



Arbeitnehmerrechte: eine globale Herausforderung

Der Employee Free Choice Act und die neuen Möglichkeiten

Weshalb ist die Gesetzesreform in den USA so entscheidend für die Wiederbelebung der Wirtschaft?

Die Ungleichheit in Bezug auf Arbeit und Wohlstand und der stets sinkende Anteil des Einkommens der Arbeitskräfte stellen die eigentlichen Ursachen der gegenwärtigen globalen Wirtschaftskrise dar.

Seit mehr als drei Jahrzehnten ist die globale Wirtschaftspolitik auf eine Deregulierung der Finanzmärkte ausgerichtet, die die Möglichkeit der Arbeitnehmer, einen gerechten Anteil der mit dem Wirtschafts-

wachstum erzielten Gewinne zu erhalten, schmälert. Die globale Offensive mit Maßnahmen zur Schwächung der Gewerkschaften und zur Einschränkung des kollektivvertraglichen Schutzes mit dem Ziel der Erleichterung des Machtgewinns globaler Finanzgesellschaften begann in den Vereinigten Staaten.

Die globale Wirtschaft setzte immer stärker auf die US-Verbraucher, und gleichzeitig verloren die amerikanischen Arbeitnehmer ihre Fähigkeit, angemessene Löhne zu erzielen, was dazu führte, dass die Weltwirtschaft von einem unausgewogenen, schuldenfinanzierten Konsum

I N H A L T

Weshalb ist die Gesetzesreform in den USA so entscheidend für die Wiederbelebung der Wirtschaft?

Was können wir tun?

Wie schwierig ist es für US-Arbeitnehmer, eine Gewerkschaft zu bilden?

Das US-Modell der Arbeitsbeziehungen — für den Export?

Abnehmende Gewerkschaftsdichte: ein globaler Trend

Neue Möglichkeiten in der Zukunft

Die Großkonzerne stellen ein bedeutendes Hindernis für den EFCA dar



angetrieben und von einer Reihe zunehmend destruktiver Finanzvermögensblasen geplagt wurde. Es überrascht daher nicht, dass die jüngste Krise ihren Ursprung in den Vereinigten Staaten hat.

Ein wichtiger Schritt beim Wiederaufbau der globalen Wirtschaft ist die Wiederherstellung eines Gleichgewichts auf dem US-Arbeitsmarkt.

Die Umsetzung des Employee Free Choice Act und die Erhöhung der Gewerkschaftsdichte und der Tarifbindung in den Vereinigten Staaten sowie auch auf der ganzen Welt sind unverzichtbare Voraussetzungen zur Erreichung dieses Ziels.

Es geht hier um ein weltweites Anliegen, und wir rufen euch auf, euch den Stimmen der amerikanischen Gewerkschafter anzuschließen. Die Global Unions – der IGB, die Globalen Gewerkschaftsverbände und der TUAC/OECD – haben ihre Kräfte vereinigt, um die Bemühungen unserer Kolleginnen und Kollegen in den Vereinigten Staaten bei der Durchsetzung dieser wichtigen Änderung zu unterstützen. Wir bitten euch heute, diese Unterstützung ebenfalls zu einem vorrangigen Anliegen zu machen.

Was können wir tun?

Obwohl die Problematik anfänglich sehr kompliziert erscheinen mag, sind die grundsätzlichen Fragen einfach: Werden die amerikanischen Arbeitnehmer eine reelle Chance haben, ihre eigenen Gewerkschaften bilden zu können, ohne brutale Einschüchterungs- und Schikanieungsmaßnahmen, die oft nichts anderes als Entlassung bedeuten, befürchten zu müssen? Dieses Thema muss in euren Aufsichtsräten und mit euren Mitgliedern zur Sprache kommen, und zusätzlich solltet ihr auch folgende Aktionen planen:

Kontaktiert eure Regierung

Die Regierung Obama unterstützt Gesetzesänderungen, die zum Schutz der Arbeitnehmerrechte beitragen und die USA den weltweit geltenden internationalen Arbeitsnormen einen Schritt näher bringen, insbesondere den Rechten, die in den IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 verankert sind, die von den USA noch nie ratifiziert wurden. Den Regierungen muss nahe gelegt werden, der US-Administration klar zu machen, dass sie dieses wichtige Anliegen unterstützen.

