



**2014**

# **DER GLOBALE RECHTSINDEX DES IGB**

**DIE SCHLIMMSTEN ORTE DER WELT FÜR  
ERWERBSTÄTIGE MENSCHEN**



**ITUC CSI IGB**

**INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND**

# Der Globale Rechtsindex des IGB

## Die schlimmsten Orte der Welt für erwerbstätige Menschen

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ist ein Dachverband nationaler Gewerkschaftsbünde. Er wurde am 1. November 2006 als Zusammenschluss der bisherigen Mitgliedsorganisationen des IBFG und des WVA gegründet, die zuvor aufgelöst worden waren. Zu den Gründungsmitgliedern gehörten darüber hinaus eine Reihe nationaler Gewerkschaftsbünde, die zuvor keinem internationalen Verband angeschlossen waren. Der neue Dachverband hat 325 Mitgliedsorganisationen in 161 Ländern und Hoheitsgebieten auf allen fünf Kontinenten mit insgesamt 176 Millionen Mitgliedern, davon 40 Prozent Frauen. Der IGB ist außerdem einer der „Global Unions“-Partner, gemeinsam mit dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) und den Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs) den internationalen Dachverbänden der nationalen Branchengewerkschaften). Der IGB hat Sonderbüros in etlichen Ländern weltweit, und er hat allgemeinen Beraterstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen.



# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	5	Mexiko .....	60
<b>I. Der Globale Rechtsindex des IGB</b> .....	9	Panama.....	61
<b>Länderwerte</b> .....	15	Peru.....	61
Zentralafrikanische Republik .....	17	Trinidad und Tobago.....	62
Kambodscha .....	18	Venezuela.....	62
Kuwait.....	20	Vereinigte Staaten von Amerika.....	63
Ghana.....	22	<b>Asien und Pazifik</b> .....	64
Schweiz.....	24	Bangladesh .....	66
Uruguay .....	26	China .....	66
<b>Liste der Indikatoren</b> .....	29	Fidschi .....	67
<b>Liste de Länderratings</b> .....	38	Indien.....	68
<b>II. Auszüge aus der Übersicht</b> .....	41	Japan.....	68
<b>Afrika</b> .....	42	Korea (Republik).....	69
Burkina Faso .....	44	Myanmar.....	69
Burundi.....	44	Pakistan .....	70
Côte D'Ivoire .....	44	Philippinen .....	70
Demokratische Republik Kongo.....	45	Sri Lanka.....	71
Gabon .....	45	<b>Europa und Zentralasien</b> .....	72
Kenya.....	45	Bosnien und Herzegowina .....	74
Lesotho .....	46	Bulgarien.....	74
Malawi .....	46	Georgien .....	74
Mali .....	46	Griechenland .....	75
Mauritius.....	46	Italien.....	76
Mozambik.....	47	Kroatien .....	76
Namibia.....	47	Lettland.....	76
Nigeria .....	47	Polen .....	76
Republik Kongo.....	48	Portugal .....	77
Sambia.....	49	Rumänien.....	77
Sierra Leone.....	49	Russische Föderation .....	78
Simbabwe.....	49	Schweden .....	78
Südafrika.....	50	Serbien .....	78
Swaziland.....	50	Tschechische Republik.....	79
Tansania.....	51	Türkei.....	79
Uganda .....	51	Ukraine .....	80
<b>Amerika</b> .....	52	Vereinigtes Königreich.....	80
Argentinien.....	54	Weissrussland .....	81
Bolivien .....	54	<b>Naher Osten und Nordafrika</b> .....	82
Brasilien .....	55	Ägypten.....	84
Chile .....	55	Algerien.....	84
Costa Rica.....	56	Bahrain .....	85
Dominikanische Republik.....	56	Iran .....	85
Ecuador.....	56	Israel.....	86
El Salvador .....	57	Jordanien .....	86
Guatemala.....	57	Libanon .....	87
Haiti .....	58	Libyen .....	87
Honduras.....	58	Marokko.....	87
Kanada.....	59	Mauretanien .....	88
Kolumbien .....	60	Oman .....	88
		Tunesien.....	88
		Vereinigte Arabische Emirate .....	89





# Vorwort

Wenn die ungehinderte Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte garantiert ist, dann ist das auch eine Garantie für eine gerechtere und wohlhabendere Gesellschaft. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit kollektiver Stimme sprechen und Tarifverhandlungen für sichere Arbeitsplätze, für faire Löhne und Arbeitsbedingungen führen können und vor Diskriminierung geschützt sind, dann fördert das die Produktivität und das Wirtschaftswachstum.

Dennoch müssen die Beschäftigten überall um ihr Recht auf eine kollektive Vertretung kämpfen, und in den meisten Ländern sind in unterschiedlichem Ausmaß Defizite an menschenwürdiger Arbeit vorhanden. Die Rechtsverletzungen werden mehr und nicht weniger, und zu viele Länder übernehmen keine Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmerrechte auf nationaler Ebene oder im Rahmen der Lieferketten von Unternehmen.

Aus den Berichten der Mitgliedsorganisationen geht hervor, dass in mindestens 53 Ländern Beschäftigte entweder entlassen oder von der Arbeit suspendiert wurden, weil sie über bessere Arbeitsbedingungen verhandeln wollten. In der großen Mehrheit dieser Fälle bietet die innerstaatliche Gesetzgebung entweder keinen Schutz oder sieht keine abschreckenden Strafen vor, um diese Arbeitgeber zur Rechenschaft zu ziehen. Arbeitgeber und Regierungen ziehen in der Tat oft an einem Strang, wenn es darum geht, gegen Ausbeutung protestierende Beschäftigte zum Schweigen zu bringen.

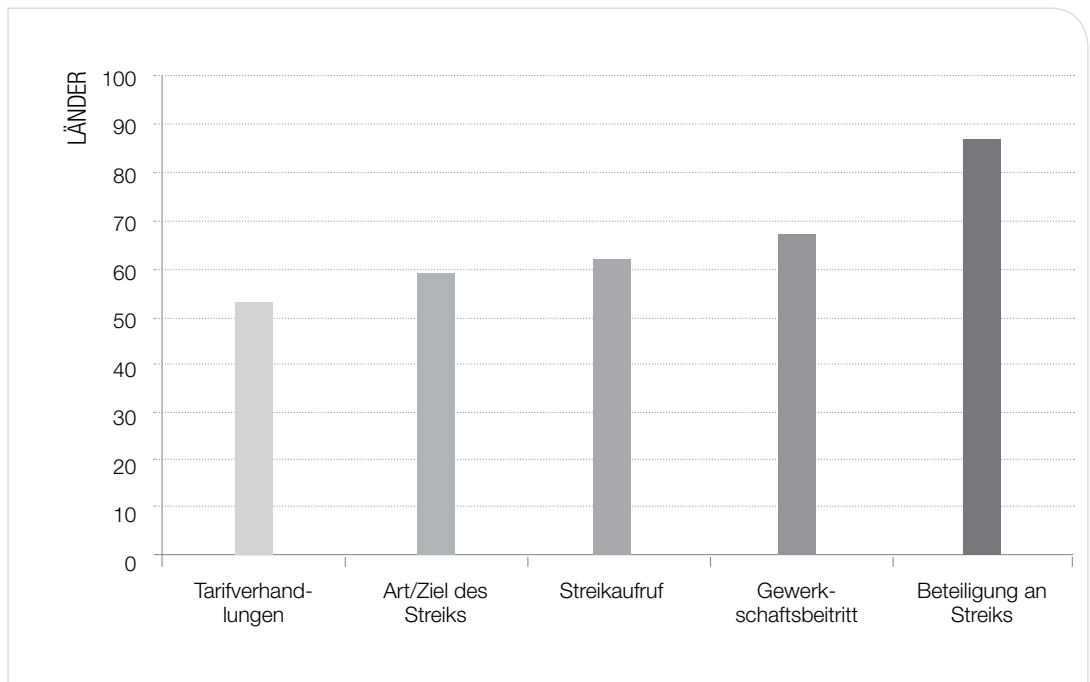
Die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse hat die Arbeitnehmer/innen noch schutzloser gegenüber Diskriminierung bei der Arbeit gemacht. In der großen Mehrheit der Länder haben sich die Regierungen dazu verleiten lassen, ihre Arbeitsgesetze zu ändern, um verschiedene prekäre Beschäftigungsformen zu begünstigen. In praktisch allen Ländern nehmen Leiharbeit, Zeitarbeit, Subunternehmertum und andere Arten informeller Tätigkeiten rapide zu. Durch ihre unsichere Beschäftigungssituation und das hohe Entlassungsrisiko werden prekär Beschäftigte davon abgehalten, Gewerkschaften beizutreten und sich am Tarifprozess zu beteiligen. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen nicht über die zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation erforderliche Unterstützung verfügen.<sup>1</sup>

Obwohl das Streikrecht in den meisten Ländern anerkannt wird, schließen die Gesetze und Praktiken in mindestens 87 Ländern bestimmte Gruppen von Beschäftigten von der Wahrnehmung dieses Rechtes aus. In mindestens 37 Ländern werden Geld- oder sogar Haftstrafen für legitime und friedliche Streiks verhängt. In Ländern wie Katar oder Saudi-Arabien hat der Ausschluss der Wanderarbeitkräfte von der Wahrnehmung kollektiver Arbeitnehmerrechte zur Folge, dass in der Praxis über 90 Prozent der Arbeitnehmerschaft keine Möglichkeit

haben, ihre Rechte geltend zu machen, was in beiden Ländern, untermauert durch das archaische Bürgensystem, zu Zwangsarbeit führt.

Alein in den vergangenen zwölf Monaten haben die Regierungen in mindestens 35 Ländern Beschäftigte verhaftet oder inhaftiert, um sich ihren Forderungen nach demokratischen Rechten, menschenwürdigen Löhnen, einem besseren Arbeitsschutz und sicheren Arbeitsplätzen zu widersetzen. In mindestens neun Ländern war die Ermordung und Verschleppung von Beschäftigten eine übliche Taktik, um die Arbeitnehmerschaft einzuschüchtern.

### Die häufigsten Rechtsverletzungen (April 2013-März 2014)

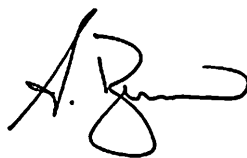


Der Internationale Gewerkschaftsbund verfügt über die umfassendste Datenbank der Welt, um Arbeitnehmerrechtsverletzungen zu dokumentieren (survey. ituc-csi.org). Seit 1983 werden detaillierte Fakten über konkrete Arbeitnehmerrechtsverstöße in einer speziellen Übersicht veröffentlicht. Im Jahr 2014 werden diese qualitativen Informationen durch den Globalen Rechtsindex des IGB ergänzt, d.h. durch in Zahlen ausgedrückte Länderratings, aus denen das

unterschiedliche Ausmaß hervorgeht, in dem die Beschäftigten ihre kollektiven Arbeitnehmerrechte in den einzelnen Ländern wahrnehmen können.

Der Globale Rechtsindex des IGB ist eine Warnung an Regierungen und Unternehmen, die Rechtsverstöße begehen, dass die internationale Gewerkschaftsbewegung solidarisch an der Seite der Arbeitnehmer/innen steht, denen ihre Grundrechte vorenthalten werden. Es wird aufgedeckt, wo es weltweit am schlimmsten ist, zu arbeiten, und der IGB wird Veränderungen und menschenwürdige Arbeit fordern. Durch globale solidarische Unterstützung für Länder ohne Rechte, mit unzureichenden Gesetzen oder ineffizienten Arbeitsmarktinstitutionen werden sich die Gewerkschaften weltweit dafür einsetzen, dass sich an dieser Situation etwas ändert. Regierungen und Unternehmen, die die Unterdrückung der Beschäftigten zulassen oder selbst betreiben, können sich nicht verstecken.

Teil I dieser Veröffentlichung erläutert die für den Globalen Rechtsindex des IGB verwendete Methodik genauer und macht jedes der fünf Ratings anhand eines Länderbeispiels deutlich. Teil II enthält einen Auszug aus der Online-Datenbank [survey.ituc-csi.org](http://survey.ituc-csi.org) und liefert kurze Beispiele für in verschiedenen Teilen der Welt begangene Rechtsverletzungen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Burrow'.

Sharan Burrow, Generalsekretärin



## Hintergrund

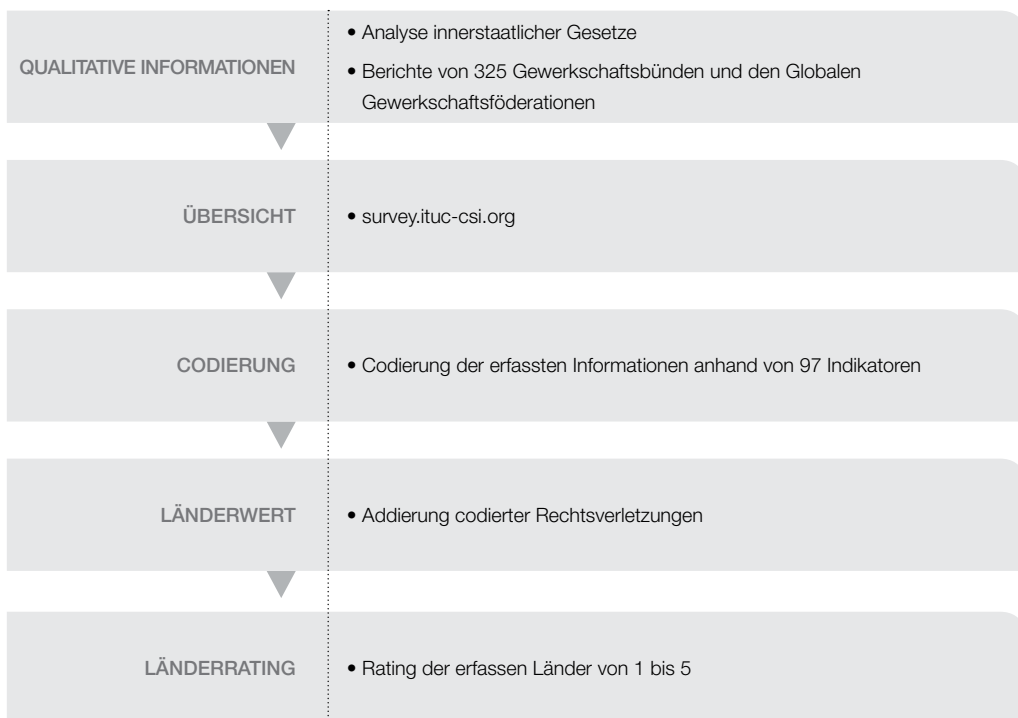
Der Globale Rechtsindex des IGB berücksichtigt in den letzten zwölf Monaten (April 2013 - März 2014) erfasste Rechtsverletzungen in 139 Ländern. Die Methodik stützt sich auf die Normen für grundlegende Rechte bei der Arbeit, insbesondere auf das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik<sup>2</sup>. Diese Rechte basieren auf dem Völkerrecht im Bereich der Menschenrechte<sup>3</sup>, die wir in Form von 97 Indikatoren ausgedrückt haben, um einen deskriptiven Text in zahlenmäßige Ratings zu übertragen. Anschließend werden die Länder je nach ihrer Achtung der kollektiven Arbeitnehmerrechte in Gruppen von 1 bis 5 zusammengefasst. Der wirtschaftliche Entwicklungsstand, die Größe oder Lage des Landes werden dabei nicht berücksichtigt, da die Grundrechte für alle gelten und die Beschäftigten in allen Teilen der Welt in der Lage sein müssen, sie wahrzunehmen<sup>4</sup>. Eine hohe Punktzahl bedeutet, dass die Beschäftigten in dem Land kein kollektives Mitspracherecht haben, weil der Staat dieses Recht nicht garantiert.

Die Zusammenstellung von Indikatoren ist nicht nur eine effiziente und systematische Möglichkeit, um Rechtsverletzungen zu erfassen, sondern kann auch ein wichtiges Instrument sein, um länderübergreifende Eckdaten bezüglich des Umfangs der Einhaltung festzulegen. Diese Eckdaten ermöglichen es dem IGB, wiederkehrende Arten von Rechtsverletzungen zu klassifizieren und Missbrauchsmuster zeitlich und geografisch zu analysieren. Letztendlich wird der IGB auf diese Weise besser in der Lage sein, auf bewährte Praktiken zurückzugreifen und seine Kampagnen und Lobbyarbeit dort zu intensivieren, wo die Rechte ernsthaft in Gefahr sind. Die Zusammenfassung multidimensionaler inhaltlicher Informationen in Form von Länderratings erhöht auch die Sichtbarkeit einer Länderbilanz und fördert eine Kultur der Transparenz und der Rechenschaftspflicht, die unerlässlich ist, wenn allen Beschäftigten die Wahrnehmung ihrer Grundrechte ermöglicht werden soll.

Wir sind zudem überzeugt, dass der Globale Rechtsindex des IGB ein nützliches Überwachungsinstrument für politische Entscheidungsträger und sozial verantwortliche Investoren sein wird. Er wird das in der Weltbank-Veröffentlichung "Doing Business" vertretene Argument widerlegen, dass die Verschlechterung der Arbeitsnormen gut für das Geschäft sei. Der "Arbeitsindex" ist eine der zehn Komponenten dieser Veröffentlichung und vergleicht die einzelnen Länder anhand des Umfangs, in dem sie ihren Arbeitsmarkt regulieren. Im Wesentlichen schneiden Länder, die die Grundrechte missachten, dabei gut ab, solange die Regulierung des Arbeitsmarktes begrenzt ist. Nach erheblicher Kritik hat die Weltbank ihren Arbeitsindikator zwar ausgesetzt, aber die Daten werden nach wie vor als Anhang zu dem Bericht veröffentlicht und von der Weltbank generell verwendet<sup>5</sup>, was

inakzeptabel für eine Organisation ist, die behauptet, dem Abbau der Armut verpflichtet zu sein.

### Der Globale Rechtsindex des IGB in fünf Schritten:



## METHODISCHER RAHMEN

### Qualitative Informationen

Die Grundlage und Quelle des Globalen Rechtsindex des IGB bilden die qualitativen Informationen, die in der Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten zusammengestellt und veröffentlicht werden ([survey.ituc-csi.org](http://survey.ituc-csi.org)).

Die Übersicht liefert Informationen über Verletzungen des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik, wie in den Übereinkommen der IAO, vor allem in den Übereinkommen Nr. 87<sup>6</sup> und 98<sup>7</sup>, und durch die Rechtsprechung der IAO-Überwachungsmechanismen<sup>8</sup> definiert. Sie bewertet, inwiefern die innerstaatlichen Gesetze mit den internationalen Normen übereinstimmen und deckt anhand spezifischer Beispiele für Gewerkschaftsrechtsverletzungen in einzelnen Ländern negative Praktiken auf.

Rechtsexperten analysieren die geltenden Gesetze der einzelnen Länder, um Bereiche festzustellen, die einen Verstoß gegen die Gewerkschaftsrechte darstellen. Zunächst wird festgestellt, welche Gesetze das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik regeln, einschließlich relevanter branchenspezifischer Gesetze. Bereiche, die einen Verstoß gegen die Gewerkschaftsrechte darstellen, werden erwähnt und mit Referenzen dokumentiert. In einigen Fällen wird kurz erläutert, warum der betreffende Abschnitt einen Verstoß darstellt, wobei es sich um eine rein sachliche Analyse auf der Grundlage vorhandener internationaler Arbeitsnormen handelt.

In der Praxis begangene Rechtsverletzungen werden durch einen Fragebogen erfasst, der an die 325 IGB-Mitgliedsorganisationen in 161 Ländern und Hoheitsgebieten mit ihren 176 Millionen Mitgliedern sowie an die Globalen Gewerkschaftsföderationen, die die Branchengewerkschaften auf internationaler Ebene vertreten, versandt wurde. Der Fragebogen bezieht sich auf so viele Aspekte des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik wie möglich. Die Fragen wurden so formuliert, dass sie konkret und für die Beschäftigten leicht zu beantworten sind. Nach drei Pilotphasen haben wir uns für 34 Fragen entschieden, die in drei Sprachen (Englisch, Französisch und Spanisch) übersetzt wurden und gegebenenfalls kurze Anleitungen enthielten.

Der IGB versendet den Fragebogen auf elektronischem Weg und als Word-Datei an seine Mitgliedsorganisationen und bittet sie, ihn an möglichst viele ihrer Mitglieder weiterzuleiten. Zudem finden fünf Treffen regionaler Menschen- und Gewerkschaftsrechtskoordinator(inn)en statt, bei denen der Fragebogen verteilt, erläutert und ausgefüllt wird. Darüber hinaus setzt sich der IGB telefonisch und per E-Mail direkt mit Gewerkschaften in Verbindung, wenn Rechtsverstöße bekannt werden, um die relevanten Fakten zu bestätigen. Immer wenn über eine Rechtsverletzung berichtet wird, werden die Mitgliedsorganisationen gebeten, das Datum, die Opfer/Gewerkschaft, den Verlauf und auf nationaler und internationaler Ebene erhobene Klagen anzugeben. Die Rechtsverstöße werden nur erfasst, wenn die Gewerkschaften sie durch relevante Fakten belegen können. Anekdotenhafte Berichte und reine Meinungsäußerungen werden vermieden, wodurch sich die Zuverlässigkeit und Vergleichbarkeit der Informationen erhöht. Sämtliche Informationen werden erhärtet, zusammengefasst und dokumentiert.

Die juristische Analyse und die Berichte über einzelne Rechtsverletzungen in der Praxis werden auf der der Übersicht gewidmeten Internetseite veröffentlicht. Darüber hinaus veröffentlicht der IGB jedes Jahr eine gedruckte Version der Übersicht, in der belegte schwere Rechtsverletzungen und Trends hervorgehoben werden. Auf diese



Weise sind die Informationsquellen, auf denen die Länderratings basieren, klar und höchst transparent.

## **Länderwerte**

Der erste Schritt bei der Zuordnung eines Länderratings besteht darin, die erfassten qualitativen Informationen über Rechtsverletzungen mittels eines Codierungsprozesses in Länderwerte zu übertragen.

Die qualitativen Informationen werden anhand von 97 Indikatoren codiert, die von den Übereinkommen und der Rechtsprechung der IAO abgeleitet und in fünf Kategorien zusammengefasst werden: bürgerliche Grundfreiheiten; das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten; Gewerkschaftsaktivitäten; das Recht auf Tarifverhandlungen; und das Recht auf Streik. Die Vielzahl der Indikatoren soll die komplexen und vielschichtigen Arten von Rechtsverletzungen, die auf Länderebene möglich sind, korrekt widerspiegeln.

Die Indikatoren beziehen sich auf Rechtsverletzungen sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis. Gesetzliche Garantien sind unerlässlich für den Schutz der Arbeitnehmerrechte. Die Tatsache, dass in der Praxis über keine Verstöße in einem bestimmten Land berichtet wird, bedeutet nicht, dass die Rechte uneingeschränkt geschützt und garantiert sind. Die Beschäftigten haben möglicherweise darauf verzichtet, bestimmte Rechte wahrzunehmen, weil die Gesetzgebung sie nicht vor Vergeltungsmaßnahmen schützt oder sogar Strafen vorsieht, falls sie ihre Rechte wahrnehmen. Gleichzeitig führt ein umfassender Rechtsrahmen nicht automatisch dazu, dass die Rechte in der Praxis tatsächlich wahrgenommen werden können. Die Einhaltung der Kernarbeitsnormen ist daher unerlässlich, sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis. Beide sind in der Tat interdependent.

Alle 97 Indikatoren sind gleich gewichtet und in binärer Form ausgedrückt (JA/NEIN). Das bedeutet, dass die qualitativen Informationen für jedes Land anhand der Liste der 97 Indikatoren interpretiert werden, und immer wenn die Informationen einem Indikator entsprechen, werden sie als "JA" codiert und erhalten die Punktzahl 1. Einer der Hauptvorteile gleich gewichteter Indikatoren besteht darin, dass diese Methode die normative Subjektivität derjenigen vermindert, die die Codierung vornehmen<sup>9</sup>. Abstufungen sind schwierig, da eine Entflechtung der Konzepte ungenau ist und den Analysten einen erheblichen Ermessensspielraum lässt, der zu ernsthaften Verzerrungen führen könnte. Zudem bezieht sich jeder Indikator auf allgemeinverbindliche Verpflichtungen, die von den Unternehmen und Regierungen uneingeschränkt und in gleicher Weise einzuhalten sind. Infolgedessen müssen alle Indikatoren die gleiche konzeptuelle Bedeutung haben.

Die Tatsache, dass die internationalen Arbeitsnormen die Bedeutung des Schutzes führender Gewerkschaftsvertreter/innen hervorheben<sup>10</sup> und auf die Gefahr weitverbreiteter und systematischer Verletzungen hinweisen<sup>11</sup>, wurde bei der Festlegung der Indikatoren-Liste berücksichtigt. Einige Indikatoren sind daher trotz binärer Codierung abgestuft. Auf Indikator (4) in Bezug auf Ermordung und/oder Verschleppung folgt beispielsweise Indikator (5), bei dem es darum geht, ob die Ermordung und/oder Verschleppung eine/n führende/n Gewerkschaftsvertreter/ in betrifft. Indikator (6) erfasst, ob Ermordungen und/oder Verschleppungen weit verbreitet sind und/oder systematisch erfolgen.

Darüber hinaus hat die IAO-Rechtsprechung wiederholt deutlich gemacht, dass übermäßig restriktive Gesetze bzw. Gesetze, die den Beschäftigten keinen angemessenen Schutz bieten, dazu führen können, dass die Rechte in der Praxis nicht wahrgenommen werden können<sup>12</sup>. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Gesetzgebung Verbote enthält und sogar Strafen vorsieht, wenn legitime Rechte wahrgenommen werden oder wenn sie zu viele Vorschriften enthält und dadurch den Spielraum der Beschäftigten für die Wahrnehmung ihrer Rechte übermäßig einschränkt. Für die Codierungsregeln bedeutet dies, dass, wenn eine Rechtsverletzung in der Gesetzgebung für den o.g. Grund codiert wird, dies automatisch zu einer Codierung desselben Rechtes bezüglich einer Rechtsverletzung in der Praxis führt. Wenn der Grund für die Verletzung in der Gesetzgebung jedoch darin besteht, dass die Gesetze der Regierung und/oder den Arbeitgebern einen zu großen Ermessensspielraum lassen, dann wird der Fall lediglich als Verletzung in der Gesetzgebung codiert. Die Verletzung eines bestimmten Rechtes wird lediglich als Verletzung in der Praxis codiert, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Regierung und/oder die Unternehmen die Gesetzgebung in der Praxis für ihre Zwecke genutzt haben.

Ein Land erhält automatisch die schlechteste Punktzahl, wenn die große Mehrheit der Arbeitnehmer/innen in der Praxis über keinerlei Rechte verfügt.<sup>13</sup>

## **Umrechnung in Länderratings**

Nach der Codierung der für ein Land vorliegenden Informationen werden die Indikatoren, für die Rechtsverletzungen codiert wurden, addiert, um die endgültige Punktzahl des Landes zu ermitteln. Das Rating eines Landes hängt dann davon ab, in welche Gruppe das Endergebnis fällt. Nach dem Abschluss der Pilotphase des Projektes, die fünf Stufen umfasst hat, basierend auf 20 Ländern aus verschiedenen Teilen der Welt, haben wir insgesamt fünf Gruppen mit Ratings von 1 bis 5 festgelegt. Ein Land erhält automatisch das Rating 5+, wenn das rechtsstaatliche System vollkommen zusammengebrochen ist<sup>14</sup>. Es ist unmöglich für die

Beschäftigten, kollektive Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen, wenn die Menschenrechte und humanitäre Gesetze systematisch verletzt werden und der Staat/die Regierung über keine institutionellen Kapazitäten verfügt, um ihre Rechte zu schützen. Die Vergabe des Ratings 5+ basiert auf den qualitativen Formulierungen in den Resolutionen des UN-Sicherheitsrates und deutet auf den Ernst dieser Angriffe und das Fehlen einer Rechenschaftspflicht und somit auf eine Gefahr für den Frieden und die Sicherheit hin.

Es ging darum, zu aussagekräftigen Ratings zu gelangen, die jeweils einen klaren und relevanten normativen Maßstab für die Einhaltung kollektiver Arbeitnehmerrechte darstellen. Die höchste Punktzahl, die ein Land erlangen kann, ist 97. Die Liste der Indikatoren basiert auf der Erfassung aller möglichen Arten von Rechtsverletzungen und nicht auf der Tauglichkeit als Skala für die endgültigen Ratings. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass ein Land alle theoretisch möglichen Arten von Rechtsverletzungen begeht. Die jeweilige Abgrenzung der Ratings voneinander ist daher datengesteuert, d.h. die Punktzahl des am schlechtesten abschneidenden Landes dient als höchster Datenpunkt und die des am besten abschneidenden Landes als niedrigster Datenpunkt. Die höchste erreichte Punktzahl eines Landes beträgt 43 und die niedrigste 0. Die Einstufung in die verschiedenen Rating-Gruppen basiert somit auf einer 9-Punkte-Skala. Aus der nachstehenden Grafik geht die Übertragung der jeweiligen Punktzahl in ein Rating hervor.

# Die Länderratings

1

- Unregelmäßige Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 0-8
- Kollektive Arbeitnehmerrechte werden generell garantiert. Die Beschäftigten können sich ungehindert zusammenschließen und ihre Rechte kollektiv gegenüber der Regierung und/oder Unternehmen vertreten und ihre Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen verbessern. Es kommt nur gelegentlich zu Arbeitnehmerrechtsverletzungen.

2

- Wiederholte Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 9-17
- Länder mit dem Rating 2 verfügen über leicht schwächere kollektive Arbeitnehmerrechte als diejenigen mit dem Rating 1. Die Regierungen und/oder Unternehmen haben bestimmte Rechte wiederholt verletzt und die Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen untergraben.

3

- Regelmäßige Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 18-26
- Die Regierungen und/oder Unternehmen greifen regelmäßig in kollektive Arbeitnehmerrechte ein oder versäumen es, wichtige Aspekte dieser Rechte uneingeschränkt zu garantieren. Es sind gesetzliche Defizite und/oder bestimmte Praktiken vorhanden, die häufige Rechtsverletzungen ermöglichen.

4

- Systematische Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 27-35
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 4 haben über systematische Rechtsverletzungen berichtet. Die Regierungen und/oder Unternehmen zielen darauf ab, die kollektive Stimme

5

- Rechte nicht garantiert
- Punktzahl: 36+
- In Ländern mit dem Rating 5 lässt es sich am schlechtesten arbeiten. Die Gesetze mögen zwar bestimmte Rechte vorsehen, aber in der Praxis haben die Beschäftigten keine Möglichkeit, sie wahrzunehmen und sind daher autokratischen Regimen und unlauteren Arbeitspraktiken ausgesetzt.

5<sup>+</sup>

- Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 5+ verfügen über gleichermaßen begrenzte Rechte wie diejenigen in Ländern mit dem Rating 5. In Ländern mit dem Rating 5+ hängt dies jedoch mit zerrütteten Institutionen infolge interner Konflikte und/oder einer militärischen Besatzung zusammen. In diesen Fällen erhalten die Länder automatisch das Rating 5+.



# ZENTRALAFRIKANISCHE REPUBLIK



Im März 2013 haben die Rebellentruppen des Seleka-Bündnisses die Kontrolle über die Hauptstadt Bangui übernommen und Präsident François Bozizé gestürzt. Das Land ist danach in ethnischer und religiöser Gewalt versunken. Tausende Menschen wurden brutal ermordet, und in letzter Zeit sind aus Rache für die Machtergreifung der Rebellen Moslems zur Zielscheibe der Miliz geworden. Die Vereinten Nationen haben vor dem hohen Risiko eines Völkermordes gewarnt. Der Sicherheitsrat hat Besorgnis über den Zusammenbruch der Verwaltung geäußert.<sup>15</sup> Das Land hat daher automatisch das schlechteste Rating 5+ erhalten.

## 5+

- Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit.
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 5+ verfügen über gleichermaßen begrenzte Rechte wie diejenigen in Ländern mit dem Rating 5. In Ländern mit dem Rating 5+ hängt dies jedoch mit zerrütteten Institutionen infolge interner Konflikte und/oder einer militärischen Besatzung zusammen. In diesen Fällen erhalten die Länder automatisch das Rating 5+.



# KAMBODSCHA



Die kambodschanische Regierung hat mit tödlicher Gewalt auf Demonstrationen von Beschäftigten reagiert, die legitime kollektive Forderungen im Zusammenhang mit niedrigen Löhnen und prekären und gefährlichen Arbeitsbedingungen vorbringen wollten. Kambodschanische Beschäftigte, die kollektiv bessere Arbeitsbedingungen fordern, werden systematisch entlassen, eingeschüchtert, verhaftet und Gewalt ausgesetzt, wobei sie häufig schwer verletzt und sogar getötet werden. Es wurde nach wie vor kein Gewerkschaftsgesetz verabschiedet, das internationalen Normen entspricht, und das Arbeitsgesetz bietet weiterhin keinen Schutz für die Arbeitnehmerrechte. Nach der Analyse der dem IGB vorliegenden Informationen hat Kambodscha 2014 das Rating 5 erhalten.

## DER GESETZLICHE RAHMEN

Das Gewerkschaftsgesetz wurde nach wie vor nicht verabschiedet, so dass die Arbeitsbeziehungen weiterhin durch das Arbeitsgesetz geregelt werden, das ernsthafte Mängel hinsichtlich kollektiver Rechte aufweist. Richter und andere Gruppen öffentlich Bediensteter, einschließlich Lehrkräften, fallen nicht unter das Arbeitsgesetz und haben auch keinen anderen gesetzlichen Anspruch auf das Recht, Organisationen zu gründen oder beizutreten. Öffentlich Bedienstete sind nicht tarifverhandlungsberechtigt.

Zudem hat die IAO wiederholt auf schwere arbeitsrechtliche Mängel hingewiesen. Insbesondere gelten Beschränkungen für

# 5

- Rechte nicht garantiert.
- In Ländern mit dem Rating 5 lässt es sich am schlechtesten arbeiten. Die Gesetze mögen zwar bestimmte Rechte vorsehen, aber in der Praxis haben die Beschäftigten keine Möglichkeit, sie wahrzunehmen und sind daher autokratischen Regimen und unlauteren Arbeitspraktiken ausgesetzt.

die Wahl von Vertretern und die uneingeschränkte Selbstverwaltung. Artikel 269 des Arbeitsgesetzes besagt, dass führende Gewerkschaftsvertreter mindestens ein Jahr lang in der von ihrer Gewerkschaft vertretenen Berufssparte tätig gewesen sein müssen. Das Gesetz schreibt weiterhin vor, dass Gewerkschaftsführer mindestens 25 Jahre alt sein und des Lesens und Schreibens kundig sein müssen und nicht vorbestraft sein dürfen.

Ein Ministerialerlass aus dem Jahr 2004 (Abschnitt 1, Prakas Nr. 13) ermöglicht es den Behörden darüber hinaus, den Antrag einer Mehrheitsgewerkschaft auf Zuerkennung des Status der "repräsentativsten Gewerkschaft" abzulehnen, wenn der für Arbeitsfragen zuständige Beratungsausschuss, die Arbeitgeber, bestimmte Institutionen oder betroffene Dritte Widerspruch dagegen einlegen. In allen Betrieben, ungeachtet der Tatsache, ob es sich um öffentliche Versorgungsbetriebe handelt oder nicht, muss ein Mindestdienst gewährleistet sein, wobei über die

Notwendigkeit, gesetzliche Sicherheitsanforderungen zu erfüllen, hinausgegangen wird. Beschäftigte, die für die Aufrechterhaltung eines Mindestdienstes zu sorgen haben und dennoch streiken, machen sich eines ernsthaften Fehlverhaltens schuldig (Artikel 326 (1), Arbeitsgesetz). Das Arbeitsgesetz untersagt zwar gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung, bietet aber keinen ausreichenden Schutz davor.

