

2013

GEFÄHRDETE LÄNDER

VERLETZUNGEN VON
GEWERKSCHAFTSRECHTEN

Gefährdete Länder

Verletzungen von Gewerkschaftsrechten

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 315 Mitgliedsorganisationen in 156 Ländern und Hoheitsgebieten auf allen fünf Kontinenten mit insgesamt 175 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

Vorwort.....	5	Bangladesch.....	60
Gefährdete Länder.....	11	China.....	60
Simbabwe.....	12	Hongkong.....	61
Swasiland.....	17	Indien.....	61
Guatemala.....	21	Indonesien.....	61
Birma/Myanmar.....	25	Japan.....	62
Fidschi.....	29	Kambodscha.....	62
Georgien.....	34	Korea (Republik).....	63
Bahrain.....	39	Malaysia.....	63
Überblick über		Pakistan.....	64
Gewerkschaftsrechtsverletzungen.....	43	Philippinen.....	64
Afrika.....	44	Singapur.....	65
Äthiopien.....	44	Sri Lanka.....	65
Botsuana.....	44	Taiwan.....	66
Burundi.....	45	Thailand.....	66
Côte d'Ivoire.....	45	Europa und Zentralasien.....	67
Dschibuti.....	45	Albanien.....	67
Ghana.....	46	Belgien.....	67
Guinea.....	46	Bulgarien.....	68
Kamerun.....	46	Deutschland.....	68
Kenia.....	47	Griechenland.....	69
Kongo, Demokratische Republik.....	47	Italien.....	69
Mauritius.....	48	Kasachstan.....	69
Nigeria.....	48	Kroatien.....	70
Sambia.....	48	Lettland.....	70
Sierra Leone.....	49	Montenegro.....	71
Südafrika.....	49	Polen.....	71
Tansania.....	49	Portugal.....	72
Tschad.....	50	Rumänien.....	72
Amerika.....	51	Russland.....	72
Argentinien.....	51	Spanien.....	73
Brasilien.....	51	Türkei.....	73
Costa Rica.....	52	Ukraine.....	74
Dominikanische Republik.....	52	Vereinigtes Königreich.....	74
Ecuador.....	52	Weißrussland.....	75
Haiti.....	53	Naher Osten und Nordafrika.....	76
Honduras.....	53	Ägypten.....	76
Kanada.....	54	Algerien.....	77
Kolumbien.....	54	Irak.....	77
Mexiko.....	55	Iran.....	78
Panama.....	55	Israel.....	78
Paraguay.....	56	Jordanien.....	79
Peru.....	56	Katar.....	79
Trinidad und Tobago.....	57	Kuwait.....	80
Venezuela.....	57	Marokko.....	80
Vereinigte Staaten von Amerika.....	57	Mauretanien.....	80
Asien und Pazifik.....	59	Palästina.....	81
Australien.....	59	Tunesien.....	81

Vorwort

"Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen heute in vorderster Front eines unsinnigen Krieges gegen Tarifverhandlungen, Mindestlöhne und Sozialschutz. Diese für den Abbau der zunehmenden Ungleichheit unerlässlichen Verteilungsinstrumente sind eine Gefahr für Großkonzerne und diejenigen Institutionen und politischen Kräfte, die die Menschen dem Großkapital unterordnen." Sharan Burrow
(Generalsekretärin, ITUC)

Die große Mehrheit der Weltbevölkerung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Wohlergehen ihrer Familien und zum Wohlstand ihrer Gemeinwesen und Länder beitragen. Die Arbeitswelt wird angesichts steigender Arbeitslosigkeit, der Marginalisierung von Jugendlichen und Minderheiten und der Angriffe auf die Arbeitnehmerrechte jedoch immer unsicherer. Die Gewerkschaften lenken die kollektive Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die derzeitige Dominanz globaler Konzerne und ihrer Lieferketten. Wirksame Tarifverhandlungen bilden ein Gegengewicht zu der dem Verhältnis zwischen dem mächtigen Arbeitgeber und dem einzelnen Beschäftigten inhärenten Asymmetrie. Die Gewerkschaften tragen somit dazu bei, für Demokratie am Arbeitsplatz zu sorgen. Mit mehr als 200 Millionen Mitgliedern sind die Gewerkschaften die größte und demokratischste gesellschaftliche Bewegung der Welt. Partizipative Entscheidungsprozesse in den Arbeitsbeziehungen ermöglichen zudem einen Informationsaustausch, Transparenz und Teamarbeit. Dies führt wiederum zu fundierten Entscheidungen und einer höheren Produktivität. Es sorgt zudem für Vertrauen zwischen den verschiedenen Akteuren, was unerlässlich für die Beseitigung von Differenzen und die Vermeidung von Interessenkonflikten ist, die zu kostspieligen Durchführungsverzögerungen führen können.¹ Die Rolle der Gewerkschaften ist jedoch nicht auf diese Aspekte begrenzt; sie ist auch der Schlüssel zur Überwindung großer sozioökonomischer Herausforderungen.

Gewerkschaften vermindern Einkommensungleichheiten: Die Einkommensungleichheiten haben in den letzten drei Jahrzehnten drastisch zugenommen, und zwar in allen Regionen und den meisten Ländern der Welt. Zu den Gründen für die zunehmenden Einkommensungleichheiten gehören die Ausweitung des internationalen Handels, technologische Veränderungen, die Deregulierung der Finanzmärkte, der Steuerwettbewerb, die geringere Rolle des Staates bei Einkommenstransfers und beim Sozialschutz, die Schwächung der Arbeitsmarktinstitutionen und die explosionsartige Zunahme prekärer Tätigkeiten (wie Befristungen und Nachunternehmerverträge). Die Folgen dieser Entwicklungen spiegeln sich in einem erheblichen Rückgang des Lohnanteils am Volkseinkommen (und einer entsprechenden Zunahme des Gewinnanteils), einer größer werdenden Kluft zwischen denjenigen am oberen und denjenigen

am unteren Ende der Lohnskala sowie in einer sogar noch größeren Diskrepanz zwischen den Gesamteinkommen der Superreichen und der Armen wieder.²

Bei mehreren Untersuchungen wurde festgestellt, dass Beschränkungen der Rolle von Gewerkschaften einer der Arbeitsmarktfaktoren sind, die zu zunehmenden Einkommensungleichheiten beitragen. Es wird in der Tat weithin anerkannt, dass starke Gewerkschaften und eine hohe tarifvertragliche Deckungsrate zum Abbau von Lohnungleichheit und zu einer gerechteren Einkommensverteilung beitragen.³ Da es höchst unwahrscheinlich ist, dass die Globalisierung, die technologischen Veränderungen oder die sonstigen Ursachen zunehmender Einkommensungleichheiten rückgängig gemacht werden, wäre die Stärkung der Gewerkschaften und des Tarifprozesses der beste und schnellste Weg, um wieder für eine angemessene Einkommensverteilung zu sorgen.