Wir denken an gleichzeitige Besuche amerikanischer Botschaften durch Gewerkschaftsdelegationen, die unsere kollektiven Anliegen vorbringen. Die zeitliche Planung solcher Besuche soll in Funktion der Behandlung des Employee Free Choice Act auf der Legislativ-Agenda festgelegt werden. Wir werden euch die Daten bekannt geben, sobald wir diese kennen.



Kontaktiert eure Arbeitgeber

Wir haben gehört, dass Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten die Arbeitgeber in anderen Ländern über den Employee Free Choice Act falsch informieren. Die Gewerkschaftsbewegung sollte die Dinge unbedingt richtig stellen. Wir bitten euch, unverzüglich folgende Maßnahmen einzuleiten:

Nehmt Verbindung mit den für eure Sektoren zuständigen Arbeitgeberverbänden auf und informiert sie, worum es beim EFCA tatsächlich geht und was dabei auf dem Spiel steht.

Kontaktiert einzelne Firmen in eurem Land, insbesondere diejenigen, die Investitionen in den Vereinigten Staaten tätigen oder US-basierte Unternehmen, die auf eurem Landesgebiet aktiv sind. Diese Lobbytätigkeit könnte dazu führen, dass diese Firmen einen vernünftigen Standpunkt vertreten oder zumindest darauf verzichten, sich an der Oppositionskampagne zu beteiligen. Wenn euch Firmen bekannt sind, die aktiv an dieser Anti-Gewerkschafts-Mobilisierung mitwirken, legen wir euch dringend nahe, diese beschämende Tätigkeit breiten Kreisen bekannt zu machen.

Kontaktiert Verbündete in der Zivilgesellschaft, darunter auch politische Parteien

In den Vereinigten Staaten wird der Employee Free Choice Act von einer breiten Koalition anderer, in der Zivilgesellschaft und in der Politik aktiver Gruppen unterstützt. Dazu gehören Menschenrechtler, Umweltschutz- und Bürgerrechtsgruppen und Kirchen. Dies ist von entscheidender Bedeutung, denn dieses breite Echo zeigt, dass Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit nicht nur Gewerkschaftsanliegen sind. Wir bitten euch daher, euch an Organisationen der Zivilgesellschaft und andere Verbündete zu wenden, ihnen die Fragen im Zusammenhang mit dem Employee Free Choice Act zu erklären und sie wenn immer möglich in gemeinsame und/oder koordinierte Anstrengungen zur Beeinflussung von Regierungen und Arbeitgebern einzubinden.

Kontaktiert Pensionsfond, die in US-Firmen investieren

Einige US-Firmen nehmen aktiv an den Anti-EFCA-Kampagnen teil. Anleger in US-Firmen befürchten nun, dass diese Aktionen ihr Engagement für verantwortungsvolle Investitionen beeinträchtigen.

Die Betroffenen sind in vielen Fällen Pensionsfonds.

Im Rahmen des "UN Principles of Responsible Investment (PRI) Engagement Clearinghouse" wurde ein 'Investor Engagement'-Programm eingeleitet, um den Employee Free Choice Act im Rahmen von gemeinsamen Gesprächen mit PRI-Unterzeichnern zu erörtern.

Investoren, die die UNI-Prinzipien für verantwortliche Investitionen unterzeichnet haben, erstellten einen Aktionsplan, um Anleger zur Förderung des EFCA zu ermutigen, indem sie sich an US-Firmen wenden und von diesen eine aktive Unterstützung des EFCA mit Schreiben oder anderen Aktivitäten verlangen.

