönen Park, in dem auch ein ehemaliges Kloster beheimatet ist. Eines schönen Tages im Januar war es jedoch mit dem beschaulichen Vorstadtleben vorbei, als einige Dutzend wütende Deliveroo-Bot_innen auf ihren Fahrrädern auftauchten.

Bis dahin konnten Kurier_innen ihre Deliveroo-Rechnungen über SMart einreichen, einem auf dem belgischen Arbeitsmarkt an Arbeitgeberstelle agierenden Mittler für Freiberufler_innen, dem es gelungen war, Standardvergütungen und Sozialversicherungsabdeckung für die belgischen Lieferant_innen auszuhandeln – bis Deliveroo die Zusammenarbeit mit SMart aufkündigte. Alle Kurier_innen wurden in die Selbstständigkeit gedrängt und mussten Verdiensteinbußen, den Wegfall jeglichen Arbeitsschutzes und größeren Verwaltungsaufwand hinnehmen.

¹ Als freischaffender Journalist aus Belgien befasst sich Tom Cassauwers aktuell mit Themen rund um Start-ups, Technologie, soziale Bewegungen und Lateinamerika. Nachzulesen sind seine Beiträge unter www.tomcassauwers.wordpress.com.

Die Protestierenden, eine nie ganz konstante Gruppe von maximal 15-20 Personen, blieben fast eine Woche an Ort und Stelle, um den Bürositz des britischen Lieferdienstriesen zu besetzen. Aus dem Fenster hing ein Transparent mit der Aufschrift „Slaveroo“. Die von einem harten Kern an Lieferdienst-Aktivist_innen zunächst spontan ins Leben gerufene Aktion brachte mit der Zeit auch die etablierten Gewerkschaften dazu, sich spontan mit zu engagieren.

Martin Willems von United Freelancers, der Freiberufler_innensektion der belgischen Gewerkschaft ACV, berichtet, er habe erstmals 2017 Kontakt zu Deliveroo-Bot_innen aufgenommen, zwei Jahre nachdem das Unternehmen seine Tätigkeit in der belgischen Hauptstadt aufgenommen hatte. Auch bei der Besetzung der Firmenzentrale war er mit dabei. Die Arbeit mit den Deliveroo-Fahrer_innen sei nicht leicht gewesen, erklärt Willems: „Unsere traditionellen Gewerkschaftskanäle haben hier nicht gegriffen.“ Die Lieferplattformen der „Gig Economy“, wie Deliveroo und Uber Eats, agieren als digitale Mittler zwischen Restaurants und Bot_innen und sind aufgrund der höchst prekären Arbeitsbedingungen oft von hoher Fluktuation gekennzeichnet. Im Regelfall bleiben die meist jungen Fahrer_innen, die häufig einen Migrationshintergrund mitbringen, nur wenige Monate bei einer Plattform. Gegenüber Gewerkschaften sind sie oft skeptisch eingestellt. „Sie wissen nicht so richtig, was es mit einer Gewerkschaft auf sich hat“, so Willems. „Sie denken, das sei etwas für die klassischen Festangestellten, aber mit Sicherheit nichts für sie.“

Schon die bloße Kontaktabahnung gestaltete sich als schwierig, da die Fahrer_innen schließlich nicht täglich am selben Arbeitsort oder in einer Fertigungsstätte zusammenkommen. Als hochmobile Gruppe kommuniziert man eher über Messenger wie WhatsApp oder beim informellen Zusammentreffen auf der Straße.

Mit der Zeit jedoch gelang es den Gewerkschaften, einen Zugang zu den Lieferant_innen zu finden. Willems erinnert sich an seine Radtouren durch Brüssel, auf denen er Flugblätter an alle Kurier_innen verteilte, die des Weges kamen. Immer wieder bestellten die Gewerkschaften auch große Mengen Pizza, um bei dieser Gelegenheit mit den Bot_innen ins Gespräch zu kommen.