Gewerkschaften erhalten Arbeitsplätze: Im Jahr 2012 waren weltweit 197 Millionen Menschen arbeitslos. Mit diesen Zahlen wird das wirkliche Ausmaß der Verzweiflung auf dem Arbeitsmarkt jedoch erheblich unterschätzt. Die Arbeitslosigkeit hat drastisch zugenommen, und die Zahl der entmutigten Beschäftigten, die nicht als "arbeitslos" gelten, ist rapide angestiegen. Vorhandene Daten belegen, dass Länder mit einem soliden juristischen und institutionellen Rahmenwerk für die Gewerkschaftsrechte sowie Länder mit stark zentralisierten oder abgestimmten Verhandlungsstrukturen besser auf dem Arbeitsmarkt abschneiden als andere Länder.⁴ Starke Gewerkschaften und umfassend koordinierte Tarifverhandlungen tragen zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums und der Beschäftigung sowie zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei. Der wichtigste Transmissionsmechanismus starker Gewerkschaften und abgestimmter Tarifverhandlungen in Richtung auf positive wirtschaftliche Ergebnisse erfolgt über eine höhere Binnennachfrage, eine erhöhte Produktivität und eine bessere Fähigkeit, negative wirtschaftliche Schocks zu bewältigen. Länder mit starken Gewerkschaften, abgestimmten Tarifverhandlungen und einem soliden sozialen Dialog verfügen auch über die institutionellen Strukturen, die erforderlich sind, um zu einem Konsens zu gelangen und umfassende Wirtschaftsreformen durchzuführen, ohne den sozialen Zusammenhalt oder die politische Stabilität zu gefährden.⁵

Gewerkschaften schützen die Interessen aller Beschäftigten: Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten in zwei Dritteln der Schwellen- und Entwicklungsländer sind in der informellen Wirtschaft beschäftigt. In Afrika südlich der Sahara verfügen viele Länder über eine informelle Wirtschaft, die 80 Prozent oder mehr der nicht in der Landwirtschaft tätigen Arbeitskräfte und die meisten Wirtschaftssektoren umfasst.⁶ Die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft fallen de facto gewöhnlich nicht unter den vorhandenen gesetzlichen Schutz. Das bedeutet,

dass ihnen ihre Grundrechte als Arbeitnehmer/innen vollkommen vorenthalten werden.

Die Gewerkschaften bemühen sich seit einiger Zeit um die Organisierung informell Beschäftigter und haben in einigen Ländern erhebliche Erfolge verbuchen können. Die Gewerkschaften haben zudem nationale und internationale Kampagnen durchgeführt, um die Arbeitnehmerrechte und die Arbeitsgesetze auf die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft auszuweiten. Die Gewerkschaften helfen beim Eingehen von Bündnissen mit Vereinigungen informell Beschäftigter, um ihre Organisierungskapazitäten, ihre Verhandlungsstärke und ihren politischen Einfluss auszuweiten.⁷ Darüber hinaus tragen tarifvertraglich festgelegte Löhne und Beschäftigungsbedingungen im informellen Sektor häufig dazu bei, ein informelles "Minimum" für die Löhne und Bedingungen in der gesamten Wirtschaft einzuführen. Bei Untersuchungen wurde ferner festgestellt, dass der Anteil der informellen Beschäftigung in Ländern mit soliden Vereinigungs- und Tarifverhandlungsrechten eher geringer ist.⁸

Gewerkschaften stehen beim Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter in vorderster Front: Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle wird auf 20 Prozent geschätzt und ist in den letzten Jahren nicht zurückgegangen.⁹ In einigen Ländern ist dieses Gefälle jedoch wesentlich größer. Sambia hat beispielsweise mit nahezu 46 Prozent das größte geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verzeichnen, gefolgt von Südkorea mit 43 Prozent.

Zahlreiche Länder, darunter Österreich, Belgien und Spanien, haben konkrete Maßnahmen zugunsten von Lohngleichheit ergriffen. Eine Untersuchung des IGB hat belegt, dass traditionell gewerkschaftlich organisierte Sektoren, wie etwa der öffentliche Dienst, tendenziell ein geringeres geschlechtsspezifisches Lohn- und Gehaltsgefälle aufweisen, während Sektoren mit geringeren Organisierungsraten und niedrigen Lohnniveaus, wie im Einzelhandel, in Hotels und Gaststätten sowie in der Landwirtschaft, tendenziell ein relativ höheres geschlechtsspezifisches Gefälle zu verzeichnen haben.¹⁰ Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass in Ländern, in denen die Gewerkschaften für einen großen Teil der Beschäftigten Tarifverhandlungen führen konnten, eine Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsgefälles erreicht werden konnte.¹¹

Angriffe auf Gewerkschaftsrechte: Wie wichtig die Gewerkschaften für den Schutz der Arbeitnehmerrechte und -interessen sowie für die Gewährleistung partizipativer Lösungen für die größten Herausforderungen von heute sind, ist offensichtlich. Klar definierte und kohärente internationale Rechtsinstrumente schützen und fördern die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.¹² Dennoch sind die Gewerkschaften und ihre Mitglieder nach wie vor schweren Verletzungen

ihrer Rechte ausgesetzt. Die Gewerkschaften geraten zunehmend unter Beschuss, wodurch ihre Mitgliederzahlen schwinden und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in wirksamer Weise zu fördern und zu vertreten, beeinträchtigt wird.

Gewalt gegenüber Gewerkschaften: Wirklich freie und unabhängige Gewerkschaften können nur in einem Klima der Gewaltfreiheit, ohne Druck, Angst und Drohungen jeglicher Art existieren,¹³ dort, wo die grundlegenden Menschenrechte respektiert werden.¹⁴ In Ländern, in denen es zu Drohungen und Gewalt gegenüber Gewerkschafter(inne)n kommt, gehen die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zurück, so dass es unmöglich für die Gewerkschaften wird, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. In Guatemala, wo in den letzten sechs Jahren 53 Gewerkschafter/innen ermordet wurden, gehören beispielsweise lediglich 1,6 Prozent der Beschäftigten einer Gewerkschaft an. In 24 von 87 Ländern sind Gewerkschaftsmitglieder Gewalt ausgesetzt. Seit 2012 wurden in Kolumbien 18 Gewerkschafter/innen ermordet.