Wir bitten euch, mit dem Pensionsfonds eurer Mitglieder und demjenigen der Gewerkschaftsmitarbeiter Kontakt aufzunehmen, damit sie die UN PRI unterzeichnen und sich der PRI-Clearinghouse-Initiative anschließen.

Wie schwierig ist es für US-Arbeitnehmer, eine Gewerkschaft zu bilden?

In den vergangenen drei Jahrzehnten standen für die Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten das Vereinigungsrecht und das Tarifverhandlungsrecht - weltweit geltende und von der internationalen Gemeinschaft anerkannte internationale Arbeitsnormen - ständig unter Beschuss.



Das zeigen die nachfolgenden Fakten mit aller Deutlichkeit:

- 2005 wurden **30'000 US-Arbeitnehmer** rechtswidrig entlassen, weil sie eine Gewerkschaft unterstützt haben.
- **Nahezu die Hälfte (49 %) der US-Arbeitgeber** drohen rechtswidrig mit der Schließung eines Betriebs, wenn Angestellte dort versuchen, eine Gewerkschaft zu bilden.
- **82 Prozent der Arbeitgeber in den USA** engagieren hoch bezahlte "Gewerkschaftsbrecher" im Kampf gegen gewerkschaftliche Organisierungskampagnen.
- **51 Prozent** der Arbeitgeber zwingen Mitarbeiter durch Bestechung oder Begünstigung zu einer aktiven Ablehnung von Gewerkschaften.



- **91 Prozent** der Arbeitgeber zwingen Angestellte, im Rahmen von Anti-Gewerkschafts-Kampagnen an persönlichen Einschüchterungsgesprächen mit ihren Vorgesetzten teilzunehmen.
- **In 4 von 10 Fällen** erhalten Beschäftigte, die eine Gewerkschaftswahl verlangen, im gegenwärtig vom Unternehmen beherrschten System nie wieder eine Stimme.
- **Aggressive und oft ungesetzliche Mittel der Arbeitgeber** gegen Tarifverhandlungen sind heute in den USA die Regel. Mehr als ein Jahr nach der Befürwortung einer Gewerkschaftsver-

tretung gelangt jeder dritte Arbeitnehmer nicht in den Genuss der ursprünglich ausgehandelten Tarifverträge.

Dies hat zur Folge, dass in diesem System nicht die Gerechtigkeit sondern die Angst vorherrscht. Und die Verweigerung der Grundrechte der Arbeitnehmer bildet leider auch die Basis für das **US-Geschäftsmodell**, in dem das Zünglein an der Waage zugunsten des Arbeitgebers ausschlägt und die Achtung universeller Menschenrechte so genannten "Low-Road"-Geschäftsstrategien unterstellt wird.

Das US-Modell der Arbeitsbeziehungen — für den Export?

Das US-Geschäfts-/Arbeitsbeziehungs-Modell ist zu einem gefährlichen Export-Modell geworden, denn heute versuchen schon viel zu viele Unternehmen in allen Teilen der Welt, diese Taktiken zu kopieren. Ein schlechtes Verhalten, das bei US-Arbeitgebern beginnt, kann rasch andere Länder betreffen.

Die Resultate dieses Modells finden in der gegenwärtigen Weltwirtschaftskrise ihren Niederschlag. Das mittlere Arbeitnehmer-Haushalteinkommen ist heute wesentlich niedriger als im Jahr 2000. Amerikanische Großkonzerne bezahlen ihren CEO immer mehr: diese verdienen heute das 344-fache eines durchschnittlichen US-Arbeitnehmers.



Das Wohlstandsgefälle in den USA schwächt die Kaufkraft der amerikanischen Arbeitnehmer, fördert den schuldenfinanzierten Konsum und untergräbt das Fundament für eine stärkere Weltwirtschaft.