Es gibt keine spezifische gesetzliche Bestimmung, die die Arbeitgeber zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag verpflichtet. Ist kein Tarifvertrag vorhanden, kann das Arbeitsministerium einseitig eine Verfügung erlassen, um die Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Berufssparte festzulegen.

## RECHTSVERLETZUNGEN IM BEKLEIDUNGSSEKTOR

Der unzureichende Schutz der Arbeitnehmerrechte wird durch Rechtsverletzungen in der Praxis deutlich, vor allem im Bekleidungssektor. Mehr als eine halbe Million Beschäftigte im Bekleidungssektor erwirtschaften 5 Milliarden US-Dollar pro Jahr für die kambodschanische Wirtschaft, aber die jüngsten Forderungen nach einer Erhöhung des Mindestlohns auf 160 US-Dollar pro Monat haben zu exzessiver Polizeigewalt gegenüber den Beschäftigten geführt.

In der Bekleidungsindustrie Kambodschas herrschen ausbeuterische Arbeitsbedingungen. Die große Mehrheit der Beschäftigten verrichtet Überstunden, die über das gesetzlich zulässige Maximum hinausgehen. Über die Hälfte der Bekleidungsfabriken halten sich nicht an die Gesundheits- und Hygienevorschriften (Zugang zu Trinkwasser, Verfügbarkeit von Seife und Wasser in der Nähe der Toiletten). Im Jahr 2012 wurden 1.686 Beschäftigte aufgrund der Zustände bei der Arbeit ohnmächtig. Rund 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten mit befristeten Verträgen.<sup>16</sup> Dadurch sind sie gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung noch schutzloser ausgesetzt, da sie befürchten müssen, dass ihre Verträge nicht verlängert werden, wenn sie bessere Arbeitsbedingungen fordern.

Die Beschäftigten hatten sich viel versprochen, als die Regierung im August 2013 eine Untersuchung in Auftrag gab, um dem Arbeitsberatungsausschuss Informationen mit Blick auf die Festlegung eines angemessenen Mindestlohns für die Bekleidungsarbeiter/innen auf der Grundlage der zur Deckung der Grundbedürfnisse notwendigen Ausgaben zu liefern. Laut Arbeitsgesetz wird der Mindestlohn vom Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung auf die Empfehlung des Arbeitsberatungsausschusses hin, eines dreigliedrigen Gremiums, festgelegt (Artikel 107, Arbeitsgesetz). Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass bei der Festlegung des Mindestlohns eine Reihe von Faktoren be-

rücksichtigt werden, einschließlich der Bedürfnisse der Beschäftigten (Lebenshaltungskosten, Lohnniveaus und vergleichbare Lebensstandards) sowie wirtschaftlicher Faktoren (wirtschaftliche Entwicklung, Produktivität und Beschäftigung). Auf der Grundlage dieser Überlegungen ergab die Untersuchung, dass der Mindest-

---

*Rund 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten mit befristeten Verträgen.*

---

lohn zwischen 157 und 177 US-Dollar pro Monat betragen sollte. Die Gewerkschaften verständigten sich auf die Empfehlung, den monatlichen Mindestlohn auf 160 US-Dollar zu erhöhen und wurden dabei von internationalen Markenherstellern unterstützt, die erklärt haben, dass sie weiterhin in Kambodscha produzieren lassen würden, auch wenn der Lohn erhöht werde.

Trotz der hohen Erwartungen hat die Regierung den monatlichen Mindestlohn am 24. Dezember jedoch auf 95 Dollar festgelegt (später auf 100 Dollar). Da dieser Betrag weit hinter der Empfehlung des Arbeitsberatungsausschusses zurückbleibt und bei Weiterem nicht ausreicht, um die Grundbedürfnisse zu decken, beschlossen die Gewerkschaften am 24. Dezember 2013 einen Streik, wie es nach internationalem Recht und dem Arbeitsgesetz ihr grundlegendes Recht ist, um einen höheren Mindestlohn zu fordern. Anstatt mit den Beschäftigten zu verhandeln, griff die Regierung jedoch auf Gewalt und Einschüchterungsmaßnahmen zurück.

Am 2. und 3. Januar 2014 ging die Regierung gewaltsam gegen die Proteste gegen den angekündigten Mindestlohn vor. Es kam zum Einsatz schwer bewaffneter Polizisten und Soldaten und zu blutigen Zusammenstößen. Insgesamt wurden 23 Menschen verhaftet, darunter Vorn Pao, der Vorsitzende der Vereinigung für die informelle Wirtschaft, und Theng Savoeun, der Koordinator des kambodschanischen Bauernbündnisses, sowie Mitglieder beider Organisationen. Vorn Pao wurde bei seiner Verhaftung schwer von der Polizei verletzt und litt bereits zuvor unter gesundheitlichen Problemen, die einer dringenden ärztlichen Behandlung bedurften. Am 3. Januar wurden vier Beschäftigte bei extrem gewaltsamen Zusammenstößen von der Polizei getötet, und viele andere wurden schwer verletzt. Ein Arbeiter erlag später seinen Verletzungen.

Das Vorgehen der Polizei, die in eklatanter Weise gegen das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit verstößt und Beschäftigte tötet, verprügelt und verhaftet, ist extrem besorgniserregend und muss verurteilt werden. Es hat bisher keine unabhängige Untersuchung der Todesfälle stattgefunden, wie es das UN-Hochkommissariat für Menschenrechte gefordert hat, und die Regierung hat den Verletzten oder den Angehörigen von getöteten Beschäftigten keinerlei Entschädigung gezahlt.



# KUWAIT



© ILO

**Wanderarbeitskräfte, die 60 Prozent der Bevölkerung stellen, fallen nicht unter die kuwaitischen Gesetze und verfügen somit über keine kollektiven Arbeitnehmerrechte. Auf diese Weise haben sie keine Möglichkeit, sich gegen das Bürgensystem zu wehren, das Zwangsarbeit zulässt. Selbst kuwaitische Staatsangehörige werden eingeschüchtert, bedroht, inhaftiert und mit Bußgeldern belegt, wenn sie legale und legitime Streiks durchführen. Besonders zielt die Regierung auf die Anführer der Beschäftigten ab. Die Arbeitsbeziehungen sind kaum ausgeprägt, und angesichts der dem IGB vorliegenden Informationen hat Kuwait 2014 das Rating 4 erhalten.**

## DER GESETZLICHE RAHMEN

Zahlreiche Gruppen von Beschäftigten fallen nicht unter die kuwaitische Gesetzgebung und müssen somit auf den gesetzlichen Schutz ihrer Rechte verzichten. Artikel 99 des

## 4

- Systematische Rechtsverletzungen.
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 4 haben über systematische Rechtsverletzungen berichtet. Die Regierungen und/oder Unternehmen zielen darauf ab, die kollektive Stimme der Arbeitnehmer/innen zum Schweigen zu bringen, wodurch die Grundrechte gefährdet sind.

Gesetzes Nr. 6/2010, das für Tätigkeiten im privaten Sektor gilt, besagt, dass alle kuwaitischen Staatsangehörigen das Recht auf Vereinigungsfreiheit haben, ausländische Staatsangehörige jedoch nicht. Beamte fallen nach wie vor nicht unter das Arbeitsgesetz, und es gibt keine spezifische Bestimmung, die ihnen das Recht auf die kollektive Vertretung ihrer Rechte und Interessen durch eine Gewerkschaft zugesteht. Hausangestellte sind vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausdrücklich ausgeschlossen (Artikel 5).

Die gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung der Beschäftigten ist nicht gesetzlich verboten, und es sind keine Strafen für Arbeitgeber vorgesehen, die ihre Beschäftigten aus diesem Grund diskriminieren. Es ist den Beschäftigten untersagt, sich kollektiv mit politischen, religiösen oder konfessionellen Fragen zu befassen. Die Regierung kontrolliert, wofür die Gewerkschaften ihre Mittel verwenden und wer Gewerkschaften Spenden zukommen lassen kann. Zudem besagt Artikel 108, dass die Behörden befugt sind, eine Gewerkschaft auflösen, wenn sie gegen eine gesetzliche Bestimmung verstößt oder eine Gefahr für die öffentliche Ordnung oder die Moral darstellt.

Darüber hinaus schreiben die kuwaitischen Gesetze im Falle eines kollektiven Arbeitskonfliktes ein obligatorisches Schiedsverfahren vor. Die Konfliktparteien müssen sich an einen Schlichtungsausschuss und letztendlich an ein Schiedsgremium wenden, dessen Entscheide rechtsverbindlich sind. Das Ministerium kann zudem intervenieren, um einen Konflikt beizulegen. Das Streikrecht ist während dieser Verfahren, die unter Umständen zwei Monate dauern können, ausgesetzt. Letztendlich untergraben diese Maßnahmen das Streikrecht der Beschäftigten und fördern keine freiwilligen Tarifverhandlungen.

Das Ministerium hat das Recht, Einwand gegen von den Sozialpartnern im Rahmen eines Tarifvertrages vereinbarte Bestimmungen zu erheben (Abschnitt II, Kapitel IV), womit gegen das Prinzip ungehinderter und freiwilliger Tarifverhandlungen, wie in Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 98 festgelegt, verstoßen wird.

## RECHTSVERLETZUNGEN IN DER PRAXIS

Die Tatsache, dass das Gesetz Wanderarbeitskräfte von der Wahrnehmung kollektiver Arbeitnehmerrechte ausschließt, hat immense Auswirkungen auf die Möglichkeit der Beschäftigten in Kuwait, ihre Rechte und Interessen bei der Arbeit zu vertreten. Rund 60 Prozent der Bevölkerung sind Wanderarbeitskräfte, obwohl die Regierung dabei ist, ihre Zahl um jährlich 100.000 zu verringern.<sup>17</sup>

Das Arbeits- und Sozialministerium behauptet seit Jahren, dass es das Bürgensystem für die Beschäftigten im privaten Sektor abschaffen werde. Bisher können Wanderarbeitskräfte nur eine Arbeitsgenehmigung erhalten, wenn sie einen kuwaitischen Bürgen haben, und auch für die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses bedarf es der Zustimmung ihres kuwaitischen Bürgen (Artikel 10). Die Beschäftigten sind dadurch vollkommen abhängig von ihrem Arbeitgeber und

werden häufig gezwungen, unter inakzeptablen Bedingungen zu arbeiten.

Es sind aber nicht nur die Wanderarbeitskräfte, die ausbeuterischen Arbeitgebern ausgesetzt sind. Auch die Ölarbeiter werden eingeschüchtert oder bestraft, wenn sie versuchen, mit der Geschäftsführung über ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Im Mai 2013 beteiligten sich rund 80 Prozent der Beschäftigten von Oil Sector Services Co, das der Kuwait Petroleum Corporation gehört, an einem Streik der Oil and Petrochemical Industries Workers Confederation. Nachdem die Verhandlungen über Lohnerhöhungen gescheitert waren, beschlossen mehr als 1.000 Beschäftigte, die Arbeit niederzulegen. Das Unternehmen versuchte, den Streik durch individuelle Schreiben an die Beschäftigten und die Androhung von Zwangsversetzungen, Lohnabzügen und Entlassungen zu brechen. Der Streik wurde dennoch vier Tage lang fortgesetzt, und die Betriebsleitung gab schließlich den Arbeitnehmerforderungen nach. Im Februar 2014 hat der Ölminister, Dr. Ali Al-Omair, streikende Beschäftigte unter Berufung auf Artikel Nr. 14 des Gesetzes 1/1993 bezüglich des Schutzes öffentlicher Mittel eingeschüchtert. Gemäß dieser Bestimmung können öffentlich Bedienstete, die bei der Arbeit einen Fehler machen, der zu finanziellen Verlusten führt, zu zwei Jahren Haft und/oder hohen Bußgeldern verurteilt werden. Die Behörden zielten wegen seiner Unterstützung des Streiks vor allem auf den Vorsitzenden der Ölarbeitergewerkschaft, Abdulaziz Al-Sharhan, ab und drohten ihm mit Dringlichkeitsmaßnahmen, da der Ölsektor als lebenswichtiger Sektor gelte.

# GHANA



© World Bank

**Obwohl kollektive Arbeitnehmerrechte im Prinzip gesetzlich garantiert sind, gelten Beschränkungen für Streiks und es besteht kein angemessener Schutz vor diskriminierenden Maßnahmen seitens der Arbeitgeber. Diese Gesetzeslücken ermöglichen in der Praxis regelmäßige Rechtsverletzungen. Die Beschäftigten in den Freien Exportzonen sind nicht gewerkschaftlich organisiert und erhalten oft weniger als den Mindestlohn. Obwohl die Ghana Federation of Labour (GFL) und der Ghana Trades Union Congress (GTUC) die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, hat Ghana angesichts der vorliegenden Informationen über Rechtsverletzungen sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis für 2014 das Rating 3 erhalten.**

## VEREINIGUNGSRECHT

Kollektive Arbeitnehmerrechte werden in der Verfassung garantiert (Artikel 21, 24) und durch das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 2003 geregelt. Gefängnispersonal ist ein Gewerkschaftsbeitritt untersagt. Die Beschäftigten in den Freien Exportzonen (FEZ) fallen unter das Freihandelszonengesetz, das das Recht auf Ta-

# 3

- Regelmäßige Rechtsverletzungen.
- Die Regierungen und/oder Unternehmen greifen regelmäßig in kollektive Arbeitnehmerrechte ein oder versäumen es, wichtige Aspekte dieser Rechte uneingeschränkt zu garantieren. Es sind gesetzliche Defizite und/oder bestimmte Praktiken vorhanden, die häufige Rechtsverletzungen ermöglichen.

rifverhandlungen vorsieht. Es besteht jedoch kein ausdrücklicher gesetzlicher Schutz für die Beschäftigten vor diskriminierenden Maßnahmen seitens der Arbeitgeber. Die Nationale Arbeitskommission kann gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung von Fall zu Fall untersagen. Stellt die Kommission fest, dass sich eine Person unlauterer Arbeitspraktiken schuldig gemacht hat, kann sie, wenn sie es für angebracht hält, anordnen, diese Praktiken zu unterlassen (Artikel 133(1), Arbeitsgesetz aus dem Jahr 2003). Stellt sie fest, dass sich eine Person unlauterer Arbeitspraktiken schuldig gemacht hat, die zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder einer Änderung der Arbeitsbedingungen geführt haben, kann die Kommission zudem die Wiedereinstellung oder Entschädigung der betroffenen Beschäftigten anordnen. Das



Arbeitsgesetz sieht für den Fall einer gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung keine Strafen vor.

## TARIFVERHANDLUNGSRECHT

Der Tarifprozess wird durch Teil XII des Arbeitsgesetzes aus dem Jahr 2003 geregelt. Abschnitt 96 des Arbeitsgesetzes von 2003 besagt, dass ein Tarifvertrag von einer oder mehreren Gewerkschaften und den Vertretern eines oder mehrerer Arbeitgeber oder Arbeitgeberorganisationen abgeschlossen werden kann. Artikel 97 legt fest, dass in gutem Glauben verhandelt werden muss und dass alle zumutbaren Anstrengungen unternommen werden müssen, um eine Einigung zu erzielen. Wurde eine Gewerkschaft durch eine entsprechende Bescheinigung als Tarifpartei anerkannt, kann sie gegenüber dem relevanten Arbeitgeber Tarifverhandlungen initiieren (Artikel 99-103, Arbeitsgesetz). Wenn der Arbeitgeber daraufhin nicht binnen 14 Tagen in Verhandlungen eintritt, ordnet die Kommission den unverzüglichen Beginn von Verhandlungen an (Artikel 104, Arbeitsgesetz).

---

*Beschäftigten von lediglich zwei der 240 Betriebe in den 1995 zur Förderung der für den Export bestimmten Produktion eingerichteten Zonen gehören einer Gewerkschaft an.*

---

Es sind jedoch keine klaren gesetzlichen Kriterien für die Bestimmung der Vertreter bei Tarifverhandlungen vorhanden. Es ist der für Arbeitsfragen zuständige Regierungsbeamte (Chief Labour Officer), der die Gewerkschaft benennt, die in einer Tarifeinheit zu Tarifverhandlungen befugt ist (Artikel 99, Arbeitsgesetz von 2003; Artikel 10 (1), Arbeitsverordnung von 2007).

## STREIKRECHT

Das Streikrecht wird durch die Teile XVIII und XIX des Arbeitsgesetzes von 2003 geregelt. Streiks sind im Zusammenhang mit sämtlichen Themen zulässig, die die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten betreffen, mit Ausnahme von Fragen, die mit der Auslegung des Arbeitsgesetzes, eines Tarifvertrages oder eines Arbeitsvertrages zusammenhängen, sowie von Angelegenheiten, für die sich die Parteien zuvor auf einen Streikverzicht verständigt haben (Artikel 175, Arbeitsgesetz von 2003). Eine Partei, die einen Streik oder eine Aussperrung plant, muss dies sieben Tage im Voraus schriftlich

ankündigen und zunächst versuchen, den Konflikt auf dem Verhandlungsweg oder im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens beizulegen. Handelt es sich um einen Sympathiestreik, dürfen dadurch die Betriebsabläufe des Unternehmens, dessen Beschäftigte sich an dem Sympathiestreik beteiligen, nicht gestört werden (Artikel 168(3), Arbeitsgesetz von 2003). Streikposten sind nur zulässig, wenn ein Abstand von zehn Metern zu dem Betrieb oder Unternehmen eingehalten wird (Artikel 171(2), Arbeitsgesetz von 2003). Die Diskriminierung von Beschäftigten, die sich an einem Streik beteiligt haben, durch den Arbeitgeber ist nicht gesetzlich verboten.

Die Liste der wesentlichen Dienste, in denen Streiks verboten oder stark eingeschränkt sind, ist übermäßig lang und umfasst auch den Wetterdienst, die Feuerwehr, den Luftverkehr, die Versorgung mit und Verteilung von Treibstoff, Benzin, Elektrizität und Licht, die Telekommunikation, den öffentlichen Personenverkehr, die Häfen und die Bank of Ghana.

## RECHTSVERLETZUNGEN IN DER PRAXIS

### Nur wenige FEZ-Beschäftigte sind gewerkschaftlich organisiert:

Bis März 2014 gehörten die Beschäftigten von lediglich zwei der 240 Betriebe in den 1995 zur Förderung der für den Export bestimmten Produktion eingerichteten Zonen einer Gewerkschaft an. Insgesamt verfügen 15.000 Freihandelszonenbeschäftigte über keine kollektive Vertretung. Das hat eine Untersuchung ergeben, die das Forschungsinstitut (Labour Research and Policy Institute - LRPI) des Ghana Trades Union Congress (TUC) durchgeführt hat. Etwa 60 Prozent der Betriebe sind entweder im Besitz von einheimischen Unternehmern oder Gemeinschaftsunternehmen. Einige Betriebe zahlen weniger als den landesweiten täglichen Mindestlohn, und viele zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge für ihre Beschäftigten. Zudem haben die weiblichen Arbeitskräfte zum Teil keinen Zugang zu den Toiletten, und es herrscht ein "vergleichsweise stark angespanntes" Arbeitsklima.

**Keine Verhandlungen in gutem Glauben:** Im Januar 2014 haben mehr als 50 Beschäftigte von Schlumberger, eines Dienstleistungsunternehmens der Ölindustrie in der Westregion, gegen die schlechten Arbeitsbedingungen und die mehr als zweijährige Verweigerung von Tarifverhandlungen demonstriert. Im Januar 2012 hatte die Öl- und Chemiearbeitergewerkschaft GTPCWU (General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union) das Unternehmen schriftlich um den Beginn von Tarifverhandlungen gebeten. Die Gewerkschaft plant nunmehr die Einschaltung der Nationalen Arbeitskommission.

# SCHWEIZ



© Matthias Preiser

**Kollektive Arbeitnehmerrechte werden generell gesetzlich anerkannt, wobei jedoch für das Streikrecht gewisse Einschränkungen gelten. In der Praxis wird das Recht auf eine kollektive Vertretung der Beschäftigten nach wie vor untergraben. Den Gewerkschaften wird der Zutritt zu den Betrieben häufig verwehrt, und sie werden daran gehindert, die Arbeitnehmer/innen zu unterrichten und die Inkraftsetzung der Tarifverträge zu überwachen. Die Unternehmen verweigern Verhandlungen in gutem Glauben, und Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten sind keine Seltenheit, so dass die Schweiz für 2014 das Rating 2 erhalten hat.**

## GESETZLICHE BESCHRÄNKUNGEN

Ein Streik ist nur dann legal, wenn es dabei um die Arbeitsbeziehungen geht. Das bedeutet, dass Streiks im Zusammenhang

# 2

- Wiederholte Rechtsverletzungen.
- Länder mit dem Rating 2 verfügen über leicht schwächere kollektive Arbeitnehmerrechte als diejenigen mit dem Rating 1. Die Regierungen und/oder Unternehmen haben bestimmte Rechte wiederholt verletzt und die Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen untergraben.

mit wirtschaftlichen und sozialen Fragen, politische, Sympathie- und Solidaritätsstreiks verboten sind. Wenn ein Streik für illegal erklärt wird, kann ein daran beteiligter Arbeitnehmer fristlos entlassen werden und mit einem Viertel seines Monatslohns haften, zuzüglich zu etwaigen Schadenersatzforderungen.

Die Regierung kann Streiks zudem einschränken oder verbieten, wenn sie die Sicherheit des Staates, die Auslandsbeziehungen oder die Versorgung mit lebensnotwendigen Waren und Dienstleistungen gefährden. Es gibt in solchen Situationen jedoch keine Ausgleichsmechanismen wie Schlichtungs- oder Schiedsverfahren, um Arbeitskonflikte beizulegen. Der Teilkanton Nidwalden und der Kanton Fribourg haben Gesetze eingeführt, um ihrem Personal Streiks zu untersagen. Einige Gemeinden im Kanton Fribourg haben diese Bestimmungen in ihre eigenen Vorschriften übernommen.

**Zutritt zu Betrieben:** Die Fragmentierung des Arbeitsmarktes durch prekäre Beschäftigungsformen macht es umso wichtiger für die Gewerkschaften, zu verschiedenen Tageszeiten in den Betrieben zu sein, da viele Arbeitnehmer/innen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Gleichzeitig besteht auf Arbeitgeberseite erheblicher Widerstand gegen eine Gewerkschaftspräsenz in den Betrieben.

---

*„Die Kriminalisierung der Gewerkschaften ist ein Skandal: Sie tritt international und national garantierte Gewerkschaftsfreiheiten mit Füßen und verunmöglicht die Sozialpartnerschaft.“*

*(Vania Alleva, Co-Präsidentin UNIA)*

---

Im Oktober 2009 hat der Starkoch Philippe Chevrier Anzeige gegen die Gewerkschaft Unia erstattet, der er Hausfriedensbruch in seinem Restaurant Domaine de Châteauxvieux in Satigny im Kanton Genf vorwarf. Zudem forderte er die Polizei auf, „Gewerkschaften zur Strecke zu bringen“, und er bedrohte Gewerkschaftsvertreter, die gekommen waren, um Belegschaft und Gäste über die gemäß dem neuen Tarifvertrag geltenden Löhne und Arbeitsbedingungen zu informieren. Die Gewerkschaft hatte bereits andere Betriebe von Chevrier aufgesucht, um Verstöße gegen Tarifverträge und das Arbeitsrecht anzuprangern. Das Bundesgericht hat sich auf die Seite des Arbeiters gestellt und argumentiert, dass es kein gesetzlich verankertes Recht auf den Zutritt zu Betrieben gebe. Ein 2013 beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte erhobener Einspruch in dieser Sache wurde wegen Unzulässigkeit abgewiesen.

Im Baugewerbe wird den Gewerkschaften der Zutritt zum Baugelände verweigert, indem ihnen dort Hausverbot erteilt wird, wodurch es schwierig für die Gewerkschaften ist, die Inkraftsetzung der Tarifverträge zu überwachen. Nachdem die

Gewerkschaften beispielsweise Mitte September 2013 wegen der Nichteinhaltung der für die Arbeitsbedingungen geltenden Mindestnormen eine Aktion bei Losinger Marazzi geplant hatten, wurde ihnen schlichtweg der Zutritt verweigert. In der verarbeitenden Industrie benötigen die Gewerkschaften eine Genehmigung der Betriebsleitung, bevor sie die Fabriken betreten können. Andernfalls müssen sie sich darauf beschränken, außerhalb der Werkstore Informationsmaterial zu verteilen, wenn die Beschäftigten das Gelände verlassen.

### **Arbeitgeber verweigern Verhandlungen in gutem**

**Glauben:** Die Gewerkschaften erhalten keine Informationen über die Finanzlage eines Unternehmens, wenn über Kündigungsklauseln in Tarifverträgen verhandelt wird. Die Arbeitsbeziehungen bei Gate Gourmet am Genfer Flughafen werden seit 1997 tarifvertraglich geregelt. Trotz steigender Gewinne hat das Unternehmen jedoch bei den Tarifverhandlungen 2013 eine Kürzung der Gehälter und Zulagen gefordert. Der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD/SSP) hat ein Schiedsverfahren vorgeschlagen, um den Stillstand bei den Verhandlungen zu überwinden, aber Gate Gourmet hat es vorgezogen, die Gewerkschaft zu umgehen und direkt mit einzelnen Beschäftigten zu verhandeln, womit der Tarifprozess untergraben wurde. Als sich 86 Beschäftigte weigerten, den neuen Vertrag zu unterschreiben, wurde ihnen mit der Aussicht auf Wiedereinstellung zu schlechteren Bedingungen gekündigt. Am 14. September 2013 legten daraufhin 20 Beschäftigte die Arbeit nieder. Am 2. Oktober wurden sechs Streikende (darunter drei Gewerkschaftsvertreter) wegen ihrer Beteiligung an einer Aktion vor dem Geschäftssitz von Gate Gourmet am 28. September fristlos entlassen.

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung bei Spar:** Die Geschäftsführung von Spar in Dättwil hat während des Jahres 2013 erst nach einem siebentägigen Streik Verhandlungen mit den Beschäftigten begonnen, den Verhandlungstisch jedoch unmittelbar danach ohne Begründung wieder verlassen und auf keine Forderungen der Gewerkschaft Unia mehr reagiert. Die Gewerkschaft rief daraufhin erneut zum Streik auf, um gegen die Verweigerung von Verhandlungen zu protestieren, worauf der Arbeitgeber mit der Entlassung elf streikender Mitarbeiter reagierte.

# URUGUAY



c) Miguel Hernandez

**Das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik wird in der uruguayischen Gesetzgebung garantiert und in der Praxis größtenteils respektiert. Die Gewerkschaften haben nicht über regelmäßige oder wiederholte Rechtsverletzungen berichtet, so dass Uruguay für 2014 das Rating 1 erhalten hat.**

Der gesetzliche Rahmen wurde im Jahr 2009 durch das Tarifverhandlungsgesetz Nr. 18566 erheblich verbessert. Mit dem neuen Gesetz wurden die Tarifeinheiten umorganisiert und Landarbeiter/innen sowie Hausangestellte als neuer Sektor hinzugefügt, um die Informalität abzubauen und die Arbeitsbedingungen in diesen Sektoren durch den Tarifprozess zu verbessern. Darüber hinaus wurde das ausschließliche Vorrecht der Regierung, eine Verhandlungsrunde zu eröffnen, abgeschafft. Kraft des Gesetzes aus dem Jahr 1943 war die Regierung dazu

# 1

- Unregelmäßige Rechtsverletzungen.
- Kollektive Arbeitnehmerrechte werden generell garantiert. Die Beschäftigten können sich ungehindert zusammenschließen und ihre Rechte kollektiv gegenüber der Regierung und/oder Unternehmen vertreten und ihre Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen verbessern. Es kommt nur gelegentlich zu Arbeitnehmerrechtsverletzungen.

zuvor befugt gewesen, was zur Aussetzung von Verhandlungsrunden führte: 1968 während der Regierung Pacheco (für den Zeitraum 1968-1985) und erneut 1991 während der Regierung Lacalle (für den Zeitraum 1991-2005). Im Jahr 2005 hat Präsident Vázquez Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene wieder eingeführt und einen Lohnrat einberufen.



Gegenwärtig können die Sozialpartner die Regierung um die Einberufung eines Lohnrates bitten, wenn bei bilateralen Verhandlungen keine Einigung zustande kommt. Die Regierung muss dann innerhalb von 15 Tagen aktiv werden. Offiziellen Statistiken zufolge fallen 89 Prozent der Erwerbsbevölkerung unter einen Tarifvertrag<sup>18</sup>. Die Arbeitgeberorganisationen haben sich diesen Reformen hinsichtlich obligatorischer Tarifverhandlungen und der Zentralisierung auf Branchenebene nachdrücklich widersetzt und Klage beim IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit erhoben<sup>19</sup>.

Das bedeutet nicht, dass es in dem Land keine Arbeitskonflikte gibt. Im Mai 2013 hat der Gewerkschaftsbund PIT-CNT vor Regierungsgebäuden demonstriert und eine Erhöhung des Bildungshaushalts sowie der Mindestlöhne gefordert. Die Gewerkschaft der Sekundarschullehrer (Asociación de Docentes de Educación Secundaria - ADES) hat ab dem 20. Juni 2013 Streiks im Bildungswesen angekündigt und Gehaltserhöhungen

---

*89 Prozent der Erwerbsbevölkerung fallen unter einen Tarifvertrag.*

---

gefordert. Überall im Land wurden zunächst Sekundarschulen und später auch Fachhochschulen und Universitäten besetzt. Im Februar 2014 öffneten Mautbeschäftigte die Schranken auf den Autobahnen, um gegen die stockenden Lohnverhandlungen zu protestieren. Die Streikenden teilten Flugblätter an die Autofahrer aus, als sie an ihnen vorbeifuhren. Gewerkschaftsvertreter erklärten, dass nach drei erfolglosen Treffen eine Intensivierung der Aktionen beschlossen worden sei.





# Liste der Indikatoren

## I. BÜRGERLICHE FREIHEITEN

### A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

1. Verhaftung, Inhaftierung, Anklageerhebung und Verhängung einer Haft- oder Geldstrafe gegen Gewerkschafter/innen  
ILO Digest, Abs. 61-95  
Allgemeine Erhebung, Abs. 31-32
2. Verletzung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung und des Versammlungsrechtes  
ILO Digest, Abs. 130-174  
Allgemeine Erhebung, Abs. 35-39
3. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
ILO Digest, Abs. 48-57, 75-83, 89-90, 96-120  
Allgemeine Erhebung, Abs. 29, 31-32

### B. Rechtsverletzungen in der Praxis

4. Ermordung oder Verschleppung von Gewerkschafter(inne)n  
ILO Digest, Abs. 42-60  
Allgemeine Erhebung, Abs. 28-30
5. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (4) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
6. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (4)
7. Andere Arten tätlicher Gewalt  
ILO Digest, Abs. 42-60  
Allgemeine Erhebung, Abs. 28-30, 33
8. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (7) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
9. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (7)
10. Drohungen und Einschüchterung  
ILO Digest, Abs. 35, 44, 58, 60
11. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (10) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
12. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (10)

13. Verhaftung, Inhaftierung, Anklageerhebung und Verhängung einer Haft- oder Geldstrafe gegen Gewerkschafter/innen  
ILO Digest, Abs. 61-95  
Allgemeine Erhebung, Abs. 31-32
14. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (13) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
15. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (13)
16. Verstoß gegen das Recht auf Freizügigkeit  
ILO Digest, Abs. 122-124  
Allgemeine Erhebung, Abs. 34
17. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (16) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
18. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (16)
19. Verstoß gegen das Recht auf freie Meinungsäußerung und das Versammlungsrecht  
ILO Digest, Abs. 130-174  
Allgemeine Erhebung, Abs. 35-39
20. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (19) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
21. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (19)
22. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
ILO Digest, Abs. 48-57, 75-83, 89-90, 96-120, – Allgemeine Erhebung, Abs. 29, 31-32

## II. RECHT AUF DIE GRÜNDUNG VON ODER DEN BEITRITT ZU GEWERKSCHAFTEN

### A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

23. Ausnahmen vom Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 210-271  
Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67

- 24. Zulassungsbedingungen für Gewerkschaften
  - ILO Digest, Abs. 272, 275-293
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 68-70
- 25. Zulassung von Gewerkschaften
  - ILO Digest, Abs. 273, 294-308
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 71
- 26. Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit bez. der Struktur und Zusammensetzung von Gewerkschaften
  - ILO Digest, Abs. 333-337, 360-362
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 79-90
- 27. Gewerkschaftsmonopol
  - ILO Digest, Abs. 311-332
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 91
- 28. Begünstigung/Diskriminierung von Gewerkschaften
  - ILO Digest, Abs. 339-345
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 104
- 29. Auflösung/Aussetzung der Zulassung gesetzmäßig arbeitender Gewerkschaften
  - ILO Digest, Abs. 677-709
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 180-188
- 30. Entlassung und Suspendierung von Gewerkschafter(inne)n
  - ILO Digest, Abs. 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 199-210, 213
- 31. Sonstige gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung
  - ILO Digest, Abs. 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 199-212
- 32. Wirksame gesetzliche Garantien zum Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung
  - ILO Digest, Abs. 813-836
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 214-224
- 33. Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Verbänden
  - ILO Digest, Abs. 710-768
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 189-198
- 34. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
  - Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (23)- (33)

## **B. Rechtsverletzungen in der Praxis**

- 35. Ernsthafte Behinderung der Wahrnehmung des Rechtes in der Praxis
  - Der Großteil der Bevölkerung kann dieses Recht in der Praxis nicht wahrnehmen

36. Ausnahmen vom Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 210-271  
Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67
37. Zulassungsbedingungen für Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 272, 275-293  
Allgemeine Erhebung, Abs. 68-70
38. Zulassung von Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 273, 294-308  
Allgemeine Erhebung, Abs. 71
39. Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit bez. der Struktur und Zusammensetzung von Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 333-337, 360-362  
Allgemeine Erhebung, Abs. 79-90
40. Gewerkschaftsmonopol  
ILO Digest, Abs. 311-332  
Allgemeine Erhebung, Abs. 91
41. Begünstigung/Diskriminierung von Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 339-345  
Allgemeine Erhebung, Abs. 104
42. Auflösung/Aussetzung der Zulassung gesetzmäßig arbeitender Gewerkschaften  
ILO Digest, Abs. 677-709  
Allgemeine Erhebung, Abs. 180-188
43. Entlassung und Suspendierung von Gewerkschafter(inne)n  
ILO Digest, Abs. 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674  
Allgemeine Erhebung, Abs. 199-210, 213
44. Sonstige gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung  
ILO Digest, Abs. 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675  
Allgemeine Erhebung, Abs. 199-212
45. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet  
Rechtsverletzung unter (43) und/oder (44) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
46. Schweregrad  
Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (43) und/oder (44)
47. Wirksame gesetzliche Garantien zum Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung  
ILO Digest, Abs. 813-836  
Allgemeine Erhebung, Abs. 214-224

- 48. Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Verbänden  
ILO Digest, Abs. 710-768  
Allgemeine Erhebung, Abs. 189-198
- 49. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (23)-(33)