Reihum machten die Gewerkschaften den Kurier_innen Unterstützungsangebote: Sie standen bei Gerichtsverfahren zur Seite, stellten Kontakte zu anderen sozialen Bewegungen her und kamen zur Hilfe, wenn sich die Ereignisse, wie im Falle der Besetzung der Brüsseler Deliveroo-Zentrale, aufschaukelten.

Dieser Aktivismusschub reiht sich ein in eine von 2017-2018 anhaltende Protestbewegung unter den Plattformlieferant_innen Belgiens und der Niederlande. Durch die plötzliche und unabgestimmte Ände-



**Deliveroo-Fahrer_innen vor dem
Brüsseler Firmensitz am 8. Januar
2018 während des einwöchigen
Protests gegen die unfreiwillige
Selbstständigkeit.**

Mathieux Golinvaux

Die Kurier_innen in den beiden Ländern beschwor das Unternehmen Proteste herauf, bei denen Betroffene und alteingesessene Gewerkschaften mit vereinten Kräften voranzugehen lernten. So entstand ein ungewöhnliches Format im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, in denen die Kurier_innen entweder unabhängig blieben oder sich kleineren, alternativen Gewerkschaften anschlossen. Folgt man dem am Europäischen Gewerkschaftsinstitut ETUI tätigen Forscher Kurt Vandaele, lassen sich aus den belgischen und niederländischen Erfahrungen wertvolle Erkenntnisse für die Gewerkschaften der Zukunft ableiten.

Der Autor des jüngst bei der Friedrich-Ebert-Stiftung erschienenen Berichts From Street Protest to 'Improvisational Unionism' – Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands spricht in diesem Zusammenhang von „improvisierenden Gewerkschaften“. „Damit gemeint ist, dass die Gewerkschaften sich von den Umständen leiten lassen“, sagt Vandaele. „Sie stoßen auf neue Herausforderungen, bei denen althergebrachte Mittel wie Tarifverhandlungen nicht greifen. Deshalb müssen sie sich taktisch neu aufstellen, was beim Schulterschluss zwischen Kurier_innen und Gewerkschaften auch gelungen ist.“

GEWERKSCHAFTEN STEHEN MIT RAT UND TAT ZUR SEITE

Während der Protestwelle von 2017-2018 konzentrierten sich die Gewerkschaften hauptsächlich auf unterstützende Angebote, ohne den Lieferant_innen die Show zu stehlen. Vandaele erklärt: „Die Gewerkschaften haben sich in Belgien und in den Niederlanden vor allem aufs Zuhören konzentriert. Sie haben den Kurier_innen ihr Modell nicht aufgezwungen. Für die Gewerkschaften ist die Plattformwirtschaft etwas Neues gewesen. Diese Innovation wollten sie nicht aufhalten, und dabei trotzdem die Arbeitsbedingungen der Lieferant_innen verbessern“, so Vandaele.

Was all der Aktivismus bewirkt hat, zeichnet sich derweil noch nicht klar ab. Durchsetzen konnten die Plattformbetreiber den erzwungenen Statuswechsel der Mitarbeiter_innen hin zur Selbstständigkeit - Gerichtsverfahren in Belgien und den Niederlanden sind derzeit noch in der Schwebe. „Vieles ist noch im Fluss“, gibt auch Vandaele zu bedenken. Auch der große Zustrom an Gewerkschaftsneumitgliedern lässt unterdessen auf sich warten. Zur Gesamtzahl der in Belgien und den Niederlanden tätigen Essensbot_innen stehen nur wenige unabhängig erhobene Daten zur Verfügung. Gemäß den Angaben von Deliveroo vom Sommer 2019 seien in Belgien 2600 Kurier_innen tätig gewesen, für die Niederlande wurden im März 2020 firmenseitig rund 2500 Deliveroo-Lieferant_innen angegeben. Da die Fluktuation in der Branche so groß ist, tut man sich mit gewerkschaftlicher Rekrutierung in diesem Umfeld allerdings schwer.

