



Am konkreten Körper

Emanzipatorische Analysetechniken von Arbeitsbedingungen in der Anwendung

In: *express* 12/2021

Bereits seit einigen Jahren finden sich im *express* immer wieder Beiträge zur Rolle des Körpers und der Gesundheit sowohl für eine Theorie der Arbeiter:innenbewegung als auch für die praktische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Zuletzt hat Johanna Leinius ein lateinamerikanisches Konzept des Körpermappings vorgestellt, das sich insbesondere auf feministische Überlegungen und die Erfahrung von Indigenen bezieht (*express* Nr. 5/2021).

Tatsächlich ist diese Methode in anderer Variante aber bereits als »Gesundheitsmapping« in gewerkschaftlichen Kreisen und auch in anderen Teilen der Welt gar nicht so neu. Eine Organisation, die diesen Analysezugang regelmäßig anwendet, ist TIE (Transnationals Information Exchange – Bildungswerk e.V.), mit dessen deutschen Mitarbeiter:innen wir unser Büro teilen. Wir wollten wissen: Worum geht es ihnen bei dieser gewählten Herangehensweise? Wie sieht ein Gesundheits- oder Körpermapping in der Praxis aus? Und welche Erfolge kann es vorweisen?

Wir sprachen dazu mit Janina Hirth, Martin Lechner und Michael Fütterer* von TIE.

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

Erste Ursprünge des Gesundheitsmappings waren Klassenkämpfe bei FIAT und anderen Industrien in Italien, die schließlich zu einer Änderung der italienischen Arbeiter:innen-Medizin führten. Dort haben Arbeiter:innen das Mapping genutzt, um sowohl die Arbeitsabläufe und -bedingungen besser zu analysieren, als auch, um Forderungen zum Arbeitsplatz zu entwickeln. Weitere Ursprünge liegen in einer progressiven Gesundheitsbewegung im Kanada der 1970er Jahre. Unsere Variante des Gesundheitsmappings hat TIE wiederum in Brasilien im Austausch mit Aktivist:innen aus Europa und Nordamerika entwickelt. In Brasilien nutzen Gewerkschaften es zur Organisierung rund um das Thema Gesundheit in der Industrie, im öffentlichen Dienst, in der Landwirtschaft und im privaten Dienstleistungssektor. Das Mapping besteht aus mehreren Schritten: Zunächst kleben Beschäftigte gemeinsam Punkte auf die Silhouette eines Körpers und markieren die Stellen, an denen sie gesundheitliche Beanspruchungen haben, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden. Da die Beschäftigten die Arbeitsrealität teilen, benennen sie ähnliche Probleme. Dies schafft ein kollektives Verständnis von den eigenen gesundheitlichen Problemen und dass sie von der Arbeit verursacht werden. Danach diskutieren Beschäftigte in einem weiteren Schritt unter dem Stichwort »Unsere Welt«, welche Folgen die Gesundheitsprobleme auf ihren Alltag haben. Beschäftigte schildern dann oft, dass sie kaum Zeit und Kraft für andere Aktivitäten

haben, es wegen der Arbeit zu Hause Konflikte gibt und sie einfach erschöpft sind. Daran schließt eine Analyse des Arbeitsplatzes an: Auf einem Grundriss der Abteilung, des Büros, der Fabrikhalle oder des Ladens markieren die Beschäftigten gemeinsam die Ursachen für die Gesundheitsprobleme und analysieren die unterschiedlichen Belastungen. In einem letzten Schritt diskutieren sie Forderungen, um die Gesundheitsbelastungen abzustellen, und entwickeln eine gemeinsame Strategie, um sie im Betrieb durchzusetzen.

Wir haben schnell gemerkt, dass dieses Vorgehen überall funktioniert, weil es Beschäftigten ermöglicht, ihre Gesundheitsprobleme im Betrieb zu thematisieren, aber auch zu kollektivieren. Seit den 1990er Jahren erleben wir in unserem internationalen Netzwerk, dass Arbeitsbelastungen, psychische Probleme und krankmachende Arbeitsbedingungen zunehmen – branchenübergreifend, im globalen Norden wie im globalen Süden. Zugleich werden Beschäftigte oftmals selbst für ihre Gesundheit verantwortlich gemacht bzw. machen sich selbst verantwortlich und Expert:innen sagen, was gute Arbeitsbedingungen sind. Gesundheit wird dann zum Herrschaftsinstrument über die Beschäftigten. Mit dem Mapping schaffen wir einen kollektiven Raum, in dem die Erfahrungen der Beschäftigten von ihrer Arbeit, ihrem Leben und ihrer Gesundheit eine Rolle spielen und zum Ausgang der betrieblichen Organisation werden. Gesundheit wird zum Anliegen der Kolleg:innen und bedeutet, sich zu organisieren und kollektiv den Arbeitsplatz im eigenen Interesse umzugestalten.