### III. GEWERKSCHAFTSAKTIVITÄTEN

#### **A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung**

- 50. Ausnahmen vom Recht auf die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten  
ILO Digest, Abs. 210-271  
Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67
- 51. Recht auf die ungehinderte Verwaltung einer Gewerkschaft  
ILO Digest, Abs. 369-387, 454-494  
Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 109-112, 124-127
- 52. Von Gewerkschaftsvertreter(inne)n zu erfüllende Voraussetzungen  
ILO Digest, Abs. 405-426  
Allgemeine Erhebung, Abs. 121
- 53. Eingriffe in Wahl-/Abstimmungsverfahren  
ILO Digest, Abs. 392-404, 427-453
- 54. Recht auf die Organisation von Aktivitäten und Programmen  
ILO Digest, Abs. 495-519;  
Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 128-135
- 55. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (50)-(54)

#### **B. Rechtsverletzungen in der Praxis**

- 56. Ausnahmen vom Recht auf die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten  
ILO Digest, Abs. 210-271  
Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67
- 57. Recht auf die ungehinderte Verwaltung einer Gewerkschaft  
ILO Digest, Abs. 369-387, 454-494  
Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 109-112, 124-127
- 58. Von Gewerkschaftsvertreter(inne)n zu erfüllende Voraussetzungen  
ILO Digest, Abs. 405-426  
Allgemeine Erhebung, Abs. 121
- 59. Eingriffe in Wahl-/Abstimmungsverfahren  
ILO Digest, Abs. 392-404, 427-453

- 60. Recht auf die Organisation von Aktivitäten und Programmen  
ILO Digest, Abs. 495-519  
Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 128-135
- 61. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (56)-(60)

#### IV. TARIFVERHANDLUNGSRECHT

##### **A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung**

- 62. Ausnahmen vom Tarifverhandlungsrecht  
ILO Digest, Abs. 885-911  
Allgemeine Erhebung, Abs. 261-264
- 63. Ausschluss von Verhandlungsthemen/Einschränkungen  
ILO Digest, Abs. 912-924  
Allgemeine Erhebung, Abs. 250
- 64. Obligatorisches Schiedsverfahren  
ILO Digest, Abs. 925-928, 992-997, 566-567  
Allgemeine Erhebung, Abs. 254-259
- 65. Anerkennung als Tarifpartei  
ILO Digest, Abs. 944-983  
Allgemeine Erhebung, Abs. 238-243
- 66. Untergrabung und/oder unzureichende Förderung von Tarifverhandlungen  
ILO Digest, Abs. 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058  
Allgemeine Erhebung, Abs. 244-249
- 67. Eingriffe in Tarifverträge  
ILO Digest, Abs. 940-943, 1001-1023, 1047-1053  
Allgemeine Erhebung, Abs. 251-253
- 68. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (62)-(67)

##### **B. Rechtsverletzungen in der Praxis**

- 70. Ausnahmen vom Tarifverhandlungsrecht  
ILO Digest, Abs. 885-911  
Allgemeine Erhebung, Abs. 261-264
- 71. Ausschluss von Verhandlungsthemen/Einschränkungen  
ILO Digest, Abs. 912-924  
Allgemeine Erhebung, Abs. 250
- 72. Obligatorisches Schiedsverfahren  
ILO Digest, Abs. 925-928, 992-997, 566-567  
Allgemeine Erhebung, Abs. 254-259

- 73. Anerkennung als Tarifpartei  
ILO Digest, Abs. 944-983  
Allgemeine Erhebung, Abs. 238-243
- 74. Untergrabung und/oder unzureichende Förderung von Tarifverhandlungen  
ILO Digest, Abs. 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058  
Allgemeine Erhebung, Abs. 244-249
- 75. Eingriffe in Tarifverträge  
ILO Digest, Abs. 940-943, 1001-1023, 1047-1053  
Allgemeine Erhebung, Abs. 251-253
- 76. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (69)-(75)

## V. STREIKRECHT

### A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

- 77. Ausnahmen vom Streikrecht  
ILO Digest, Abs. 572-594  
Allgemeine Erhebung, Abs. 154-160, 169
- 78. Ausnahmen/Einschränkungen hinsichtlich des Ziels und der Art des Streiks  
ILO Digest, Abs. 526-544, 545-546  
Allgemeine Erhebung, Abs. 165-168, 173
- 79. Ausgleichende Garantien für gesetzliche Einschränkungen  
ILO Digest, Abs. 595-627  
Allgemeine Erhebung, Abs. 161-162, 164
- 80. Obligatorisches Schiedsverfahren  
ILO Digest, Abs. 564- 569  
Allgemeine Erhebung, Abs. 153
- 81. Voraussetzungen für Streiks  
ILO Digest, Abs. 547-563  
Allgemeine Erhebung, Abs. 170-172
- 82. Eingriffe in Streiks  
ILO Digest, Abs. 628-653  
Allgemeine Erhebung, Abs. 174-175
- 83. Sanktionen im Falle eines gesetzmäßigen Streiks  
ILO Digest, Abs. 667-674  
Allgemeine Erhebung, Abs. 176-179
- 84. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren  
Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (77)-(83)



## **B. Rechtsverletzungen in der Praxis**

85. Ausnahmen vom Streikrecht
  - ILO Digest, Abs. 572-594
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 154-160, 169
87. Ausnahmen/Einschränkungen hinsichtlich des Ziels und der Art des Streiks
  - ILO Digest, Abs. 526-544, 545-546
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 165-168, 173
88. Ausgleichende Garantien für gesetzliche Einschränkungen
  - ILO Digest, Abs. 595-627
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 161-162, 164
89. Obligatorisches Schiedsverfahren
  - ILO Digest, Abs. 564- 569
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 153
90. Voraussetzungen für Streiks
  - ILO Digest, Abs. 547-563
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 170-172
91. Eingriffe in Streiks
  - ILO Digest, Abs. 628-653
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 174-175
92. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
  - Rechtsverletzung unter (91) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
93. Schweregrad
  - Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (91)
94. Sanktionen im Falle eines gesetzmäßigen Streiks
  - ILO Digest, Abs. 667-674
  - Allgemeine Erhebung, Abs. 176-179
95. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
  - Rechtsverletzung unter (94) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
96. Schweregrad
  - Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (94)
97. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
  - Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (85)-(96)



# Länderratings

Libyen _____	5+	Iran _____	4
Palästina _____	5+	Irak _____	4
Somalia _____	5+	Jemen _____	4
Sudan _____	5+	Jordanien _____	4
Südsudan _____	5+	Kenia _____	4
Syrien _____	5+	Kuwait _____	4
Ukraine _____	5+	Libanon _____	4
Zentralafrikanische Republik _	5+	Mali _____	4
Ägypten _____	5	Marokko _____	4
Algerien _____	5	Mauretanien _____	4
Bangladesch _____	5	Mauritius _____	4
China _____	5	Myanmar _____	4
Côte d'Ivoire _____	5	Mexiko _____	4
Fidschi _____	5	Nepal _____	4
Griechenland _____	5	Oman _____	4
Guatemala _____	5	Pakistan _____	4
Indien _____	5	Panama _____	4
Kambodscha _____	5	Peru _____	4
Katar _____	5	Sierra Leone _____	4
Kolumbien _____	5	Thailand _____	4
Malaysia _____	5	USA _____	4
Nigeria _____	5	Äthiopien _____	3
Philippinen _____	5	Australien _____	3
Republik Korea _____	5	Bahamas _____	3
Sambia _____	5	Benin _____	3
Saudi-Arabien _____	5	Bolivien _____	3
Simbabwe _____	5	Brasilien _____	3
Swasiland _____	5	Bulgarien _____	3
Türkei _____	5	Burundi _____	3
Vereinigte Arabische Emirate _	5	Chile _____	3
Weißrussland _____	5	Costa Rica _____	3
Argentinien _____	4	Dschibuti _____	3
Bahrain _____	4	Ecuador _____	3
Birma _____	4	Georgien _____	3
Botsuana _____	4	Ghana _____	3
Demokratische Republik Kongo _	4	Israel _____	3
El Salvador _____	4	Kanada _____	3
Haiti _____	4	Lesotho _____	3
Honduras _____	4	Madagaskar _____	3
Hongkong _____	4	Mosambik _____	3
Indonesien _____	4	Namibia _____	3

Paraguay _____	3	Belgien _____	1
Polen _____	3	Dänemark _____	1
Portugal _____	3	Deutschland _____	1
Republik Kongo _____	3	Estland _____	1
Rumänien _____	3	Finnland _____	1
Singapur _____	3	Frankreich _____	1
Sri Lanka _____	3	Island _____	1
Taiwan _____	3	Italien _____	1
Tansania _____	3	Litauen _____	1
Tschad _____	3	Montenegro _____	1
Uganda _____	3	Niederlande _____	1
Venezuela _____	3	Norwegen _____	1
Vereinigtes Königreich _____	3	Schweden _____	1
Albanien _____	2	Slowakei _____	1
Angola _____	2	Südafrika _____	1
Belize _____	2	Togo _____	1
Bosnien _____	2	Uruguay _____	1
Burkina Faso _____	2		
Dominikanische Republik _____	2		
Irland _____	2		
Japan _____	2		
Jamaica _____	2		
Kamerun _____	2		
Kroatien _____	2		
Lettland _____	2		
Malawi _____	2		
Mazedonien _____	2		
Moldawien _____	2		
Neuseeland _____	2		
Portugal _____	2		
Ruanda _____	2		
Russland _____	2		
Senegal _____	2		
Serbien _____	2		
Spanien _____	2		
Schweiz _____	2		
Trinidad und Tobago _____	2		
Tschechische Republik _____	2		
Tunesien _____	2		
Ungarn _____	2		
Barbados _____	1		



## AUSZÜGE AUS DER ÜBERSICHT

Vollständige Länderinformationen  
sind zu finden unter:

**SURVEY.ITUC-CSI.ORG**

# Afrika

Zahlreiche afrikanische Länder südlich der Sahara haben weiterhin unter hohen Arbeitslosenquoten, informellen Beschäftigungsverhältnissen und Armut zu leiden. Die Gewerkschaften kämpfen für die Organisation der Beschäftigten, damit ein Dialog mit den Arbeitgebern und der Regierung über die Verbesserung der Existenzgrundlagen und die Verwirklichung der Menschen- und der Gewerkschaftsrechte beginnen kann. Arbeitnehmer/innen, die Gewerkschaften beitreten oder gewerkschaftliche Führungspositionen übernehmen, werden zur Zielscheibe des Staates, der gewaltsame Polizeieinsätze und Verhaftungen autorisiert. Die Arbeitgeber lehnen Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen nach wie vor ab oder setzen Tarifverträge nicht in Kraft und ergreifen stattdessen gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen gegen ihre Beschäftigten.

## Polizeigewalt gegenüber Beschäftigten

Die Polizei geht gewaltsam gegen Beschäftigte vor, die mangels eines Dialogs mit der Regierung und den Arbeitgebern gezwungen sind, ihre Rechte durch Proteste oder Streiks einzufordern. In Simbabwe hatten Bergarbeiter mehr als fünf Monate lang keine Löhne mehr erhalten und waren nicht mehr in der Lage, sich und ihre Familien zu ernähren. Als die Frauen der Bergarbeiter daraufhin am 7. Oktober mit einem friedlichen Marsch zum Büro des Geschäftsführers protestierten, griff die Polizei gewaltsam ein. In Swasiland führte die Polizei eine Razzia in den Büros des Gewerkschaftsbundes Trade Union Congress of Swaziland durch und stellte führende Gewerkschaftsvertreter unter Hausarrest, um die Feierlichkeiten anlässlich des 1. Mai 2013 zu verhindern. Die Polizei schüchterte die Beschäftigten zudem ein und untersagte das Skandieren von Gewerkschaftsslogans und das Tragen von Spruchbändern.

## Verhaftungen

Um die kollektive Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Schweigen zu bringen, greifen die Regierungen zudem auf Verhaftungen und Inhaftierungen von Gewerkschaftsmitgliedern zurück, die sich aktiv an Schlüsselkampagnen für die Arbeitnehmerrechte beteiligen. In der Republik Kongo wurden die führenden Gewerkschafts-

vertreter Daniel Ngami und Luc Mba Monga im April 2013 von staatlichen Sicherheitsbeamten verhaftet. Beide wurden fünf Tage lang festgehalten, ohne dass Anklage erhoben wurde. Hilaire Eyima, Leiter der Abteilung Französisch am Gymnasium "la Révolution", wurde am 18. April bei sich zu Hause von Polizisten in Zivil verhaftet, weil er Informationen über einen Streik per SMS verschickt hatte. Er wurde auf der Generaldirektion für die Überwachung des Staatsgebietes (DGST) festgehalten. Claude Nzingoula, Dozent an der medizinischen Hochschule in der Hauptstadt Brazzaville, wurde am 19. April bei der Arbeit verhaftet und ebenfalls auf die DGST gebracht. Auch in der Elfenbeinküste müssen Mitglieder der Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) regelmäßig mit Verhaftungen und Inhaftierungen aufgrund legitimer Aktivitäten rechnen. Der Gewerkschaftsvorsitzende Basile Mahan Gahé wurde im April 2011 wegen eines rechtmäßigen Streiks inhaftiert und gefoltert und erlag im September 2013 seinen Verletzungen. In Swasiland wurde der Gewerkschafter Wander Mkhonza im April 2013 verhaftet, weil er angeblich im Besitz aufwieglischer Publikationen einer politischen Organisation sei. Er wurde der Aufwiegelung angeklagt und muss mit bis zu 20 Jahren Haft rechnen. In Mosambik wurde am 26. Mai 2013 der Vorsitzende der Medizinervereinigung Associação Médica de Moçambique, Dr. Jorge Arroz, von der Polizei verhaftet und wegen der Initiierung eines Streiks der Aufwiegelung beschuldigt.

den würden. Angaben der Zambia National Teachers Union (ZNTU) zufolge halte sich die Regierung Sambias nicht an einen Tarifvertrag, der die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorsehe. Obwohl der Vertrag im Juni 2013 umgesetzt werden sollte, ist unklar, wann er in Kraft treten wird.

### Keine Verhandlungen in gutem Glauben

Die Arbeitgeber greifen auf unterschiedliche Taktiken zurück, um echte Tarifverhandlungen zu umgehen, oder sie weigern sich, abgeschlossene Tarifverträge umzusetzen und untergraben somit die Bemühungen der Gewerkschaften um faire Arbeitsnormen. In den Freien Exportzonen Kenias haben Unternehmen wie "New Wide Garments" den Abzug der Gewerkschaftsbeiträge eingestellt und damit gegen den laufenden Tarifvertrag verstoßen. Obwohl eine gerichtliche Anordnung erging, der zufolge das Unternehmen den Tarifvertrag einzuhalten habe, hat die Gewerkschaft die Beiträge für Dezember nicht erhalten. Nach den gescheiterten Verhandlungen in Namibia zwischen der First National Bank (FNB) und der Namibia Bank and Allied Workers Union (NBWU) erklärte das Management, dass Verhandlungen mit einzelnen Beschäftigten über Gehaltserhöhungen stattfin-





BURKINA FASO

| 2

**Gruppen von Beschäftigten, die Gewerkschaften laut Gesetz weder gründen noch beitreten oder ein Gewerkschaftsamt bekleiden dürfen:** Artikel 37 des Erlasses Nr. 2008-700/PRES/PM/DEF vom 14. November 2008 bezüglich der nationalen Streitkräfte besagt: Gewerkschaftliche Berufsverbände von Soldaten und die Beteiligung Militärangehöriger an Gruppen, die der Vertretung beruflicher oder politischer Interessen dienen, sind verboten.

**Verbot oder Einschränkungen bestimmter Arten von Streiks:** Artikel 5 des Gesetzes Nr. 45-60 /AN vom 25. Juli 1960 zur Regelung des Streikrechtes von Beamten und Staatsbediensteten besagt: Jeder Streik, bei dem es nicht um die Vertretung beruflicher oder kollektiver Interessen geht, kann vom Vorsitzenden des Ministerrates untersagt werden. Artikel 36 des für die Justiz geltenden Organgesetzes Nr. 036-2001/AN vom 13. Dezember 2001 besagt: Jede konzertierte Aktion, die die Arbeit der Gerichte unterbindet oder behindert, ist verboten. Richtern ist die Wahrnehmung des Streikrechtes untersagt. Artikel 386 des Arbeitsgesetzes besagt: Die Wahrnehmung des Streikrechtes darf unter keinen Umständen mit der Besetzung eines Betriebes oder seiner unmittelbaren Umgebung einhergehen. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmung drohen strafrechtliche Sanktionen.

Um die Kontinuität der Verwaltung, die Sicherheit von Personen und Gütern zu gewährleisten, können Beamte und Staatsbedienstete verpflichtet werden, ihre Aufgaben zu erfüllen.' Dies erfolgt im Prinzip durch 'individuelle Anordnungen', und 'sofern die Umstände dies erfordern, ist eine kollektive Rückbeordnung der Beamten und Staatsbediensteten einer oder mehrerer staatlicher Verwaltungs- oder Dienststellen, Einrichtungen oder Unternehmen möglich (Artikel 6 des Gesetzes 45-60).



BURUNDI

| 3

**Journalist(inn)en und informell Beschäftigte werden an der Gründung von Gewerkschaften gehindert:** Seit mehr als einem Jahr bemühen sich Journalist(inn)en um die Zulassung ihrer Gewerkschaft, die vom Ministerium abgelehnt wurde. Fünf Gewerkschaften in der informellen Wirtschaft warten auf ihre Zulassung.

Das Gesetz untersagt gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung, enthält aber keinen angemessenen Schutz.

Das Gesetz Nr. 1/015 vom 29. November 2002, das das Vereinigungsrecht und das Streikrecht regelt, besagt, dass Beamtengewerkschaften, um anerkannt zu werden, beim Ministerium für den Staatsdienst, ihrem Arbeitgeber, registriert sein müssen.



CÔTE D'IVOIRE

| 5

Die Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) berichtet über langwierige Gerichtsverfahren, die in verschiedenen Fällen nicht zu einer wirksamen Wiedergutmachung für die ungerechtfertigte Entlassung von Gewerkschaftsführern geführt hat. Insbesondere wurden nach einem Streik methodistischer Lehrer, der im November 2003 von der SYNESEM (Syndicat des Enseignants du Secondaire Méthodiste) organisiert worden war, der Generalsekretär der SYNESEM, Jean-Claude Rabet, und drei weitere Gewerkschaftsführer entlassen. Der Fall wurde dem Obersten Gerichtshof übergeben und ist noch anhängig, sodass diese Lehrer immer noch keine Gewissheit haben.

**Die FESACI berichtet von mehr als dreißig Fällen, in denen Gewerkschaftsmitglieder verhaftet wurden. Am 4. Februar 2013 wurden während eines Streiks 12 Lehrer verhaftet, darunter: LIDA Jean-François, SIE ESSIAGNE Simon, KOUASSI KANGAH C.** Die Lehrer forderten bessere Arbeitsbedingungen. Vom 4. bis 6. März 2014 traten Beamte

beim Ministerium für Bauwesen in den Streik. Er war zusammen mit anderen Gewerkschaften von der FESACI organisiert worden, um höhere Löhne zu fordern. Die Polizei intervenierte und verhaftete 21 Arbeitnehmer, die auf der Polizeiwache festgehalten und erst freigelassen wurden, als die Gewerkschaft eingriff.

Das Ministerium ergriff Disziplinarmaßnahmen gegen diese Gewerkschaftsführer. Der Gewerkschaftsführer Basile Mahan Gahé wurde im April 2011 aufgrund einer rechtmäßigen Streikmaßnahme verhaftet und gefoltert und starb im September 2013 an den Folgen.

Marcel Ette, ehemaliger Generalsekretär der FESACI, Boka Atte, Vorsitzender des Organisationsausschusses des Kongresses, und Felix Kouame, der neu gewählte Generalsekretär der FESACI, wurden am 29. Oktober 2013 vier Stunden lang über die Gewerkschaftswahlen befragt.

Zudem versagen die zuständigen Behörden trotz eines gültigen Tarifvertrages darin, die Gewerkschaftsbeiträge an die Syndicat autonome de l'enseignement primaire public de Côte d'Ivoire (SAEPPCI), die Syndicat libre des enseignants du secondaire général (SYLEG) und die Mitgliedsorganisationen des ISEF (Intersyndical du Secteur Education-Formation) abzuführen.

durch Vertragsarbeiter zu ersetzen, um die Arbeitnehmer einzuschüchtern und den Streik zu brechen.



GABUN

| nicht bewertet

### Rain Forest Management verweigert Verhandlungen:

Rain Forest Management, ein malaysischer Holzverarbeitungsbetrieb, hat Verhandlungen mit der Entente Syndicale des Travailleurs du Gabon (EN.SY.TG) verweigert. Als führende Vertreter der Gewerkschaft den Betrieb zwischen dem 25. und dem 30. September 2013 besuchten, wurden Beschäftigte, die an den Gewerkschaftssitzungen teilnehmen wollten, bedroht und eingeschüchtert. Der EN.SY.TG wurde mitgeteilt, dass etwa 50 Gewerkschaftsmitglieder zur Personalabteilung bestellt worden seien, die ihnen mit Entlassung drohte, falls sie Gewerkschaftsmitglied blieben. Am 10. Oktober 2013 wurde der Gewerkschaftsvorsitzende bei dem Betrieb fälschlicherweise des Diebstahls beschuldigt und verhaftet.

DEMOKRATISCHE  
REPUBLIK KONGO

| 4

Die Confédération Démocratique du Travail (CDT) behauptet, dass der Nationale Arbeitsrat die Tagesordnung der Sitzungen nicht mit den Gewerkschaften abspricht und damit ihre strategischen Möglichkeiten zur Beteiligung an und Einflussnahme auf sozioökonomische Angelegenheiten stark einschränkt.

Zudem ist gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung vor allem in ausländischen Unternehmen ein weit verbreitetes Problem. Die Geschäftsleitung mischt sich in Gewerkschaftswahlen ein, um dafür zu sorgen, dass der von ihr bevorzugte Kandidat gewählt wird. Das Unternehmen Khality geht schlichtweg nicht auf Anfragen von Gewerkschaften auf den Beginn von Tarifverhandlungen ein. Stattdessen verhandelt die Geschäftsleitung individuell mit Arbeitnehmern und unterminiert somit die Bemühungen der Gewerkschaft. Das Unternehmen Tenke Fungurume Mining schreckte nicht davor zurück, streikende Arbeitnehmer



KENIA

| 4

### Stadtverwaltung von Nairobi suspendiert 500 Beschäftigte:

Im September 2013 hat die Stadtverwaltung von Nairobi 500 Beschäftigte suspendiert, einschließlich Gewerkschaftsvertretern, weil sie sich angeblich an einem gesetzeswidrigen Streik beteiligt hatten. Die Polizei setzte Tränengas ein, um einen Protest zur Forderung nach der Inkraftsetzung eines am 1. September 2012 mit der Stadtverwaltung von Nairobi abgeschlossenen Tarifvertrages zu beenden. Die zuständige Beamtin Lillian Ndegwa engagierte private Firmen und Jugendgruppen, um die Beschäftigten zu ersetzen.

**Rechtsverletzungen in FEZ:** Im Januar 2014 hat das FEZ-Bekleidungsunternehmen „New Wide Garments“, das mehr als 6.000 Beschäftigte hat, den Abzug der Gewerkschaftsbeiträge eingestellt und damit gegen den laufenden Tarifvertrag verstoßen. Obwohl eine gerichtliche Anordnung

erging, der zufolge das Unternehmen den Tarifvertrag einzuhalten habe, hat die Gewerkschaft die Beiträge für Dezember nicht erhalten. Ferner stellte die Betriebsleitung die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Entschädigungszahlungen für arbeitsbedingte Verletzungen und die Überstundenbezahlung ein. Die Beschäftigten beschlossen daraufhin einen Streik.

#### Regierung behält nach Lehrerstreik Gehälter ein: Die

Lehrergewerkschaft Kenya National Union of Teachers (KNUT) hat am 18. Juli 2013 eine Vereinbarung über die Beendigung eines Streiks mit der Regierung unterzeichnet. Die Parteien hatten sich darauf verständigt, dass keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Gewerkschaftsmitglieder im Zusammenhang mit dem Streik ergriffen würden und die Lehrkräfte ihre Juni-Gehälter ausbezahlt bekämen. Die KNUT forderte ihre Mitglieder daraufhin zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz auf, aber die Regierung hat ihre Zusage nicht eingehalten und die Juni-Gehälter nicht gezahlt.



LESOTHO

| 3

**Ersatzarbeitskräfte:** Als die National Union of Commerce, Catering and Allied Workers im Zusammenhang mit höheren Löhnen und dem Rückgriff auf Zeitarbeitskräfte einen Streik bei Sun International South Africa begann, beschaffte das Unternehmen Arbeitsgenehmigungen für Ersatzarbeitskräfte aus Betriebseinheiten in Kimberley, Bloemfontein und Thaba Nchu in Südafrika.



MALAWI

| 2

**Entlassungen beim Mimosa Court Hotel:** Das Mimosa Court Hotel, das Landwirtschaftsminister Peter Mwanza gehört, entließ 21 Beschäftigte, weil sie eine Lohnerhöhung gefordert hatten. Die Beschäftigten beschwerten sich zudem darüber, dass Überstunden nicht bezahlt würden, obwohl viele von ihnen 11-Stunden-Schichten pro Tag verrichten. Die Beschäftigten

hatten die Hotelleitung am 25. Mai 2013 schriftlich über ihre Forderungen unterrichtet und für den Fall, dass sie nicht erfüllt würden, mit Streik gedroht.



MALI

| 4

Die Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) berichtet, dass Youssof FOFANA, einstweiliger Generalsekretär der nationalen Polizeigewerkschaft, wegen seiner Mitgliedschaft bei der Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) 2013 und 2014 bedroht und suspendiert wurde. Mitglieder des CSTM-Ausschusses wurden aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivität an andere Posten versetzt. Die Sicherheitsfirma Securicom hielt die Gewerkschaft nicht nur von der Abhaltung einer allgemeinen Sitzung ab, sondern weigerte sich auch, die CSTM zu Verhandlungszwecken anzuerkennen (Februar-März 2014).

Bergbauunternehmen reagierten mit ungerechtfertigten Massenentlassungen von Arbeitnehmern auf Streiks, die im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen aufgenommen worden waren. Etwa 700 bei LTA Mali SA und SEMOS SA beschäftigte Arbeitnehmer wurden während eines Streiks entlassen und durch andere Arbeitnehmer ersetzt.



MAURITIUS

| 4

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Der Arbeitsvertrag von 37 Arbeitnehmerinnen bei dem Zentrum La Colombe wurde geändert, nachdem sie einer Gewerkschaft beigetreten waren. Zu den Änderungen gehörten die Streichung des Rechtes auf bezahlten Jahresurlaub, der Überstundenvergütung und eine neue Arbeitszeitregelung.

Das Gesetz über die öffentliche Ordnung untersagt Demonstrationen, wenn die Nationalversammlung tagt, wodurch das Streikrecht ernsthaft einschränkt wird. Das Arbeitsbeziehungs-

gesetz gestattet es dem Ministerpräsidenten, auch bei legal organisierten Streiks den Obersten Gerichtshof anzurufen, um den Streik verbieten zu lassen und den Konflikt einem Schiedsverfahren zu unterziehen, wenn durch den Streik eine Branche oder ein Dienst ernsthaft betroffen wäre oder Arbeitsplätze gefährdet würden.



MOSAMBIK

| 3

#### **Vorsitzender der Associação Médica de Moçambique verhaftet:**

Im Mai 2013 legten Beschäftigte des Gesundheitswesens zehn Tage lang die Arbeit nieder, um Lohnerhöhungen, eine Standardisierung und die Anpassung der Preise auf der Unfallstation zu fordern. Am 26. Mai 2013 wurde der Vorsitzende der Medizinervereinigung Associação Médica de Moçambique, Dr. Jorge Arrozo, von der Polizei verhaftet und wegen der Initiierung des Streiks der Aufwiegelung beschuldigt. Er wurde einige Stunden später wieder freigelassen.

**Befugnis der Behörden oder Arbeitgeber, einen Streik zu verhindern oder zu beenden, indem der Konflikt einem Schiedsverfahren unterzogen wird:** Laut Arbeitsgesetz kann ein Streik auf den Beschluss des Vermittlungs- und Schiedsgremiums hin beendet werden.

**Übermäßige zivil- oder strafrechtliche Sanktionen für Beschäftigte oder Gewerkschaften, die sich an nicht genehmigten Streiks beteiligen:** Laut Arbeitsgesetz stellt jeder Verstoß gegen die Artikel bezüglich des Rechtes Nichtstreikender auf Arbeit und der Aufrechterhaltung eines Mindestdienstes ein Disziplinarvergehen dar, so dass Streikende mit zivil- und strafrechtlichen Strafen belegt werden können. Zudem sieht der Entwurf des Staatsbedienstetengesetzes Haft- und Geldstrafen für Fälle vor, in denen ein Streikposten die normalen Arbeitsabläufe behindert.



NAMIBIA

| 3

**First National Bank umgeht Gewerkschaft:** Nach den gescheiterten Verhandlungen zwischen der First National Bank (FNB) und der Namibia Bank and Allied Workers Union (NBWU) erklärte das Management, dass Verhandlungen mit einzelnen Beschäftigten über Gehaltserhöhungen stattfinden würden. Die Gewerkschaft machte deutlich, dass dies einen Verstoß gegen die Anerkennungsvereinbarung zwischen der FNB und der Gewerkschaft darstelle. Während der Verhandlungen hatte die Bank mit der Bedrohung und Einschüchterung gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter zudem auf unlautere Arbeitspraktiken zurückgegriffen.

#### **Behördliche Befugnis, Gewerkschaften im Alleingang aufzulösen, vorübergehend zu verbieten oder deren Zulassung aufzuheben:**

Der zuständige Regierungsbeamte (Labour Commissioner) kann die Registrierung aufheben, wenn Gewerkschaften die Auflagen des Gesetzes nicht erfüllen. Jede seiner Entscheidungen kann jedoch vor dem Arbeitsgericht angefochten werden.



NIGERIA

| 5

**Hindernisse für die Gründung von Organisationen:** 50 Mitglieder sind für die Registrierung einer Gewerkschaft erforderlich (Artikel 3 Absatz 1 des Gewerkschaftsgesetzes). Anträge auf Eintragung müssen vom Minister genehmigt werden (Artikel 3 Absatz 2 des Gewerkschaftsgesetzes). Die Genehmigung des Ministers erfolgt entsprechend „seinem Dafürhalten, dass es zweckmäßig ist, die Gewerkschaft zu registrieren“ (Artikel 3 Absatz 2 des Gewerkschaftsgesetzes). Weiterhin hat der zuständige Beamte das Recht, die Registrierung aufgrund dessen zu verweigern, dass ordnungsgemäße Einwände erhoben wurden oder dass ein Ziel der Gewerkschaft rechtswidrig ist (Artikel 5 Absatz 3 des Gewerkschaftsgesetzes). Im Gesetz ist nicht näher bestimmt, was unter einem ordnungsgemäßen Einwand oder einem rechtswidrigen Zweck zu verstehen ist. Nicht registrierte Gewerkschaften und deren Funktionäre oder Mitglieder, die

die Organisation einer Gewerkschaft betreiben, machen sich strafbar (Artikel 2 Absatz 3 des Gewerkschaftsgesetzes). Eine Gewerkschaft kann erst nach Ablauf einer Bekanntgabefrist von drei Monaten registriert werden. Die Frist beginnt erst mit dem Datum zu laufen, zu dem der zuständige Beamte einen Registrierungsantrag im Amtsblatt veröffentlicht. Nach 3 Monaten steht dem zuständigen Beamten ein unbefristeter Zeitraum zu, in dem er prüfen kann, ob die Voraussetzungen für die Registrierung (d. h. kein ordnungsgemäßer Einwand erhoben, keine rechtswidrigen Ziele, Einhaltung der Anforderungen des Gesetzes und der Verordnungen) erfüllt sind (Artikel 5 des Gewerkschaftsgesetzes).

**Tarifverhandlungsrecht:** Das Gesetz über Arbeitskämpfe geht zwar von der Existenz von Kollektivvereinbarungen für die Beilegung von Arbeitskämpfen aus, jedoch legt es keine Verfahrensweisen zur Förderung von Kollektivverhandlungen fest. Alle Kollektivvereinbarungen müssen beim Minister hinterlegt werden, in dessen Ermessen es liegt anzuordnen, dass eine Vereinbarung oder ein Teil davon für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, auf die sie sich bezieht, verbindlich ist (Artikel 3 des Gesetzes über Arbeitskämpfe). Ferner hat der Minister weitreichende Befugnisse, um sich mit Streitigkeiten zu befassen, die bei Kollektivvereinbarungen auftreten (Artikel 5 und 17 des Gesetzes über Arbeitskämpfe). Löhne sind zwar nicht von Kollektivverhandlungen ausgenommen, jedoch ist die Genehmigung des Ministers einzuholen, bevor eine Lohnerhöhung von einem Arbeitgeber gewährt oder durch ein Schiedsgericht oder Gericht zuerkannt wird (Artikel 19 des Gesetzes über Arbeitskämpfe). Nach Hinterlegung eines neuen Tarifvertrags kann der Minister anordnen, dass nur ein Teil der Bestimmungen des Tarifvertrags verbindlich ist (Artikel 3 des Gesetzes über Arbeitskämpfe).

**Streikrecht:** Das Gewerkschaftsgesetz und das Gesetz über Arbeitskämpfe erlauben zwar Streikmaßnahmen, aber nur im Zusammenhang mit bestimmten Arten von Konflikten, nach Zustimmung der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder und zu bestimmten Zeiten (d. h. nach einem Vermittlungsversuch, aber vor einer Schlichtung und einem Schiedsverfahren). Die Teilnahme an gesetzwidrigen Streikmaßnahmen ist mit Strafen bedroht. Außerdem kann der Minister jederzeit die Zwangsschlichtung von Konflikten anordnen. Eine Streitpartei darf Streikmaßnahmen nur ergreifen, wenn die Streitparteien alle vereinbarten Streitschlichtungsverfahren durchgeführt und/oder versucht haben, die Angelegenheit durch Mediation beizulegen. Weiterhin ist es eine Straftat, sich an Streikmaßnahmen zu beteiligen, wenn: ein Schlichter ernannt wurde, eine Streitigkeit der Schiedsinstanz für Arbeitskonflikte vorgelegt wurde, ein Schiedsspruch eines Schiedsgerichts vom Minister für verbindlich erklärt wurde, die Streitigkeit an das nationale

Arbeitsgericht verwiesen wurde oder das Gericht entschieden hat (Artikel 18 des Gesetzes über Arbeitskämpfe).



REPUBLIK KONGO

**Mitglieder eines Bündnisses von Lehrergewerkschaften verhaftet und schikaniert:** Daniel Ngami, der Co-Vorsitzende der CPRE (Concertation pour la Revalorisation de la Profession d'Enseignant) wurde am 1. April von staatlichen Sicherheitsbeamten verhaftet. Luc Mba Monga, ebenfalls Mitglied der CPRE, wurde am Tag darauf festgenommen.

Beide wurden fünf Tage lang festgehalten, ohne dass Anklage erhoben wurde. Nach seiner Freilassung musste Daniel Ngami in den staatlichen Medien eine Erklärung verlesen, in der die Lehrkräfte zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz aufgefordert wurden.

Andere CPRE-Mitglieder wurden ebenfalls belästigt und eingeschüchtert und sind nach der Durchsuchung ihrer Häuser ohne Durchsuchungsbefehl untergetaucht.