Nichtsdestotrotz beurteilen Vandaele und Willems die Mobilisierung in anderer Hinsicht als durchaus lehrreich und wirkungsvoll. Zunächst einmal gelang es, die Aufmerksamkeit der Medien auf sich zu ziehen. An negative Presseberichte über die eigene Arbeit hatten sich die belgischen und niederländischen Gewerkschaften eigentlich gewöhnt, diesmal wurden die Ereignisse jedoch insbesondere in den Niederlanden positiv dargestellt. Zudem „haben die Gewerkschaften die Plattformwirtschaft intern nun besser im Blick“, so Vandaele, „und sie können mit neuen Organisierungstaktiken experimentieren“.

Hierbei wählten die belgischen und niederländischen Gewerkschaften durchaus unterschiedliche Herangehensweisen. „Das Organisieren ist in manchen niederländischen Gewerkschaften schon seit den frühen 2000er-Jahren eine beliebte Praxis“, so Vandaele, „daher war das für sie eigentlich nichts Neues.“ In Belgien dagegen verschreiben sich die Gewerkschaften tendenziell eher der politischen Lobbyarbeit. „Das ist angesichts ihrer starken Stellung in der belgischen Gesellschaft auch folgerichtig“, erklärt Vandaele. „Wenn die Lobbyarbeit nichts bewirkt, gehen sie zur Mobilisierung über, das heißt sie schi-

cken ihre eigenen Aktivist_innen los. Das sind Leute, die sich bereits als engagierte Gewerkschaftsmitglieder hervorgetan haben. Beim Organisieren geht es darum, die Gruppe der hochengagierten Mitglieder noch weiter auszubauen, also nicht nur die bereits Überzeugten, sondern auch einfache Mitglieder und sogar nicht-organisierte Arbeiter_innen zu erreichen.“

Vandaeles Forschungsarbeit vermittelt den Gewerkschaften zahlreiche neue Erkenntnisse. „Gewerkschaften gehen häufig davon aus, dass prekär Beschäftigte und junge Menschen kein Interesse an ihnen hätten“, sagt der Forscher. „Dass das so nicht stimmt, zeigt diese Protestwelle. Die Gewerkschaften waren überrascht, dass die jungen Leute durchaus angetan waren. Jetzt müssen sie sich auf diese neuen Sektoren einlassen, sie können Berufseinsteigern ihre Unterstützung deutlich machen. Die Plattformbetreiber erklären oft, junge Leute würden Gewerkschaften ablehnen. Wir haben da andere Erfahrungen gemacht.“

Auch Willems, der weiterhin unter prekär Beschäftigten und Freelancer_innen organisiert, kommt zu diesem Schluss. „Diese Menschen können und wollen sich organisieren und für ihre Arbeitsbedingungen eintreten, ob sie die Gewerkschaften aktuell nun mögen oder nicht. Die Frage ist, ob die Gewerkschaften sie in ihren Anliegen unterstützen können.“

Er sieht die Organisierungswelle als Rückkehr zu frühen Gewerkschaftstraditionen. „Wir können uns nicht nur auf klassische Gewerkschaftsarbeit verlassen“, erklärt er. „Im 19. Jahrhundert gab es noch keine Gesetze, die Organisation unter Arbeiter_innen möglich gemacht hätten. Das kam alles erst durch den Einsatz der Arbeiter_innen selbst. Heute müssen wir das Ganze bei den neuen Beschäftigtengruppen von vorne durchspielen. In den letzten 30 Jahren haben sich die Gewerkschaften kaum vorwärtsbewegt. Das war jedoch nicht immer der Fall, denn auch ganz zu Anfang musste man sich Taktiken ausdenken und Mitglieder organisieren. Und heute müssen wir dort wieder hin.“

FALLSTUDIE



**From Street Protest to
Improvisational Unionism**
Platform-based food delivery couriers
in Belgium and the Netherlands

AUTOR Kurt Vandaele

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16608&ty=pdf

4.6

Frischer Wind für die Gewerkschaftsarbeit – Argentinische Gewerkschaft der Plattformwirtschaft als regionaler Pionier für die Rechte von Essensbot_innen