Wo setzt Ihr diese Methode ein, mit wem führt Ihr solche Mappings durch?

In verschiedenen Bereichen, letztlich überall dort, wo Gewerkschafter:innen das Interesse haben, Gesundheitsprobleme kollektiv zu thematisieren und als Ausgang für betriebliche Organisation und den Aufbau von Bewegung zu nutzen. In Brasilien nutzen unsere Kolleg:innen das Mapping, um beispielsweise Landarbeiter:innen auf Orangenplantagen zu organisieren, in Südafrika planen Kolleg:innen, auf Weinplantagen mit den Mappings zu arbeiten; in Sri Lanka, Indien und Bangladesch arbeiten Textilgewerkschaften mit dem Instrument und in Deutschland Kolleg:innen aus der Industrie und dem Einzelhandel, um nur ein paar Bereiche zu nennen. In Kolumbien nutzen unsere Kolleg:innen die Mappings, um in extrem gewerkschaftsfeindlicher Landschaft betriebliche Strukturen aufzubauen.

Die Mappings werden in der Regel von den Gewerkschafter:innen und Betriebsrät:innen selbst durchgeführt. Dies stärkt ihre Position bei ihren Kolleg:innen und es stärkt die gewerkschaftliche Verankerung. Die Mappinggruppen setzen sich unterschiedlich zusammen, oftmals sind es z.B. die Kolleg:innen einer Abteilung oder eines Betriebs, je nachdem, was für die Kolleg:innen vor Ort Sinn ergibt. Wichtig ist, dass die Mappings nie für sich allein stehen. Als TIE-Netzwerk organisieren wir jedes Jahr eine Konferenz in Brasilien, an der Vertreter:innen aller Gruppen teilnehmen, die mit dem Mapping, aber auch anderen Instrumenten arbeiten. Auf der Konferenz werden Erfahrungen ausgewertet, das Instrumentarium weiterentwickelt und es wird diskutiert, welche Schlüsse wir aus den Mappings für unsere Arbeit ziehen müssen. Auf diesen Konferenzen entstehen gemeinsame Strategien des Netzwerkes und Arbeitsschwerpunkte, wie beispielsweise das Thema Digitalisierung.

Wie reagieren die Beschäftigten? Welche Ergebnisse sind typisch und was hat sich – beispielhaft – aus solchen Methoden bereits entwickelt?

Zunächst ist es für die Beschäftigten ein Aha-Moment, wenn sie sehen, dass sie alle die gleichen Gesundheitsprobleme haben und dass diese durch die Arbeit verursacht werden. Abstrakt mag das klar sein, aber das Mapping führt dazu, dass dieses Wissen kollektiv erworben und diskutiert wird. Beschäftigte öffnen sich gegenüber ihren Kolleg:innen und berichten von Gesundheitsbelastungen. Dies erzeugt kollektive Wut und den Willen, etwas zu verändern. Zugleich wird deutlich, dass Veränderung möglich ist, weil die Probleme als kollektive Probleme analysiert werden und eben nicht als Einzelanliegen eines:r Beschäftigte:n. Beschäftigte kommen in den Diskussionen auf Probleme und Ursachen für diese, aber auch Lösungen, die vorher nicht klar waren, wenn man sie nur einzeln befragt hätte.

Das Instrument als Teil einer betrieblichen Mobilisierungsstrategie hat in unterschiedlichen Kontexten für Verbesserungen auf betrieblicher Ebene geführt. Unsere Kolleg:innen in Textil-

fabriken in Indien haben beispielsweise erstmals Verhandlungen über Produktionsziele geführt oder konnten sich übergriffiger Vorgesetzter entledigen. In Brasilien haben Lehrer:innen eine bessere Ausstattung für Klassenräume erkämpft, von der auch die Schüler:innen profitieren, in der Industrie in Deutschland ist es gelungen, mehr Personal einzustellen, und im Einzelhandel Arbeitsabläufe so zu verändern, dass weniger Aufgaben zur gleichen Zeit anfallen. Lieferfahrer:innen bei einem großen Logistikunternehmen haben endlich eine Klimaanlage ins Auto bekommen. Das Mapping ermöglicht es, Auseinandersetzungen über die Kontrolle und Organisation des Arbeitsprozesses gemeinsam zu führen.