**Gewerkschafter von den Behörden bedroht:** Seit dem Beginn eines Streiks am 25. Februar 2013 werden Gewerkschafter/innen und Lehrkräfte von den politischen und staatlichen Behörden bedroht und eingeschüchtert, vor allem von der Direction générale de la surveillance du territoire (DGST), der Direction départementale de la surveillance du territoire (DDST) und vom Präsidialamt.

Am 5. März 2013, als die führenden Vertreter der CPRE eine Sitzung in einem der Räume des INRAP (Institut national de recherche à l'appui pédagogique) abhielten, stürmte Polizeisprecher Jean Aïve Alakoua in den Raum und drohte den Gewerkschaftern, dass Jagd auf jeden einzelnen von ihnen gemacht werde, wenn der Streik nicht beendet werde.



## SAMBIA

| 5

**Streikende Beschäftigte entlassen:** On 14. Oktober 2013 legten rund 3.000 Beschäftigte bei Shoprite Holdings wegen der Löhne und Arbeitsbedingungen die Arbeit nieder. Der National Union of Commercial and Industrial Workers wurde von der Betriebsleitung mitgeteilt, dass alle Beschäftigten, die sich an dem Streik beteiligt hätten, entlassen würden. Wenn sie ihren Arbeitsplatz zurückwollten, müssten sie sich erneut bewerben.

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Der Stadtrat von Kitwe hat Disziplinarmaßnahmen gegen führende Gewerkschaftsvertreter und -mitglieder ergriffen, die sich wegen Gehaltsverzügen an einer längeren Arbeitsniederlegung beteiligt hatten. Zwei Gewerkschaftsfunktionäre der Zambia United Local Authority Workers Union (ZULAWU), die mit dem Streik in Verbindung gebracht wurden, wurden suspendiert. Der stellvertretende Sekretär des ZULAWU-Ortsverbandes Kitwe, Stephen Kamponge, sowie Joshua Phiri wurden versetzt, um künftige Aktivitäten zu verhindern.

**Verstoß gegen Tarifvertrag:** Angaben der Zambia National Teachers Union (ZNTU) zufolge halte sich die Regierung nicht an einen Tarifvertrag, der die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorsehe. Obwohl der Vertrag im Juni 2013 umgesetzt werden sollte, ist unklar, wann er in Kraft treten wird. Die Gewerkschaft hat mit Streik gedroht, falls die Regierung den Tarifvertrag weiterhin missachtet.



## SIERRA LEONE

| 4

Die Seefahrergewerkschaft Sierra Leone Seamen's Union (SLSU) berichtet über intensive Drohungen gegen Gewerkschafter seitens der Geschäftsleitung des Unternehmens „ShipManagement“. Den Beschäftigten wurde gesagt, dass sie entlassen und auf eine schwarze Liste gesetzt würden, wenn sie auch weiterhin die Aushandlung eines Tarifvertrags forderten.

### Arbeitgeber weigert sich, Gewerkschaftsbeiträge abzu-

**ziehen:** African Minerals Limited weigert sich, die Gewerkschaftsbeiträge von den Löhnen der Beschäftigten abziehen, womit das Unternehmen gegen die innerstaatlichen Arbeitsgesetze verstößt. Das Ministerium für Beschäftigung, Arbeit und soziale Sicherheit hat auf diesen Verstoß nicht reagiert.



## SIMBABWE

| 5

**Farai Katsande suspendiert:** Farai Katsande, der Vorsitzende der Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union, wurde am 15. Oktober 2013 von der Infrastructure Development Bank of Zimbabwe suspendiert, weil er angeblich unentschuldig von der Arbeit ferngeblieben war, als er an einer Gewerkschaftsaktivität in Kenia teilgenommen hatte. Zuvor hatte die Bankleitung versucht, Farai Katsande durch eine Beförderung in eine leitende Position, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ausschließt, an Gewerkschaftsaktivitäten zu hindern.

### 21 führende Gewerkschaftsvertreter wegen Streik

**entlassen:** Im Januar wurden 21 führende Gewerkschaftsvertreter entlassen, weil sie angeblich federführend bei einem Arbeitskampf bei der Falcon Gold Dalny Mine in Kadoma gewesen waren. Zwei von ihnen wurden unter unklaren Umständen wieder eingestellt, was die Beschwerdeführer als Taktik des „Teilens und Herrschens“ bezeichneten.

Am 15. Mai gingen die übrigen 19 Beschäftigten vor das Arbeitsgericht, um ihre Entlassung anzufechten.

Angaben der National Mine Workers' Union of Zimbabwe (NMWUZ) zufolge gefährde Falcon Gold Dalny Mine die Existenz einer zugelassenen Gewerkschaft. Nach dem Streik im Januar wurde der gesamte Ortsverband der Gewerkschaft entlassen.

### Polizeigewalt gegenüber Ehefrauen streikender Berg-

**arbeiter in Hwange:** Am 7. Oktober 2013 setzte die Polizei Tränengas ein und verprügelte über 100 Frauen, die ihre Kinder bei sich hatten und gegen das Unternehmen Hwange Colliery Company Limited protestierten. Die Frauen hatten 20 km zu Fuß zurückgelegt, um vom Geschäftsführer die Zahlung der seit mehr als fünf Monaten ausstehenden Löhne ihrer Männer zu fordern. Zwei Frauen wurden schwer verletzt und in ein Krankenhaus eingeliefert. Im April 2013 suspendierte

das Unternehmen 520 Beschäftigte im Zusammenhang mit Lohnkonflikten und berief sich auf einen Verstoß gegen seinen Verhaltenskodex. Die Beschäftigten hatten im Zusammenhang mit Mitarbeiter-Beteiligungsprogrammen gestreikt, die Hwange Colliery Company nicht wie vereinbart angeboten hatte.



## SÜDAFRIKA

| 1

Die Vereinigungsfreiheit wird geschützt durch Artikel 18 und 23 der Verfassung der Republik Südafrika 1996 (in geänderter Fassung) und durch Kapitel II des Arbeitsbeziehungsgesetzes von 1995 (in geänderter Fassung). Abschnitt 5 verbietet Diskriminierung von Beschäftigten, die ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit wahrnehmen, oder von Arbeit suchenden Personen aufgrund einer früheren, aktuellen oder künftigen Mitgliedschaft in oder Beteiligung an einer Gewerkschaft, einem Gewerkschaftsbund oder an den rechtmäßigen Tätigkeiten einer Gewerkschaft bzw. eines Gewerkschaftsbundes.

Das Recht auf Kollektivverhandlungen ist für jede Gewerkschaft, jede Arbeitgeberorganisation und jeden Arbeitgeber geschützt durch Artikel 23(5) der Verfassung der Republik Südafrika 1996 (in geänderter Fassung). Kollektivverhandlungen werden geregelt in Kapitel III des Arbeitsbeziehungsgesetzes von 1995. Dieses sieht vor, dass für den Abschluss und die Umsetzung von Kollektivvereinbarungen Tarifräte gegründet werden. Verbindlich sind Kollektivvereinbarungen für die Tarifparteien und ihre Mitglieder und auch für Beschäftigte, die nicht Mitglieder der an der Kollektivvereinbarung beteiligten Gewerkschaft sind, sofern die Mitglieder der Gewerkschaftsseite die Mehrheit der Belegschaft am Arbeitsplatz stellen.

Das Streikrecht wird ausdrücklich geschützt durch Artikel 23(2) der Verfassung sowie Abschnitt 64 des Arbeitsbeziehungsgesetzes. Allerdings gelten Einschränkungen beim Streikrecht dort, wo eine einschlägige Kollektivvereinbarung existiert, oder wo die Streitsache sich nicht auf das Recht der gewerkschaftlichen Organisation bezieht und an eine Schiedsstelle oder an das Arbeitsgericht verwiesen werden muss (durch eine Kollektivvereinbarung) oder kann (aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung) (Abschnitt 65 Arbeitsbeziehungsgesetz).

**Massaker von Marikana:** Am 16. August 2012 schoss die Polizei auf streikende Bergarbeiter und tötete dabei 34 Men-

schen an der Lonmin Mine. Die Woche davor wurden 10 Leute während der Auseinandersetzungen getötet, darunter zwei Polizisten und zwei Sicherheitsbedienstete. Die Marikana Kommission wurde von der Regierung einberufen, um die Gewalt zu untersuchen und wird voraussichtlich die Untersuchungen am 31. Juli 2014 abschließen.



## SWASILAND

| 5

### Unterdrückung von Gewerkschaftsaktivitäten während globaler Aktionswoche:

Vincent Ncongwane, der Generalsekretär des Trade Union Congress of Swaziland, wurde verhaftet und unter Hausarrest gestellt, weil er versucht hatte, am 5. September 2013 einen angeblich illegalen Protest zu organisieren. Der TUCOSWA hatte sich jedoch an das Gesetz gehalten und am 15. August 2013 sowohl gegenüber der Polizei als auch gegenüber der für Gewerkschaften zuständigen Beamtin (Labour Commissioner) einen Protestmarsch während der globalen Aktionswoche angekündigt. Die Commissioner of Labour behauptete, die Ankündigung nicht erhalten zu haben und argumentierte, dass der TUCOSWA keine Proteste organisieren dürfe, weil er nicht als Gewerkschaftsdachverband zugelassen sei.

Jay Naidoo, Alec Muchadehama und Paul Verryin, die als internationale Experten zu einer globalen Anhörung über die Zustände in Swasiland eingeladen worden waren, sowie Paliani Chinguwo vom Gewerkschaftlichen Koordinierungsrat für das südliche Afrika (SATUCC), wurden bei ihrer Ankunft in Manzini am 5. September 2013 auf dem Polizeirevier verhört.

Am 4. und 5. September wurden Vertreter/innen von IGB, COSATU, FES/DGB und IndustriALL rund um die Uhr von der Polizei verfolgt. Wenige Stunden vor dem geplanten Beginn einer globalen Anhörung über die Zustände in Swasiland drangen Polizei und Militär in den Veranstaltungsort ein und versperrten den Sitzungsraum. Ranghohe Polizeibeamte erklärten, dass sie mündlich angewiesen worden seien, die Anhörung zu verhindern, wofür sie jedoch keine gerichtliche Anordnung vorweisen konnten.

**Polizeirazzia in TUCOSWA-Hauptbüro:** Die Polizei hat am 1. Mai 2013 um 8 Uhr morgens eine Razzia im Hauptbüro des TUCOSWA durchgeführt und den TUCOSWA-Präsidenten,



Barnes Dlamini, sowie den 1. stellvertretenden Generalsekretär, Mduduzi Gina, verhaftet. Zuvor waren bereits Vincent Ncongwane, der Generalsekretär des TUCOSWA, Muzi Mhlanga, der 2. stellvertretende Generalsekretär, und Jabulile Shiba, der Schatzmeister der Organisation, verhaftet worden, die an diesem Morgen unter Hausarrest gestellt wurden. Die vom TUCOSWA auf einem Sportplatz in Manzini organisierten Feierlichkeiten anlässlich des 1. Mai mussten abgesagt werden, da die Polizei den Beschäftigten das Skandieren von TUCOSWA-Slogans und das Tragen von TUCOSWA-Spruchbändern untersagte.

**Gewerkschafter verhaftet:** Am 12. April 2013 wurde Wander Mkhonza erneut am Grenzübergang Lavumisa verhaftet. Es wurde ihm vorgeworfen, im Besitz aufwieglerischer Publikationen einer politischen Organisation zu sein.

Premierminister Sibusiso Barnabas Dlamini hat in einer Rede vor den Chefs halbstaatlicher Unternehmen gewarnt, dass die Betriebsleitungen nur mit Gewerkschaften verhandeln sollten, die „vom swasiländischen Rechtssystem anerkannt werden und innerhalb dieses Systems arbeiten“, mit anderen Worten, keine Verhandlungen mit dem TUCOSWA.



## UGANDA

| 3

Die Verhaftung von Gewerkschaftern ist nicht ungewöhnlich. Ezra Kanyana von der Künstlergewerkschaft und Basra Stephen von der Gartenbaugewerkschaft wurden verhaftet, als sie die Einführung eines Mindestlohns forderten. Demonstrationen werden oftmals verboten. Beispielsweise wurden die Führungsspitzen der Central Organization of Free Trade Unions (COFTU) und der National Organisation of Trade Unions (NOTU) am 1. Mai 2013 während der Maikundgebungen verhaftet, als sie einen Mindestlohn forderten. Sie wurden zwei Tage lang auf der Polizeiwache in Kampala festgehalten, bevor sie schließlich gegen Kautions freigelassen wurden.



## TANSANIA

| 3

Als die Beschäftigten der Eisenbahnbehörde Tanzania-Zambia Railway Authority (TAZARA) für die Zahlung ausstehender Löhne für die Monate Mai, Juni, Juli und August streikten, entließ das Management 826 Beschäftigte im Tanzania Cost and Profit Centre, 120 in Dar es Salaam, 53 in Mbeya, 63 bei Kongolo Quarry und fünf in der Bausparte. Am 29. August 2013 hob die TAZARA-Direktion den Beschluss des Managements, die 1.067 Beschäftigten zu entlassen, auf. Die Zahlung der ausstehenden Löhne und Gehälter wird jedoch nach wie vor abgelehnt, weshalb die TAZARA Railway Workers Union (TRAWU) beschloss, den Streik fortzusetzen.

# Amerika

## Der Kampf für die Arbeitnehmerrechte

Eine der größten Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung in Gesamtamerika ist derzeit der Kampf für die Achtung und Inkraftsetzung der Gewerkschaftsrechte. Obwohl viele Länder über eine angemessene Gesetzgebung verfügen, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Recht auf die Gründung einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen in der Praxis nach wie nicht wahrnehmen.

Verschlimmert wird die Situation dadurch, dass die schweren Verletzungen der Vereinigungsfreiheit in der gesamten Region Hand in Hand gehen mit völliger Straffreiheit für diejenigen, die die Rechtsverletzungen begehen.

Aus diesem Grund hat der Gesamtamerikanische Gewerkschaftsbund (TUCA) das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen ganz oben auf die Gewerkschaftsagenda gesetzt.

Um die Organisations- und Mobilisierungskapazitäten der Beschäftigten auf den amerikanischen Kontinenten auszubauen, führen wir gegenwärtig die Kampagne "Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Selbstreform" durch.

Das Rückgrat unseres Arbeitsplans ist die Forderung nach einer Arbeitsrechtsreform, um unsicheren Beschäftigungsformen entgegenzutreten und Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen für zahlreiche Gruppen von Beschäftigten zu beseitigen.

Unser Kampf gegen alle prekären Beschäftigungsformen wird durch umfassende Organisierungsbemühungen in der informellen Wirtschaft untermauert. Dies dient als Plattform für den Beginn legitimer Tarifverhandlungen und eines sozialen Dialogs.

Die gesamtamerikanische Gewerkschaftsbewegung ist sich bewusst, dass Wirtschaftswachstum alleine nicht ausreicht, um für Gleichheit zu sorgen.

Die Welt hat inzwischen erkannt, dass die Privatisierungen und sonstigen neoliberalen Maßnahmen in Lateinamerika katastrophale Folgen gehabt haben. Es war in der Tat ein ausgezeichnete Deal für einige wenige, bei dem jedoch die Interessen der großen Mehrheit der Menschen ignoriert wurden.

Erst kürzlich haben wir erlebt, dass Länder wie Peru oder Paraguay erstaunliche Wachstumsraten zu verzeichnen haben, aber weiterhin 70 bis 80 Prozent der Beschäftigten

im informellen Sektor tätig sind. Auf diese Weise lässt sich die Ungleichheit nicht abbauen.

Eine Mindestlohnpolitik in Verbindung mit der Förderung der Vereinigungsfreiheit, des Tarifprozesses und der sozialen Sicherheit für alle ist das durchschlagendste Instrument, über das ein Land verfügt, um die Armut zu bekämpfen.

Leider haben bisher nur wenige Regierungen dieses klare Konzept begriffen. Infolgedessen ist in Gesamtamerika ein sehr heterogenes Bild entstanden.

Während in Ländern wie Uruguay, Argentinien und Brasilien zwischen 60 und 90 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag fallen, wird dieses Recht in vielen anderen Ländern nur in der Gesetzgebung, nicht jedoch in der Praxis anerkannt.

Ein Beispiel ist Paraguay, wo die Arbeitgeber und aufeinanderfolgende Regierungen seit mehreren Jahrzehnten in aggressiver Weise gegen die Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften vorgehen. Seinen Höhepunkt hat diese Attacke während der illegitimen Regierung von Federico Franco (2012-2013) erlebt, als Gewerkschaften auf den bloßen Antrag des Arbeitgebers hin die Zulassung entzogen wurde.

Das Fehlen einer Garantie für das Recht auf Tarifverhandlungen erklärt, warum so gut wie keine Tarifverhandlungen stattfinden und nur magere zwei Prozent der Bevölkerung unter einen Tarifvertrag fallen.

In Guatemala werden nach wie vor zahlreiche Verbrechen an Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern begangen, und seit 2007 wurden dort mindestens 73 Gewerkschafter/innen ermordet.

Dieses Klima der Gewalt hat den IGB dazu veranlasst, dieses kleine mittelamerikanische Land zum gefährlichsten Ort der Welt für die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten zu erklären. Dieser gewerkschaftsfeindliche Terror wird durch die völlige Straffreiheit der Täter und der geistigen Urheber dieser Verbrechen noch verschlimmert.

Und auch in Kolumbien halten die Gewalt gegenüber Gewerkschaftern und die Straffreiheit der Verantwortlichen an, obwohl die Regierung Maßnahmen angekündigt hat, um die ungehinderte Wahrnehmung der Gewerkschaftsrechte zu garantieren.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen überall auf der Welt in vorderster Front, wenn es darum geht, für

den Schutz ihrer Menschenrechte zu kämpfen, wie es der IGB kürzlich ausgedrückt hat. Wie bei jedem Kampf müssen sich die Mitglieder und die führenden Vertreter/innen der Gewerkschaften sowohl der gegenwärtigen Situation als auch der Zukunftstrends bewusst sein, um sich gegen die Angriffe wehren zu können.

Darum ist die Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten zu einem so unerlässlichen Instrument für die Gewerkschaften geworden.



## ARGENTINIEN

| 4

### Gegen Gewerkschaften gerichtete Diskriminierung

**beim Unternehmen NASA:** Im August 2013 forderten die in der Asociación Trabajadores del Estado (ATE) organisierten Beschäftigten des Unternehmens Nucleoeléctrica Argentina S.A. (NASA), als Gewerkschaftsgremium an den paritätischen Verhandlungen beteiligt zu sein. Zudem prangern sie die vom Unternehmen durch den Ausschluss der ATE von den Verhandlungen praktizierte Diskriminierung an, da den Arbeitnehmern dadurch verschiedene beschäftigungsbezogene Leistungen vorenthalten bleiben.

### Pharmaindustrie geht strafrechtlich gegen Gewerkschafter vor:

Der argentinische Gewerkschaftsbund Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) berichtete im November 2013, dass die Pharmaindustrie eine Verfolgungskampagne gegen führende Vertreter der Gewerkschaft der Pharmareferenten (Asociación de Agentes de Propaganda Médica - AAPM-CTA) begonnen habe, einschließlich gegen deren Generalsekretär und Mitglied des TUCV-Vorstandes, Ricardo Peidro.

Laut CTA haben die Arbeitgeber der Pharmaindustrie, die in der Cámara Argentina de Especialidades Medicinales (CAEMe), der Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA) und der Cámara Empresaria de Laboratorios Farmacéuticos (COOPERALA) zusammengeschlossen sind, beschlossen, im Rahmen der Protestmaßnahmen, die von der AAPM aufgrund der Weigerung der Arbeitgeberverbände, in gutem Glauben zu verhandeln, ergriffen worden waren, Strafverfahren gegen die Beschäftigten und deren Anführer einzuleiten.

Gemäß der Mitteilung der CTA beschloss die Pharmaindustrie, über die Gruppe ROEMMERS (die Nr. 1 in Argentinien) Strafanzeige gegen die protestierenden Beschäftigten zu erstatten, darunter führende Vertreter der AAPM, die auch Posten bei der CTA bekleiden.

**Repression in Feuerland:** Im August 2013 ging die Verwaltung der Provinz Feuerland als Reaktion auf die jüngsten gewerkschaftlichen Kämpfe gegen Aktivisten vor. Die sozialen Proteste werden dadurch, dass Lehrkräfte und Fahrpersonal vor Gericht gestellt werden, zu einer Straftat. Der Konflikt entstand durch die Nichteinhaltung der paritätischen Vereinbarungen seitens der Provinzverwaltung, da ihre Vertreter nicht anwesend waren und die Angelegenheiten hinauszögerten. Zudem wurden

Arbeitnehmer, die zur Verteidigung des nationalen Sozialversicherungsinstituts Protestmaßnahmen ergriffen, mit Sanktionen und Lohnabzügen bestraft.

### Verfolgung von Gewerkschaftern in Buenos Aires:

Im Juni 2013 drohte der Gouverneur der Provinz Buenos Aires, Daniel Scioli, mit der Einleitung eines Strafverfahrens wegen Erpressung und Nötigung gegen den Generalsekretär des Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA), nur weil die Gewerkschaft sich für eine hochwertige öffentliche Bildung in der Provinz Buenos Aires einsetzt.

### Gewerkschaftlich motivierte Entlassungen bei Telefónica:

Am 7. Mai 2013 führten die in der Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones (UETTel) organisierten Arbeitnehmer vor dem Hauptsitz von Elecnor Argentina S.A., einem Subunternehmen von Telefónica, aufgrund „der Entscheidung der Geschäftsleitung, 300 Beschäftigte zu entlassen“, eine Protestkundgebung durch. Laut den Gewerkschaftern verstößt die Maßnahme gegen die Vereinigungsfreiheit, da es sich bei den entlassenen Beschäftigten um Gewerkschaftsmitglieder handelte. Aufgrund des Drucks und der gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen zwang Telefónica de Argentina Elecnor dazu, die die entlassenen Beschäftigten wieder einzustellen.



## BOLIVIEN

| 3

### Zusammenstoß zwischen Polizei und Gewerkschaftsdemonstranten:

Mindestens sieben Menschen wurden verletzt, als es am 6. Mai 2013 zu einem Zusammenstoß zwischen Gruppen von Demonstranten und der Polizei kam, die Tränengas einsetzte, um eine Schnellstraße zu räumen, die Mitglieder des Gewerkschaftsbundes Central Obrera Boliviana (COB) blockiert hatten. Der stellvertretende Innenminister, Jorge Perez, sagte auf einer Pressekonferenz, dass drei der Verletzten Polizisten und vier Demonstranten seien, die an dem Protest beteiligt waren, den die Gewerkschaft in der Nähe der Stadt Cochabamba organisiert hatte. Die Polizei nahm 37 Demonstranten fest, die jedoch einige Stunden später wieder freigelassen wurden, nachdem ihre Personalien aufgenommen worden waren. Der COB hatte die Straßenblockaden sowie einen Hungerstreik in staatlichen Krankenhäusern organisiert, um Präsident Evo Morales dazu zu veranlassen, Änderungen

am Rentengesetz in Kraft zu setzen, um die Ruhestandsbezüge zu verbessern.



BRASILIEN

| 3

### **Gewerkschaftsfeindliche Praktiken bei SABESP:**

Im August 2013 baute die Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (SABESP) Arbeitsplätze ab, was auch die Entlassung von 31 Gewerkschaftsführern beinhaltet.

**Gewerkschaftsfeindlichkeit bei TV Paraíba:** Im Juli 2013 begann das Unternehmen Televisão Paraíba nach der Gründung des Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão de Campina Grande, mit Mobbing und der Entlassung der Gewerkschaftsführer aktiv gegen die Gewerkschaft vorzugehen.

### **Gewerkschaftsfeindliche Praktiken bei der Banco**

**Santander:** Am 11. April 2013 verzögerten die brasilianischen Mitarbeiter von Grupo Santander zum Zeichen des Protests die Öffnung von Filialen, um zu erreichen, dass Entlassungen, Arbeitsplatzrotation, missbräuchliche Zielsetzungen und Mobbing ein Ende nehmen. Gleichzeitig forderten sie bessere gesundheitliche Bedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, Chancengleichheit sowie auch die Anerkennung der Ruheständler.

Die Maßnahme fand im Rahmen des „Nationalen Tags des Kampfes“ statt, an dem im ganzen Land eine Reihe von Protestkundgebungen abgehalten wurden, bei denen einige, für die Bankangestellten nachteilige Praktiken der Bank angeprangert wurden, die sich auch auf den Kundenservice auswirken.

Santander reichte seinerseits Klage wegen ideellen Schadens gegen die Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região, die Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC/SP) und die Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF) ein. Das Unternehmen begründete die Klage damit, dass die Maßnahmen dieser Organisationen dem Image von Santander (...) „einen nicht wieder gutzumachenden Schaden zugefügt haben, der schon fast an Vernichtungswut grenzt“.

Die Bank hat ein Gericht eingeschaltet, obwohl diese Frage eigentlich auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen geklärt werden

sollte. Laut CONTRAF hat der Finanzkonzern diese gegen die Gewerkschaften gerichtete Strategie 2011 begonnen, um die Arbeitnehmervertretung einzuschüchtern.

**Konflikt im Gastgewerbe von Curitiba:** Am 30. November 2013 haben die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe in Curitiba die Arbeit niedergelegt, um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu fordern. Angaben der für diesen Sektor zuständigen Gewerkschaft CONTRATUH (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade) zufolge sollen die Arbeitgeber daraufhin eine gerichtliche Verfügung erwirkt haben, um den Streikenden lautstarke Demonstrationen in unmittelbarer Nähe der an dem Konflikt beteiligten Hotels bzw. Restaurants zu untersagen.

### **Kein Streikrecht für Beamte im öffentlichen Dienst**

**von Roraima:** Im Juli 2013 war ein Streik von Beamten der Zivilpolizei des Bundesstaates Roraima vom Arbeitsgericht für gesetzeswidrig erklärt worden. Laut dem Richter hatte die Gewerkschaft zwar alle Kriterien für die Ausrufung des Streiks erfüllt, aber der Sektor gelte als „wesentlicher Dienst“ für die Bevölkerung.

Im Jahr 2012 richtete sich eine gerichtliche Entscheidung gegen die Beamten im Bildungssektor von Roraima, da das Ende ihres Streiks angeordnet wurde. Die Fortsetzung des Streiks hätte die Zahlung eines täglichen Bußgelds von 100.000 BRL (43.000 USD) für die Gewerkschaft, 2.000 BRL (860,00 USD) für jeden Gewerkschaftsführer und 200 BRL (86,00 USD) pro Streikendem nach sich gezogen.



CHILE

| 3

**Walmart in Chile gegen Tarifverhandlungen:** Als Walmart im Juli 2013 mit einem offiziellen Tarifvertrag konfrontiert wurde und um den Forderungen der Beschäftigten nicht nachgeben zu müssen, drohte das Unternehmen mit Entlassungen. Das einzige Zugeständnis, zu dem es sich bereit erklärte, war eine Erhöhung der Löhne um 159 Chilenische Pesos (31,8 US-Cent).

### **Starbucks handelt nicht in gutem Glauben mit**

**Gewerkschaft:** Im Oktober, als Starbucks Rekordgewinne verkündete, lehnte das Unternehmen sämtliche Forderungen

der Gewerkschaft seiner Beschäftigten ab, darunter auch einen Tarifvertragsentwurf. Mit der Behauptung, dass seine Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt würde, erklärte das Unternehmen, dass es grundlegende Leistungen für die Arbeitnehmer/innen, d.h. Zulagen für Fahrtkosten und Zwischenmahlzeiten sowie die den Beschäftigten zustehenden bezahlten Krankheitstage, nicht bezahlen könne.

Die meisten der Beschäftigten sind jung und unter 25 Jahre alt und werden in der Geschäftsordnung des Unternehmens ironischerweise als „Partner“ bezeichnet. Starbucks vertritt die Ansicht, dass „Gewerkschaften unnötig“ und gewerkschaftliche Organisation ein Synonym für „Verrat und Misstrauen gegenüber der Geschäftsleitung“ sind. Das Unternehmen setzt sämtliche Hebel in Bewegung, um den Tarifprozess zunichtemachen und hält die Arbeitnehmer/innen durch Einschüchterungsmaßnahmen und unmittelbare Vergeltungsmaßnahmen davon ab, der Gewerkschaft beizutreten. Bereits viermal wurde das Unternehmen im Jahr 2012 wegen Verletzung von Gewerkschaftsrechten verurteilt und der Oberste Gerichtshof Chiles bestätigte kürzlich das Urteil eines Berufungsgerichts, das ein Bußgeld von 50.000 USD gegen Starbucks verhängt sowie die Aushandlung eines Tarifvertrags mit der Gewerkschaft angeordnet hatte.



COSTA RICA

| 3

**Del Monte macht Druck, um Streik zu brechen:** Am 29. Juni 2013 ging ein Streik der Bananenarbeiter gegen das Tochterunternehmen des US-amerikanischen Unternehmens Del Monte zu Ende, nachdem sich das Unternehmen mit der sofortigen Wiedereinstellung von 32 der entlassenen Beschäftigten einverstanden erklärt hatte. Die Wiedereinstellung der entlassenen Beschäftigten war die Hauptforderung der Streikenden der Banana Development Company (Bandeco) gewesen. Verschiedene Maßnahmen, durch die das Bananenunternehmen Druck im Hinblick auf eine Beendigung des Streiks ausüben wollte, darunter die Beschäftigung von Streikbrechern, das Versprühen giftiger Stoffe aus dem Flugzeug sowie die Verhinderung des Verkaufs von Lebensmitteln in den Geschäften der näheren Umgebung an die Streikenden und ihre Familien, waren laut der Gewerkschaft erfolglos geblieben.



DOMINIKANISCHE REPUBLIK | 2

**Ungerechtfertigte Entlassungen bei Coca Cola:** Am 3. Dezember 2013 hat die Gewerkschaft Sindicato Nacional de Trabajadores de Bepensa Dominicana S.A. (SINATRABEDSA-Coca Cola) gegen die ungerechtfertigte Entlassung zweier ihrer Mitglieder, die im Vertriebszentrum von Coca Cola in Barahona im Südwesten des Landes gearbeitet hatten, protestiert.

**Gewerkschaftlich motivierte Entlassung beim Unternehmen CIGT:** Nach Bekanntgabe der Gründung einer Gewerkschaft ging das Consorcio de Ingeniería, Gestión y Tecnología (CIGT) gegen die wichtigsten Gewerkschaftsführer vor und entließ den für Beschwerden und Auseinandersetzungen zuständigen Sekretär Heriberto Altagracia Adames.

**Gewerkschaftsfeindliche Entlassungen bei Kola Real:** Im Juli 2013 war die Sindicato de Trabajadores de Industrias San Miguel Kola Real (SINTRAKORE) nur wenige Monate nach ihrer rechtmäßigen Gründung Opfer eines schweren Angriffs durch den Arbeitgeber, der die Gewerkschaft praktisch ohne Führung zurückließ.



ECUADOR

| 3

**Gewerkschaftlich motivierte Entlassungen bei Nestlé:** Nestlé geht gegen Beschäftigte vor, die über die Sicherheit in dem Werk des Unternehmens in Guayaquil besorgt sind. Im Juli 2013 wurde der Sicherheitsbeauftragte der Gewerkschaft, Carlos Velastegui, entlassen, da er das Unternehmen um eine Kopie des Berichts über Unfälle und beruflich bedingte Erkrankungen gebeten

**Ungerechtfertigte Entlassungen bei Dole:** Im Dezember 2013 wurden zirka 25 Beschäftigte der Bananenplantagen María José 1 und 2 sowie Banaloli 1 und 2 des Unternehmens Dole in der Provinz Los Ríos ohne triftigen Grund entlassen. Alle waren Mitglieder der Gewerkschaft „Comité de Empresa de Trabajadores de la Compañía Megabananas“, einer

Mitgliedsorganisation der FENACLE, der Vereinigung, in der sich Beschäftigte in der Agroindustrie und Kleinbauern zusammengeschlossen haben.



## EL SALVADOR

| 4

### Gewerkschaftsfeindliche Entlassungen in Apopa und San Martín:

Am 28. Februar 2014 hat die Gewerkschaft CATS (Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños) eine Reihe gewerkschaftsfeindlicher Entlassungen bei den Kommunalbehörden in Apopa und San Martín verurteilt.

Laut CATS habe die Kommunalverwaltung von Apopa mit der ungerechtfertigten Entlassung führender Gewerkschaftsvertreter oder deren Versetzung, mit schlechteren Gehältern und Arbeitsbedingungen, gegen innerstaatliche Gesetze verstoßen.

In San Martín hat die Kommunalbehörde den Generalsekretär und die Bildungs- und Kultursekretärin der Gewerkschaft SETRAMUSAM (Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Martín) entlassen. Darüber hinaus wurden der für Konflikte zuständige Sekretär, der Schatzmeister, der Sozialsekretär und die Schriftführerin versetzt, wodurch sich ihre Gehälter und Arbeitsbedingungen verschlechterten.

**Gewerkschaftsfeindlicher Angriff bei Lido:** Im Juni 2013 war die Lido-Betriebsgewerkschaft Sindicato de Empresa Lido S.A. (SELSA) fast zwei Jahre nachdem sie um die Aufnahme von Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag gebeten hatte, mit einem gewerkschaftsfeindlichen Angriff des Unternehmens und dem unfreundlichen Verhalten der Arbeitsbehörden konfrontiert. Die Gewerkschaft kritisierte, dass das Unternehmen auch weiterhin Mobbing gegenüber den Beschäftigten betreibt, um zu erreichen, dass sie aus der Gewerkschaft austreten. Dazu greift das Unternehmen immer wieder die führenden Vertreter der SELSA an und erniedrigt sie, kürzt Löhne und entlässt sogar jene Beschäftigten, die nicht mehr unter Kündigungsschutz stehen.



## GUATEMALA

| 5

### Gewerkschaftsfeindliches Verhalten im Bürgermeisteramt von Malacatán:

Am 3. Dezember 2013 meldete die Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), dass das Bürgermeisteramt von Malacatán, San Marcos, von den städtischen Angestellten, die einer Gewerkschaft beitreten möchten, eine Genehmigung verlangt. Die CUSG bestätigte, dass der Bürgermeister, Juan Raul Fuentes Montes, öffentlich erklärt habe, dass er „keine Gewerkschafter im Bürgermeisteramt haben will“.

### Arbeitsdirektorat trägt Gewerkschaften nicht ein:

Am 12. Juni 2013 meldete die Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco, dass die Behörden des Generalarbeitsdirektorats die Satzungen mehrerer Organisationen nicht eingetragen oder nicht genehmigt hätten, darunter die folgenden Gewerkschaften: Sindicato de la Municipalidad de San José El Rodeo; Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil; Sindicato de Trabajadores de la Educación de Sololá; Sindicato de Trabajadores del Zoológico La Aurora und Sindicato de Trabajadores de Purulá.

### Olympisches Komitee Guatemalas missachtet Vereinigungsfreiheit:

Am 31. Januar 2014 hat das Olympische Komitee Guatemalas 20 Beschäftigte, die alle Gewerkschaftsmitglieder waren, ohne triftigen Grund entlassen. Seither haben die Arbeitgeber den übrigen Mitgliedern damit gedroht, dass sie ihre Arbeit verlieren würden, wenn sie nicht aus der Gewerkschaft austräten.

**Koa Modas geht gegen Gewerkschafter vor:** Seit der Gründung der Gewerkschaft im Juni 2012 führt das Bekleidungsunternehmen Koa Modas eine Verleumdungskampagne gegen die Mitglieder des Exekutivausschusses durch. Im Oktober 2012 wurde die Gewerkschaftsführerin Mariela Miranda angegriffen und mit dem Tode bedroht. Im April 2013 wurden 13 der Gewerkschaft angeschlossene Beschäftigte entlassen.