Die Asociación de Personal de Plataformas (APP) organisiert Beschäftigte von Lieferdiensten, die zu den prekärsten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gehören und deren Lage sich in Zeiten von Covid-19 weiter verschärft. Sie engagiert sich für geregelte Arbeitsverhältnisse und die offizielle Anerkennung als Gewerkschaft.

von Camille Audibert¹

Die Veränderung kam in nur wenigen Wochen: Plötzlich wimmelte es auf den Straßen von Buenos Aires nur so von Rot, Orange und Gelb, den Rucksackfarben der Lieferant_innen der Plattformdienstleister, die getrieben von stetigen Effizienzsteigerungen mit voller Kraft in die Pedale treten. Die Plattformunternehmen, die in anderen Teilen der Welt schon längst nicht mehr wegzudenken sind, kamen 2018 zunächst in die argentinische Hauptstadt und breiteten sich schließlich auch in andere Regionen des Landes aus. So gehören Unternehmen wie Rappi aus Kolumbien, Glovo aus Spanien und PedidosYa aus Uruguay seit zwei Jahren immer mehr zum Stadtbild und auch zu den Gewohnheiten zahlreicher Verbraucher_innen, die zu jeder Tag- und Nachtzeit auf die Dienste Tausender Essensbot_innen zurückgreifen.

Entgegen allen Erwartungen war es nicht damit getan, aus Argentinien einen weiteren erschlossenen Fleck auf der Landkarte der expansionshungrigen multinationalen Unternehmen zu machen. Vielmehr brachte das Land in Rekordzeit die regional erste Gewerkschaft

¹ Camille Audibert arbeitet als freiberufliche Journalistin in Buenos Aires, Argentinien.

der Plattformarbeiter_innen hervor, die Asociación de Personal de Plataformas (Vereinigung für Personal der Plattformwirtschaft, APP). In ihrer Entstehungsgeschichte ist sie sowohl relevant als auch außergewöhnlich, befindet eine im September 2020 unter dem Titel Pro-udly delivered by APP – The struggle of Latin America’s first union for platform workers veröffentlichte Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Das Team um Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro und Martina Sol Garbarz erklärt darin, die Sichtbarkeit der Arbeitsbedingungen und die lautstarken Forderungen der Beschäftigten haben eine kritische Perspektive gegenüber dem firmenseitig stets propagierten Image von Innovation, Flexibilität, Autonomie und Unternehmergeist aufgeworfen.

VON LATEINAMERIKAS ERSTEM „DIGITALSTREIK“ ZUR GRÜNDUNG DER APP

Der Stein kam ins Rollen, als Rappi seinen Algorithmus für die Auftragszuweisung auf eigene Faust änderte. Obwohl das Unternehmen in Argentinien erst seit weniger als 6 Monaten im Geschäft und damit noch recht neu war, machte sich unter den Beschäftigten immer mehr Unmut breit, der sich schon bald in mehreren von den Bot_innen als Kommunikationshilfe gegründeten WhatsApp-Gruppen niederschlug. In Ermangelung eines offiziellen Versammlungsortes kamen die Mitarbeitenden auf den Plätzen von Buenos Aires zusammen und beschlossen im Juli 2018, keine über die App eingegangenen Aufträge mehr zu erfüllen – unter dem Vorwand, einen Unfall erlitten zu haben. Lateinamerikas erster „Digitalstreik“ nahm seinen Lauf und konnte sich der Aufmerksamkeit aller sicher sein.