Verweigerung der Bürgerrechte: Dort, wo die Gewerkschaften ihre grundlegenden bürgerlichen Freiheiten, einschließlich der Redefreiheit, nicht wahrnehmen können, können sie die Interessen der Beschäftigten nicht in wirksamer Weise durch die Formulierung von Beschäftigungsstrategien vertreten. In 14 von 87 Ländern werden die grundlegenden bürgerlichen Freiheiten jedoch entweder seitens der Regierung oder der Arbeitgeber eingeschränkt. In Fidschi machen jüngste Erlasse beispielsweise die vorherige Genehmigung öffentlicher Sitzungen durch die Behörden erforderlich. Sie gestehen der Regierung weitreichende Befugnisse in Bezug auf die Verhaftung und Inhaftierung Einzelner wegen der Wahrnehmung ihrer Rechte zu und untersagen Gewerkschaftern eine konkrete Beteiligung am politischen Prozess.

Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern: Beschäftigte, die aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivitäten diskriminiert werden, können ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht wahrnehmen. Um eine wirkliche Wahl zu haben, müssen die Beschäftigten durch wirksame Antidiskriminierungsmaßnahmen ausreichend vor Eingriffen und Diskriminierung seitens des Arbeitgebers geschützt sein. Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung beinhaltet eine Benachteiligung bei der Beschäftigung (z.B. Entlassung) infolge einer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder gewerkschaftlicher Aktivitäten.¹⁵ In 46 von 87 Ländern sind Beschäftigte von gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung betroffen gewesen.

Eingriffe in Aktivitäten: Eingriffe der staatlichen Behörden und der Arbeitgeber machen es unmöglich für die Gewerkschaften, Aktivitäten durchzuführen, um Maßnahmen und Strategien festzulegen, wodurch es sehr schwierig wird, die

Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten.¹⁶ In Simbabwe greifen beispielsweise die Sicherheitskräfte regelmäßig in Gewerkschaftsaktivitäten ein. Die Gewerkschaften können ihre Sitzungen nicht ungehindert abhalten, weil ihre Mitglieder durch drohende Repressalien im Falle regierungskritischer Äußerungen eingeschüchtert werden. Auch im Iran hat die Regierung in Gewerkschaftsaktivitäten eingegriffen und es den Gewerkschaften untersagt, die Wirtschaftspolitik zu kritisieren, so dass es unmöglich für die Gewerkschaften ist, die Stimme der Arbeitnehmer/innen in die sozioökonomische Debatte einzubringen.

Verweigerung des Rechtes auf Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen sind unerlässlich für eine wirksame kollektive Interessenvertretung und die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.¹⁷ In mehreren Ländern gibt es jedoch überhaupt keine oder nur unzureichende Mechanismen für Tarifverhandlungen, wie etwa in Äthiopien, wo Lehrkräfte nicht tarifverhandlungsberechtigt sind, oder in Hongkong, wo es keinerlei gesetzliche Garantien für Tarifverhandlungen gibt. In 22 von 87 Ländern haben die Arbeitgeber trotz eines vorhandenen Rechts- und institutionellen Rahmens Verhandlungen in gutem Glauben mit den Beschäftigten verweigert.

Die Finanzkrise hat auch ernsthafte Auswirkungen auf den Tarifprozess gehabt, vor allem in Europa, wo Verhandlungen auf betrieblicher Ebene begünstigt werden. Tarifverhandlungen auf Verbandsebene und die Verfahren für allgemeinverbindliche Tarifverträge sind in Ländern wie Portugal, Griechenland, Rumänien, Spanien und Italien geschwächt worden. Diese Reformen haben nicht nur Verhandlungshindernisse eingeführt, sondern sich auch erheblich auf die Stärke der Gewerkschaften ausgewirkt. Ein umfassendes System betrieblicher Tarifverhandlungen ist in Ländern mit einem hohen Anteil kleiner Betriebe unmöglich, wenn der gewerkschaftliche Organisationsgrad nicht extrem hoch ist. In den meisten Ländern haben die Gewerkschaften leider weder die Zeit noch die Ressourcen, um Organisationsarbeit und Verhandlungen in einer Vielzahl von Kleinbetrieben durchzuführen. Darüber hinaus fördert die Verlagerung auf betriebliche Verhandlungen einen destruktiven Wettbewerb um die Arbeitskosten, übt Druck auf die Löhne aus und schafft einen starken Anreiz für die Arbeitgeber, gewerkschaftsfeindliche Praktiken zu verfolgen und auf Tarifverhandlungen zu verzichten. Angesichts der bisher beobachteten Trends könnten diese Reformen zur Abschaffung von Tarifverhandlungen im privaten Sektor und zu einem massiven Machtzuwachs der Arbeitgeber führen, wenn es darum geht, die Bedingungen zu diktieren und ihre Beschäftigten zu kontrollieren.¹⁸

Prekäre Arbeit: Es wird häufig behauptet, dass Kündigungsschutzgesetze (Vorschriften in Bezug auf Entlassungen und Abfindungszahlungen) die Betriebe

davon abhalten, neue Beschäftigte einzustellen, weil sich die Arbeitgeber Beschränkungen und hohen Kosten gegenübersehen, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt Entlassungen vornehmen müssen. Bei empirischen Untersuchungen konnte jedoch kein nennenswerter Zusammenhang zwischen guten Kündigungsschutzgesetzen und hoher Arbeitslosigkeit festgestellt werden.