### Gemeindeverwaltung von Jalapa entlässt Beschäftigte:

Der Bürgermeister von Jalapa, Elmer Leónidas Guerra Calderón, hat seit seinem Amtsantritt in der Gemeindeverwaltung Maßnahmen gegen Gewerkschaften ergriffen, durch die seit April 2012 260 Beschäftigte entlassen wurden. Trotz einer Verfügung des zuständigen Richters zur Wiedereinstellung der Beschäftigten zeigte sich der Bürgermeister auch weiterhin

nicht gewillt, diese richterliche Verfügung umzusetzen. Dieses Problem wurde im Dezember 2012 dank der nachdrücklichen Maßnahmen des IGB und des TUCA gelöst.

**Coca Cola übt Druck auf Beschäftigte aus, damit sie der Gewerkschaft nicht beitreten:** Nur wenige Wochen nach der Gründung der Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas Atlántida S.A. (SITRAABASA) bei dem kürzlich von Coca Cola übernommenen Abfüllbetrieb in Tukulután ging die Geschäftsleitung gegen die Gewerkschaftsmitglieder vor. Am 12. Februar hielt Arthur Goossens, Vorsitzender des Verwaltungsrats und gesetzlicher Vertreter des Unternehmens, die gesamte Belegschaft des Werks sieben Stunden lang fest und übte Druck auf sie aus, um sie davon abzuhalten, der Gewerkschaft beizutreten.

**Ermordung eines jungen Gewerkschafters:** Der IGB hat die Ermordung des knapp 19 Jahre alten Gewerkschafters Marlon Dagoberto Vásquez López verurteilt. Marlon gehörte der Bau- und Dienstleistungsgewerkschaft Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Servicios de Guatemala (SINCSG) an, befand sich im Abiturjahr und war aktives Mitglied des Netzwerkes junger Gewerkschafter von Quetzaltenango. Sein Leichnam wurde am 6. Januar 2014 in der Gemeinde Concepción Chiquirichapa gefunden.



HAITI

| 4

**Führende Gewerkschaftsvertreter nach Lohnprotesten entlassen:** Sechs Beschäftigte des Textilbetriebes One World Apparel S.A. im Norden der haitianischen Hauptstadt Port-au-Prince erhielten am 8. Januar 2014 ihre Kündigung. Vier Wochen zuvor, am 10. und 11. Dezember, hatten Beschäftigte die Produktion im Textilsektor der Stadt durch Proteste zur Untermauerung ihrer Forderung nach einem täglichen Mindestlohn von 500 Gourde (rund 8,40 Euro) lahmgelegt. Die entlassenen Beschäftigten (Jude Pierre, Luckner Louis, Deroy Jean Baptiste, Paul René Pierre, Jean Luvard Exavier und Rubin Mucial) gehören alle dem Vorstand der Textil- und Bekleidungsarbeitergewerkschaft SOTA an, einer Mitgliedsorganisation des Textilgewerkschaftsbündnisses KOSIT, das die Proteste im Dezember organisiert hatte.

### Gewerkschaftsfeindliche Entlassungen bei WILLBES:

Der IGB hat am 9. September 2013 gegen die Entlassung von zehn Mitgliedern und führenden Vertretern der Gewerkschaft SYNOTRA-GWH/CATH bei dem Betrieb WILLBES protestiert.

Die für den privaten Sektor zuständige Rentenversicherungsanstalt Office national d'assurance-vieillesse (ONA) befindet sich seit dem 25. März 2014 in einer Krise, nachdem die ONA-Beschäftigten in vollkommen willkürlicher Weise vom Generaldirektor der Anstalt entlassen wurden.

Die Entlassenen haben einen Streik organisiert, um die Absetzung des Generaldirektors zu fordern, der die Versicherungsanstalt daraufhin geschlossen und bisher nicht wieder geöffnet hat. Inzwischen haben Spezialeinheiten der Polizei das Gebäude umstellt, um Beschäftigte, die ihre Rechte einfordern, festzunehmen.



HONDURAS

| 4

### Massenentlassungen bei der Operadora Portuaria

**Centroamericana:** Am 14. März 2014 hat die Gewerkschaft SITRAENP (Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional Portuaria) berichtet, dass im Zuge der Hafenprivatisierung in Honduras bei dem multinationalen Hafenumschlagsunternehmen ICTSI und seiner honduranischen Tochter, der Operadora Portuaria Centroamericana (OPC), 80 Beschäftigte entlassen worden seien, alles Mitglieder oder frühere Funktionäre der SITRAENP.

Das Unternehmen behauptet, die Entlassungen seien im Einklang mit dem honduranischen Gesetz erfolgt, da die Beschäftigten am Ende ihrer 60-tägigen Probezeit gewesen seien.

### Vater des honduranischen Hafenarbeiterführers Victor

**Crespo ermordet:** Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) hat am 28. Januar 2014 berichtet, dass der Vater von Víctor Crespo (des honduranischen Gewerkschaftsführers, der aufgrund seiner Arbeit in Puerto Cortés Morddrohungen erhalten hat) nach einem Anschlag auf ihn und andere Familienmitglieder verstorben ist. Ein bewaffneter Angreifer hatte sie in einem gestohlenen Wagen angefahren.



Nach einem Mordversuch im September 2013 war Víctor Crespo in ein anderes Land gebracht worden, damit er seine Arbeit als Präsident der ITF-Mitgliedsorganisation Sindicato Gremial de Trabajadores del Muelle (SGTM) fortsetzen konnte. Offensichtlich haben die damaligen Attentäter es nun auf seinen Vater Víctor Manuel Crespo Puerto abgesehen, der nach dem Anschlag zunächst für hirntot erklärt worden war. Die lebenserhaltenden Systeme wurden am Nachmittag abgestellt.

Neben Crespo haben inzwischen noch weitere Mitglieder der Führungsspitze der SGTM Morddrohungen erhalten. Nach Meinung der ITF und der SGTM hängen diese Drohungen mit der legitimen Forderung der Gewerkschaft nach einem Tarifvertrag für die Beschäftigten im Hafen von Puerto Cortés und der Anerkennung gesetzlicher Leistungen, die den Beschäftigten nicht ausgezahlt worden waren, zusammen. Die Konzession für den Betrieb des Containerterminals war vor kurzem dem Unternehmen ICTSI erteilt worden, das wiederum ein Ladungsumschlagsunternehmen unter Vertrag genommen hat. Als die SGTM die Rechte ihrer Mitglieder vor Gericht durchsetzen wollte, wurden sofort neue Morddrohungen ausgesprochen.

**Arbeitskonflikt beim Nationalen Landwirtschaftlichen Institut:** In einer Mitteilung vom 30. Oktober 2013 prangerte der zentrale Vorstandsausschuss der Gewerkschaft der Beschäftigten des Nationalen Landwirtschaftlichen Instituts (Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario (SITRAINA)) die Strategie des Arbeitgeberverbands an, die „auf die Spaltung der Landwirtebewegung und die Eliminierung der Gewerkschaft“ ausgerichtet sei.

In ihrer Schrift zur Anprangerung dieser Zustände verwies die Gewerkschaftsorganisation erneut auf die Hinhaltetaktik des Arbeitgeberverbands im Hinblick auf die Aushandlung eines neuen Tarifvertrags, auf den rechtswidrigen Einbehalt gewerkschaftlicher Mitgliedsbeiträge und die Aushandlung der Genehmigungen für bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten.

Andererseits betonte die Gewerkschaft, dass das INA bereits seit Monaten keine Rentenbeiträge mehr an das Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (INJUPEMP) und keine Sozialversicherungsbeiträge an das Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) entrichtet habe, was zu großer Unsicherheit und Ungewissheit unter den Beschäftigten und deren Familien führe.



KANADA

| 3

**Crown Holdings setzt Streikbrecher ein:** Obwohl Crown Holdings seine Gewinne 2012 verdoppelt hat, verlangte das Unternehmen von den Beschäftigten seines Betriebes in Toronto erhebliche Zugeständnisse, darunter Zwei-Klassen-Löhne und einen Rentenstopp. Die Beschäftigten legten daraufhin am 6. September 2013 die Arbeit nieder. Am 8. Oktober 2013 versuchte das Unternehmen, den Streik durch den Einsatz von Ersatzarbeitskräften aus seinem nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieb in Calgary zu brechen.

Durch den Public Sector Services Continuation Act (Gesetz 45) (Gesetz über die Fortführung öffentlicher Dienste) in Alberta wurden weitere Einschränkungen für etwa 200.000 gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst, denen bereits jetzt das Streikrecht verweigert wird, in der Provinz eingeführt. Das Gesetz verweigert Einzelnen das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung, indem erstmals in Kanada ein vages rechtliches Konzept von „Streikdrohung“ eingeführt wird, nach dem es neuerdings rechtswidrig ist, „die Meinung von Beschäftigten darüber, ob sie streiken möchten, einzuholen“ oder als Einzelner frei Ansichten zu äußern, mit denen zu einer Streikmaßnahme aufgerufen wird, oder die eine solche befürworten. Durch diese Rechtsvorschrift können ferner Gewerkschaften, ihren Mitgliedern und sogar nicht beteiligten Bürgern, die einen „rechtswidrigen Streik“ oder eine „Streikdrohung“ befürworten oder unterstützen, hohe Geldstrafen auferlegt werden.

In Neuschottland (Nova Scotia) wurde einem zweitägigen Streik von etwa 500 in der häuslichen Pflege beschäftigten Arbeitnehmern durch das Gesetz über wesentliche häusliche Hilfsdienste (Essential Home-support Services (2014) Act (Gesetz Nr. 30, März) ein Ende gesetzt und die Gewerkschaften dieser Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber gezwungen, vor Beginn eines Streiks oder einer Aussperrung eine Vereinbarung über wesentliche Dienste auszuhandeln. In Alberta wurde durch das Gesetz über Lohnbeschränkung im öffentlichen Dienst (Public Service Salary Restraint Act (Gesetz Nr. 46) rückwirkend ein vorgesehenes Streitschlichtungsverfahren unterbunden. Regierungsangestellte und deren Gewerkschaften verfügen aufgrund dieses Gesetzes nicht wirklich über ein Mitspracherecht bei der Festsetzung ihrer Löhne/Gehälter, Leistungen und Arbeitsbedingungen für diese Verhandlungsrunde. Die einzige „Wahl“, die ihnen nach Gesetz Nr. 46 noch bleibt, besteht darin, das letzte

Angebot des Arbeitgebers anzunehmen, andernfalls wird ihnen dieses Angebot in Form einer Rechtsvorschrift auferlegt.

Durch Gesetz Nr. 86 wurde ein geplanter Streik der Ambulanzbeschäftigten abgewehrt, indem ihnen das Streikrecht entzogen und die Auseinandersetzung einer Zwangsschlichtung bezüglich des letzten Angebots unterzogen wurde.



KOLUMBIEN

| 5

### Prosecur leitet Strafverfahren gegen Gewerkschafter

**ein:** Im August 2013 reichte das multinationale Unternehmen strafrechtliche Klage wegen Beleidigung gegen acht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte ein und forderte eine Entschädigungszahlung von 500.000 USD von ihnen. Die Beschäftigten, gegen die sich die Klage richtet, sind Fidel Alfonso, Vorsitzender von Sintravalores, und sieben führende Vertreter dieser Gewerkschaft in Medellín. Zwei Funktionäre von Prosecur beschuldigen sie aufgrund einiger Ausdrücke, die sie während einer Sitzung verwendet hatten, der Beleidigung. Zudem werden zwei von ihnen der Sachbeschädigung beschuldigt, da sie angeblich Parolen an die Wände geschrieben haben.

### Gewerkschaftliche Verfolgung von Zuckerrohrschneidern

**Im Juli 2013 begann die Zuckerfabrik Risaralda, die derselben Unternehmensgruppe wie die Fabriken Incauca und Providencia angehört, mit gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen gegen 400 Zuckerrohrschneider und drohte ihnen mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes. Die Zuckerfabrik nutzt ihre dominante Position aus und hetzt die Subunternehmen PROCAÑA SAS, MATECAÑA SAS und die Gewerkschaftsorganisation SINTRAIDUBAL dazu auf, die Vertragsarbeiter dazu zwingen, dieser Gewerkschaft beizutreten, da andernfalls ihr Vertrag nicht verlängert werde.**

**Gewerkschaftsführer in Galapa ermordet:** Narciso Beltrán, Mitglied der Landarbeitervereinigung Asociación de Trabajadores del Campo (Asotracampo), einer Mitgliedsorganisation des Nationalen Landwirtschaftsverbandes FANAL (Federación Agraria Nacional), der wiederum dem Gewerkschaftsbund CGT angeschlossen ist, wurde am 12. April 2013 in der Kommune Galapa, Atlántico, ermordet.

Beltrán war zwangsumgesiedelt worden, und ein Teil seiner Arbeit konzentrierte sich auf den Kampf um die Rückgabe des Landes. Narciso wurde angeblich von den selbst ernannten Streitkräften gegen die Rückgabe von Land (Ejército Anti Restitución de Tierras) (einer illegalen bewaffneten Gruppe), der Landbesitzer angehören, die mit Drogenhandel und paramilitärischen Gruppen in Verbindung stehen, ermordet. Sein Vater ist stellvertretender Vorsitzender von Asotracampo.

Zum kollektiven Projekt dieser Vereinigung gehört die Vertretung von über 130 Familien, die seit 2001 einen Teil des Gutschofs El Tamarindo besetzt halten, sowie auch die Verteidigung des Rechtes auf Land mittels einer gerechten Landrückgabe.

**Laut Amnesty International erhielten diese Bauern Drohungen von paramilitärischen Gruppen, darunter eine gegen einen Landwirt gerichtete Drohung vom 9. April, in der es hieß:** „Egal wie, aber ihr werdet hier verschwinden, denn dieses Land hat einen Besitzer“.



MEXIKO

| 4

**Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Operadora Gasoil:** Im November 2013 wurde an zwei Operadora Gasoil S.A. de C.V. gehörenden Tankstellen in Mexiko-Stadt gestreikt. Die Gewerkschaft Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC) begründete den Streik damit, dass keine Einigung mit dem Arbeitgeber möglich gewesen sei. Das Unternehmen habe die Anerkennung der Gewerkschaft an einer Tankstelle verweigert, sieben Beschäftigte entlassen und eine Vielzahl anderer Maßnahmen ergriffen, die einen Verstoß gegen die Arbeitnehmerrechte und die Vereinigungsfreiheit darstellten, so die Gewerkschaft.

**Misstände bei PKC Mexiko:** Bei einer im Juni 2013 veröffentlichten unabhängigen Untersuchung bei dem finnischen Autoteilehersteller PKC in Mexiko wurde festgestellt, dass PKC seinen Beschäftigten ohne ihr Wissen eine Betriebsgewerkschaft aufgezwungen, Beschäftigte, die der unabhängigen Berg- und Metallarbeitergewerkschaft beitreten wollten, schikaniert und bedroht, eine Abstimmung zuungunsten der Bergarbeiter manipuliert und Befürworter der unabhängigen Gewerkschaft entlassen hat.

**Repressalien und Entlassungen bei Honda Mexiko:** Am 7. Mai 2013 hat Honda Mexiko gegen eine Betriebsvereinbarung verstoßen und fünf Beschäftigte entlassen. Dies fiel in den Rahmen einer gemeinsamen Kampagne des Unternehmens mit der örtlichen Schutzvertragsgewerkschaft SETEAMI, die darauf abzielte, die Belegschaft einzuschüchtern. Alle waren Mitglieder des Ausschusses, der eine Verhandlungslösung gefunden hatte, nachdem 90 Prozent der Beschäftigten ihre Unzufriedenheit über die Weigerung des Unternehmens, die Beschäftigten an seinen Gewinnen teilhaben zu lassen, durch eine Arbeitsniederlegung vom 16. - 18. April bekundet hatten.

**Landarbeiterführer in Guerrero ermordet:** Zwei Landarbeiterführer, Juan Lucena Ríos und José Luis Sotelo Martínez, aus der 6.000 Einwohner zählenden Stadt Paraíso wurden am 16. November in der Innenstadt von Atoyac de Álvarez in der Region Costa Grande in Guerrero ermordet, als sie einen Protest von Kaffeearbeitern anführten. Einen Tag zuvor hatten sie angekündigt, eine Nachbarschaftspolizei in der Stadt einrichten zu wollen.



PANAMA

| 4

**Missachtung des Tarifvertrages:** Der Bananenproduzent Grupo San Bosco hat wegen vorgeblichen Bankrotts und unter Missachtung des Tarifvertrages zwei große Plantagen geschlossen, wodurch mehr als 70 Beschäftigte, die der Bananenarbeitergewerkschaft SITRAPBI angehörten, ihre Arbeit verloren.



PERU

| 4

**Glencore Xstrata in Peru gewerkschaftsfeindlich wie immer:** Im Dezember 2013 hat IndustriAll die Tatsache veröffentlicht, dass Glencore Xstrata auf ungerechtfertigte Entlassungen, Nötigung und Eingriffe in Gewerkschaftsangelegenheiten zurückgreife, um Techniker in der Kupfermine Antapaccay in

der Region Cuzco in Peru an einer gewerkschaftlichen Organisation zu hindern.

#### **Gewerkschaftsfeindlichkeit bei der Corporación Lindley:**

Am 16. Oktober 2013 entließ die Corporación Lindley willkürlich 32 der Betriebsgewerkschaft Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. (SITRACORLinsa) angehörende Arbeitnehmer/innen und setzte sich damit über die Vorgabe des Arbeitsministeriums, sie in Festanstellung zu übernehmen, hinweg, wie Pedro Huapaya, der Generalsekretär der SITRACORLinsa, berichtet.

Huapaya erklärte, dass die Gewerkschaft einen Antrag auf Inspektion gestellt hatte, und zwar aufgrund der durch technologische Innovation begründeten Änderung zeitlich befristeter Arbeitsverträge von 35 Beschäftigten, die eigentlich ein Recht auf Festanstellung hatten, da sie bereits seit über zwei Jahren mit befristeten Verträgen beschäftigt waren.

Das Ergebnis der Inspektion lautete, dass 294 Beschäftigte, darunter Arbeiter und Angestellte, geänderte Verträge hatten.

Zur Wahrung ihrer Rechte beschlossen 127 Beschäftigte, der Gewerkschaft beizutreten, woraufhin das Unternehmen am 16. Oktober als Vergeltungsmaßnahme 32 Gewerkschaftsmitglieder entließ.

#### **Verfolgung der Gewerkschaften bei Saga Falabella:**

Am 29. Juli 2013 stellten die Beschäftigten von Saga Falabella, Peru, vor dem Geschäft auf der Plaza San Miguel in Lima zur Wahrung ihrer Arbeitnehmerrechte und ihrer Vereinigungsfreiheit eine Mahnwache auf. Die Gewerkschaft verlangt die Einstellung der gewerkschaftsfeindlichen Verfolgungsmaßnahmen durch Führungskräfte und Vorgesetzte gegenüber Beschäftigten und führenden Vertretern der Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella (SUTRASAF).

**Tarifprozess im öffentlichen Dienst in Gefahr:** In dem Bemühen um einen Tarifvertrag mit der peruanischen Regierung haben drei Gewerkschaftsbünde des öffentlichen Dienstes im Februar 2014 eine gemeinsame Petition vorgelegt. Gefordert werden u.a. das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von Gewerkschaften und die Achtung der Arbeitnehmerrechte, auch wenn der Staatsdienst „eine Berufung“ sei.

Der branchenweite Verhandlungsvorschlag „bietet die Gelegenheit, Fortschritte hinsichtlich der Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Tarifprozesses im öffentlichen Dienst zu erzielen, die gegenwärtig in Gefahr sind“, so Jorge Villa García, stellvertretender Generalsekretär der Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE) und

Koordinator der Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD) für Peru. „Dies ist eine Chance für uns, faire Löhne auszuhandeln und Verträge abzuschließen, die Konflikte verhindern und uns dabei helfen, den öffentlichen Dienst in Peru zu verbessern.“



## TRINIDAD UND TOBAGO

| 2

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Am 22. Oktober 2013 hat die National Petroleum Marketing Company Limited (NP) 68 Beschäftigte entlassen, darunter 12 Gewerkschaftsvertreter. Vorgeworfen wurde ihnen die Teilnahme an einer „gesetzwidrigen Arbeitsniederlegung“ am Hauptsitz in Sea Lots, Port-of-Spain, im August. Die Beschäftigten hatten vom 13. – 15. August 2013 von ihrem in Artikel 15 des Arbeitsschutzgesetzes aus dem Jahr 2004 verankerten Recht Gebrauch gemacht und es abgelehnt, unter unsicheren Bedingungen zu arbeiten. Die Beschäftigten waren zunächst suspendiert und anschließend entlassen worden. Das Unternehmen hatte die Tätigkeiten unbefristet Beschäftigter an externe Auftragnehmer vergeben und dadurch unsichere Arbeitsbedingungen geschaffen, die zu Arbeitsplatzverlusten geführt hätten. Die Gewerkschaft hat am 30. Oktober 2013 einen groß angelegten Protest auf dem Betriebsgelände organisiert, um die unverzügliche Wiedereinstellung der 68 Entlassenen zu fordern.

Das Unternehmen TSTT Süd hat die Juni-Löhne nicht ausgezahlt, nachdem die Beschäftigten des Cipero Rd. Work Centre und an anderen Standorten im Südlichen Bezirk einen legitimen Streik begonnen hatten, um den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit zu fordern. Die Beschäftigten hatten die Betriebsleitung zuvor wiederholt ermahnt, ihrer Pflicht nachzukommen und schwere Verstöße gegen die Arbeitsschutzbestimmungen abzustellen, wie es der Tarifvertrag vorsieht.



## VENEZUELA

| 3

### **Einnischung in Gewerkschaftsorganisationen:**

Im Oktober 2013 meldete die Gewerkschaft UNETE, dass sich der nationale Wahlrat (Consejo Nacional Electoral - CNE) und das Arbeitsministerium auch weiterhin in Gewerkschaftsorganisationen und insbesondere in ihre Abstimmungsverfahren einmischen. Eine der Praktiken des Ministeriums und der Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung besteht darin, den Umgang mit Organisationen zu verweigern, bei denen sie der Ansicht sind, dass sie mit der Wahl ihrer Führungsspitze in Verzug sind. Das Eingreifen des CNE in die Abstimmungsverfahren ist laut den gesetzlichen Bestimmungen zwar fakultativ, aber die Zuständigkeit des CNE bei Abstimmungen stellt für die Tarifverhandlungen weiterhin ein großes Problem dar.

### **Gegen Gewerkschafter gerichtetes Mobbing bei Grupo Polar:**

Im Oktober 2013 meldete die Gewerkschaft UNETE das Mobbing von Gewerkschaftsführern seitens der Unternehmensgruppe Polar und deren Vertragsunternehmen. Das Unternehmen ergreift bei staatlichen Einrichtungen Maßnahmen gegen Gewerkschaftsführer, um Entlassungsgründe zu erbitten, leitet Strafverfahren ein und reicht sogar Klagen bei Sicherheitskräften und Ermittlungseinheiten ein.

### **Militarisierung staatlicher Speiseölfabrik:**

Am 30. Juli 2013 berichteten führende Vertreter der Gewerkschaften der Staatsunternehmen Pescalba und La Gaviota über die Militarisierung der staatlichen Speiseölfabrik Diana, die sich im Bundesstaat Carabobo befindet. Nachdem die Beschäftigten dieser Fabrik die vom Ernährungsministerium vorgenommene Ernennung eines neuen Geschäftsführers abgelehnt hatten, wurde das Werk der Kontrolle des Militärs unterstellt.

### **Verletzung des Tarifvertrags bei PDVSA:**

Im Oktober 2013 meldete die Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), dass die Regierung die geltenden Verträge nicht einhält. Das betrifft 80% der im Tarifvertrag mit Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) enthaltenen Klauseln, darunter auch die Auszahlung sozialer Leistungen.

**Tarifverträge in der Pharmaindustrie:** Im Bereich der chemisch-pharmazeutischen Industrie, der Pharmedien und Vertretungen sind die Unternehmen SM Pharma C.A. und SM Esamar C.A. ihrer Verpflichtung, die in den drei letzten Tarif-

verträgen der Jahre 2005-2007, 2008-2010 und 2010-2012 festgesetzten Leistungen ausbezahlen, nicht nachgekommen.

**Arbeitskonflikte beim Unternehmen EFE:** Bei dem Unternehmen EFE war aufgrund der Verzögerung der Aushandlung eines neuen Tarifvertrags und nach einem fast dreiwöchigen Streik die Einleitung eines Schiedsverfahrens erforderlich geworden. Im Oktober 2013 stellte die Gewerkschaft mit Besorgnis fest, dass das Schiedsverfahren auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hinauszulaufen scheine.

**Streik bei Ferrominera del Orinoco:** Im Juni 2013 legten die Beschäftigten der Eisenhütte Ferrominera del Orinoco im Bundesstaat Bolívar mehr als zehn Tage lang die Arbeit nieder, um die Auszahlung ihnen zustehender Leistungen und die Wiedereinstellung entlassener Kollegen zu fordern. Zuvor hatte die Regierung diesen Wirtschaftszweig militarisiert, wogegen die Demonstranten protestierten, da dies als Kriminalisierung ihres verfassungsmäßigen Streikrechts betrachtet wurde. Auf den Druck der Beschäftigten hin ordnete die Exekutive schließlich den Abzug des Militärs und den Beginn eines Dialogs und von Verhandlungen an, um den Konflikt beizulegen. Daraufhin kam eine Verständigung zwischen der Regierung und der Gewerkschaft zustande.

beträchtliche Lohnerhöhungen bot, außer jenen, die sich der Communication Workers of America (CWA) anschlossen.

Zu den Strategien zur Verhinderung von Gewerkschaftsgründungen gehören Einzelsitzungen, in denen den Beschäftigten mit diskriminierenden Maßnahmen gedroht wird, sowie die Überwachung von Arbeitnehmern, von denen angenommen wird, dass sie gewerkschaftliche Tätigkeiten verrichten.

Am 12. Februar 2014 schüchterte Senator Bob Corker Arbeitnehmer ein, die beim Volkswagenwerk in Chattanooga, Tennessee, der Gewerkschaft United Auto Workers (UAW) beitreten wollten. Senator Bo Watson warnte davor, dass die Bildung der Gewerkschaft dazu führen könnte, dass die staatlichen Mittel für Volkswagen gestrichen werden. Die UAW reichte Beschwerde bei der Nationalen Arbeitsbeziehungsbehörde (National Labour Relations Board) ein.

Der Tarifprozess wird dadurch weiter geschwächt, dass der Zugang zu den Finanzberichten der Unternehmen praktisch unmöglich ist, da die Arbeitgeber die entsprechenden Anfragen dadurch umgehen können, dass sie sich auf die Wahrung ihrer Interessen im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens berufen.



## VEREINIGTE STAATEN VON AMERIKA

| 4

Die American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) wies auf den Ausschluss bestimmter Arbeitnehmerkategorien von Tarifverhandlungen hin. So sind in Michigan beispielsweise wissenschaftliche Hilfskräfte, Erzieher und häusliche Pflegekräfte vom Recht auf Tarifverhandlungen ausgeschlossen.

Die Verbreitung von Informationen am Arbeitsplatz bleibt auch weiterhin ein ernsthaftes Problem. Zudem berichtet die AFL-CIO über zahlreiche und wiederkehrende Fälle von Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern, die 2012 zu 1.200 Fällen rechtswidriger Entlassungen geführt haben. Diese Tendenz hat sich nicht geändert. Als beispielsweise Beschäftigte von Cablevision im April 2013 begannen, Gewerkschaften beizutreten, begann die Geschäftsleitung damit, diese Bemühungen dadurch zu untergraben, dass sie allen Arbeitnehmern

# Asien und Pazifik

Überall in der asiatisch-pazifischen Region waren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2013/2014 schweren Gewerkschaftsrechtsverletzungen ausgesetzt, einschließlich Mord, Verhaftungen und Inhaftierungen. Bei einem Großteil der Konflikte in der Region ging es um erschreckend niedrige Mindestlöhne, die in vielen Ländern weit unter dem liegen, was zur Deckung der Grundbedürfnisse erforderlich wäre und die selbst dann häufig nicht ausgezahlt werden. Obwohl die Markenunternehmen in der Bekleidungsindustrie durchaus höhere Löhne zahlen könnten und einige von ihnen auch diesbezügliche Zusagen gemacht haben, sind die Löhne nach wie vor extrem niedrig. Die Gewerkschaften stellen sich jedoch dieser Herausforderung und gehen auf die Straße, um ihren Forderungen nach menschenwürdigen Löhnen Gehör zu verschaffen.

## **Gewalt gegenüber Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern:**

In der asiatisch-pazifischen Region haben mehrere Beschäftigte ihr Leben verloren und noch wesentlich mehr wurden verwundet, weil sie sich gewerkschaftlich betätigt hatten. In Kambodscha gingen die Regierungskräfte am 2. und 3. Januar 2014 gewaltsam gegen Proteste im Zusammenhang mit dem Mindestlohn vor, der jetzt bei gerade einmal 100 Dollar pro Monat liegt. Es kam zu gewaltsamen und blutigen Zusammenstößen zwischen schwerbewaffneten Polizisten und Soldaten und den Demonstranten, bei denen fünf Menschen getötet und Dutzende durch Schüsse verletzt wurden. Auf den Philippinen nahm die Zahl der ermordeten Gewerkschafter/innen 2013 wieder zu. Am 2. Juli 2013 wurde Dodong Petalcorin dreimal in die Brust geschossen, als er sein Haus verließ. Im Mai wurde Romy Almacin, ein Transportarbeiterführer, am helllichten Tag erschossen, und Emilio Rivera, der frühere Vorsitzende einer Transportarbeiterorganisation, wurde im Januar getötet. In Indonesien wurden Beschäftigte am 31. Oktober 2013 von paramilitärischen Schlägern verletzt, als sie an einem friedlichen landesweiten Streik teilnahmen, um u.a. die Erhöhung des Mindestlohns zu fordern. Und am 24. Februar 2014 war Noor Khan, der Vorsitzende der Gewerkschaft NUAW in der Provinz Helmand der erste Gewerkschafter, der seit dem Sturz der Taliban-Regierung 2001 in Afghanistan ermordet wurde. Er wurde in der Provinzhauptstadt Lashkar Gah enthauptet aufgefunden.

## **Inhaftierungen:**

Gewerkschafter/innen wurden wiederholt aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit inhaftiert. In Korea wurden über ein Dutzend führende Gewerkschaftsvertreter und aktive Mitglieder

in Haft genommen, oft wegen Arbeitskampfmaßnahmen, die in anderen Teilen der Welt legal wären. Die Regierung setzt sich damit über die wiederholte und klare Anweisung der IAO hinweg, die Gesetze und vor allem die Klausel im Strafgesetzbuch, die sich auf "Geschäftsbehinderung" bezieht, unverzüglich in Einklang mit den Grundsätzen der Vereinigungsfreiheit zu bringen. Zu den Verhaftungen und Inhaftierungen kommen häufig streikbedingte Schadenersatzklagen gegen Gewerkschaften und Einzelpersonen hinzu, mit denen nichts weiter als ihr Bankrott bezweckt wird. In Fidschi wurde am 9. Januar 2014 der Gewerkschaftsvorsitzende Daniel Urai wegen angeblicher Anstiftung zu einem "gesetzwidrigen" Streik beim Hotel Sheraton verhaftet. Die Anschuldigungen wurden später fallen gelassen, aber das Regime nimmt weiter Verhaftungen vor, um führende Gewerkschaftsvertreter zu schikanieren. Die Polizei drang zudem in das Büro der Gewerkschaft ein und konfiszierte Computer und Mobiltelefone. Und in Kambodscha wurden im Zusammenhang mit den Lohnstreiks und Demonstrationen im Januar 23 Beschäftigte verhaftet, von denen nach wie vor 21 im Gefängnis sitzen. Einer von ihnen, der Gewerkschafter Vorn Pao, wurde schwer verletzt und hatte bereits zuvor gesundheitliche Probleme, aber auch ihm wurde wie den anderen eine Freilassung gegen Kautionswiederholung verweigert. Wu Guijun, ein bei der Diweixin Product Factory in Shenzhen beschäftigter Wanderarbeitnehmer, sitzt seit fast einem Jahr im Gefängnis, weil er sich für die Rechte seiner Kolleginnen und Kollegen eingesetzt hatte. Seit seiner Verhaftung wurde Wu der Kontakt zu seiner Familie untersagt. Eine zweite Anhörung in seinem Fall fand im April 2014 statt.

#### **Rechte verweigert:**

In Fidschi werden die Rechte von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern weiterhin gesetzlich untergraben. Am 18. Dezember 2013 hat das Militärregime einen Zusatz zum Erlass bezüglich wesentlicher nationaler Industrien (Essential National Industries - ENI) verfügt, den die IAO scharf kritisiert hat. Der Erlass schafft im Prinzip existierende Gewerkschaften ab, setzt Tarifverträge außer Kraft und macht die Wahrnehmung des Streikrechts nahezu unmöglich. Das Regime hat den Geltungsbereich des Erlasses auf die Forstwirtschaft ausgeweitet, als die Gewerkschaft gerade dabei war, eine geheime Streikurabstimmung abzuhalten. Der Generalstaatsanwalt selbst hat erklärt, dass der Zweck des Erlasses darin bestehe, die Gewerkschaft aus dem Weg zu räumen. "Wir hoffen, dass sich die Dinge jetzt bessern werden, da die Beschäftigten eine größere Kontrolle über ihre eigene Arbeitsumwelt haben und direkt mit den Arbeitgebern verhandeln können, anstatt Gewerkschaften von außen zu haben, die unangemessene Forderungen stellen", so sein Kommentar.

#### **Zulassung von Gewerkschaften aufgehoben oder verweigert:**

In Korea sind die Angriffe auf die Gewerkschaften besonders alarmierend gewesen. Das Arbeitsministerium hat die Zulassung der Lehrgewerkschaft KTU am 24. Oktober 2013 aufgehoben und die Zulassung der Staatsbedienstetengewerkschaft KGEU erneut verweigert. Der Beschluss ging in beiden Fällen darauf zurück, dass es die Gewerkschaften entlassenen Beschäftigten gestatten, an ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft festzuhalten, was nach internationalem Recht zulässig, nach koreanischem Recht jedoch verboten ist. Die IAO hat wiederholt vergeblich versucht, bei den Behörden zu intervenieren.

#### **Die Rana-Plaza-Katastrophe und ihre Folgen:**

In Bangladesch kamen im April 2013 beim Einsturz eines Fabrikkomplexes mehr als 1000 Beschäftigte ums Leben. Im Anschluss daran haben die Gewerkschaften und mehr als 100 weltweite Markenunternehmen, hauptsächlich aus Europa, ein rechtsverbindliches Abkommen unterschrieben, um den Brandschutz und die Gebäudesicherheit beträchtlich zu verbessern. Im Rahmen des Abkommens werden jetzt Fabrikinspektionen durchgeführt und die Ergebnisse und Korrekturpläne im Internet veröffentlicht. Und nachdem sich die Regierung jahrelang schlichtweg geweigert hatte, Gewerkschaften in der Bekleidungsindustrie zuzulassen, hat sie jetzt 96 neue Gewerkschaften in der Branche zugelassen. Die bloße Zulassungsbescheinigung hat jedoch kaum einen Wert, wenn es keine Möglichkeit gibt, um Tarifverhandlungen über die Löhne und Arbeitsbedingungen zu führen. Die Arbeitgeber in der Textil- und Bekleidungsbranche haben sich bisher nicht verhandlungswillig gezeigt, wenn die Gewerkschaften mit Forderungen an sie herantraten. Darüber hinaus haben sich die Beschäftigten mit eklatanter gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung konfrontiert gesehen. Unmittelbar nachdem die Beschäftigten der Bekleidungsfabrik Taratex BD Ltd. beispielsweise im Februar 2014 die Zulassung ihrer Gewerkschaft beantragt hatten, kam es zu einer nachdrücklichen gewerkschaftsfeindlichen Kampagne der Betriebsleitung. Berichten zufolge wurden 86 Anhänger der Gewerkschaft entlassen, darunter 12 Mitglieder des Gewerkschaftsvorstandes auf Betriebsebene. Am 22. Februar wurden der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft und zwei Gewerkschaftssympathisanten inhaftiert und tödlich angegriffen, als sie die Fabrik betreten wollten.