Gewerkschaftsmitglieder in der ganzen Welt leiden unter dem Zusammenbruch des auf Schulden und Geldgier aufgebauten Wirtschaftsmodells. Zudem legen mehrere Regierungen überall auf der Welt eine gewerkschaftsfeindliche Haltung an den Tag, und die Gewerkschaftsdichte wird geringer.

Gewerkschaften in allen Teilen der Welt stehen vor den gleichen Herausforderungen: Globalisierung, Neoliberalismus, wirtschaftliche Umstrukturierung und Arbeitgeber-Widerstand.

Abnehmende Gewerkschaftsdichte: ein globaler Trend

In den Vereinigten Staaten liegen die Gewerkschaftsdichte und die Tarifbindung bei rund 12 Prozent, wobei die Zahl der organisierten Arbeitnehmer rückläufig ist. Die Attraktivität der Gewerkschaften für die Arbeitnehmer in diesem Land ist jedoch unvermindert hoch: Mehr als die Hälfte der nicht organisierten Beschäftigten erklären, sie würden einer Gewerkschaft beitreten, wenn man ihnen die Möglichkeit dazu gäbe.

Dieser Trend lässt sich auch weltweit beobachten. Während es vielen Ländern gelungen ist, eine hohe Tarifbindung aufrecht zu erhalten, leiden andere unter der gewerkschaftsfeindlichen Einstellung der Arbeitgeber. Es gibt aber kaum Industriestaaten - wenn überhaupt - in denen es wie in den Vereinigten Staaten möglich ist, systematisch ein Klima der Angst zu schaffen und Arbeitnehmer, die Gewerk-

schaften bilden möchten, erbarmungslos zu unterdrücken.

Neue Möglichkeiten in der Zukunft

Die neue Regierung, die seit der Wahl von Präsident Obama im Amt ist, und eine größere Mehrheit von Repräsentanten und Senatoren, die arbeitnehmerfreundlich eingestellt sind, schaffen nun die seit Jahrzehnten besten Voraussetzungen für eine Reform der US-Arbeitsgesetze.

Angesichts der herrschen globalen Wirtschaftskrise, die in den USA begann, und des klaren Auftrags für den Wandel, den die Stimmbürger mit der Wahl im November 2008 zum Ausdruck brachten, haben Präsident Barack Obama und der neue Kongress nun die Aufgabe, Politiken für eine Wirtschaft, die allen zugute kommt, umzusetzen.



Ein entscheidender Punkt für die Stimulierung der Wirtschaft und die Stärkung der Mittelschicht ist die Verabschiedung des **Employee Free Choice Act**, der das Recht der amerikanischen Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden und mit ihren Arbeitgebern für ein besseres Leben kollektiv zu verhandeln, wieder einführt.

Der EFCA wird Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einer gegenseitig respektvollen Beziehung anregen, in der sie Verantwortung und Erfolg teilen. Die Annahme des Antrags wäre für die USA ein wesentlicher Schritt zur Gewährleistung der Überein-

stimmung mit den Prinzipien der IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98, die 1948, bzw. 1949 angenommen, jedoch von den Vereinigten Staaten bislang nicht ratifiziert wurden.

Mit einfachen Worten besagt der Gesetzesantrag:

Wenn sich eine Mehrheit der Arbeitnehmer für die Bildung einer Gewerkschaft ausspricht, dann müssen sie dies tun können, ohne Opfer von Einschüchterung und Belästigung zu werden;

Verhandeln bedeutet nicht mehr, dass 'gewerkschaftsbrechende' Tätigkeiten zum Einsatz kommen, denn zur Erreichung des ersten Kollektivvertrages werden Vermittlungs- und Schlichtungsstellen eingerichtet, und es werden schwere Strafen eingeführt, um ein gesetzwidriges Verhalten von Unternehmen zu vermeiden.

Der Employee Free Choice Act wird zwar von Gesetzgebern und Arbeitnehmerrechts-Befürwortern gefördert, doch ist es wichtig, weltweite Unterstützung für dieses Gesetz zu gewinnen.