Dennoch haben sich die Regierungen in den meisten Ländern dazu verleiten lassen, ihre Arbeitsgesetze zu ändern, um verschiedene Formen prekärer Tätigkeiten zu fördern. In praktisch allen Ländern breiten sich Zeit-, Leih- und Teilzeitarbeit sowie andere Arten informeller Tätigkeiten rapide aus. In Deutschland haben beispielsweise 7,5 Millionen Beschäftigte einen Minijob, der es ihnen ermöglicht, bis zu 450 Euro pro Monat zu verdienen, ohne Steuern und Sozialabgaben zahlen zu müssen. Die Löhne liegen zum Teil bei nur 3 Euro, was Belgien kürzlich kritisiert hat, da dadurch EU-Wettbewerbsregeln untergraben würden. Prekäre Beschäftigungsverträge wirken sich nicht nur auf die Gewerkschaftsmitgliederzahlen aus, sondern führen auch zu einer Fragmentierung der Tarifverhandlungen. Durch ihr unsicheres Beschäftigungsverhältnis und das hohe Entlassungsrisiko werden prekär Beschäftigte von einem Gewerkschaftsbeitritt und Tarifverhandlungen abgehalten. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die einer prekären Beschäftigung nachgehen, nicht über die erforderliche Unterstützung verfügen, um ihr Arbeitsverhältnis zu verbessern. Unzureichende Kündigungsschutzgesetze führen daher zu mehr prekären Tätigkeiten für einzelne Beschäftigte und bewirken eine strategische Schwächung der Gewerkschaftsbewegung und ihrer Verhandlungsstärke.¹⁹

Der IGB hat 175 Millionen Mitglieder in 315 Mitgliedsorganisationen und 156 Ländern. Wir tragen die Verantwortung dafür, alle gegen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gerichteten Rechtsverstöße zu verfolgen und für die Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzutreten. Die Veröffentlichung liefert eine Analyse der Situation in sieben Ländern, in denen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in extremer Gefahr sind: Simbabwe, Swasiland, Fidschi, Birma/Myanmar, Guatemala, Georgien und Bahrain. Teil II gibt einen Überblick über aus 80 Ländern berichtete Gewerkschaftsrechtsverletzungen. Regelmäßig aktualisierte Informationen über Verletzungen von Gewerkschaftsrechten werden ab Oktober 2013 auf der Internetseite des IGB (www.ituc-csi.org) öffentlich verfügbar sein.



Sharan Burrow, Generalsekretärin

Gefährdete Länder

Der IGB reagiert auf Gewerkschaftsrechtsverletzungen überall dort, wo sie auftreten. In einer Reihe von Ländern befinden sich die Gewerkschaften in extremer Gefahr, weshalb der IGB eine umfassende und kontinuierliche Kampagne durchführt, um sie bei ihrem Kampf für ihre Rechte zu unterstützen. In Birma/Myanmar, Fidschi, Georgien, Guatemala, Bahrain, Swasiland und Simbabwe ist die Existenz der Gewerkschaften und demokratischer Institutionen durch schwere Angriffe auf die Gewerkschaftsbewegung extrem gefährdet. In diesen Ländern werden intensive politische, handels- und unternehmensbezogene sowie Organisierungskampagnen durchgeführt. Es wird auf nationale und internationale Verfahren zurückgegriffen, um gesetzliche und politische Veränderungen herbeizuführen. Dies hat bewirkt, dass die georgische Regierung gegenwärtig dabei ist, ihr Arbeitsgesetz zu überarbeiten, um Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen zu gewähren, so dass die Georgian Trade Union Confederation mehr Arbeitnehmer/innen organisieren und schützen kann. Die Federation of Trade Unions-Myanmar hat innerhalb von sechs Monaten mehr als 18.000 neue Mitglieder gewonnen, und die Regierung Guatemalas steht jetzt mit dem IGB in Verbindung, um ein umfassendes Reformpaket zur Verbesserung der Gewerkschaftsrechte auszuarbeiten. Dennoch sind nach wie vor erhebliche Herausforderungen und Schwierigkeiten vorhanden, die auf den nachfolgenden Seiten detaillierter erläutert werden.

SIMBABWE



Zum Erhalt seiner Macht setzt Robert Mugabe ohne Zögern die Sicherheitskräfte und restriktive Gesetze ein, um die politische Opposition und kritische Stimmen zu attackieren. Die Gewerkschaftsbewegung ist die stärkste Stimme gegen eine unverantwortliche, autokratische Politik. Dafür zahlt sie einen hohen Preis: Die Gewerkschaften werden von der Polizei drangsaliert, ihre Eintragung wird verweigert und sie können ihre Tätigkeit nicht angstfrei ausüben; Mitgliedsbeiträge werden nicht weitergeleitet, legitime Streiks werden eingeschränkt, und es gelten starke Einschränkungen für Tarifverhandlungen.

OBERFLÄCHLICH HISTORISCHE EINIGUNG ÜBER DIE TEILUNG DER MACHT

Die von Mugabe geführte ZANU-PF (Zimbabwe African National Union – Patriotic Front) weigerte sich, ihre Niederlage bei den Wahlen vom 29. März 2008 gegenüber der MDC (Movement for Democratic Change) anzuerkennen. Die Wahlergebnisse wurden fünf Wochen lang nicht veröffentlicht, was das Land bis zum Abschluss des Umfassenden Politischen Abkommens (Global Political Agreement, GPA) in politische und wirtschaftliche Instabilität stürzte. Die in der Folge gebildete Koalitionsregierung spiegelte jedoch den von der Bevölkerung an den Wahlen zum Ausdruck gebrachten Willen nicht wider. Das Versäumnis der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft (SADC), gemeinsam als glaubwürdiger Mittler aufzutreten, wurde als eine der Hauptursachen hierfür angesehen.

Für 2013 stehen ein Verfassungsreferendum und Wahlen auf dem politischen Terminkalender. Das Verfassungsreferendum fand am 16. März 2013 statt. Dabei befürworteten 94,2 Prozent der Wähler die neue Verfassung, die Verbesserungen in Bezug auf grundlegende Bürgerrechte vorsieht. Das Zimbabwe Election Support Network betrachtete das Referendum als friedlich, was die EU veranlasste, zielgerichtete Maßnahmen, die sie gegen 81 Regierungsvertreter und acht Unternehmen – nicht aber Mugabe und zehn seiner Mitarbeiter – verhängt hatte, zu lockern. Die Tatsache, dass der Entwurf erst drei Wochen vor dem Referendum veröffentlicht und nicht in örtliche Sprachen übersetzt wurde, verhinderte einen breiten, informierten Dialog darüber. Allgemeine Wahlen werden für Juli 2013 erwartet. Die Gewerkschaften und Akteure aus der Zivilgesellschaft treten aktiv für freie und gleichberechtigte Wahlen ein, müssen aber mit zunehmenden Angriffen vor und nach den Wahlen rechnen.