## BANGLADESCH

| 5

**Polizeigewalt:** Im November 2013 hat der Mindestlohnrat eine 77-prozentige Erhöhung des Mindestlohns auf 5.300 Taka (68 US-Dollar) angekündigt, was die Arbeitgeber jedoch behaupteten, nicht zahlen zu können. Am 11. November 2013 protestierten die Beschäftigten gegen die Weigerung der Arbeitgeber, die höheren Mindestlöhne und den vom Mindestlohnrat festgelegten Satz, nach wie vor der niedrigste für Textilarbeiter/innen weltweit, zu zahlen. Die Polizei setzte Wasserwerfer und Gummigeschosse ein, um die Proteste zu beenden, wobei mehr als 50 Menschen verletzt wurden. Rund 250 Fabriken wurden in der Industriezone Ashulia am Rande der Hauptstadt Dhaka geschlossen.

**Polizeigewalt in Textilfabrik Rana Plaza:** Die Polizei eröffnete das Feuer auf Beschäftigte, die nahe der ehemaligen Fabrik Rana Plaza für angemessenere Löhne demonstrierten und die von der Regierung und dem Verband der Bekleidungshersteller und -exporteure Bangladeschs (BGMEA) zugesagte Zahlung ausstehender Löhne forderten. Lokalen Medienberichten zufolge sollen 50 Menschen von der Polizei verletzt worden sein. Die Zahl der Todesopfer der Brandkatastrophe von Rana Plaza beträgt Berichten zufolge nunmehr 1.130.



## CHINA

| 5

**60 Millionen Leiharbeitskräfte ausgeschlossen:** Sämtliche lokalen Gesetze über Tarifverhandlungen gelten nicht für Leiharbeitskräfte. Einzige Ausnahme ist die Stadt Wuxi in der Provinz Jiangsu, die Leiharbeitskräften die Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Entleihunternehmen ermöglicht. Obwohl Leiharbeitskräften der Beitritt zu einer Gewerkschaft nicht gesetzlich verboten ist, können sie nur der Gewerkschaft bei dem Agenturunternehmen beitreten, wie es in einer 2009 vom ACGB verabschiedeten Richtlinie heißt.

### **Strafanzeige gegen führende Gewerkschaftsvertreter:**

Anfang des Jahres baten die Beschäftigten der Diweixin Product Factory in Shenzhen (Südchina) im Zusammenhang mit

Produktionskürzungen und offensichtlichen Vorbereitungen auf eine Verlagerung der Produktion an einen anderen Standort im chinesischen Binnenland um Verhandlungen mit der Betriebsleitung, die sich jedoch weigerte, irgendwelche Informationen preiszugeben oder Verhandlungen zu beginnen. Am 7. Mai 2013 legten die Beschäftigten die Arbeit nieder und baten die Kommunalverwaltung um eine Intervention. Die Polizei reagierte darauf am 23. Mai 2013 mit der Verhaftung und Inhaftierung von 20 Beschäftigten. Wu Guijun, einem der Verhandlungsführer, wurde „Versammlung einer Menschenmenge zur Störung der gesellschaftlichen Ordnung“ zur Last gelegt.

Zwölf Sicherheitsbedienstete wurden wegen mutmaßlicher illegaler Versammlung und Störung der öffentlichen Ordnung nach einer Protestveranstaltung am 20. August 2013 am First Hospital of Chinese Medical University der Stadt Guangzhou festgenommen. Die Beschäftigten forderten Sozialschutz für Leiharbeitnehmer. Die Anhörung zu diesem Fall wurde über sieben Monate lang hinausgezögert.

Über 160 selbstständige Taxifahrer aus dem Bezirk Shuangliu kündigten einen Streik für den 28. Januar 2013 an. Die Arbeitnehmer wollten gegen regelwidrige Lizenzerneuerungsgebühren und Umstrukturierungen, nach denen selbstständige Taxifahrer in Taxiunternehmen organisiert werden sollten, protestieren. Allerdings wurden circa 100 Arbeitnehmer gewaltsam daran gehindert, Peking zu erreichen und zwangsweise nach Shuangliu zurückgeschickt. Bevor sie Peking erreichten, wurden sie von Beamten der Bezirksregierung aufgehalten und unter Verwaltungsgewahrsam in ihren Bezirk zurückbefördert. Die Arbeitnehmer reichten im April 2013 eine Petition beim Transportministerium in Peking ein. Drei Arbeitnehmer befinden sich noch immer in Haft und werden der rechtswidrigen Versammlung beschuldigt. Ihr Antrag auf Freilassung gegen Kautions wurde abgelehnt und Anhörungen wurden ohne Begründung vertagt. Der Fall ist immer noch vor Gericht anhängig.

Tausende von Arbeitnehmern, die vor zehn Jahren von der China Construction Bank und anderen Handelsbanken entlassen worden waren, protestierten im Mai und Juli 2013 gegen ihre Situation. Am 22. Juli wurde der Protest gewaltsam niedergeschlagen und circa hundert Protestierende wurden in die illegalen Gefangenenlager Majialou und Jiujingzhuang gesteckt und erst freigelassen, nachdem sie in Hungerstreik getreten waren. Die Arbeitnehmer versuchten mit Protesten im Oktober 2013 allerdings weiterhin, ihre Rechte durchzusetzen, obwohl die Regierung versucht, die Arbeitnehmer durch verschiedene Formen des Missbrauchs, wie etwa Zwangsarbeit und rechtswidrige Haft in verdeckten Lagern, zum Schweigen zu bringen.



Fünf Beschäftigte des in US-amerikanischem Besitz befindlichen Unternehmens „International Paper“ wurden entlassen, nachdem sie vom 19. bis 20. Februar 2013 an einem zweitägigen Streik gegen ungleiche Entlohnung und Boni teilgenommen hatten. Das Unternehmen begründete dies damit, dass die Beschäftigten ihren Verpflichtungen nicht nachgekommen seien, als sie am 21. Februar 2013 an ihre Arbeitsplätze zurückgekehrt waren. Das Schiedsgericht urteilte zwar, dass ihre Entlassung rechtswidrig war, aber das Unternehmen wurde zu keinerlei Strafe verurteilt und auch nicht gezwungen, die Arbeitnehmer wieder einzustellen. Der Fall ist bezeichnend dafür, wie die Arbeitnehmer aufgrund des Mangels an wirksamen Rechtsbehelfen gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung dem Missbrauch durch Arbeitgeber ausgeliefert sind.

Im Fall der Yantai Dongxing-Pipeline umging die Geschäftsleitung zusammen mit dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) die Entscheidung von Gewerkschaftsmitgliedern betreffend Lohnerhöhungen und die Wahl eines lokalen Gewerkschaftsvorsitzenden. Die Streiks sollten als Reaktion darauf fortgesetzt werden, wurden aber untergraben, als den Beschäftigten am 5. August 2013 mit Entlassung gedroht wurde.



FIDSCHI

| 5

Die staatliche Gesellschaft Fiji Sugar Corporation (FSC) lehnt es ab Löhne und Arbeitsbedingungen mit Arbeitern zu verhandeln, die letzte Lohnerhöhung war vor sieben Jahren. Trotz Drohungen seitens der Vorstandes und Anwesenheit von Polizei und Militär, stimmte die überwältigende Mehrheit der Arbeiter für einen Streik.

Obwohl das Regime unter Druck der Internationalen Arbeitsorganisation steht, haben sich die Repressionen gegen Arbeiter verschärft. Der Vorstand warnt nun die Arbeiter, damit dass sie ihren Arbeitsplatz nicht zurückbekommen, und damit dass das Militär eingreift, falls sie am Streik teilnehmen sollten.

Am 20. März 2013 legte der Premierminister einen neuen Verfassungsentwurf vor (nachdem er einen Entwurf abgelehnt hatte, der von einer unabhängigen Expertenkommission ausgearbeitet worden war und in den Beiträge von Tausenden von Organisationen und Einzelpersonen eingeflossen waren). Artikel 19 und 20 des Entwurfs sehen zwar vor, dass alle Menschen

Recht auf Vereinigung, auf Gewerkschaftsbeitritt, Kollektivverhandlungen und Streik haben, enthalten aber auch weitreichende Ausnahmen, auf die man sich berufen könnte, um diese grundlegenden Rechte durch neue Gesetze oder Verordnungen hinfällig zu machen oder existierende nachteilige Verordnungen zu rechtfertigen. Artikel 55 erhebt zudem die Verordnung über politische Parteien von 2013, einschließlich deren Wortlaut im Hinblick auf Gewerkschaften, zu einem Verfassungsgesetz. Zu den bürgerlichen Freiheiten erließ die Regierung im Januar 2013 die Verordnung Fidschis über politische Parteien, wonach gewählte oder ernannte Gewerkschaftsfunktionäre keine Mitgliedschaft bei einer Partei beantragen, nicht Mitglied einer Partei sein und auch kein Amt in einer politischen Partei bekleiden dürfen. Gemäß Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe d ist jeder gewählte oder ernannte Gewerkschaftsfunktionär oder Funktionär eines Gewerkschaftsverbands, -kongresses, -rates oder einer gewerkschaftlichen Organisation ein „Beamter im öffentlichen Dienst“. Durch eine spätere Änderung dieser Verordnung wurde der Anwendungsbereich der vom politischen Prozess ausgeschlossenen Gewerkschafter erweitert. Nach Art. 14 Absatz 1 Buchstabe c darf ein Gewerkschaftsfunktionär nicht einmal seine Unterstützung für eine politische Partei zum Ausdruck bringen. Stellt ein Gewerkschafter Antrag auf Mitgliedschaft bei einer Partei oder wird er Mitglied oder vollamtlicher Mitarbeiter der Partei, so wird er nach Art. 14 Absatz 5 als aus der Gewerkschaft ausgetreten betrachtet. Allen, die sich über diese Verordnung hinwegsetzen, drohen ein Bußgeld von US\$50.000, 5 Jahre Gefängnis oder beides. Es gibt anhaltende Einschränkungen der Vereinigungs- und der Meinungsfreiheit. Viele der in der kürzlich außer Kraft gesetzten öffentlichen Notstandsverordnung (Public Emergency Regulations (PER)) von 2009 enthaltenen Befugnisse wurden in die (Änderungs-)Verordnung über die öffentliche Ordnung (POAD) von 2012 aufgenommen und erweitert, insbesondere die breit gefasste Definition von „Terrorakt“, die dazu verwendet werden konnte, Anklage gegen Gewerkschafter zu erheben und die erhöhte Gefängnisstrafe von bis zu fünf Jahren für die Abhaltung einer ungenehmigten Versammlung zu verhängen, sowie die Umstände, unter denen die Polizei eine Genehmigung verweigern kann. Der Wortlaut dieser Verordnung könnte so ausgelegt werden, dass es Gewerkschaften erschwert würde, öffentliche Versammlungen abzuhalten. Die Regierung weigert sich auch weiterhin, diese Gesetze zu ändern.



## INDIEN

| 5

**Gewerkschaftsfeindlichkeit bei PepsiCo:** Während des Jahres 2013 haben 162 Beschäftigte von PepsiCo im Bundesstaat Westbengalen eine Gewerkschaft organisiert. Anstatt mit der neuen Gewerkschaft zu verhandeln, hat das Unternehmen Gewerkschaftsmitglieder jedoch systematisch schikaniert und anschließend entlassen. Im Mai 2013 wurde den Beschäftigten unter der Bedingung, dass sie nie wieder einer Gewerkschaft beitreten würden, ihre Wiedereinstellung angeboten. Sie sollten falsche Aussagen unterschreiben, ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft zerschneiden und beim Betreten des Betriebsgeländes darauf treten. Das Unternehmen drohte zudem, dass alle örtlichen Arbeitgeber diejenigen Beschäftigten, die sich weigerten, seinen Forderungen nachzukommen, auf eine schwarze Liste setzen würden. Achtundzwanzig Beschäftigte wollten diese Bedingungen jedoch nicht akzeptieren und gründeten im August 2013 das Aktionskomitee der Beschäftigten von PepsiCo (Frito-Lays). Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) hat wegen des Verstoßes gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen formell Beschwerde gegen das Unternehmen bei der Nationalen Kontaktstelle der US-Regierung erhoben.

**GVKEMRI-Regionalmanager ersetzt Streikende:** GVKEMRI-Regionalmanager Hemanta Kumar Bhattu hat angekündigt, dass er neue Fahrer und Rettungssanitäter einstellen werde, um 108 streikende Beschäftigte zu ersetzen, die einen Lohn in Höhe von 15.000 INR und die Verkürzung ihrer Arbeitszeit auf acht Stunden pro Tag fordern.

### **Hotel Accor geht gegen Gewerkschaftsmitglieder vor:**

Die Beschäftigten des Hotels Ibis Tamarin in Jakarta haben im August 2012 eine Gewerkschaft gegründet und anschließend deren Anerkennung und Tarifverhandlungen gefordert.

Im Juli und November 2013 hat die Gewerkschaft der Hotelleitung ihre Forderungen in Bezug auf unbezahlte Überstunden, die ungerechte Verteilung der Bedienungsabgaben und die Umwandlung von Zeitarbeitsverträgen in unbefristete Verträge unterbreitet, worauf das Unternehmen mit diskriminierenden Taktiken gegen Gewerkschaftsmitglieder reagierte. Den Zeitarbeitskräften wurde am 26. bzw. 28.

November gesagt, dass ihre Verträge aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht verlängert würden, und im Dezember wurde das Etagenpersonal zum Austritt aus der Gewerkschaft aufgefordert. Zwei Gewerkschaftsmitglieder wurden zur Unterzeichnung falscher Erklärungen gezwungen, denen zufolge sie genötigt worden seien, der Gewerkschaft beizutreten und sie dies bedauerten. Der Gewerkschaftsvorsitzende ist nach wie vor ungerechtfertigterweise von der Arbeit suspendiert.

### **Gewalt gegen indonesische Beschäftigte während des landesweiten Streiks 2013:**

Der indonesische Gewerkschaftsbund KSPI hat über Gewalt seitens paramilitärischer Organisationen gegenüber Beschäftigten berichtet, die am 31. Oktober 2013 u.a. in den Industriegebieten UIP, Delta Silicon und Hyundai in Cikarang, Bekasi, Westjava, an einem friedlichen Streik zur Forderung nach einer Erhöhung des Mindestlohns, sozialer Sicherheit und der Beendigung prekärer Arbeitsverhältnisse teilgenommen hatten.

Eine Delegation der IGB-AP hat das Industriegebiet Bekasi am 4. November 2013 besucht, um Informationen über die Polizisten im Bezirk Bekasi zu sammeln, die während des landesweiten Streiks in dem Gebiet stationiert waren, jedoch nichts unternommen hatten, um den gewaltsamen Angriff zu beenden. Achtundzwanzig Beschäftigte (darunter 17 KSPI-Mitglieder) wurden von den mit Macheten, Messern und Eisenstangen bewaffneten Angreifern verletzt, und 17 Beschäftigte wurden in ein Krankenhaus eingeliefert. Die Delegation besuchte das Krankenhaus, in dem sich drei Beschäftigte nach dem Angriff weiterhin in kritischem Zustand befanden.



## JAPAN

| 2

Die Japan Confederation of Railway Workers' Unions (JCRWU) berichtet über Schikane durch Polizei und Regierung wegen ihrer angeblichen Beziehungen zur politischen Gruppierung Kakumaru.

Die Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO) berichtet, dass sie bereits vielfach Zeugin von Fällen der Diskriminierung gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern oder -aktivisten geworden ist. Unternehmen weigern sich oft, in gutem Glauben zu verhandeln. In mehreren Fällen verzögerte

die Geschäftsleitung Verhandlungen, um den Verhandlungsprozess zu blockieren. Finanzielle Informationen über die Unternehmen, die für den Verhandlungsprozess wesentlich sind, werden nur auf Druck der Gewerkschaften herausgegeben. Tarifverträge werden selten verlängert und gelten nur für Gewerkschaftsmitglieder. Zudem sind Streiks im öffentlichen Dienst verboten und eine Aufforderung zum Streik durch Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist gesetzwidrig und wird mit bis zu drei Jahren Gefängnis bestraft.



## KOREA (REPUBLIK)

| 5

### Zulassung koreanischer Lehrgewerkschaft aufgehoben:

Da sie entlassenen und aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Beschäftigten eine Mitgliedschaft ermöglicht, wurde der koreanischen Lehrgewerkschaft vom Arbeitsministerium mitgeteilt, dass sie ihre Satzung bis zum 23. Oktober 2013 zu ändern habe, andernfalls werde ihre Zulassung aufgehoben. Am 26. September fand ein Lehrerprotest in Seoul gegen diese Drohung statt. Am 23. Oktober wurde die Zulassung der koreanischen Lehrgewerkschaft von der Regierung aufgehoben, und am 24. Oktober wurden 76 als hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter/innen tätige Lehrkräfte in ihre Schulen zurückbeordert.

### Beeinträchtigung des Rechtes auf die Gründung von Gewerkschaften:

Die koreanische Staatsbedienstetengewerkschaft KGEU wird nach wie vor nicht gesetzlich anerkannt. Die Regierung hat ihr drei Mal die Zulassung verweigert. Seit ihrer Gründung wurden 137 KGEU-Mitglieder aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen. Im Januar 2013 führte KGEU-Präsident Kim Jung-nam einen 16-tägigen Hungerstreik durch, bevor er in ein Krankenhaus eingeliefert wurde. Die KGEU hat unterdessen ihren Sitzstreik vor der Nationalversammlung fortgesetzt. Der Präsident und der Sekretär der KGEU wurden vor kurzem mit der Begründung entlassen, dass sie führende Vertreter einer illegalen Organisation seien.

**Massenentlassung Streikender:** Die koreanische Eisenbahnergewerkschaft KRWU hat bei der Eisenbahngesellschaft KORAIL zu einem Streik gegen die geplante Privatisierung aufgerufen und fünf konkrete Forderungen gestellt: Rücknahme des Beschlusses, die Suseo KTX Corporation zu gründen; keine weitere Erteilung von Unternehmenslizenzen durch das Mini-

sterium für Land, Infrastruktur und Transport; Einrichtung eines Unterausschusses für Eisenbahnentwicklung innerhalb des Ausschusses der Nationalversammlung für Land, Infrastruktur und Transport; Einrichtung eines Gremiums für Diskussionen der beteiligten Akteure; Beendigung gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung.

KORAIL reagierte darauf mit der Entlassung von 6.748 Beschäftigten, die sich an dem Streik beteiligt hatten, womit nahezu alle Streikenden ihren Arbeitsplatz verloren haben. Die KRWU hat einen Antrag beim Bezirksgericht Daejeon gestellt, um die Gründung der Suseo KTX Corporation zu verhindern. An zentralen Bahnhöfen in Cheonan, Jeonju, Suncheon und Mokpo fanden gemeinsam mit Organisationen der Zivilgesellschaft solidarische Aktionen gegen die Privatisierung statt.

**Demonstrationsverbot:** Im April 2013 hat die Polizei eine Protestkundgebung gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter des Medizinischen Zentrums Jinju gegen die Schließung des Krankenhauses verboten, wobei es hieß, dass Gewerkschaftsmitglieder zuvor gewaltsam versucht hätten, Mitglieder des Provinzrates von Süd-Gyeongsang am Betreten des Gebäudes zu hindern.



## MYANMAR

| 4

Die Myanmar Maritime Trade Unions (MMTU) ist vom Arbeitsministerium seit über einem Jahr nicht eingetragen worden. Andere Gewerkschaften in demselben Sektor wurden bereits eingetragen, was nahelegt, dass die Regierung bestimmte Gewerkschaften anderen vorzieht. Die MMTU berichtet über fehlende Zugangsmöglichkeiten zu Information betreffend Kollektivvereinbarungen und Arbeitsverträge für Seefahrer. Verletzungen des Rechts auf eine kollektive Vertretung führten zu missbräuchlichen prekären Beziehungen, die Arbeitsvermittlungsgagenturen gegenüber Arbeitnehmern praktizieren.

Das Gesetz über Arbeitnehmerorganisationen wurde am 16. September 2011 vom Parlament verabschiedet und am 11. Oktober 2011 vom Präsidenten unterschrieben und erlassen. Das neue Gesetz sieht die Aufhebung des Gewerkschaftsgesetzes aus dem Jahr 1926 vor und enthält Bestimmungen für die Gründung von Arbeitnehmerorganisationen, ihre Funktionen und Aufgaben, Rechte und Pflichten, einschließlich des Streik-

rechts. Es sind jedoch nach wie vor andere gesetzliche Bestimmungen in Kraft, die die Vereinigungsfreiheit behindern. (2) Gesetz Nr. 15 über das Recht auf friedliche Versammlungen und friedliche Märsche, das die Bestimmungen für die Beantragung diesbezüglicher Genehmigungen darlegt, wurde verabschiedet. Das Gesetz scheint der zuständigen Behörde die Entscheidung über die Erteilung einer Genehmigung zu überlassen, geht nicht auf das Recht auf friedliche Demonstrationen ein und schließt die Einschaltung der Gerichte im Falle der Verweigerung einer Genehmigung aus. Insofern, als das Gesetz auf von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen organisierte Demonstrationen im Zusammenhang mit der allgemeinen Wirtschafts- und Sozialpolitik der Regierung Anwendung finden würde, sollten keine übermäßigen gesetzlichen Beschränkungen gelten, und die Anrufung einer unabhängigen Rechtsinstanz sollte nicht verboten sein. Darüber hinaus schränken gewisse Bestimmungen des Gesetzes die Rede- und Handlungsfreiheit von Demonstranten erheblich ein, was in der Praxis zu Verstößen gegen IAO-Übereinkommen 87 führen könnte.

Das Gesetz über Arbeitnehmerorganisationen aus dem Jahr 2011 (Artikel 44) besagt, dass keine Entlassungen wegen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, wegen gewerkschaftlicher Organisationsaktivitäten oder der Teilnahme an einem Streik im Einklang mit dem Gesetz vorgenommen werden sollten. Zu Versetzungen, schwarzen Listen, Herabstufungen, Schikanie- rungen usw. sagt es jedoch nichts.

Die Verordnung 6/88 aus dem Jahr 1988, die als 'Gesetz über die Gründung von Vereinigungen und Organisationen' bekannt ist, besagt, dass 'die Gründung aller Organisationen vom Innen- und Religionsministerium genehmigt werden muss'. Die in dieser Verordnung enthaltene Definition einer 'Organisation' ist extrem detailliert und breit gefasst. Die im Falle von Verstößen gegen die Verordnung vorgesehenen Strafen sind extrem hart und können eine bis zu fünfjährige Inhaftierung nach sich ziehen. Angaben der Regierung zufolge gelte dieses Gesetz gegenwärtig nicht für Arbeitnehmerorganisationen.



## PAKISTAN

| 4

Die Beschäftigten sind vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung nicht ausdrücklich gesetzlich geschützt. Das Gesetz schützt Arbeitnehmer in freien Exportzonen nicht vor

antigewerkschaftlicher Diskriminierung. Zudem verbietet § 2-A des Gesetzes über die Zuständigkeit von Gerichten (Service Tribunals Act) Beschäftigten autonomer Gesellschaften und Unternehmen, wie etwa WAPDA, Eisenbahngesellschaft, Telekommunikationsunternehmen, Gasgesellschaften, Banken und PASSCO, sich in Fällen unlauterer Arbeitspraktiken seitens des Arbeitgebers zur Beilegung ihrer Streitigkeiten an die Arbeitsgerichte, Arbeitsberufungsgerichte und die nationale Kommission für Arbeitsbeziehungen zu wenden.



## PHILIPPINEN

| 5

**Mord an Gewerkschaftern:** Am 2. Juli 2013 wurde Dodong Petalcorin, dem Vorsitzenden des Network of Transport Organisations (NETO), einer Mitgliedsorganisation der National Confederation of Transport Workers' Union (NCTU) - Alliance of Progressive Labour (APL), in Davao-Stadt gegen 8:00 Uhr morgens beim Verlassen seines Hauses drei Mal in die Brust geschossen. Er befand sich auf dem Weg zu der Verkehrsbehörde Land Transportation Franchising and Regulatory Board (LTFRB). Anfang des Jahres waren bereits zwei weitere führende APL-Vertreter ermordet worden. Nach den Wahlen im Mai 2013 war Romy Almacin, Gemeinderatsmitglied und Transportarbeiterführer, am helllichten Tag erschossen worden. Es wird vermutet, dass sein Mord mit seiner Kampagne gegen Bestechung und Korruption sowie illegalen Holzeinschlag in der Gemeinde zusammenhängt. Emilio Rivera, früherer Vorsitzender der unabhängigen Transportarbeiterorganisation Matina Aplaya Transport Cooperative (MATRANSO), war am 25. Januar 2013 in der Nähe seines Büros bei der LTFRB ermordet worden, vermutlich wegen seiner Kampagne zur Aufdeckung von Korruption bei der LTFRB und für die Ablösung ihres Direktors. In keinem der Fälle haben die staatlichen Behörden die Verantwortlichen verhaftet oder strafrechtlich verfolgt.

**Gewerkschafter ermordet:** Kagi Alimudin P. Lucman, der Vorsitzende der Fahrervereinigung Notre Dame Village Operators and Drivers Association (NDVODA), die 2009 gegründet worden und 2010 der NCTU-APL beigetreten war, wurde am 18. Juli 2013 von einem Einzeltäter erschossen.

**Tarifvertrag nicht in Kraft gesetzt:** Die Clark Development Corporation weigert sich, einen im März mit der Aufseher-Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag in Kraft zu setzen. Im

April 2013 hat das Berufungsgericht den Antrag des Unternehmens auf eine einstweilige Verfügung gegen die Inkraftsetzung seines Tarifvertrages mit den Beschäftigten zurückgewiesen. Die Beschäftigten kündigten nach Ablauf der gesetzlichen Friedensfrist einen Streik an.



SRI LANKA

| 3

**Regierung versucht, Streik zu verhindern:** Berichten zufolge wendet die Regierung unterschiedliche Taktiken an, um die Beschäftigten daran zu hindern, für die Rücknahme der Strompreiserhöhungen zu streiken. Mehrere staatliche Dienststellen und Einrichtungen haben beispielsweise Schreiben von Ministerien erhalten, mit denen sie aufgefordert wurden, ihren Beschäftigten keinen Urlaub zu gewähren und dafür zu sorgen, dass sie am Tag des geplanten Streiks bei der Arbeit anwesend sind. Die Regierung hat zudem Rundbriefe an verschiedene Schulen verschickt, in denen die Direktoren angewiesen wurden, die Lehrkräfte aufzufordern, die Anwesenheitsliste drei Mal am Tag zu unterschreiben, um sicherzustellen, dass sie sich nicht an dem Streik beteiligen.

### **Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Ansell Lanka:** Das

Unternehmen Ansell Lanka Pvt. in der Freien Exportzone Biyagama (BEPZ) weigert sich, die Gewerkschaft Free Trade Zones and General Services Employees Union als Tarifpartei anzuerkennen. Gewerkschaftsmitglieder werden seit Anfang 2013 von der Unternehmensleitung diskriminiert. Am 22. März 2013 wurde Beschäftigten, die sich darüber beschwert hatten, dass sie nicht verpflegt wurden, die Hälfte ihres Tageslohns abgezogen. Am 10. April 2013 wurde der Ortsverbandsvorsitzende der Gewerkschaft, Athula Kamal, in Kiribathgoda von zwei unbekannten Motorradfahrern angegriffen. Sechs Monate später, am 10. Oktober 2013, wurde Athula Kamal suspendiert, weil er sich bei der Polizei über den Angriff beschwert hatte. Die Beschäftigten legten daraufhin aus Protest am 14. Oktober 2013 die Arbeit nieder. Der stellvertretende für Arbeitsfragen zuständige Regierungsbeamte in Colombo Mitte hat zwischen den beiden Parteien vermittelt und die Unternehmensleitung aufgefordert, Athula Kamal an seinen Arbeitsplatz zurückkehren zu lassen. Der Arbeitgeber beschloss jedoch, ihn und zehn führende Gewerkschaftsvertreter sowie zwei Gewerkschaftsmitglieder, die gestreikt hatten, zu entlassen.

Am 2. Mai 2013 entließ Ansell Lanka zwei Ausschussmitglieder des Ortsverbandes der Gewerkschaft sowie ein weiteres aktives Gewerkschaftsmitglied, ohne ihnen die Möglichkeit zu geben, auf die ihnen zur Last gelegten Disziplinarvergehen zu reagieren. Am 9. April 2013 wurde zudem ein weibliches Ausschussmitglied suspendiert. Am 29. Mai 2013 wurden die Beschäftigten gezwungen, ohne Rücksprache mit der Gewerkschaft eine Einverständniserklärung zur Erhöhung des Produktionsziels zu unterschreiben. Im Anschluss an Proteste und eine schriftliche Beschwerde beim Arbeitsminister ließ die Unternehmensleitung schließlich am 16. Juli 2013 Inspektoren in den Betrieb herein.

# Europa und Zentralasien

## Europa zwischen Rhetorik und Praxis

In Europa sind heutzutage zwei ganz unterschiedliche Geschichten zu hören. Auf der einen Seite gibt es die Erfolgsgeschichten von Ländern, die die Sparagenda gewissenhaft befolgen. Hier hören wir von verbesserten Finanzindikatoren und Zugang zu Geldmärkten, was darauf hinzudeuten scheint, dass die Region auf dem Weg ist, die Krise zu überwinden.

Im Gegensatz dazu haben wir eine Welle von Protesten und Streiks erlebt, die die Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Gruppen organisiert haben. Zudem kam es zu mehreren spontanen Initiativen als Reaktion auf die Auswirkungen der Sparmaßnahmen, d.h. Massenarbeitslosigkeit, zunehmende Ungleichheit, materielle Entbehrungen und soziale Ausgrenzung.

Die Unruhen wurden durch die Erosion des Europäischen Sozialmodells, vor allem der Mechanismen des sozialen Dialogs, verstärkt. Die meisten Regierungen treffen politische Entscheidungen weiterhin im Alleingang und ignorieren die Gewerkschaften oder schließen sie ganz einfach von den Entscheidungsprozessen aus.

Auf dem Balkan und in Polen blieb den Gewerkschaften beispielsweise keine andere Wahl, als landesweite Protestaktionen durchzuführen und sich aus den Gremien des dreigliedrigen Dialogs zurückzuziehen.

Die Ausschaltung oder Blockierung der Kanäle für einen Dialog und Konsens führen unweigerlich zu direkten Aktionen. Noch erschreckender ist, dass die fehlende Legitimität politischer Systeme bewirkt, dass rechtsgerichtete Extremisten an Unterstützung gewinnen.

Besonders hervorstechend ist vielleicht der Fall Griechenlands, für den Wolfgang Münchau, Mitherausgeber der *Financial Times*, die Logik der Haushaltskonsolidierung und ihr potenzielles Ergebnis wie folgt zusammengefasst hat: "Die griechische Wirtschaft befindet sich weder in der Rezession, noch ist sie dabei, sich zu erholen. Sie ist zusammengebrochen." (FT - 14.04.2014)

Die Entwicklungen in der Ukraine werden ein weiterer wichtiger Test sein, wenn es darum geht, sich der Notwendigkeit bewusst zu werden, der Ungleichheit als ernsthaftes Entwicklungshindernis entgegenzuwirken.

Vor kurzem musste selbst der Internationale Währungsfonds (IWF) erkennen, dass die zunehmende Ungleichheit in Europa das Wirtschaftswachstum und eine nachhaltige Entwicklung behindert hat. Bisher gibt es allerdings kaum Anhaltspunkte dafür, dass diese Überlegungen irgendwelche Auswirkungen auf seine Kreditvergabeprogramme gehabt haben.

Die Institutionen und führenden Vertreter/innen der EU haben sich hinsichtlich der Notwendigkeit, die soziale Dimension der EU-Maßnahmen und die Achtung der Arbeitnehmer- und der sozialen Rechte auszuweiten, einer ähnlichen Rhetorik bedient. Mit der Realität der politischen Entscheidungen oder den Ratschlägen, die den an einer EU-Mitgliedschaft interessierten Ländern erteilt werden, hat dies jedoch wenig zu tun.

Es gibt aber nicht nur schlechte Nachrichten. Georgien hat eine umfassende Neuausrichtung seiner Maßnahmen vorgenommen, um sie mit den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Einklang zu bringen. Die Gesetzesänderungen sind ein positiver Schritt in Richtung auf ein funktionierendes Arbeitsbeziehungssystem und einen wirklichen sozialen Dialog.

Das russische Verfassungsgericht hat ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Vereinigungsfreiheit geleistet, indem den Anträgen der Gewerkschaften auf die ungehinderte Festlegung ihrer Organisationsstrukturen anstelle vorgeschriebener Anforderungen, wie sie in einer Vielzahl Neuer Unabhängiger Staaten (NUS) wie etwa Kasachstan üblich sind, stattgegeben wurde.

Die Institutionen der Europäischen Union (EU) haben wichtige Initiativen und Konsultationen zu Themen wie Schwarzarbeit und Arbeitsschutz durchgeführt. Darüber hinaus wurden die EU-Sozialklauseln im Falle des öffentlichen Beschaffungswesens gestärkt, indem Diskriminierung bei der Arbeit, Sozialdumping und der Verletzung formeller Regeln zur Verschleierung informeller Praktiken entgegengewirkt wird.

Im Dezember 2013 hat es der Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO) hingegen versäumt, für Verbesserungen zu sorgen, die allen Beschäftigten in der EU faire und gleiche Bedingungen garantieren würden. Seine Beschlüsse könnten in der Tat zu Beschränkungen für die Staaten führen, wenn es darum geht, Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation zu verbessern.

Die politischen Inhalte und die Rhetorik gehen daher in der Praxis häufig Hand in Hand mit Maßnahmen, die gegen die Normen der IAO oder der EU verstoßen. Dieser Widerspruch liefert einen fruchtbaren Nährboden für Regime wie die in der Türkei oder in Weißrussland, die die Menschen- und die Gewerkschaftsrechte ignorieren.



## BOSNIEN UND HERZEGOWINA

| 2

**Betriebliche Eingriffe:** Das Unternehmen Global Ispat Koksana Inustrija Lukavac, das etwa 1.000 Mitarbeiter/innen beschäftigt, hat es nicht nur versäumt, die Löhne fristgerecht auszuzahlen, sondern sie auch einseitig unter das landesweite Minimum gesenkt. Zudem versucht die Betriebsleitung regelmäßig, die örtliche unabhängige FBiH-Gewerkschaft der Chemie- und Nichtmetallindustrie einzuschüchtern. Am 21. Juni 2013 forderte die Betriebsleitung etwa 60 langjährige Mitarbeiter auf, aus der Gewerkschaft auszutreten und somit als Vorbild für andere Beschäftigte zu fungieren.