Noch weiter beschleunigt wurde die Gewerkschaftsgründung im Zuge der eskalierenden Konfrontation zwischen Rappi und einer unter den Beschäftigten gewählten Sprecher_innengruppe. Während beide Seiten einen mehrtägigen informellen Dialog in Gang gesetzt hatten, veranlasste das Unternehmen die Sperrung eines Mitarbeiter_innenkontos, was de facto einer Kündigung gleichkam. Vor diesem Hintergrund reichte die Organisation im Oktober 2018 beim Arbeitsministerium den offiziellen Antrag auf Eintragung als Gewerkschaft ein.

Die FES-Studie beschreibt, dass APP-Mitglieder in den Folgewochen weniger Aufträge erhalten hätten, was für sie nur als gewerkschaftsfeindliches Verhalten seitens des Unternehmens zu interpretieren gewesen sei. Bald darauf kam es im Rahmen einer wohl disziplinarischen Maßnahme zur endgültigen Kontensperrung mehrerer



(gewerkschaftlich organisierter) Beschäftigter, wodurch ein Keil zwischen die Gewerkschaftssprecher_innen und die übrigen Beschäftigten getrieben wurde.

Eines der gesperrten Konten war das von Roger Rojas – seit Gründungstagen amtierender Generalsekretär der Gewerkschaft und einer der dienstältesten Plattformkurierere. „Die Sperrung hat mich kalt erwischt“, so der 35-jährige Venezolaner, der als junger Mann mit Migrationshintergrund ein für Essensboten durchaus repräsentatives Profil mitbringt. Rojas erklärt weiter, dass willkürliche Kontensperrungen ohne anerkannten und transparenten sozialen Dialog unweigerlich als Drohung aufgefasst werden müssten.

Noch prekärer ist die Situation der gegenüber unternehmerischen Entscheidungen schutzlosen Gewerkschaftsmitglieder, da die APP noch nicht vom Arbeitsministerium anerkannt ist. „Wir wissen, dass wir jederzeit gesperrt werden können, ein kleiner Vorwand reicht“, meint Rojas, der nun für konkurrierende Lieferdienste arbeitet und als regulärer Steuerzahler in Argentiniens einheitlichem Steuersystem für Kleinunternehmen und Einzelselbstständige registriert ist.

In just a few years, platform delivery companies like Rappi have become extremely popular in Argentina. In 2018, platform workers formed the **Asociación de Personal de Plataformas (APP)** to provide members with a means of collective action as well as support.

Myriam Borzeel/Alamy Stock Photo

JURISTISCHE GRABENKÄMPFE UND RÜCKENWIND FÜR GEWERKSCHAFTEN

Mit der Absicht, gesperrte Lieferant_innen wieder an Bord zu holen sowie Neuzugängen in der noch jungen APP Schutz zu bieten, beschränkt die Organisation mit wertvoller anwaltlicher Unterstützung und Beratung den Rechtsweg, um vor dem Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung zu erstreiten. Im ersten Urteilspruch entschied das Gericht auf Unterlassung „gewerkschaftsfeindlichen Gebahrens“ und Wiedereinsetzung der gesperrten Beschäftigten durch Rappi. Dem kam das Unternehmen nicht nach und legte Berufung ein - bis heute bleibt der Fall ungelöst.

Aus der FES-Studie geht hervor, wie relevant der Rechtsstreit für die Anerkennung der Beschäftigtenrechte in der Branche ist. Seine Bedeutung reicht von der Regulierung der Arbeitsverhältnisse bis hin zur Anerkennung des Rechts der Plattformarbeiter_innen auf gewerkschaftliche Organisation und Gründung eigener Interessensvertretungen.

Voraussetzung für eine offizielle Zulassung der APP ist der Nachweis bestehender Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mitglieder. Die Unternehmen ihrerseits lehnen eine Formalisierung der Arbeitsverhältnisse ab und bezeichnen die Beziehung zu ihren Bot_innen als „Zusammenarbeit“ oder „Partnerschaft“. Rojas meint dazu: „Unser Hauptziel ist die Regulierung - wir müssen als Beschäftigte anerkannt werden [...]. Das wäre ein großer Erfolg für die Arbeiter_innen hier und auf der ganzen Welt.“ Solange das nicht erreicht ist, so die APP, arbeiteten diese Menschen im informellen Sektor, in einem prekären und ungeschützten Umfeld.