KEINE SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN TROTZ RELATIVER WIRTSCHAFTLICHER STABILISIERUNG

Die politische Instabilität hatte zudem negative Auswirkungen auf die Wirtschaft. Simbabwe erlebte nach der Bildung der Regierung der Nationalen Einheit 2009 eine relative wirtschaftliche Stabilisierung. Während das BIP 2008 um 17,8 Prozent geschrumpft war, war 2011 ein Wachstum von 9,38 Prozent zu verzeichnen, das überwiegend von Sektoren wie der Landwirtschaft, dem Bergbau, der Fertigungsindustrie und dem Transportwesen ausging. Die ausländischen Direktinvestitionen nehmen beständig zu und belaufen sich inzwischen auf 4,01 Prozent des BIP.²⁰

Diese Verbesserungen haben jedoch nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage geführt. Schätzungsweise 84 Prozent der Erwerbsbevölkerung (4,6 Millionen) arbeiten laut einer 2011 durchgeführten Arbeitsmarktumfrage in informellen Beschäftigungsverhältnissen. Zudem arbeiten 52 Prozent der Erwerbsbevölkerung weniger als 40 Stunden pro Woche und sind somit unterbeschäftigt.²¹ Die Mindestlöhne liegen deutlich unterhalb der Armutsgrenze (500 US-Dollar) und wurden seit 2009 nicht angepasst. Hausangestellte haben den niedrigsten Mindestlohn (30 US-Dollar/Monat).²²

Es überrascht daher nicht, dass 39,1 Prozent der Bevölkerung in mehrdimensionaler Armut leben. Simbabwe steht im Human Development Index, der die Entwicklung anhand von Faktoren wie einem langen und gesunden Leben, dem Zugang zu Wissen und einem menschenwürdigen Lebensstandard bemisst, derzeit auf dem 172. Platz unter 186 Ländern.²³ Während alle

anderen Länder ihren Status im Bereich der menschlichen Entwicklung verbessern konnten, ist Simbabwe eines von nur zwei Ländern, die 2012 einen niedrigeren Status bei der menschlichen Entwicklung aufwiesen als 1990.²⁴

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die ursprüngliche Befürwortung der Gründung des ZCTU im Jahre 1981 endete sofort, als die Gewerkschaft begann, die Regierung in sozioökonomischen Fragen wie etwa der Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Einführung des Wirtschaftlichen Strukturanpassungsprogramms (ESAP) im Jahre 1991 zu kritisieren. Heute unterliegen die Gewerkschaften umfassenden Einschränkungen durch das Gesetz und die Politik der Regierung.²⁵

Politische Einschüchterung der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft

Die bürgerlichen Freiheiten werden in der Verfassung von Simbabwe und im GPA, das auch auf die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit verweist, grundsätzlich anerkannt.²⁶ Allerdings werden diese Rechte durch zwei Gesetze, Public Order & Security Act von 2002 (POSA) und Criminal Law (Codification & Reform) Act von 2006, ernsthaft gefährdet. Gemäß diesen Gesetzen werden Handlungen und Meinungsäußerungen, die als gegen die öffentliche Ordnung oder das öffentliche Interesse gerichtet angesehen werden, mit bis zu fünf Jahren Gefängnis bestraft. Polizei und Sicherheitskräfte nutzen diese Gesetze in umfassender Weise, um grundlegende bürgerliche Freiheiten und die Rechte der Gewerkschaften zu unterdrücken. Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen haben ihre ernste Sorge über die Zunahme der Angriffe gegen zivilgesellschaftliche Akteure sowie Verhaftungen und den Einsatz von Gewalt gegen friedliche Demonstranten durch die Polizei zum Ausdruck gebracht.²⁷

Mehr als 20 Unternehmen schulden der National Engineering Workers Union Schätzungen zufolge 80.000 US-Dollar.

Das Kommunikationsbüro des MDC-Vorsitzenden Morgan Tsvangirai wurde am 17. März 2013 von der Polizei durchsucht.²⁸ Die Menschenrechtsanwältin Beatrice Mtetwa, die während der Durchsuchung intervenierte, wurde wegen Justizbehinderung verhaftet und erst am 25. März nach heftigen Protesten aus der Zivilgesellschaft gegen Kaution freigelassen.²⁹ Am 19. Februar verkündete die Polizei, dass

sie berechtigt sei, Radios zu beschlagnahmen und die Büros der unabhängigen Wahlgruppe Crisis Coalition nach angeblich subversiven Materialien zu durchsuchen.

ZCTU-Mitglieder sind polizeilicher Gewalt besonders ausgesetzt, weil sie in der öffentlichen Wahrnehmung mit der MDC verknüpft sind, obwohl wiederholt klargestellt wurde, dass der ZCTU zwar die Gründung der MDC im Jahre 1999 unterstützt hatte, die Aktivitäten und Ziele der Gewerkschaft jedoch von dieser unabhängig sind.

“Die meisten Politiker sind zugleich Arbeitgeber. Die Schwächung der Gewerkschaften durch die Nichtweiterleitung von Gewerkschaftsbeiträgen dient ihren Geschäftsinteressen und bringt kritische Stimmen zum Schweigen.”
George Nkiwane (Präsident, ZCTU)

Einschränkungen bei der Gründung von Gewerkschaften

Zwar gibt das Gesetz (Labour Act) den Beschäftigten das Recht zur Gründung von Gewerkschaften, doch genießt die Registrierungsstelle uneingeschränkte Ermessensfreiheit in Bezug auf die Registrierung der Gewerkschaften nach einem 30-tägigen Konsultationszeitraum mit allen „interessierten“ Parteien (Artikel 42 LA). Der Minister für den öffentlichen Dienst ist für die Registrierung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zuständig und hat ähnlich exzessive Ermessensbefugnisse.³⁰ Die Gewerkschaft ZMEAWU (Zimbabwe Metal Energy & Allied Workers' Union) wartet bereits seit sieben Jahren auf eine Registrierungsbescheinigung von den staatlichen Behörden. Die Gewerkschaften Zimbabwe Ferrow Alloys Workers Union, Zimbabwe Iron & Steel Workers Union, Automotive & Allied Workers Union und Electronics Communication & Allied Workers Union hatten sich im Jahre 2007 zur ZMEAWU zusammengeschlossen. Die Gewerkschaft vertritt zudem 3000 Beschäftigte der Zimbabwe Iron & Steel Company, die inzwischen teilweise der New Zimbabwe Steel und der Regierung von Simbabwe gehört.