### **Behördliche Befugnis, Gewerkschaften im Alleingang aufzulösen, vorübergehend zu verbieten oder deren Zulassung aufzuheben:**

Das Justizministerium oder das Gericht von Bosnien und Herzegowina kann eine Gewerkschaft auflösen. Eine Auflösung auf administrativem Weg ist beispielsweise möglich, wenn eine Gewerkschaft die in ihrer Satzung festgelegte Frist für die Abhaltung ihrer Versammlung überschritten hat. Gewerkschaftsaktivitäten können zudem per Gerichtsbeschluss untersagt werden, wenn diese sich nicht im Einklang mit den satzungsmäßigen Zielsetzungen befinden.



## BULGARIEN

| 3

Beschäftigte des Unternehmens Remotex-Radnevo EAD protestierten gegen Lohnrückstände, durch die viele Arbeitnehmer im Oktober 2013 in die Armut abgedrängt wurden. Während des Protestes wurden fünf Beschäftigten mit der Begründung, dass sie die Zufahrtsstraße zum Unternehmen blockiert hätten, festgenommen. Sie wurden freigelassen, aber zur Zahlung eines Bußgelds verurteilt.

Der Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB) berichtete, dass Arbeitgeber sich bösgläubig geweigert hätten, Lohnverhandlungen aufzunehmen und den Verhandlungszeitraum zu verlängern. Lohnverhandlungen sind oft

von der Anerkennungsvereinbarung ausgeschlossen und Arbeitgeber drängen die Gewerkschaften dazu, die Löhne stattdessen über interne Lohnregelungen festzusetzen. In der chemischen Industrie verzögern die Arbeitgeber den Abschluss eines Tarifvertrags nun schon seit Jahren und die Arbeitnehmer sind immer noch nicht tarifvertraglich abgesichert.



## GEORGIEN

| 3

Merab Targamadze (stellvertretender Vorsitzender der Eisenbahnergewerkschaft GRWNTU) und Davit Vashakidze (Vorstandsmitglied der GRWNTU) erhielten am 14. November 2014 Drohungen hochrangiger Vertreter der Geschäftsleitung der georgischen Eisenbahngesellschaft.

Zaza Mchedlidze, Vorsitzender des Gewerkschaftsbüros bei der GTM Group, erhielt Drohungen vom Generaldirektor der GTM Avtandil Kochadze und wurde schließlich am 27. Juli 2013 entlassen. Die Geschäftsleitung war gegen die Bildung einer Gewerkschaft in dem Unternehmen und entließ Gewerkschaftsführer, um die Bewegung niederzuschlagen. Zwei weitere Mitglieder des Gewerkschaftsausschusses, Manuchar Liluashvili und Zurab Khvedelidze, wurden am 25. Juli 2013 entlassen.

Die Beschäftigten sind vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung nicht ausdrücklich gesetzlich geschützt. Artikel 2 (a) des Arbeitsgesetzes besagt, dass das Beschäftigungsverhältnis im Falle der Teilnahme an einem Streik ausgesetzt wird.

### **Gruppen von Beschäftigten, die Gewerkschaften laut Gesetz weder gründen noch beitreten oder ein Gewerkschaftsamt bekleiden dürfen bzw. nur mit Einschränkungen:**

Artikel 3 des Arbeitsgesetzes (2013) definiert Beschäftigte als Personen, die nach dreimonatiger Tätigkeit über einen schriftlichen Arbeitsvertrag verfügen. Dies impliziert, dass informell und prekär beschäftigte Arbeitskräfte aus dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes herausfallen.

### **Übermäßige Eingriffe der Behörden oder der Arbeitgeber während eines Streiks:**

Im Falle eines Konfliktes im Zusammenhang mit den kollektiven Arbeitsbeziehungen tritt das Recht auf Streik oder Aussperrung 21 Kalendertage nach der schriftlichen Ankündigung gegenüber dem Minister in Kraft. (Artikel, 49 Arbeitsgesetz). Artikel 49 (1) des Arbeitsgesetzes definiert



einen Streik als 'freiwillige Weigerung der Beschäftigten im Falle eines Konfliktes, ihre im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben ganz oder teilweise zu erfüllen.' Dies impliziert, dass Sympathiestreiks nicht zulässig sind.



## GRIECHENLAND

| 5

**Eingriff in Streik:** Im Januar 2013 erzwang die Regierung die Beendigung eines neuntägigen Streiks im Verkehrswesen. Die Gewerkschaft der Athener U-Bahn-Beschäftigten hatte zu dem Streik aufgerufen, um gegen von der Troika (Europäische Kommission, IWF, Europäische Zentralbank) geforderte Lohnkürzungen zu protestieren. Als sich weitere Transportbeschäftigte dem Streik anschlossen, drohte die Regierung mit Massenverhaftungen und dem Einsatz der Polizei, um die Streikenden zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu zwingen. Die U-Bahn-Beschäftigten hatten den Streik aus Protest gegen ihre geplante Integration in die Lohn- und Gehaltsstruktur des öffentlichen Dienstes begonnen.

Im Februar 2013 griff die Regierung auf Notstandsgesetze zurück, um streikende Seeleute zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu zwingen. Die Streikenden forderten die Zahlung mehr als sechsmonatiger Lohnrückstände und die Unterzeichnung von Tarifverträgen mit den Fährgesellschaften. Tausende Demonstranten versammelten sich im größten Hafen des Landes, um gegen die Anordnung zu protestieren, und die beiden größten Gewerkschaften des Landes riefen aus Solidarität mit den Seeleuten zu einem eintägigen regionalen Streik im Großraum Athen auf.

Zum dritten Mal während des Jahres 2013 drohte die griechische Regierung mit dem Rückgriff auf Notstandsgesetze, um Streikende zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu zwingen, als die Lehrergewerkschaft OLME am 17. Mai 2013 zum Streik aufrief, um gegen den neuen Plan der Regierung zu protestieren, der die Versetzung von 4.000 Sekundarstufenlehrkräften in entlegene Gegenden Griechenlands sowie die Entlassung von rund 10.000 Teilzeitkräften nach Ablauf ihrer befristeten Verträge ermöglicht.

Der Allgemeine Gewerkschaftsbund Griechenlands (GSEE) ist der Meinung, dass die in den Memoranden der Troika festgelegten Bedingungen darauf abzielen, das System der Schaffung

von Mindeststandards in Tarifverträgen abzuschaffen, das sich in Griechenland seit über 20 Jahren bei der Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Stabilität und der Förderung der Entwicklung gut bewährt hat. Weiterhin hatten die jüngsten erheblichen Eingriffe in das System der Tarifverhandlungen zum Ziel, die Löhne und Gehälter auf dem privaten Sektor zu kürzen und Tarifverhandlungen letztlich nicht einfach durch betriebliche Verträge, sondern durch Einzelverträge zu ersetzen.

Es fanden Gespräche zwischen der Regierung und der Troika über eine effektive Aufhebung der Verlängerung der sektoralen Tarifverträge statt, obwohl sowohl die Gewerkschaften als auch Arbeitgeberorganisationen ihre Unterstützung für diese zum Ausdruck gebracht hatten. Die Einführung der speziellen betrieblichen Tarifverträge mit Gesetz Nr. 3899/2010 war ein erster Schritt in Richtung einer Schwächung der sektoralen Verträge, um die Löhne und Gehälter ohne Garantien für die Beschäftigten zu kürzen.

Laut dem GSEE äußerte sich die Absicht der Regierung und der Troika, die Gewerkschaften in Tarifverhandlungen keine Rolle mehr spielen zu lassen, in der Möglichkeit, atypischen „Personenverbänden“, die keine Gewerkschaften sind, zu erlauben, spezielle betriebliche Tarifverträge abzuschließen. Die Rolle der Gewerkschaften beim Abschluss von Tarifverträgen über Arbeitszeitvereinbarungen wurde bereits unterminiert, und ein „Personenverband“ erhielt das Recht, solche Tarifverträge abzuschließen. Die Regierung traf Vorbereitungen, auf dieser Maßnahme weiter aufzubauen, indem sie den Abschluss von betrieblichen Tarifverträgen ohne Beteiligung einer Gewerkschaft erlaubte, um den Abschluss solcher Verträge in mittleren, kleinen und sehr kleinen Unternehmen zu erleichtern, die 99% der griechischen Unternehmen ausmachen und für die bis dahin sektorale Tarifverträge galten. Nach dem Gesetz war die Bildung von Gewerkschaften in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten nicht erlaubt; dies war der Grund für das Vorhaben, Tarifverhandlungen mit informellen „Personenverbänden“ zuzulassen, die von Fall zu Fall gebildet wurden, d.h. mit Personen, die letztlich der Arbeitgeber zu Gesprächen einlud, ohne dass es eine Garantie für Unabhängigkeit gegeben hätte.

Diese Situation hat die griechischen Gewerkschaften machtlos gemacht, wobei auch noch Änderungen am System der Vermittlung und der Schlichtungsverfahren hinzukamen. Die hochrangige Mission der IAO, die Griechenland im September 2011 besuchte, zeigte sich tief besorgt über die Entwicklungen „zum Schaden des gesellschaftlichen Friedens und der Gesellschaft im Allgemeinen“.



ITALIEN

| 1

**Einseitige Kündigung von Tarifverträgen:** Im September 2013 hat die italienische Bankenvereinigung ABI einen sektoralen Tarifvertrag, der für 300.000 Beschäftigte galt, neun Monate vor dem Ende seiner Laufzeit einseitig gekündigt. Im Oktober 2013 kündigten die Beschäftigten zum ersten Mal seit 13 Jahren einen Streik an.

Die Arbeitgeberverbände des Gastgewerbes haben ebenfalls ihren Rücktritt vom Branchentarifvertrag angekündigt, woraufhin im Oktober 2013 Streikposten in Rom und Mailand vor ihren Büros aufgestellt wurden.

über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Insgesamt wurden 20 Beschäftigte wegen ihrer Loyalität gegenüber den Gewerkschaften entlassen, und nahezu alle betrieblichen Gewerkschaftsvertreter verloren ihre Arbeit.

Im November 2013 organisierten die Beschäftigten einen friedlichen Streik, um gegen Lohnrückstände zu protestieren. Die Polizei war bei den Protesten zugegen und berichtete, dass es zu keinerlei Gewalt oder Störungen gekommen sei. Dennoch suspendierte das Unternehmen am 18. November 2013 254 Beschäftigte, von denen 20 nach wie vor nicht wieder eingestellt wurden. Tomislav Debeljak schüchtert die Beschäftigten weiterhin ein, indem er Gewerkschafter als Krawallmacher und Terroristen bezeichnet.



KROATIEN

| 2

**Neuer Eigner der Werft Brodosplit attackiert Gewerkschaften:** Seit die Werft Brodosplit von Tomislav Debeljak erworben wurde, ist es dort immer wieder zu ernsthafter Gewerkschaftsfeindlichkeit gekommen.

Im März 2013 hat das Management Erklärungen auf seiner Facebook-Seite veröffentlicht, aus denen Versuche hervorgingen, sich der Gewerkschafter zu entledigen und sie an andere Standorte zu versetzen. Zudem ließ es verlauten, dass private Ermittler engagiert worden seien, die den Gewerkschaftern auf der Werft folgten. Es hieß auch, dass bei Gewerkschaftsmitgliedern Lohnabzüge für wohltätige Zwecke vorgenommen würden. Das Management rechtfertigte diese Maßnahmen mit dem Argument, dass Unternehmen ohne Gewerkschaften erfolgreicher seien. Diese Einschüchterungen im Zuge einer achtmonatigen gewerkschaftsfeindlichen Kampagne haben zu einem deutlichen Rückgang der Gewerkschaftsmitgliederzahlen von 2.700 auf 200 geführt.

Im Mai 2013 beschloss das Unternehmen, anhand eines vom Management ausgearbeiteten Fragebogens eine Umfrage unter der Belegschaft durchzuführen. Gefragt wurden die Beschäftigten u.a. danach, für wie schlecht sie Gewerkschaften für den Betrieb hielten. Die Ergebnisse wurden anschließend dazu benutzt, um



LETTLAND

| 2

Arbeitgeber versuchen, demokratische Gewerkschaften zu unterminieren, indem sie Gewerkschaftsmitgliedern mit Entlassung drohen und gelbe Gewerkschaften unterstützen. Am 16. März 2012 wurde Austra Straume, Gewerkschaftsführerin der Lettischen Fluglotsengewerkschaft (LGSVDA), vom Dienst suspendiert und von ihrer Tätigkeit als Fluglotsin bei SJCS Latvijas Gaisa Satiksme (LGS) entlassen, nachdem sie am 2. März 2012 eine Beschwerde bezüglich schlechter Arbeitsbedingungen und der Notwendigkeit eines sozialen Dialogs beim Transportministerium eingereicht hatte. Sie erhob Klage, um ihre Wiedereinstellung zu fordern. Am 14. März 2014 urteilte der Oberste Gerichtshof, dass Austra Straume nicht das Recht habe, sich über Arbeitsbedingungen zu beschweren. Die Gewerkschaften wandten sich mit dieser Angelegenheit nun an den Präsidenten, da die Vereinigungsfreiheit vom Gericht eindeutig nicht berücksichtigt wurde.



POLEN

| 3

Die Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” (NSZZ SOLIDARNOSC) berichtete über die Entlassung eines

Vertrauensmanns im März 2013 in der sich in der Sonderzone von Legnica befindlichen ADO-Fabrik, da er eine Gewerkschaftsfahne am Fabriktor aufgehängt hatte. Das polnische Unternehmen National Forest schickte ebenfalls einen Brief an die Solidarnosc, um das Aufhängen von Fahnen während Protestmaßnahmen zu verbieten.

Es gab zahlreiche Berichte über diskriminierende Entlassungen von Gewerkschaftern. Im Dezember 2013 wurde Adam Guzy von der Fakos Ltd aufgrund seiner Gewerkschaftstätigkeit entlassen. Demzufolge wurde bei Gericht Beschwerde zur Forderung der Wiedereinstellung und einer Entschädigung eingereicht. Der Gewerkschafter Robert Kluga, der für die CCP „PREMA“ SA in Kielce arbeitete, wurde während der Tarifverhandlungen im März 2014 entlassen, um auf diese Weise den Tarifprozess zu untergraben. LG Electronics Wrocław nimmt Gewerkschaftsmitglieder mit dem Ziel ins Visier, die Gewerkschaft zu zerschlagen, indem Arbeitsverträge von Gewerkschaftsführern und -aktivisten in dem Unternehmen einfach nicht verlängert werden. Im November 2013 wurde Leszek Rudzinski, ein Vertrauensmann bei Lubelskich Liniach Autobusowych und Gewerkschaftsvorsitzender, während eines Tarifstreits entlassen. Sowohl die Nationale Arbeitsaufsicht als auch das Gericht befanden die Entlassung als nicht rechtmäßig und Rudzinski wurde wieder eingestellt und entschädigt.



Das von der Europäischen Kommission, der Europäischen Zentralbank und dem Internationalen Währungsfonds bekannt gegebene Anpassungsprogramm hat dazu geführt, dass sektorale Tarifverträge nicht mehr automatisch verlängert werden. Jetzt kann ein Vertrag nur noch verlängert werden, wenn die verhandelnde Gewerkschaft mindestens 50 Prozent der zu der Tarifpartei gehörenden Arbeitnehmer vertritt. Dies führte dazu, dass nun vermehrt Verhandlungen auf Betriebsebene durch die Betriebsräte statt durch Gewerkschaftsvertreter geführt werden. Die Erfassung durch Tarifverträge ging zurück.

Zudem verurteilten die União Geral de Trabalhadores (UGT-P) und ihre Mitgliedsorganisation Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI) die Verabschiedung des am 6. Februar 2013 ohne vorherige Anhörung der Sozialpartner herausgegebenen Gesetzesdekrets 19/2013. Die Verordnung wurde den Beschäf-

tigten im Banksektor schlicht und einfach auferlegt, wodurch geltende Tarifverträge außer Kraft gesetzt wurden. Die SBSI hat diesbezüglich Beschwerde beim IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit eingelegt.

REFER (Rede Ferroviária Nacional, EP) gab nur wenige Tage vor dem Generalstreik vom 27. Juni 2013 eine Mindestdienstleistungsanforderung für die SINAFE (Sindicato Nacional Ferroviários do Movimento e Afins) heraus, um den Streik zu untergraben. Arbeitnehmern, die dem Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação (STAAE) angehören, wurde damit gedroht, dass sich ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft negativ auf ihre Leistungsbewertung und damit auf Beförderungen auswirken werde.

Zudem ist die UGT der Ansicht, dass die portugiesische Flughafengesellschaft Aeroportos do Portugal, SA (ANA) bösgläubig gehandelt hat, als sie während des Generalstreiks vom 27. Juni 2013 eine Mindestdienstleistungsanforderung ausgehandelt hat. Die Geschäftsleitung weigerte sich, Mitgliedern der SINDAV zu erlauben, sich an der Mindestdienstleistung zu beteiligen.



**Keine Vereinigungsfreiheit für Priester:** In dem Fall Sindacatul 'Pastorul Cel Bun' gegen Rumänien [2013], EGMR 646, des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bezüglich der Weigerung, eine von Priestern gegründete Gewerkschaft zuzulassen, wurde ein früher Entscheid der Dritten Sektion zugunsten der rumänischen Regierung aufgehoben. Die Erzdiözese lehnt die Registrierung der Gewerkschaft ab, da ihre Satzung nicht mit den Priesterpflichten vereinbar sei. Die große Kammer des EGMR hat zwar einen Eingriff in das Recht auf Vereinigungsfreiheit eingeräumt, jedoch befunden, dass dieser Eingriff notwendig und hinsichtlich Artikel 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht unverhältnismäßig sei. Sie kam zu dem Schluss, dass sich der Staat mit seiner Weigerung, die Gewerkschaft zu registrieren, lediglich aus den internen Angelegenheiten der Rumänisch-Orthodoxen Kirche heraushalte und somit seiner Neutralitätspflicht gemäß Artikel 9 der Konvention nachkomme.

**Metrotex verweigert Verhandlungen:** Die Geschäftsführung von Metrotex hat Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag mit der Freien Gewerkschaft der Beschäftigten bei der U-Bahn

und im Luftverkehr (USLMA) abgelehnt. Der bisherige Tarifvertrag war im März 2013 abgelaufen.

SC Erdemir Romania entließ 10 Arbeitnehmer, die an einer Protestmaßnahme zur Forderung besserer Arbeitsbedingungen im Rahmen der Tarifverhandlungen zwischen dem 5. und 7. Februar 2013 teilgenommen haben. Das Gericht urteilte zugunsten der Beschäftigten und ordnete die Wiedereinstellung der Arbeitnehmer an, wogegen der Arbeitgeber in Berufung ging. SC Energy Complex Oltenia beschloss am 5. Juli 2013 trotz eines bestehenden Tarifvertrags, den Einzug und die Überweisung von Gewerkschaftsbeiträgen an die National Federation of Mine and Energy einzustellen. Das Prozessgericht von Gorj urteilte, dass dies nicht rechtmäßig sei und ordnete die Überweisung der Gewerkschaftsbeiträge an. Dennoch weigerte sich das Unternehmen, dieses Urteil umzusetzen. Die SC Nitroporos SRL (Fagaras) zahlte der freien Gewerkschaft „Nitramonia - Rompiro“ für den Zeitraum April 2011 bis März 2013 keine Gewerkschaftsbeiträge. Das Gericht in Brasov urteilte am 14. Februar zugunsten der Gewerkschaft und ordnete an, dass das Unternehmen RON 205.091 zahlen müsse.

Zudem berichtet Cartel ALFA, dass sich SC CARREFOUR ROMANIA SA geweigert hat, im Rahmen der von Mai 2013 bis Juli 2013 geführten Tarifverhandlungen den Gewerkschaften die maßgeblichen und notwendigen Informationen auszuhändigen.



## RUSSISCHE FÖDERATION | 2

### Verfassungsgericht entscheidet für Gewerkschaften:

Am 24. Oktober 2013 hat das Verfassungsgericht zugunsten der Allrussischen Öl-, Gas- und Bauarbeitergewerkschaft und der Allrussischen Gewerkschaft der Beschäftigten öffentlicher Einrichtungen und des öffentlichen Dienstes entschieden, als es um ihr Recht ging, ihre Gewerkschaftsstrukturen selbst festzulegen. Während des Jahres 2010 hatten die Gewerkschaften eine Reihe von Satzungsänderungen beschlossen, um ihr Recht auf die Einrichtung interregionaler, gebietsbezogener (auf kommunaler, interkommunaler und städtischer Ebene), fusionierter, branchengestützter, Bezirks- und anderer Gewerkschaftsorganisationen zu schützen. Nach Ansicht der Staatsanwaltschaft befand sich dies jedoch nicht im Einklang mit dem Bundesgewerkschaftsgesetz. Das Verfassungsgericht hat jetzt zugunsten der Gewerkschaften entschieden und erklärt, dass Artikel 3 des Bundesgewerkschaftsgesetzes verfassungswidrig sei.



## SCHWEDEN

| 1

Der schwedische Gewerkschaftsbund (LO), der schwedische Dachverband der Angestellten (TCO) und die schwedische Zentralorganisation der Akademiker (SACO) berichten nur gelegentlich über körperliche Übergriffe auf Gewerkschaftsmitglieder und selten über Fälle von Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern. Andere Behinderungen gewerkschaftlicher Aktivitäten, von Gewerkschaftsmitgliedern oder Arbeitnehmern werden als nebensächlich und selten betrachtet.

Die LO berichtet über einen zurückgehenden Prozentsatz von Arbeitsinspektoren im Verhältnis zu den Arbeitnehmern, deren Anteil auf 16.991 pro Arbeitsinspektor angestiegen ist, sowie über einen erheblichen Anstieg der Arbeitsunfälle unter jungen Arbeitnehmern (17 Prozent) im Verhältnis zum Anstieg für alle Beschäftigten (2 Prozent).



## SERBIEN

| 2

### Kein Streikrecht für die Beschäftigten von Zastava Arms:

Sowohl das Verteidigungsministerium als auch der Geschäftsführer des Rüstungsunternehmens Zastava Arms, Rade Gromovic, haben der Gewerkschaft das Recht auf Streik und eine Vertretung im Aufsichtsrat des Unternehmens verweigert. Es wurde argumentiert, dass ein Beschäftigter des Unternehmens laut Unternehmensgesetz nicht das Recht habe, in den Aufsichtsrat berufen zu werden.

**Hindernisse für rechtmäßige Streiks:** Streiks sind nicht möglich, wenn die Tarifvertragsparteien keine Einigung erzielen können. In einem solchen Fall ist ein obligatorisches Schiedsverfahren vorgesehen. Das Streikgesetz sieht vor, dass die Beteiligung an einem Streik zur Nichtzahlung nicht nur der Löhne, sondern auch der Sozialversicherungsleistungen führen kann.



## TSCHECHISCHE REPUBLIK | 2

Der tschechisch-mährische Gewerkschaftsbund (CMKOS) berichtet, dass Gesetze und politische Maßnahmen, einschließlich des neuen Zivilgesetzbuchs, entgegen der besten Praxis ohne vorherige Anhörung der Gewerkschaften angenommen wurden. Die fehlende soziale Kohäsion im Hinblick auf die Richtung, die mit der Regierungspolitik eingeschlagen wird, wirkte sich negativ auf Beschäftigung und Armut aus. Die seit 2011 ergriffenen Sparmaßnahmen beziehen sich auf Kürzungen der Arbeitslosenleistungen, Renten und Geburtenzulagen.

Mit dem Gesetz über Kapitalgesellschaften (Gesetz Nr. 90/2012) und dem neuen Zivilgesetzbuch wurde die Pflicht zur Aufnahme von Gewerkschaftsvertretern in die Vorstände von Aktiengesellschaften abgeschafft. Die Gewerkschaften protestierten gegen die Behauptung, dass Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretern in ihren Vorständen weniger wettbewerbsfähig seien, wobei auf einschlägige, von der EU durchgeführte Studien verwiesen wurde. Diese Veränderungen werden die Interessen der Aktionäre zulasten der Beschäftigten und der Demokratie am Arbeitsplatz stärken.

Änderungen des Arbeitsrechts, die 2013 eingeführt wurden, stärken die Rolle von Betriebsräten im Gegensatz zu den Gewerkschaften, indem sie im Hinblick auf Anhörung gleichgestellt werden. Ein Tarifvertrag kann nun mit sechsmonatiger Frist gekündigt werden und Beschäftigte von Kleinunternehmen sind vom Recht auf einen Gewerkschaftsbeitritt ausgeschlossen. Durch diese Modifizierung wurden die Bedingungen für Gewerkschaftstätigkeiten in einem Unternehmen folgendermaßen geändert: Mindestens drei Mitglieder müssen in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen und die Satzung der Gewerkschaftsorganisation muss eine Genehmigung enthalten, nach der sie im eigenen Namen handeln darf. Im Falle kleiner Unternehmen mit lediglich einem oder zwei Beschäftigten bedeutet die Änderung, dass der Gewerkschaftsschutz nicht mehr gegeben ist.



## TÜRKEI

| 5

**Eingriff in Feierlichkeiten am 1. Mai:** Die Staatsanwaltschaft hat eine Untersuchung bezüglich der Beteiligung des Vorsitzenden der Gewerkschaft DISK, Kani Beko, und ihres Generalsekretärs, Arzu Çerkezoğlu, an den Feierlichkeiten anlässlich des 1. Mai 2013 eingeleitet. Der Gouverneur von Istanbul hatte Demonstrationen am 1. Mai auf dem Taksim-Platz mit dem Argument untersagt, dass Demonstranten durch eine Baustelle in Gefahr wären. Die Polizei ging gewaltsam vor, um Hunderte Protestierende daran zu hindern, auf den Taksim-Platz vorzudringen.

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Die Gewerkschaft Petrol-İs hat bei TransAtlantic Petroleum Ltd und Viking Services BS, einem im Nahen Osten, in Nordafrika und Osteuropa tätigen Öl- und Gasunternehmen, zahlreiche Beschäftigte organisiert. Sobald sich die Unternehmensleitung der Organisationsaktivitäten bewusst wurde, wurden 24 Gewerkschafter entlassen und sechs an Ölfelder im Nordirak versetzt. Um Gewerkschafter abzuschrecken, greift das Unternehmen zudem auf Einschüchterung, Angriffe und Drohungen zurück. Petrol-İs hat den Fall vor Gericht gebracht und Streikposten außerhalb des Betriebes aufgestellt.

Das Unternehmen Pakpen hat elf Petrol-İs-Mitglieder entlassen, als es von der Organisierungskampagne der Gewerkschaft erfuhr. Petrol-İs hat den Fall vor das Arbeitsgericht gebracht und führt Verhandlungen mit dem Management.

Das Unternehmen Plaskar in Bursa hat im Mai 2012 45 Petrol-İs-Mitglieder entlassen und weitere Entlassungen angedroht.

Die örtliche Betriebsleitung des Unternehmens Demo Plastik hat zehn Gewerkschafter entlassen, als es 2012 von den gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen erfuhr.

**Arobus entlässt 19 Beschäftigte:** Das Unternehmen Arobus hat 19 Beschäftigte wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten als Mitglieder der Birleşik entlassen. Als die Gewerkschaft genügend Mitglieder hatte, um als Tarifpartei anerkannt zu werden, stellte das Unternehmen die Beschäftigten in seinem Werk in Bursa vor die Wahl: Entlassung oder Aufgabe ihrer Birleşik-Mitgliedschaft zugunsten einer anderen Gewerkschaft. Arobus schaltete zudem einen Notar ein, um die Beschäftigten unter Druck zu setzen, damit sie der anderen Gewerkschaft beitreten.

**Acht Gewerkschafter freigelassen:** Am 5. August 2013 wurden acht Gewerkschafter freigelassen. Am 15. August 2013 saßen nach wie vor 66 führende Vertreter und Mitglieder der KESK, darunter 40 Mitglieder der Lehrgewerkschaft Egitim Sen, im Zusammenhang mit verschiedenen Gerichtsverfahren im Gefängnis.

**Türkische Fluggesellschaft untergräbt Streik:** Ein Istanbuler Arbeitsgericht hat angeordnet, dass Turkish Airlines die Einstellung von Ersatzarbeitskräften für Streikende zu unterlassen habe. Die Fluggesellschaft hatte 700 Beschäftigte eingestellt und eine Vereinbarung mit ihrem Gemeinschaftsunternehmen SunExpress über den Ersatz von 1.600 streikenden FlugbegleiterInnen getroffen. Die Gewerkschaft Hava-Is begann am 15. Mai 2013 einen Streik.

Dem Staat gehören 48 Prozent von Turkish Airlines. Die Minister für Finanzen, Verkehr und Arbeit haben den Beschäftigten von Turkish Airlines in öffentlichen Erklärungen unverhohlen mit Entlassung gedroht.



UKRAINE

| 5+

Im Februar 2014 besetzten Demonstranten zentrale Gebäude in Kiew, um gegen die Regierung von Präsident Janukowitsch zu demonstrieren. Es folgten Straßenkämpfe zwischen Demonstranten und Sicherheitskräften, wobei es auch Tote gab. Das Parlament setzte daraufhin kraft verfassungsmäßiger Befugnisse eine Übergangsregierung ein und für den 25. Mai Wahlen an. Seither ist die territoriale Integrität der Ukraine bedroht. Im März annektierte Russland die Krim und erhebt derzeit mittels prorussischer Separatisten Anspruch auf zentrale Städte in der Ostukraine.

Sergiy Bizhko, der Vorsitzende der NPGU-Basisgewerkschaft bei dem Maschinenhersteller YUZHMAH, berichtet, dass sich die Betriebsleitung weigere, Räumlichkeiten für Gewerkschaftsaktivitäten zur Verfügung zu stellen und dass führende Gewerkschaftsvertreter nicht für ihre Gewerkschaftsarbeit freigestellt würden. Die Gewerkschaft ist daraufhin vor Gericht gegangen.

Pavel Efimovitsch, Basisgewerkschaftsvorsitzender in Korosten, berichtet, dass die Verwaltung des Bahnbetriebswerkes ihn aufgrund seiner Gewerkschaftsarbeit diskriminiere und unter

Druck setze. Der KVPU hat den ukrainischen Minister für Infrastruktur in einem offiziellen Schreiben um eine Untersuchung und geeignete Maßnahmen gebeten.

Der Vorsitzende der NPGU-Basisgewerkschaft bei dem Betrieb „Interpipe NTZ“ wurde ohne Konsultation der Gewerkschaft oder Begründung entlassen, wogegen beim örtlichen Verwaltungsgericht Einspruch erhoben wurde.

Petro Garmasch, der Vorsitzende der unabhängigen Gewerkschaft bei DonbassAero, berichtet über 724 Entlassungen bei dem Unternehmen ohne Konsultation der Gewerkschaft, womit sowohl gegen das Gesetz als auch gegen den Unternehmenstarifvertrag verstoßen wurde. Oleg Novikow, der Generaldirektor von DonbassAero, verweigert die Anerkennung des Tarifvertrages und hat die Gewerkschaft in Bezug auf Personalabbau und Entlassungen nicht konsultiert. Die Gewerkschaft hat sich in dieser Frage an die Oberstaatsanwaltschaft, das Sozialministerium, die Arbeitsaufsichtsbehörde, das Innenministerium, das Ministerium für Steuern und Abgaben sowie das Wirtschaftsministerium gewandt, bisher jedoch ohne Ergebnis.

Igor Pryzhylo hat gegenüber dem Bund Freier Gewerkschaften der Ukraine angegeben, dass die Betriebsleitung von Ordzhonikidzevugillia gegen einen Tarifvertrag mit der unabhängigen Bergarbeitergewerkschaft der Ukraine (NPGU) in Unokomunaryvsk und Vuglegirsk verstoße. Laut Tarifvertrag schuldet der Betrieb der Gewerkschaft 214.450,00 Hrywna für kulturelle und gesundheitliche Aktivitäten in dem Kohlebergwerk Poltavska.



VEREINIGTES KÖNIGREICH | 3

**Samariter erkennen Gewerkschaften nicht an:** Die Wohltätigkeitsorganisation „Samaritans“, Arbeitgeber von 110 Beschäftigten, verfügt seit 2005 über eine freiwillige Anerkennungsvereinbarung mit der Gewerkschaft Unite, an die sie sich plötzlich nicht mehr halten und darüber auch nicht diskutieren will. Unite plant jetzt die Einleitung eines gesetzlichen Anerkennungsverfahrens.

**Hindernisse für rechtmäßige Streiks:** Die vor einem legalen Streik zu durchlaufenden Verfahren sind langwierig und sehr detailliert. Die Gewerkschaften müssen gegenüber dem Arbeitgeber eine geplante Streikurabstimmung ankündigen,

das Abstimmungsergebnis bekannt geben und einen geplanten Streik ankündigen, und der Arbeitgeber kann noch vor Streikbeginn eine Unterlassungsanweisung gegen eine Gewerkschaft beantragen, wenn sie die vorgeschriebenen Verfahren nicht ordnungsgemäß befolgt hat.



WEISSRUSSLAND

| 5

**Eingriffe in Gewerkschaftsaktivitäten:** SPB-Mitglieder können die betrieblichen Reha-Einrichtungen nicht nutzen und müssen auf die tarifvertraglich vorgesehenen Prämien und Zulagen verzichten. Der Arbeitgeber hat die Gewerkschaft aufgefordert, ihre Repräsentativität unter Beweis zu stellen und die SPB-Betriebsgewerkschaft praktisch vom Tarifprozess ausgeschlossen. SPB-Mitgliedern wird mit Nichtverlängerung ihrer Verträge gedroht, wenn sie nicht aus der Gewerkschaft austreten, und diese Drohung wurde am 31. Juli 2013 im Falle von Dmitri Kurmaz wahr gemacht.

**Aufhebung der Zulassung einer Gewerkschaft und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Der Bezirksrat von Borissov hat mit seinem Entscheid Nr. 942 vom 29. Juli 2013 illegalerweise die Zulassung einer Ortsgewerkschaft, einer Mitgliedsorganisation der weißrussischen Radio- und Elektronikarbeitergewerkschaft REP, aufgehoben und ihr somit ihre Rechtsstellung und die Möglichkeit genommen, Aktivitäten durchzuführen. Begründet wurde der Entscheid mit dem Verweis auf Absatz 24 der Instruktionen Nr. 48, die am 30. August 2005 vom Justizministerium beschlossen worden waren.

Die führenden Vertreter der regionalen Strukturen der unabhängigen Metallarbeitergewerkschaft SPM werden ebenfalls diskriminiert und von KGB-Mitarbeitern unter Druck gesetzt. Nicht nur aktive Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch ihre Familienangehörigen werden bedroht und verfolgt, wie etwa zwischen Mai und Juni in Mogilew.

**Eingriffe in Gewerkschaftsaktivitäten:** Am 16. Mai 2013 hinderte der Direktor des Betriebes JSC "Polotsk-Steklovokno" Viktor Stukow, den Vorsitzenden der örtlichen Gewerkschaft, am Betreten des Betriebsgeländes. Die Betriebsleitung hat mit ihrer zweimonatigen Weigerung, ihm einen Passierschein auszustellen, gegen das Gewerkschaftsgesetz verstoßen.

**BKDP und REP dürfen am 1. Mai nicht in Minsk demonstrieren:** Das Exekutivkomitee der Stadt Minsk hat Demonstrationen der unabhängigen Gewerkschaften BKDP und REP am 1. Mai in Minsk untersagt. Begründet wurde dies damit, dass die öffentlichen Plätze in Minsk an diesem Tag für andere öffentliche Veranstaltungen gebraucht würden.