In einem Land, in dem Gewerkschaften zahlreich vertreten sind und der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Vergleich zu den Nachbarländern hoch ist, mag die schleppende offizielle Anerkennung verwunderlich wirken. Die Gründung der APP fiel jedoch in die Zeit der neoliberalen Präsidentschaft von Mauricio Macri (2015-2019), in der sich ein gewerkschaftsfeindliches Klima breitgemacht hatte. Wie die FES in ihrer Studie berichtet, machte der fehlende gewerkschaftliche Schutz das Kollektiv noch anfälliger und schwächte dessen Fähigkeit, eine ausreichende Gewerkschaftsdichte aufzubauen, gemeinschaftliche Aktionen ins Leben zu rufen und in Dialog und Verhandlung mit den Unternehmen einzutreten.

Ohne ständigen Hauptsitz oder fest zugewiesenen Arbeitsort, darüber hinaus inmitten der Pandemie, wird gewerkschaftliche Organisation dringlicher als je zuvor. Lieferkurier_innen sind allgegenwärtig, man sieht sie in kleinen Gruppen auf dem Bordstein sitzen, gegen

Restaurantmauern lehnen und auf das Essen für ihre nächsten Lieferungen warten, nun mit Maske und unter Wahrung der Abstandsregeln. Diese Zeiten des Leerlaufs waren und sind unerlässlich für die Herstellung von Kontakten zur Gewerkschaft und zur Stärkung des Zusammenhalts unter den Essensbot_innen. „Wir organisieren mal wieder mit WhatsApp“, sagt Rojas verschmitzt. Seit es die Gewerkschaft gibt, besitzen die Beschäftigten nun eine zusätzliche Plattform zum gegenseitigen Austausch. „Wir können damit viele erreichen, und praktisch ist es auch“, so der Generalsekretär der APP.

Unterdessen warten die Beschäftigten der Lieferdienste weiterhin auf das Gerichtsurteil. Die Formalisierung der Arbeitsverhältnisse und die offizielle gewerkschaftliche Zulassung der APP würden einen wichtigen Präzedenzfall schaffen, betont der Bericht der FES und verweist auf den schnellen und unkonventionellen Aufstieg der Gewerkschaft als mögliches Vorbild für den Entwurf neuer Organisationsformen und gewerkschaftlicher Aktionen. Einem Neuerstarken der Gewerkschaften könne somit der Boden bereitet werden.

FALLSTUDIE



Proudly Delivered by App

The struggle of Latin America's first union for platform workers

AUTOR_INNEN Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro und Martina Sol Garbarz

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16615&ty=pdf

Über die Herausgeber_innen

Uta Dirksen ist Entwicklungsökonomin und leitet das FES-Büro in Johannesburg, Südafrika. Zuvor war sie Leiterin des FES-Projekts Regionale Gewerkschaftspolitik in Lateinamerika mit Sitz in Uruguay.

Mirko Herberg koordiniert das Globale Gewerkschaftsprojekt der FES in Berlin, Deutschland. Zuvor war er als Büroleiter der FES in Kamerun und auf den Philippinen tätig.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Globale Politik und Entwicklung
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