Präsenz und Eingriffe der Polizei bei Gewerkschaftsaktivitäten und -wahlen

Polizei und Geheimdienste nehmen regelmäßig an Gewerkschaftsaktivitäten teil und spionieren diese aus. Das Gesetz gestattet es den staatlichen Behörden, Gewerkschaftswahlen zu annullieren, falls diese nicht als „ordnungsgemäß“ durchgeführt betrachtet werden oder falls die Ergebnisse nicht als ausreichend repräsentativ

für die Ansichten der Beschäftigten angesehen werden. Zudem können staatliche Behörden ohne Vorankündigung Untersuchungen von Gewerkschaften vornehmen und alle Personen in deren Räumlichkeiten verhören, falls die Gewerkschaft verdächtigt wird, Gelder für Zwecke zu verwenden, die nicht im Interesse ihrer Mitglieder liegen. Diese Bestimmungen geben den staatlichen Behörden unbeschränkte Befugnisse, und die Behörden schrecken vor dem Missbrauch dieser Befugnisse nicht zurück, um die Gewerkschaften einzuschüchtern und in ihrer Tätigkeit zu beeinträchtigen. So verbot die Polizei beispielsweise die Feiern zum Internationalen Menschenrechtstag am 10. Dezember 2012. Am 18. Januar 2013 erschienen zwei Polizeibeamte, Wachtmeister Torongo und Wachtmeister Singo vom Geheimdienst der Polizei (Polizeihauptquartier Harare), im ZCTU-Hauptbüro und verlangten, an einer dort stattfindenden Sitzung teilzunehmen. Paradoxerweise fand dort jedoch gar keine derartige Sitzung statt.

Arbeitgeber leiten Gewerkschaftsbeiträge nicht weiter

Das Gesetz schreibt vor, dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeber über den Einzug und die Überweisung der Gewerkschaftsbeiträge einigen können; Arbeitgebern, die gegen derartige Vereinbarungen verstoßen, drohen Bußgelder oder Haftstrafen von bis zu zwei Jahren. Jedoch ist der Minister zu Eingriffen in Bezug auf alle derartigen Vereinbarungen berechtigt, falls er der Ansicht ist, dass dies im Interesse der Beschäftigten ist.³¹ Die Nichtweiterleitung der Gewerkschaftsbeiträge hat sich in Simbabwe zu einer weitverbreiteten Praxis entwickelt und die Gewerkschaften in Bezug auf ihre Tätigkeiten und Existenz in finanzielle Schwierigkeiten gebracht. Zwischen Februar und Juni 2009 war der ZCTU nicht in der Lage, Beiträge zu empfangen, da die Beschäftigten während dieses Zeitraums in Form von Beihilfen und Naturalien bezahlt wurden. Die Zimbabwe Railways Workers Union, die Railway Artisan's Union, die Railway Association of Enginemen und die Railways Association of Yard Operating Staff haben seit über zwei Jahren keine Gewerkschaftsbeiträge erhalten. Genauso leiten die Fertigungsunternehmen Bata Shoe Company, Superior Footwear und Conte Shoes keine Beiträge an die Zimbabwe Leather Shoe & Allied Workers Union weiter. Mehr als 20 Unternehmen schulden der National Engineering Workers Union Schätzungen zufolge 80.000 US-Dollar.³² Unternehmen in der Sicherheitsbranche sind ebenfalls berüchtigt dafür, Gewerkschaftsbeiträge entweder nicht einzuziehen³³ oder sie nicht an die Gewerkschaften weiterzuleiten.³⁴

Überzogene Beschränkungen des Streikrechts

Zahlreiche Gruppen von Beschäftigten sind vom Streikrecht ausgeschlossen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

im öffentlichen Dienst, Beschäftigte in Unternehmen, die wesentliche Dienstleistungen einschließlich tierärztlicher Dienstleistungen erbringen, Bedienstete der Finanzbehörde, der Gesundheitsdienste und der Verkehrs- und Kommunikationsdienste. Streiks sind nur in Bezug auf Interessenkonflikte, nicht aber auf Streitigkeiten über Rechte zulässig.³⁵ Diese Beschränkungen schränken die Möglichkeit eines gesetzeskonformen Streiks stark ein. Die Teilnahme an einem legitimen, aber gesetzwidrigen Streik kann mit bis zu fünf Jahren Haft bestraft werden. Die Polizei schaltet sich regelmäßig ein, um Streiks zu beenden. So schaltete beispielsweise das Bergbauunternehmen Renco Mine in Masvingo die Polizei ein, um einen legitimen und friedlichen Streik zu beenden, den dessen Beschäftigte im Februar 2013 wegen der siebenmonatigen Nichtzahlung ihrer Löhne begonnen hatten.

TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifverhandlungen finden auf Unternehmensebene und auf Branchenebene statt. Auf Unternehmensebene handeln Betriebsräte Tarifverträge aus, die verbindlich werden, nachdem ihnen 50 Prozent der Beschäftigten in der Tarifeinheit zugestimmt haben. Auf Branchenebene erfolgen die Verhandlungen innerhalb des Systems der Nationalen Beschäftigungsräte (National Employment Councils, NECs). Im Falle von Widersprüchen zwischen den auf den unterschiedlichen Ebenen abgeschlossenen Verträgen kommen die für die Beschäftigten günstigeren Bestimmungen zur Anwendung. Laut Aussage des Ministeriums für Arbeit und Soziales gibt es 45 NECs. Gewerkschaften, die mindestens 50 Prozent der Beschäftigten vertreten, können mit der Genehmigung des Ministers Verhandlungen führen.³⁶ Angaben von ZCTU-Mitgliedern zufolge erkennen die Arbeitgeber ZCTU-Mitgliedsorganisationen innerhalb der NECs häufig nicht an.

Arbeitgeber verweigern Verhandlungen in gutem Glauben

Die Weigerung, in gutem Glauben zu verhandeln, wird als unlautere Arbeitspraxis betrachtet und ist gesetzlich verboten (Artikel 8 (c) LA). Dennoch missbrauchen die Arbeitgeber institutionelle Schwächen häufig, indem sie einen Stillstand innerhalb des Verhandlungsprozesses herbeiführen. Dies hat zur Folge, dass der Streit an eine Schiedsstelle und dann an ein Gericht verwiesen wird, und da beide nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu einer Entscheidung kommen, macht dies den gesamten Prozess sinnlos. Mehrere Gewerkschaften, insbesondere die der Landarbeiter, haben zudem verbale und körperliche Angriffe durch Arbeitgeber

während der Verhandlungen vermeldet. Die Motor Vehicle Manufacturers Employers Association, der Verband der Fahrzeughersteller, hat seit 2007 keinen Tarifvertrag mit der Manufacturers Workers' Unions mehr abgeschlossen. Ein Schiedsspruch aus dem Jahre 2010 zugunsten der Beschäftigten wurde von den Arbeitgebern ignoriert. Der NEC für die Fertigungsindustrie funktioniert kaum noch, weil sich mehrere Unternehmen, wie z.B. Quest Manufacturing und AVM Africa, aus den Verhandlungen zurückgezogen haben.