**Willkürliche Maßnahmen gegen Viktor Stukow:** Während des Jahres 2012 waren willkürliche Disziplinarmaßnahmen gegen Viktor Stukow ergriffen worden, den Vorsitzenden der SPB-Basisgewerkschaft bei dem Betrieb "Polotsk-Steklovokno". Am 11. März 2013 wurde Viktor Stukow entlassen, weil er es trotz 29-jähriger Betriebszugehörigkeit angeblich systematisch und wiederholt versäumt habe, seine betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Mit einem Entscheid des Bezirksgerichtes Polotsk vom 16. April 2013 wurde ihm jeglicher Anspruch auf Wiedereinstellung, Entschädigung usw. verweigert. Auch vor dem Regionalgericht Vitebsk ist Viktor Stukow nicht zu seinem Recht gekommen.

**Streikposten untersagt:** Das Exekutivkomitee der Stadt Minsk hat die Genehmigung eines von der Weißrussischen Unabhängigen Gewerkschaft (BNP) am 20. Juli 2013 in Minsk geplanten Streikpostens verweigert. Mit dem Streikposten sollte auf Änderungen am Rentengesetz sowie auf in erster Lesung von der Nationalversammlung beschlossene Arbeitsgesetzmäßigkeiten aufmerksam gemacht werden.



# Naher Osten und Nordafrika

## Der Arabische Frühling und die Gewerkschaften in der arabischen Welt: Chancen und Gefahren!

Die Situation in den arabischen Ländern spiegelt weiterhin eine sehr instabile politische Lage wider. Hinsichtlich der Achtung der Gewerkschaftsrechte hat es zwar gewisse Fortschritte gegeben, aber gleichzeitig stehen die Beschäftigten und ihre Organisationen häufig vor neuen Herausforderungen. Die Arbeitnehmer/innen und die Zivilgesellschaft haben für ein politisches System gekämpft, das Menschenwürde, Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit insbesondere für Jugendliche und Frauen garantiert, und sie haben einen Übergang zur Demokratie und menschenwürdige Arbeit für alle gefordert.

Mehr als drei Jahre später hat sich nirgends ein klares Bild herauskristallisiert, und in vielen Ländern ist die Lage nach wie vor kritisch. Der 'Arabische Frühling' hat in Ländern wie Tunesien, Ägypten, Libyen und Jemen einen tiefgreifenden und anhaltenden politischen Einfluss auf die ungehinderte Wahrnehmung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung sowie des Versammlungs- und des Vereinigungsrechtes gehabt, Rechte, die in einigen Fällen zum ersten Mal nicht der Kontrolle durch die staatlichen Behörden unterliegen.

In Tunesien wurde unter der unangefochtenen und entschiedenen Federführung der UGTT vor kurzem eine demokratische und progressive Verfassung ratifiziert, in der grundlegende Arbeitnehmerrechte, einschließlich des Streikrechtes, verankert sind. In anderen Ländern hat es jedoch nur langsame und begrenzte Fortschritte gegeben.

In Ägypten werden in Kürze Präsidentschaftswahlen stattfinden, vor einem explosiven sozialen und wirtschaftlichen Hintergrund, der einer wachsenden militanten und unabhängigen Gewerkschaftsbewegung bisher keine Aktionseinheit ermöglicht hat. Ein neues, den Normen der IAO entsprechendes Arbeitsgesetz, das die grundlegenden Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte anerkennt, liegt angesichts des Fehlens einer stabilen politischen Lage weiterhin nur im Entwurf vor. Unterdessen kommt es in Ägypten zu einer Eskalation von Terroranschlägen, die die Regierung zum Teil durch die Unterdrückung der bürgerlichen Freiheiten zu bekämpfen versucht.

In Bahrain haben die Regierung und die legitimen Gewerkschaften letztendlich den langjährigen Konflikt bei der IAO im Zusammenhang mit der ungerechtfertigten Entlassung von Tausenden Beschäftigten nach den Ereignissen im Februar und März 2011 beigelegt.



In Marokko hat es trotz gewisser Verfassungsänderungen im Jahr 2011 keine wirklichen institutionellen Veränderungen gegeben, und die soziale und wirtschaftliche Situation hat die Gewerkschaften kürzlich dazu veranlasst, gemeinsam umfassendere Veränderungen und soziale Gerechtigkeit zu fordern.

In Algerien dauert die häufig gewaltsame Unterdrückung der entstehenden und wachsenden unabhängigen Gewerkschaftsbewegung unvermindert an. Die sozialen und politischen Spannungen sind nach wie vor sehr groß. Jordanien, wo die Verfassungsänderungen zum Stillstand gekommen sind, sieht sich zunehmenden wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen gegenüber.

In Libyen, wo eine neue Verfassung und freie Wahlen die Rahmenbedingungen für soziale Fortschritte auf der Grundlage der Öleinkommen geschaffen haben, machen die Gewerkschaften trotz gelegentlicher Störungen aufgrund der Nachwirkungen des Bürgerkrieges langsam Fortschritte.

Im Jemen dauert der bewaffnete interne Konflikt an, angeheizt durch die geopolitischen Ambitionen sowohl des Iran als auch Saudi-Arabiens, wodurch die Weiterentwicklung von Gewerkschaften eingeschränkt wird.

In Syrien wurden friedliche Demonstrationen für Veränderungen, die 2011 begannen, mit staatlich unterstützten Militärinterventionen erwidert, woraufhin es zu einem Bürgerkrieg und zu einer humanitären Krise gekommen ist, die zu mehr als 150.000 Toten und zu über zwei Millionen Flüchtlingen geführt hat.

In Palästina überqueren nach wie vor mehr als 100.000 Beschäftigte jeden Tag die Grenze vom Westjordanland nach Israel, um unter gefährlichen Bedingungen zu arbeiten. Und das palästinensische Volk wartet weiterhin auf die Anerkennung seines natürlichen Rechtes auf den Aufbau eines Staates zur Ermöglichung seiner wirtschaftlichen Entwicklung und einer Sozialschutzpolitik mit Garantien für ein sicheres und menschenwürdiges Leben für alle.

Andere Länder wie der Libanon, Mauretanien, Sudan und Irak haben trotz ihrer unterschiedlichen Geschichte, Kultur und sozioökonomischen Strukturen dieselben Bestrebungen nach sozialer Gerechtigkeit seitens ihrer angesichts der religiösen, ethnischen oder stammesspezifischen politischen Machtverhältnisse frustrierten Jugend, Zivilgesellschaften und Frauen erlebt.

Mit Ausnahme von Kuwait, Bahrain und Oman werden das Vereinigungsrecht und die Gewerkschaftsrechte in der Mehrheit der Golfstaaten bisher nicht anerkannt, und Millionen Wanderarbeitskräfte sind im Rahmen des berüchtigten Kafala-Systems weiterhin unmenschlichen Arbeitsbedingungen mehr oder weniger schutzlos ausgesetzt.

Die internationale Gewerkschaftsbewegung hat das Wachstum und die Stärkung der neuen, unabhängigen und militanten Gewerkschaftsbewegung in arabischen Ländern durch die Einrichtung des Arabischen Demokratischen Gewerkschaftsforums (engl. Abk. ADTUF), eines arabischen Gewerkschaftsrechtsnetzwerkes und eines arabischen Frauennetzwerkes sowie durch Initiativen zur Förderung der Integration junger Menschen in Gewerkschaften unterstützt.

Dieser auf die Stärkung der unabhängigen Gewerkschaften in arabischen Ländern abzielende Prozess wurde im Oktober 2013 durch den Beschluss des IGB-Vorstandes, die Einrichtung einer neuen subregionalen Struktur für die arabischen Länder zu billigen, konsolidiert.



## ÄGYPTEN

| 5

**Fünfzehn Streikende der Kairoer Flughafengesellschaft entlassen:** Wael El-Maadowy, der Minister für die Zivilluftfahrt, ordnete die Entlassung von 15 Beschäftigten der Kairoer Flughafengesellschaft an, die sich zuvor an einem Streik beteiligt hatten, um bessere finanzielle Bedingungen zu fordern. Er warf ihnen Aufwiegelung und die Störung der Arbeitsabläufe vor.

**Beschäftigte in Qena vier Tage lang festgehalten:** Die Inhaftierten gehörten zu einer Gruppe von Beschäftigten der Ganoub El Wadi Petroleum Company, die seit Februar streikten und außerhalb des Betriebes campierten, um Vollzeitverträge zu fordern.

Angaben der Familien der Streikenden zufolge seien sie am frühen Morgen abgeholt worden.

Drei von ihnen wurden am 13. April freigelassen, die übrigen wurden bis nach Mitternacht von der Sicherheitsdirektion von Qena festgehalten. Den Inhaftierten wurde Widerstand gegen die Behörden vorgeworfen.

Die Sicherheitskräfte entfernten die Zelte der Streikenden in der Nähe des Erdölunternehmens und öffneten den Firmensitz am 14. April gewaltsam, nachdem der Betrieb wegen des Sitzstreiks nahezu zwei Monate lang geschlossen gewesen war.

**Streikende Beschäftigte einer Zementfabrik angegriffen:** Am 3. Mai kündigten mehr als 350 Beschäftigte einer Zementfabrik in Assuan in Oberägypten einen Streik an, nachdem die Fabrikleitung Verhandlungen über die Forderungen der Beschäftigten abgelehnt hatte. Am 5. Mai beschloss die Fabrikleitung, den Streik gewaltsam zu beenden, woraufhin die Beschäftigten vom betriebseigenen Sicherheitspersonal mit scharfer Munition angegriffen wurden.



## ALGERIEN

| 5

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Im März 2013 wurden neun Gewerkschaftsmitglieder entlassen, nachdem sie seit Januar zu einer Reihe von Streiks aufgerufen hatten, wie die Staatsbedienstetengewerkschaft (Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique – SNAPAP) berichtete. Die letzten Streiks sollten am 25., 26. und 27. Februar stattfinden, wurden jedoch von einem Gericht in Algier für illegal erklärt.

**Rachid Malaoui entlassen:** Im Mai 2013 wurde Rachid Malaoui, der Präsident der Staatsbedienstetenvereinigung SNAPAP, kurz vor seiner Teilnahme an der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2013 seines Postens an der Universität enthoben. Trotz Verhandlungen mit dem Arbeitsministerium und anderen staatlichen Einrichtungen wurden bisher keine konkreten Maßnahmen ergriffen, um ihn wieder einzustellen.

**Reiseverbot für Gewerkschafter/innen:** Die algerischen Behörden haben eine 96-köpfige Delegation, der Gewerkschafter/innen und Aktivisten der Zivilgesellschaft angehörten, daran gehindert, im März 2013 zum Weltsozialforum nach Tunesien zu reisen. Der einzige von der Grenzpolizei in Annaba genannte Grund dafür war, dass die Gewerkschafter/innen auf einer Liste von Personen stünden, die Algerien wegen „Unruhen“ nicht verlassen dürften.

**Eingriffe in Gewerkschaftsaktivitäten und Schikanen der Polizei:** Nordafrikanische Gewerkschafter/innen, die zum ersten Nordafrikanischen Forum gegen Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeit nach Algerien gekommen waren, wurden von der Polizei schikaniert. Die Polizei führte eine Razzia in dem Hotel durch, in dem die Gewerkschafter/innen untergebracht waren, und nahm fünf aus Marokko, drei aus Tunesien und drei aus Mauretanien fest, darunter zwei Frauen. Anschließend wurden sie direkt zum Flughafen gefahren und ausgewiesen. Die festgenommenen Gewerkschafter/innen sollten an einer Sitzung im Gewerkschaftshaus teilnehmen, das am frühen Morgen von der Polizei umstellt wurde, so dass niemand das Gebäude betreten oder verlassen konnte.



## BAHRAIN

| 4

Artikel 104 des Arbeitsgesetzes von 2012 besagt, dass Entlassungen aufgrund einer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder gewerkschaftlicher Aktivitäten nicht gerechtfertigt sind. Das Gesetz sieht keine Strafen vor, um von gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung abzuschrecken. Artikel 111 des Arbeitsgesetzes von 2012 gesteht dem Arbeitgeber das Recht zu, Beschäftigte illegalerweise zu entlassen, wenn eine auf der Länge der Betriebszugehörigkeit basierende Entschädigung gezahlt wird.

**Hindernisse für die Gründung von Organisationen:** Die Gesetzgebung ermöglicht die Zulassung mehrerer Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene, solange deren Gründung nicht auf der Grundlage einer bestimmten Sekte, Religion oder Rasse erfolgt (Erlass Nr. 35 aus dem Jahr 2011). Da die meisten bahrainischen Beschäftigten Schiiten sind, befürchten die Gewerkschaften, dass das Gesetz geltend gemacht werden könnte, um die Zulassung von Gewerkschaften zu verhindern oder rückgängig zu machen, weil sie angeblich auf konfessioneller Grundlage ins Leben gerufen wurden.

**Einschränkungen:** Der Arbeitsminister ist berechtigt, die repräsentativste Arbeitnehmerorganisation zu bestimmen, die die bahrainischen Beschäftigten in internationalen Foren und bei Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene vertritt (Gewerkschaftsgesetz (ergänzt durch Gesetz Nr. 49; Artikel 8.3, Erlass Nr. 35 aus dem Jahr 2011)).

**Gruppen von Beschäftigten, die Gewerkschaften laut Gesetz weder gründen noch beitreten oder ein Gewerkschaftsamt bekleiden dürfen bzw. nur mit Einschränkungen:** Beschäftigte, die unter die beamtenrechtlichen Vorschriften fallen, dürfen keine Gewerkschaften gründen. Sie können lediglich bereits existierenden Organisationen beitreten, in denen Beschäftigte organisiert sind, die ähnliche Berufe oder Tätigkeiten ausüben wie sie. (Gewerkschaftsgesetz, Abschnitt 10; Rundschreiben Nr. 1 vom 10. Februar 2003 zum Recht der Beschäftigten im Staatsdienst auf den Beitritt zu Gewerkschaften). Leiharbeitskräfte, die weniger als ein Jahr lang Nebendienstleistungen für einen Arbeitgeber erbringen, haben nicht das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten. (Arbeitsgesetz für den privaten Sektor aus dem Jahr 2012, Artikel 2). Temporary workers performing ancillary services of an employer for a duration of less than one year do not have

the right to join or form a trade union (Labour Law in the Private Sector 2012, Art. 2). Beschäftigte in der Landwirtschaft haben nicht das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten. (Arbeitsgesetz für den privaten Sektor aus dem Jahr 2012, Artikel 2). Hausangestellte und 'Personen, die als solche betrachtet werden', fallen nicht unter die Arbeitsgesetzgebung und haben von daher nicht das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten (Arbeitsgesetz für den privaten Sektor aus dem Jahr 2012, Artikel 2).



## IRAN

| 4

**Gesetzlich vorgeschriebenes Gewerkschaftsmonopol und/oder ein System, das die Organisation auf einer bestimmten Ebene verbietet oder einschränkt:** Die einzige zugelassene Arbeitnehmerorganisation auf nationaler Ebene ist das Arbeitnehmerhaus, eine von den Behörden und den Arbeitgebern eingerichtete und unterstützte Institution. Das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 1990 besagt, dass an jedem Arbeitsplatz ein Islamischer Arbeitsrat (Shoraya Eslami) oder ein Berufsverband eingerichtet oder alternativ dazu ein Arbeitnehmervertreter ernannt werden kann (Artikel 131, Arbeitsgesetz).

**Beschränkungen des Rechtes der Beschäftigten auf den Beitritt zu der Gewerkschaft ihrer Wahl:** Die Islamischen Arbeitsräte werden vom Ministerium für Arbeit und Soziales im Einklang mit Artikel 15 des Gesetzes zur Bildung Islamischer Arbeitsräte (1985) eingerichtet, in dem es heißt, dass das Ministerium für Arbeit und Soziales die Pflicht hat, in Arbeitseinheiten mit mehr als 35 festgestellten Arbeitskräften Islamische Arbeitsräte einzurichten. Zudem wird in Artikel 1 der Bestimmungen für die Wahl der Islamischen Arbeitsräte (1985) ausdrücklich erwähnt, dass diese Räte vom Ministerium für Arbeit und Soziales eingerichtet werden.

**Gruppen von Beschäftigten, die Gewerkschaften laut Gesetz weder gründen noch beitreten oder ein Gewerkschaftsamt bekleiden dürfen bzw. nur mit Einschränkungen:** Beschäftigte in Freien Exportzonen sind von den im Arbeitsgesetz garantierten Rechten ausgenommen. Artikel 5 des Gesetzes zur Verwaltung von Freihandelszonen besagt, dass diese Zonen "nicht unter die für staatliche Unternehmen geltenden Gesetze und Bestimmungen oder Regierungsverordnungen fallen und sich streng und ausschließlich an die

Bestimmungen dieses spezifischen Gesetzes und seiner Artikel zu halten und ihre Verwaltung entsprechend zu organisieren haben.“

Im Agrarsektor sind Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Anbau von Obstbäumen, verschiedenen Pflanzenarten, Wäldern, Weideland, Parkanlagen, Viehzucht, Haltung und Zucht von Hühnern und Vögeln, dem Seidenraupensektor, der Zucht von Meerestieren, der Bienenhaltung, Anbau und Ernte sowie andere landwirtschaftliche Tätigkeiten von Teilen dieses Gesetzes ausgenommen, auf den Antrag des Obersten Arbeitnehmerrates hin und vorbehaltlich der Billigung durch den Ministerrat (Artikel 189, Arbeitsgesetz, 1990).

Beschäftigte werden definiert als Personen, die „auf Geheiß eines Arbeitgebers gegen ein Entgelt“ arbeiten (Artikel 2, Arbeitsgesetz, 1990). Diese Definition nimmt informell beschäftigte Arbeitskräfte von den im Arbeitsgesetz garantierten Rechten aus. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten können ebenfalls ausgenommen werden: 'Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten können, sofern die Umstände dies erfordern, vorübergehend von einigen der Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen werden. Der Beschluss über derartige Ausnahmefälle ist im Einklang mit den vom Obersten Arbeitnehmerrat beantragten und vom Ministerrat gebilligten Bestimmungen zu treffen. Beschäftigte in "Familienbetrieben, in denen die Tätigkeiten ausschließlich vom Arbeitgeber, seiner Frau und seinen Blutsverwandten ersten Grades verrichtet werden, fallen nicht" unter das Arbeitsgesetz (Artikel 188).

Mobiltelefone und Benzingutscheine der Beschäftigten, die eine Informationsveranstaltung über die gewerkschaftliche Organisation abhielten. Die Geschäftsleitung postierte auch Wachleute am Eingang des Unternehmens, um den Beschäftigten den Zutritt zu verwehren.

Die Geschäftsleitung der Nachrichtenwebseite „One“ entließ Or Zilberman, einen der Gründer des journalistischen Ausschusses, machte die Entlassung nach einer Anordnung des Arbeitsgerichts dann allerdings wieder rückgängig. Zudem erhielten Beschäftigte, die als Gewerkschaftsmitglieder identifiziert wurden, weniger Arbeitseinsätze und wurden nicht zu einer von der Geschäftsleitung organisierten gesellschaftlichen Veranstaltung eingeladen. Zudem werden die Forderungen der Gewerkschaft zur Aufnahme von Tarifverhandlungen abgewiesen, obwohl eine entsprechende gerichtliche Anordnung besteht, nach der die Journalistenorganisation eine repräsentative Organisation ist und das Nachrichtenportal „One“ verpflichtet ist, Verhandlungen zu führen.

**Verstoß gegen den Tarifvertrag:** Im Juli 2013 versuchte die Geschäftsleitung von Maariv, den Ausschuss der Beschäftigten zu zwingen, eine Erklärung zu unterzeichnen, durch die ein sechs Monate zuvor abgeschlossener Tarifvertrag aufgehoben worden wäre. Zudem wurde den Arbeitnehmern eine E-Mail geschickt, in der behauptet wurde, dass der Arbeitnehmerausschuss das Recht auf Vertretung von Arbeitnehmern bei Tarifverhandlungen verloren habe. Die Arbeitnehmer wurden einzeln aufgefordert, einen Online-Fragebogen über Kürzungen im Unternehmen auszufüllen.



ISRAEL

| 3

**Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung:** Im Juli 2013 warnte die Sicherheitsfirma „Modi'in Ezrachi Ltd.“ per SMS-Textnachrichten ihres direkten Vorgesetzten ihr an Bahnhöfen eingesetztes Sicherheitspersonal, dass ein absolutes Organisationsverbot im Rahmen der Histadrut bestehe.

Im September 2013 kündigte die Geschäftsleitung von Electra in einem per Kurier an etwa 30 Beschäftigte geschickten Brief an, dass sie sie aus dem Dienstplan herausnehme, bis sie ein Dokument unterzeichnen, mit dem sie sich dazu verpflichten, im Hinblick auf eine gewerkschaftliche Organisation nicht aktiv zu werden. Gleichzeitig sperrte die Geschäftsleitung die



JORDANIEN

| 4

**Ersatzarbeitskräfte:** Bei einer gemeinsamen Pressekonferenz mit dem Innen- und dem Finanzminister wurde bekannt gegeben, dass die Regierung dabei sei, Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbeziehungen bei den jordanischen Zollbehörden wiederherzustellen, bei denen einige Beschäftigte einen Streik begonnen hatten, um Gehaltserhöhungen und Transportzulagen zu fordern. Der Finanzminister betrachtete den Streik als „ungerechtfertigt“ und forderte die Beschäftigten zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz und zur sofortigen Beendigung des Streiks auf. Die Regierung hat die Streikenden durch Polizeibeamte

ersetzt und erwägt, Ruheständler als Ersatzarbeitskräfte einzustellen.

**Sicherheitskräfte verhindern Streik:** Die Sicherheitskräfte haben Mitarbeiter des Justizpalastes am Betreten des Gebäudes gehindert, nachdem sie 19 Tage hintereinander für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Bezüge und Zulagen demonstriert hatten. Konkret forderten sie die Einbeziehung in das Zulagensystem, die Umstrukturierung des Leistungsprämien-systems und die Änderung der Bezüge für Kategorie-3-Beschäftigte sowie des Sozialversicherungssystems. Der Streik hatte zur Verzögerung von Gerichtsverfahren sowohl in Amman als auch in andern Städten geführt, in denen sich die Beschäftigten dem Streik angeschlossen hatten, vor allem in Irbid und Tafileh.



LIBANON

| 4

#### **Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung bei Spinneys:**

Berichten zufolge hat die Einzelhandelskette Spinneys, die 1.500 Arbeitskräfte beschäftigt, drei Angestellte wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen (Samir Tawk, Miled Barakat und Elie Abi Hanna), womit sie gegen Artikel 329 des libanesischen Strafgesetzbuches verstoßen hat. Die Beschäftigten hatten von der Geschäftsführung die Inkraftsetzung der im Februar 2012 beschlossenen Erhöhung des Mindestlohns gefordert, woraufhin Spinneys mit Entlassungen drohte. Der Vorstandsvorsitzende Michael Wright muss sich jetzt vor dem Strafgericht verantworten.

#### **Hanna Gharib während eines Streiks ersetzt:**

Die Privatschule Mar Elias Batina in Beirut hat Hanna Gharib, die Vorsitzende des Union Coordination Committee, ersetzt, die im März 2013 einen Lehrerstreik organisiert hatte. Am 1. April 2013 beschloss die Schulleitung, dass Hanna Gharib weiter an der Schule unterrichten könne. Die Lehrkräfte hatten für Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst gestreikt. Das Arbeitsministerium verurteilte die ursprüngliche Entscheidung der Schule und erklärte, dass dies einen Angriff auf die gesamte Gewerkschaftsbewegung darstelle.



LIBYEN

| +5

**Ölarbeiterstreik:** Die Ölarbeiter traten in den Ausstand, um bessere Löhne und eine Verfassungsreform zu fordern. Der Streik begann im Juni 2013 und brachte praktisch die gesamte Produktion und das Exportgeschäft an den wichtigen Terminals von Ras Lanuf, Sedra, Brega und Zouetina an der Zentralküste zum Stillstand. Die Regierung drohte daraufhin mit einem Militäreinsatz, um Ruhe in den Ölsektor zu bringen.

Das Arbeitsgesetz verlangt, dass sich die Klauseln von Tarifverträgen im Einklang mit dem nationalen wirtschaftlichen Interesse befinden, womit gegen das Prinzip freiwilliger Tarifverhandlungen und die Unabhängigkeit der Tarifparteien verstoßen wird. Zudem legt die Regierung die Gehälter einseitig fest.

Abschnitt 150 des Arbeitsgesetzes besagt, dass ein rechtmäßiger Streik nur dann möglich ist, wenn sämtliche Vermittlungs- und Schiedsverfahren ausgeschöpft wurden. Im Falle eines kollektiven Konfliktes kann ein obligatorisches Schiedsverfahren auf Antrag lediglich einer der Parteien oder der staatlichen Behörden eingeleitet werden, und der daraus hervorgehende Schiedsspruch ist für beide Parteien bindend. Die IAO hat festgestellt, dass dieses System ein Verbot praktisch aller Streiks bzw. deren rasche Beendigung ermöglicht.



MAROKKO

| 4

Die Confédération Démocratique du Travail (CDT) berichtet, dass die Verteilung von Informationsmaterial und die Organisation von Protesten durch Arbeitnehmer oftmals verboten werden. Das Raffinerieunternehmen Samir ergriff diskriminierende Maßnahmen gegen Gewerkschafter, wie etwa Versetzungen, Suspendierungen und Entlassungen. Staatliche Unternehmen und Lokalregierungen versuchen oft, die Ergebnisse von Gewerkschaftswahlen zu fälschen. Zudem weigert sich Danone, in gutem Glauben mit Arbeitnehmern zu verhandeln und verzögert dadurch die Verhandlungen, um den Abschluss von Verträgen zu verhindern. Das Unternehmen liefert auch keine genauen

und vollständigen Informationen über die Finanzlage des Landes. Regierung und Arbeitgeber arbeiten zusammen, um Streiks zu brechen. Die CDT wies darauf hin, dass Arbeitgeber Ersatzarbeitnehmer einstellen und die Regierung Sanktionen einsetzt, um Arbeitnehmer davon abzuhalten, sich an Streiks zu beteiligen.

Die Geschäftsleitung des Callcenter-Unternehmens „Total Call“ weigert sich, Gewerkschaften als Tarifparteien anzuerkennen. Zudem wurden 13 Gewerkschaftsmitglieder, darunter Mostafa Berrchid, El Mehdi Nasseur und Kamal Souker, entlassen, nachdem sie dem Unternehmen die Gründung einer Gewerkschaft angekündigt hatten.



MAURETANIE

| 4

Der Gewerkschaftsbund CGTM berichtet, dass Verhaftungen von Gewerkschaftern während Demonstrationen an der Tagesordnung sind, auch wenn diese bald danach wieder freigelassen werden. Über gewaltsame Repression wird im Fall der Hafenarbeiter von Nouakchott sowie im großen Stil im Bergbausektor, in dem Mohamed Ould während eines Polizeieingriffs im Juli 2012 getötet wurde, berichtet. Zu wiederholten Fällen von Einschüchterung, Drohungen und Entlassungen kam es in den Minen von Tasiast und Akjouit. Arbeitgeber stellen oft Ersatzarbeitnehmer ein, um Streiks zu brechen.

**Massenentlassung bei Kinross:** Das Unternehmen Kinross-Tasiast, das Golderz abbaut und aufbereitet, entließ 2013 im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung circa 300 Arbeitnehmer. Die Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie (CLTM) behauptet, dass diese Entlassungen nicht gerechtfertigt seien, da die wirtschaftliche Situation des Unternehmens stabil sei. Arbeitnehmer haben auch berichtet, dass sie Überstunden leisten müssen und unangemessenen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

Am 18. Februar 2014 demonstrierten Arbeitnehmer vor den Büros des Premierministers gegen diese Rechtsverletzungen, wobei diese Proteste allerdings gewaltsam und unter Einsatz von Tränengas von den Sicherheitskräften niedergeschlagen wurden. Etwa 20 Arbeitnehmer, darunter auch der Gewerkschaftsvertreter Boubacar Ould Merzoug, wurden dann auf der Polizeiwache des Bezirks Ksar in Nouakchott festgehalten.

**Eingriff in Streiks:** Das Unternehmen Capital Drilling hat an einem Streik beteiligte Beschäftigte entlassen und erklärt, dass sie wieder eingestellt würden, wenn sie aus der Gewerkschaft austräten und anstelle ihres früheren unbefristeten Vertrages einen Zeitvertrag akzeptierten.



OMAN

| 4

Omans wichtigster Erdölproduzent Petroleum Development Oman hat 400 Beschäftigte entlassen, die für Rentenversicherungsbeiträge und eine Krankenversicherung gestreikt hatten. Sie wurden im Anschluss an Verhandlungen unter Schirmherrschaft des Schura-Rates wieder eingestellt. Artikel 110 bis des Arbeitsgesetzes untersagt Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten, wobei jedoch keine abschreckenden Strafen vorgesehen sind.

**Methanol Holding verstößt gegen Tarifvertrag:** Die Beschäftigten der Oman Methanol Holding Company (OMC) in Sohar und von Dalma Energy in Maskat legten die Arbeit nieder, um gegen die unterbliebene Auszahlung der vom Arbeitsministerium festgelegten jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen zu protestieren. Der Ministerialentscheid Nr. 32/2012 vom Januar 2012 schreibt vor, dass die Unternehmen in der Privatwirtschaft jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen von 3 Prozent zu gewähren haben. Darüber hinaus wurde die Inkraftsetzung des mit der Gewerkschaft ausgehandelten Tarifvertrages verweigert.



TUNESIEN

| 2

**Morddrohungen gegen Gewerkschafter:** Der Generalsekretär der Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) hat Morddrohungen erhalten. Die Gewerkschaft vermutet dahinter salafistische Gruppen, da sie der UGTT kontinuierlich vorwerfen, die wirtschaftliche Entwicklung zu behindern.

### **Übermäßig komplexe oder zeitaufwendige Formalitäten**

**vor einem Streik:** Die Gewerkschaften sind streikberechtigt, solange sie dem Dachverband, der Union générale tunisienne du travail (UGTT), einen geplanten Streik im Voraus ankündigen und eine Genehmigung von ihr erhalten. Der Sachverständigenausschuss der IAO für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat mehrmals darauf hingewiesen, dass das Recht der Basisgewerkschaften auf die Organisation ihrer Aktivitäten und die ungehinderte Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder eingeschränkt werde, wenn die Wahrnehmung des Streikrechtes von der Billigung des Dachverbandes abhängig sei. Die Regierung hat auf diese Kritik nie eine zufriedenstellende Antwort gegeben.



VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE | 5

### **Polizei beendet Streik und deportiert Wanderarbeitskräfte:**

Die Bauarbeiter bei dem Unternehmen Arabtec legten die Arbeit nieder, um die Zahlung einer monatlichen Essenszulage in Höhe von 350 VAE-Dirham (92 US-Dollar) zusammen mit ihren Löhnen zu fordern, anstelle der vom Arbeitgeber bereitgestellten drei Mahlzeiten pro Tag. Die Beschäftigten verdienen zwischen 650 und 1.200 VAE-Dirham pro Monat (zwischen 177 und 327 US-Dollar). Das Unternehmen lehnte Verhandlungen mit den Beschäftigten ab, und das Arbeitsministerium schickte die Polizei in das Arbeitslager, um die Beschäftigten zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu veranlassen. Obwohl laut Betriebsleitung alle Beschäftigten zur Arbeit zurückgekehrt seien, berichteten mehrere Arbeiter, dass sie Ausweisungsbefehle erhalten hätten.

1. Minawa Ebisui, Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining, IAO, 2012 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_179448.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf))
2. Qualitative Indicators of Labour Standards, David Kucera, Social Indicators Research Series, Springer (2007); Layna Mosley, Collective Labor Rights Dataset ([http://thedata.harvard.edu/dvn/faces/study/StudyPage.xhtml?globalId=hdl:1902.1/15590&studyListingIndex=0\\_082d70c9f92cb-b7400a2766c232d](http://thedata.harvard.edu/dvn/faces/study/StudyPage.xhtml?globalId=hdl:1902.1/15590&studyListingIndex=0_082d70c9f92cb-b7400a2766c232d)).  
Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights, Dora Sari und David Kucera, 2011 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_150702.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf)).
3. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948): Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten. (Art.23 (4))  
Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966): das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Maßgabe ihrer Vorschriften beizutreten; das Recht der Gewerkschaften, nationale Vereinigungen oder Verbände zu gründen, sowie deren Recht, internationale Gewerkschaftsorganisationen zu bilden oder solchen beizutreten; das Recht der Gewerkschaften, sich frei zu betätigen; das Streikrecht (Art. 8)  
Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte: Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten. (Art. 22)  
IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)  
IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
4. IAO, Digest on Freedom of Association: Die Gewerkschaftsrechte sollten wie alle anderen grundlegenden Menschenrechte ungeachtet des Entwicklungsstandes des jeweiligen Landes respektiert werden. (Abs. 19)
5. Doing-Business-Bericht der Weltbank, Methodik bez. der Beschäftigung von Arbeitnehmern (<http://www.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>); J. Berg und S. Cazes (2007): "The Doing Business indicators: Measurement issues and political implications", IAO, Economic and Labour Market Paper 2007/6 (<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/elm/elm07-6.pdf>)
6. IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87) ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO))
7. IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98) ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO))
8. Ausschuss für Vereinigungsfreiheit des Verwaltungsrates der IAO, Digest of decisions and principles (2006); IAO, Allgemeine Erhebung über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (1994)
9. Vgl. weitere Indizes, bei denen diese Strategie verwendet wird: J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de Silanes und A. Shleifer (2004), the Regulation of Labour, Quarterly Journal of Economics, Band 199, S. 1340-1382; S. Deakin und P. Sankar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A theoretical reappraisal and analysis of New Time Series Data, Industrial Relations Journal, Band 39, S. 453-487
10. IAO, Digest on Freedom of Association: Abs. 46; 48; 58; 62; 67; 68; 73; 74; 79; 120; 123; 128; 157; 176; 342; 343; 507; 511; 524; 662; 749; 751; 790; 799-812; 826; 831; 865; 1107
11. IAO, Digest on Freedom of Association: Abs. 68; 173; 459; 528; 825; 1044
12. IAO, Digest on Freedom of Association: Abs. 149; 272; 370; 501; 549; 791; 861
13. IAO-Übereinkommen 87, Art. 2: Die Arbeitnehmer ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten.
14. IAO, Digest on Freedom of Association (bez. Zusammenbruch der Rechtsstaatlichkeit): Abs. 32-34
15. UN Sicherheitsrat Resolution 2149  
[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/2149%282014%29](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2149%282014%29)



16. ILO Better Factories Kambodscha, 29. Bericht:  
<http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/04/Synthesis-Report-29th-EN-Final.pdf>
17. Internationale Organisation für Migration <http://www.iom.int/cms/kuwait>
18. ILO DIALOGUE DATA:  
<http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--en/index.htm>
19. Fall Nr. 2699 (Uruguay) – Beschwerde eingereicht am 10. Februar 2009 ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_COMPLAINT\\_STATU\\_ID:102876,1495811](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102876,1495811))



**IGB Internationaler Gewerkschaftsbund**

Bd Roi Albert II, 5, Bte 1 – 1210 Brüssel, Belgien

Tel.: +32 2 224 02 11 – Fax: +32 2 224 02 97

E-Mail: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org) – [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

VERANTWORTLICHE HERAUSGEBERIN: Sharan Burrow, Generalsekretärin