Wie lange führt Ihr dieses Konzept schon durch und haben sich für Euch wahrnehmbare Veränderungen in Eurer Bildungsarbeit und den Workshops ergeben?

Wir nutzen das Instrument im Netzwerk seit den 1990er Jahren. Es wurde von Aktiven aus dem Netzwerk erprobt, als Antwort auf die Herausforderung, wie mit den steigenden Gesundheitsbelastungen aufgrund immer geringerer Kontrolle der Gewerkschaften über den Arbeitsplatz umgegangen werden kann und wie dabei zugleich kollektive gewerkschaftliche Erfahrungsräume entstehen. Das Instrument hat sich dabei bewährt, der genaue Ablauf wird aber stets an die jeweiligen Bedingungen vor Ort und die Anforderungen der Kolleg:innen angepasst. So setzen wir es teilweise auf Betriebsversammlungen ein, auf Gewerkschaftstreffen, als Methode der Gefährdungsbeurteilung oder auch als Mobilisierung entlang von Wertschöpfungsketten.

Gibt es Grenzen des Einsatzes von Mapping, z.B. angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeit, der damit verbundenen Veränderung der Arbeitsorganisation und der Kommunikation in den Unternehmen? Oder auch durch die coronabedingten Einschränkungen?

In der Pandemie sind kollektive Räume weggebrochen, die für das Mapping zentral sind. Treffen fanden nicht statt und Abstandsgebote haben es erschwert, die gemeinsamen Erfahrungen im Mapping zu machen. Auch unsere internationale Konferenz konnte nicht stattfinden. Das ist für uns ein großes Problem. Digitalisierung an sich oder auch die Vereinzelung von Arbeitsplätzen sind erst mal nicht das Problem für das Instrument. Ein Beispiel: wir haben Mappings mit Außendienstmitarbeiter:innen eines großen Logistikunternehmens gemacht, die schon vor der Pandemie entweder im Homeoffice arbeiteten oder mit dem Auto bei Kund:innen sind. Sie haben im Alltag wenig Berührungspunkte miteinander. Das Mapping hat ihnen aber klar gemacht, dass sie gemeinsame Belastungen haben und sich auch die Ursachen ähneln. Die Herausforderung ist hier eher, die Personen erst mal zusammenzubringen.

In welchen aktuellen Kampagnen oder Organisierungsbemühungen arbeitet Ihr mit dem Konzept?

Das Mapping ist für uns kein Kampagneninstrument, sondern Teil der Bemühungen um eine Gewerkschaftsarbeit von unten. Klar könnte man beispielsweise sagen, wenn wir mit Zara-Kolleg:innen in der Rhein-Main-Region mit dem Mapping arbeiten, ist das eine Gesundheitskampagne. In unserem Verständnis geht es aber um mehr: Der konkrete Kampf für verbesserte Arbeitsbedingungen wird verknüpft mit einer Veränderung der Subjekte und einer Kritik von Gesundheit als Herrschaftsinstrument. Sie entwickeln kollektiv Forderungen, in der Gewerkschaftsarbeit entstehen Räume für Erfahrungen von Arbeitsbelastungen und Gegenwehr, die sonst keinen Platz haben, die Beschäftigten organisieren sich selbst und entwickeln Ideen, wie ihre Arbeitsplätze in ihrem Interesse umgestaltet werden könnten. Zudem übernehmen sie selbst Verantwortung, wie dies umgesetzt werden kann, anstatt die Umsetzung zu delegieren. Dies sind somit immer auch Vorgriffe auf die Veränderung von Gesellschaft und der Erfolg der Arbeit macht sich daran fest, inwiefern es gelingt, diese Erfahrungen zu verstetigen.

Wie geht es nach den Mappings weiter und was nützen sie bei der Suche nach Strategien von Gegenwehr und Widerstand?

In unserem Verständnis ist das Mapping stets Teil einer betrieblichen Strategie für Gegenwehr und Widerstand. Zwei Beispiele: In Südasien nutzen unsere Kolleg:innen aus der Textil- und Bekleidungsindustrie die Mappings zum Aufbau von Gewerkschaftsgruppen bei Zulieferern von H&M, Primark und Zara. Sie entwickeln daraus Verhandlungsforderungen, die die Beschäftigten im ersten Schritt lokal einfordern. Zugleich versuchen sie ihre Verhandlungsmacht zu stärken, indem sie mit ver.di und Gewerkschafter:innen im Einzelhandel hier zusammenarbeiten, die die Beschäftigten bei diesen Unternehmen organisieren. Die Einkäufer sollen durch innerbetrieblichen Druck von ihren Beschäftigten dazu gebracht werden, mit den Gewerkschaften in Südasien über bessere Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Dies ist für die Gewerkschaften in Südasien eine neue Erfahrung, da sie vielfach keine Verhandlungen entlang der Wertschöpfungskette führen, sondern Arbeitsrechtsverletzungen anklagen. Mit Hilfe des Mappings konnten sie neue Formen gewerkschaftlicher Zusammenarbeit und Verhandlungen diskutieren und entwickeln.