VERANTWORTLICH

Mirko Herberg
Internationale Gewerkschaftsarbeit

Tel.: +49-30-269-35-7458
Fax: +49-30-269-35-9255

PROJEKTKOORDINATION / KONTAKT

Julia Schultz
Julia.schultz@fes.de

KOORDINATION DER BEITRÄGE

Tamara Gausi | Equal Times

LAYOUT

Bergsee, blau | Büro für Gestaltung

ÜBERSETZERIN

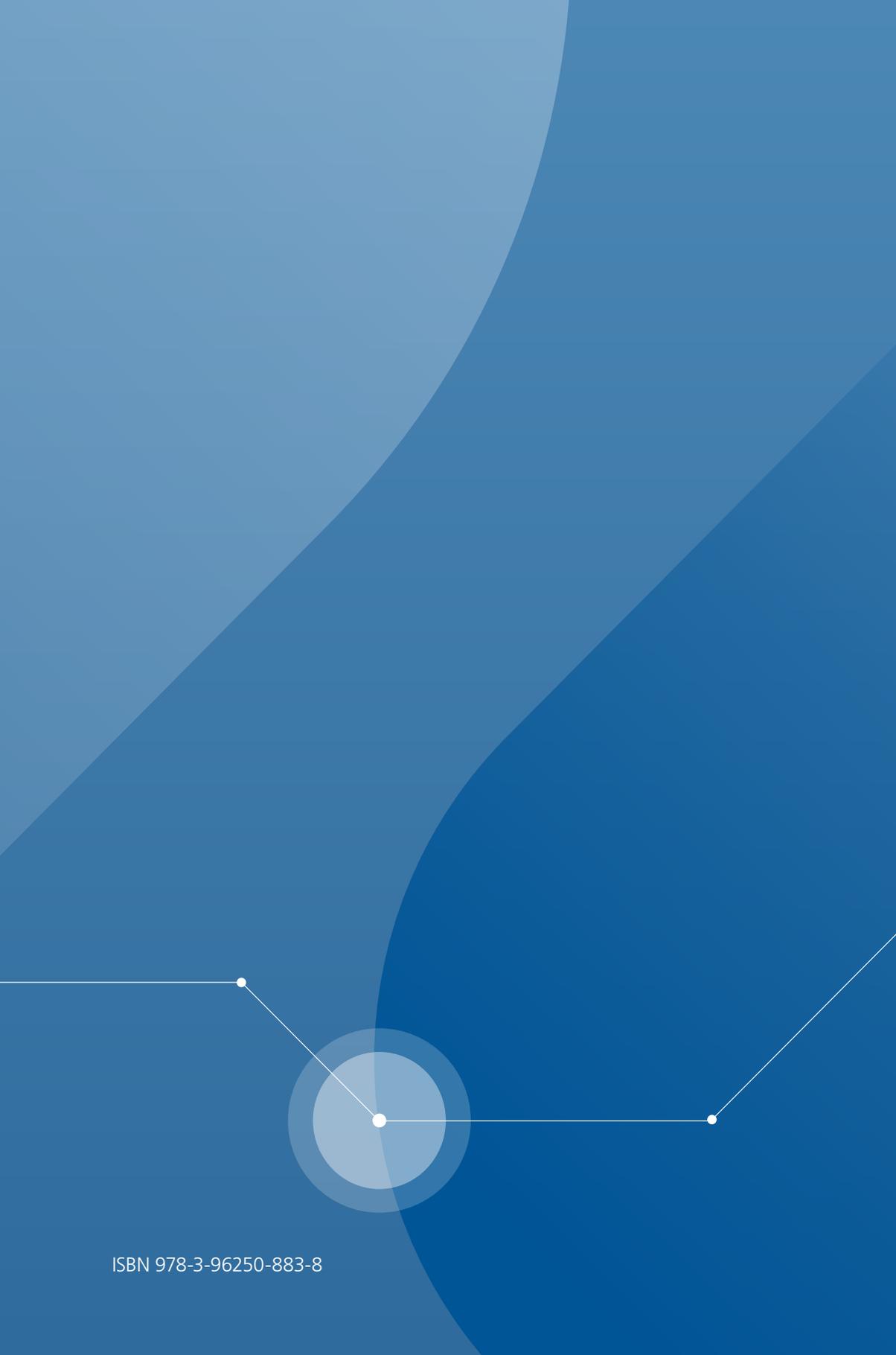
Veronika Gruber

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden. Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung, bzw. der Organisation, für die der_in arbeitet. Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier: www.fes.de/transform

ISBN 978-3-96250-883-8



ISBN 978-3-96250-883-8