Eingriffe in Tarifverträge

Tarifverträge sind rechtsverbindliche Verträge, müssen jedoch auf Ersuchen des Ministers geändert werden, falls dieser sie für „unangemessen oder unbillig“ hält.³⁷ Diese Entscheidung sollte den legitimen Vertretern bei den Verhandlungen überlassen bleiben. Seit kurzem erheben staatliche Behörden eine Gebühr in Höhe von 1.000 US-Dollar für die Eintragung von Tarifverträgen, was überzogen und abschreckend ist. Zudem missachten die Arbeitgeber Tarifverträge und Gerichtsentscheide häufig. So hat sich die staatseigene Zimbabwe Electricity Supply Authority geweigert, die durch einen Schiedsspruch zugebilligten Lohnerhöhungen zu zahlen. Darüber hinaus hat das Unternehmen Bestimmungen geltender Tarifverträge in Bezug auf Rentenbeiträge einseitig geändert.

AUSWIRKUNGEN

Der ZCTU vertritt heute mehr als 250.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Land, dessen geschätzte Erwerbsbevölkerung in der formellen Wirtschaft 606.000 beträgt.³⁸ Die Gewerkschaft tritt nicht nur für die Rechte ihrer Mitglieder ein, sondern auch für die anderer schutzbedürftiger Beschäftigter. Seit 2002 hat der ZCTU verschiedene Initiativen ergriffen, um die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft zu organisieren, insbesondere dadurch, dass er diese dabei unterstützt hat, einen nationalen Verband für die informelle Wirtschaft zu gründen: die Zimbabwe Chamber of Informal Economy Association. Die gewerkschaftliche Organisation von Jugendlichen und Frauen, die 52 Prozent der Bevölkerung ausmachen und häufig von Führungspositionen ausgeschlossen werden, ist eines der Schlüsselziele. Der ZCTU³⁹ schlägt eine armenfreundliche und integrative sozioökonomische Strategie vor, um das Wohl aller Bürger/innen und die wirtschaftliche Erholung zu fördern. Die Gewerkschaftsbewegung spielt durch Wähleraufklärung und durch Sensibilisierungskampagnen eine aktive Rolle bei der Förderung freier und gerechter Wahlen.

Die zunehmenden Angriffe auf die Zivilgesellschaft und insbesondere auf die Gewerkschaften haben jedoch ein Klima

der Angst geschaffen, die Beschäftigte, die Gewerkschaften beitreten oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen möchten, abschrecken. Zwischen 2009 und 2010 haben nahezu 10.000 Mitglieder den ZCTU verlassen.⁴⁰ Unglücklicherweise sind es nicht allein die Sicherheitskräfte, die für die Schwächung der Gewerkschaften verantwortlich sind. Die Arbeitgeber missbrauchen Schwächen in Gesetzen und Institutionen und weigern sich, mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Dies hat ernste Auswirkungen auf die Fähigkeit der Gewerkschaften, ihre Mitglieder bei Verhandlungen zu vertreten und faire Vereinbarungen zu erzielen. Die Nichtweiterleitung der

Gewerkschaftsbeiträge macht es der Gewerkschaftsbewegung unmöglich, finanziell über die Runden zu kommen. Der von der IAO vorgeschlagene dreigliedrige soziale Dialog ist bisher reine Augenwischerei, und es hat keine echten gesetzlichen und politischen Veränderungen gegeben. Tatsächlich gibt es keinen Dialog in Fragen der Sozial- und Wirtschaftspolitik, der diese Bezeichnung verdient und die Lage verbessern könnte. Die ZCTU-Mitglieder laufen 2013 ernsthaft Gefahr, im Vorfeld der Wahlen zur Zielscheibe der Sicherheitskräfte zu werden.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Die Empfehlungen des IAO-Untersuchungsausschusses müssen umgesetzt werden.
- Simbabwe muss internationale Beobachter akzeptieren, die den gesamten Wahlprozess überwachen.
- Die Arbeitgeber müssen die Gewerkschaftsbeiträge weiterleiten.

SWASILAND



Armut, Ungleichheit und Arbeitslosigkeit haben in Swasiland ein Ausmaß angenommen, das Leben kostet. König Mswati III und eine von ihm ernannte mächtige politische Elite kontrollieren diese Situation und profitieren davon. Um politische und wirtschaftliche Veränderungen, die das Leben der Menschen verbessern könnten, zu verhindern, greift die Regierung diejenigen an, die versuchen, das Vereinigungs- und das Tarifverhandlungsrecht wahrzunehmen. Gesetzeslücken werden missbraucht, um die Einigung der Gewerkschaftsbewegung zu unterbinden, da eine geeinte Bewegung Kritik und politische Vorschläge wirksamer vorbringen könnte. Tarifverhandlungen, eins der wirksamsten Instrumente zur Umverteilung des Wohlstands in gerechter und sozial kohärenter Weise, werden durch eine strategische Fragmentierung geschwächt.

SOZIOÖKONOMISCHER HINTERGRUND

Die Beschäftigten Swasilands und ihre Familien befinden sich in großer sozioökonomischer Not. Die Arbeitslosenquote liegt bei 28,5 Prozent und sogar noch darüber, wenn man alle entmutigten Beschäftigten hinzurechnet (40,6 Prozent), wie aus Arbeitskräfteerhebungen in den Jahren 2007 und 2010 hervorgeht. Trotz seiner diversifizierten Produktionsbasis und seiner qualifizierten Arbeitnehmerschaft lag die jährliche Wachstumsrate Swasilands zwischen 2001 und 2011 mit 2,3

Prozent weit unter dem Durchschnitt der übrigen afrikanischen Länder südlich der Sahara (5,8 Prozent).⁴¹

Swasiland hat zudem eine der höchsten Ungleichheitsraten der Welt. Der Einkommensanteil der reichsten 10 Prozent wird auf 40,1 Prozent beziffert, während der der 10 Prozent am unteren Ende der Skala 1,7 Prozent beträgt.⁴² Vor diesem Hintergrund überrascht es kaum, dass die Armutsquote auf 63 Prozent geschätzt wird und es 29 Prozent der Bevölkerung an Ernährungssicherheit fehlt. Die weitverbreitete Armut und Ungleichheit wirken sich zudem stark auf die Gesundheitslage aus. 2012 betrug die Lebenserwartung bei der Geburt 48,9 Jahre. Zwischen 1980 und 2012 ging die Lebenserwartung um 5,4 Jahre zurück. Die HIV-Rate des Landes ist die höchste der Welt. Schätzungen von 2007 zufolge waren 26 Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 49 Jahren HIV-positiv.⁴³ Das hat König Mswati III, der absolute Entscheidungsbefugnisse über das Volkseinkommen besitzt, jedoch nicht dazu veranlasst, umfassende soziale Sicherheitsprogramme einzuführen. Im Gegenteil, er hat ein persönliches Vermögen in Höhe von 100 Millionen US-Dollar angehäuft und gilt als einer der reichsten Monarchen der Welt.⁴⁴