Die Großkonzerne stellen ein bedeutendes Hindernis für den EFCA dar

Während Gewerkschaften in allen Teilen der USA ihre Mitglieder für die Verabschiedung dieses Antrags mobilisieren, macht sich auch ein massiver, gut organisierter und finanzierter Widerstand in der Wirtschaft breit.

Die nachfolgend erwähnten acht Verbände gehörten 2008 zu den großzügigsten Spendern für die Lobby gegen den EFCA: U.S. Chamber of Commerce, National Association of Manufacturers, National Restaurant Association, Food Marketing Institute, Financial Services Roundtable, Business Roundtable, Retail Industry Leaders Association, und American Hotel &



Lodging Association. Sie haben Millionen von Dollar für die Anti-Gewerkschafts-Initiativen eingesetzt und führen ihren Widerstand gegen neue Arbeitsgesetze und somit auch gegen den Employee Free Choice Act fort.

Abgesehen von der Entstellung der Gesetze selbst und der grundsätzlichen Infragestellung der Gewerkschaften und des sozialen Fortschritts behaupten sie, dass der EFCA durch die Erleichterung des Verhandlungs- und Organisationsrechts für Arbeitnehmer einer Wirtschaft in Krise unannehmbar hohe Kosten verursachen würde. In anderen Worten sagen sie, dass das unverantwortliche Geschäftsgebaren von Banken und anderen Unternehmen mit einer weiteren Verzögerung der Anerkennung der Grundrechte der Arbeitnehmer bezahlt werden soll.

In Wirklichkeit gibt der Employee Free Choice Act den Arbeitnehmern die Wahl, ihre Gewerkschaft zu bilden, wenn eine Mehrheit Interesse dafür bekundet - eine Bestimmung, die längst Bestandteil internationaler Standards ist. Die Arbeitnehmer erhalten zudem die Möglichkeiten, geheime Abstimmungen durchzuführen. Mit anderen Worten geht

es darum, dass die Organisierung nunmehr die freie Wahl der Arbeitnehmer ist und nicht ein Beschluss der Arbeitgeber.

Weitere Informationen über Fragen betreffend die Gesetzesreform befinden sich auf: <http://www.americanrightsatwork.org/>.

Dankesworte:

Global Unions-Rat
Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)
American Rights at Work
AFL-CIO
Change to Win
UNI-Mitglieder in den USA, mit einem besonderen Dank an Larry Cohen, Joe Hansen, Christy Hoffman, Jim Sauber, Scott Shumaker und Alan Spaulding

UNI wird im Rahmen einer Solidaritätskampagne weltweit 20 Millionen Mitglieder mobilisieren, um die Anstrengungen der US-Mitgliedsorganisationen zu unterstützen, die sich zusammen mit Basisorganisationen, Bürger- und Glaubengemeinschaften, Umweltschutzorganisationen und anderen Gruppen für den Gesetzesentwurf stark machen.

UNI ist der Auffassung, dass ein Gesetz, das das Vereinigungsrecht der Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten schützt, für die Gewinnung von Gewerkschaftsanerkennungs- und Tarifverhandlungsrechten weltweit von entscheidender Bedeutung ist. Viele amerikanische Unternehmen exportieren ihre missbräuchlichen Arbeitspraktiken in alle Länder, in denen sie tätig sind, und ausländische Firmen übernehmen diese Praktiken, sobald sie die US-Grenze überschritten haben. Es besteht kein Zweifel, dass multinationale Unternehmen ihre Arbeitnehmer ohne solche gesetzlichen Schutzbestimmungen so schlecht wie nur möglich behandeln.

UNI/3/2009/00113-De

UNI global union

8-10 Av. Reverdil
1260 Nyon
Schweiz

Tel: + 41 22 365 2100

Fax: + 41 22 365 2121

contact@uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org