Ein anderes Beispiel ist unsere Arbeit zum Thema Digitalisierung. Im Einzelhandel und der Industrie in Deutschland haben wir Mappings genutzt und in den Analysen gemerkt, dass sich durch die Einführung neuer Technologien und durch einen Transformationsprozess Tätigkeiten und Arbeitsbelastungen grundlegend verändern. Beschäftigte erleben eine Standardisierung von Tätigkeiten, den Wegfall kreativer und beratender Arbeiten, Arbeitsverdichtung sowie eine Steuerung und Kontrolle vermittelt digitaler Technologien. So entstand ein Verständnis dafür, dass Digitalisierung stets mit konkreten Veränderungen in der Arbeitsorganisation verbunden ist – mit entsprechenden Folgen für die Kolleg:innen. Die Mappings haben so die Perspektive darauf eröffnet, dass wir als Gewerkschafter:innen den Unternehmensumbau durch Digitalisierung offensiv thematisieren und eigene Forderungen finden müssen. Dies geht über die immer noch weit verbreitete Perspektive hinaus, dass lediglich die Folgen der Digitalisierung abgemildert werden müssen. Auch wird die Digitalisierungsdebatte im Betrieb oft sehr technisch geführt. Sie wird angesichts komplexer Algorithmen und Programmiervorgänge zum Expert:innenwissen. Wir streben dagegen nach einem Verständnis dafür, dass wir als Gewerkschaften eigene Vorstellungen für die Ausgestaltung von Technologien entwickeln müssen.

Hattet Ihr das Konzept für übertragbar auf andere Lebensbereiche, kann man es universell als Reflexions-, Aktivierungs- und Mobilisierungsinstrument einsetzen?

Ja, auf jeden Fall. Kolleg:innen von uns in Südafrika haben es beispielsweise als Instrument genutzt, um in Communities zu organisieren. Der Schritt ›Unsere Welt‹ eröffnet die Perspektive auf das Leben jenseits der Lohnarbeit und die Bedingungen dort. Aktivist:innen von Kein mensch ist illegal haben es genutzt, um mit Geflüchteten ihre Migrationsgeschichte zu reflektieren. Das Mapping hilft dabei, kollektive Räume zu schaffen und in diesen Räumen Strategien und Forderungen zu entwickeln. Aus den Mappingprozessen sind zudem weitere Instrumente entstanden, die es ermöglichen, vielfältige Widerspruchserfahrungen zu thematisieren und gewerkschaftliche Strategien zu entwickeln. Ein Beispiel hierfür sind sog. Raio. Das sind Kurzvideos, die Diskussionen unter Beschäftigten provozieren. Kolleg:innen aus Kolumbien und Brasilien haben beispielsweise ein solches Raio entwickelt, in dem Kinder über die Arbeitsbelastung und Arbeitszeiten ihrer Eltern reden. In den Mapping-Diskussionen entstand das Bewusstsein, dieses Problem zu thematisieren, und dass es dafür entsprechende Instrumente braucht. Dieses Video nutzen die Kolleg:innen, um über das Verhältnis von Lohnarbeit und Sorgearbeit zu reden, über Dinge, die uns im Leben wichtig sind, und welche Schlüsse daraus für die Gewerkschaftsarbeit gezogen werden müssen.

** Janina Hirth, Martin Lechner und Michael Fütterer leben in Frankfurt und Offenbach und sind alle drei langjährig bei TIE engagiert. TIE ist ein weltweites Netzwerk von Beschäftigten der formellen sowie informellen Ökonomie, die am Arbeitsplatz und in den sozialen Bewegungen aktiv sind. TIE arbeitet seit 1978 mit Gewerkschaftsaktivist:innen und Aktiven aus verschiedenen Ländern zusammen. Derzeit sind Gruppen in Brasilien, Mosambik, Mexiko, den USA, Südafrika, dem Senegal, der Türkei, Bangladesch, Sri Lanka, Deutschland und Nigeria aktiv.*

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12