DIE LETZTE ABSOLUTE MONARCHIE IN AFRIKA

Obwohl 2005 eine Verfassung verabschiedet wurde, haben sich die Machtverhältnisse nicht geändert. Swasiland ist weiterhin

die letzte absolute Monarchie in Afrika. König Mswati III ernannt den Ministerpräsidenten, das Kabinett, die Botschafter, die Sicherheitschefs und die lokalen Häuptlinge. Das Rechtssystem basiert auf dem römisch-holländischen Recht, kombiniert mit einem traditionellen Rechtssystem ("Tinkhundla") auf lokaler Ebene. Das bedeutet, dass für den König, die lokalen Häuptlinge und den Nationalrat Gewohnheitsrecht gilt und sie nicht vor Zivil- oder Strafgerichten zur Verantwortung gezogen werden können. Die Unabhängigkeit der Justiz ist in jedem Fall fragwürdig, da sämtliche Richter auf die Empfehlung der Justizkommission hin vom König ernannt werden.

Keine Ernährungssicherheit für 29 Prozent der Bevölkerung.

Politische Parteien sind verboten,⁴⁵ und die Rede- sowie die Versammlungsfreiheit sind durch das Gesetz über die öffentliche Ordnung von 1963 und das Antiterrorgesetz stark eingeschränkt. Die Polizei und die Regierung greifen darauf zurück, um Dissidenten zum Schweigen zu bringen. Infolgedessen üben die meisten Journalisten Selbstzensur. Das Gesetz über die öffentliche Ordnung von 1963, das noch von den britischen Kolonialbehörden stammt, gesteht der Polizei das Recht zu, "den Ablauf aller öffentlichen Zusammenkünfte zu kontrollieren und zu lenken" bzw. derartige Zusammenkünfte zu unterbinden (Artikel 3). Das Antiterrorgesetz von 2008 enthält eine sehr breit gefasste Definition von Terrorismus als "eine Handlung oder Androhung einer Handlung zum Schaden der nationalen oder der öffentlichen Sicherheit." Darüber hinaus liegt es im alleinigen Ermessen der Regierung, welche Organisation als "terroristisch" eingestuft wird. Diese Befugnis wurde dazu benutzt, um zivilgesellschaftliche Gruppen dadurch zum Schweigen zu bringen, dass sie als "staatsfeindlich" oder als "Verräter" bezeichnet wurden.

Die People's United Democratic Movement (PUDEMO) ist die wichtigste Oppositionspartei, jedoch im Rahmen des Antiterrorgesetzes von 2008 nach wie vor verboten. Der politische Aktivist Siphon Jele starb 2010 in Polizeigewahrsam, nachdem er verhaftet worden war, weil er ein PUDEMO-T-Shirt getragen hatte. Am 3. September 2012 lösten die Sicherheitskräfte eine von der PUDEMO organisierte Kundgebung in Matsapha auf, bei der auf den Demokratiemangel in dem Land aufmerksam gemacht werden sollte.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die Regierung zielt darauf ab, die Gewerkschaftsbewegung zu untergraben, indem sie ihre Einigung verhindert und Beschäftigte, die Gewerkschaften gründen oder sich an deren Aktivitäten beteiligen wollen, belästigt und einschüchtert.

Bis der TUCOSWA 2013 freie und faire Wahlen anstatt willkürlicher Ernennungen durch den König gefordert hatte, hielt das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit die Einigung der Gewerkschaftsbewegung unter dem Dach des Bundes noch für "einen wichtigen Meilenstein in der Geschichte der Arbeitsbeziehungen und der Vereinigungsfreiheit im Königreich Swasiland."⁴⁶ Der TUCOSWA wurde am 25. Januar 2012 vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit im Einklang mit dem Arbeitsbeziehungsgesetz zugelassen. Nachdem er jedoch Kritik an der absoluten Monarchie geübt hatte, beschlossen die für Arbeitsfragen zuständige Regierungsbeamtin (Commissioner of Labour) und der Justizminister, die Zulassung des TUCOSWA mit dem Argument aufzuheben, dass das Arbeitsbeziehungsgesetz die Zulassung von "Organisationen" und nicht von "Dachverbänden" vorsehe. Das Arbeitsgericht entschied am 27. Februar 2013, dass das Gesetz die Zulassung von Dachverbänden nicht vorsehe und ersuchte die Regierung, gemeinsam mit dem TUCOSWA einen Modus Operandi für die Zulassung festzulegen. Der Sachverständigenausschuss der IAO für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (engl. Abk. CEACR) und der IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (engl. Abk. CFA) haben die Regierung dringend aufgefordert, den TUCOSWA umgehend zuzulassen, und daran erinnert, dass Artikel 5 des IAO-Übereinkommens 87 das Recht der Arbeitnehmerorganisationen anerkennt, Verbände und Zentralverbände ihrer Wahl zu bilden und sich solchen anzuschließen.⁴⁷ Alle Mitgliedsorganisationen des TUCOSWA haben die Regierung ersucht, den TUCOSWA als ihren legitimen Vertreter anzuerkennen. Die Regierung verweigert jedoch ein Treffen mit ihm. Es gibt somit keinen von der Regierung anerkannten Gewerkschaftsdachverband in Swasiland, da die beiden zuvor existierenden Organisationen (die Swaziland Federation of Trade Unions und die Swaziland Federation of Labour) formell aufgelöst wurden, um den Weg für die Gründung des TUCOSWA zu ebnen. Infolgedessen ist unabhängigen Arbeitnehmerorganisationen eine Beteiligung an den dreigliedrigen Gremien des sozialen Dialogs nicht möglich. Gewerkschaftsaktivitäten auf öffentlichen Plätzen sind entweder verboten oder nur in Anwesenheit eines einschüchternden Polizeiaufgebots möglich.

Um die internationale Gemeinschaft zu täuschen, wurde die Swaziland Economic Empowerment Workers Union als Vertreterin der swasiländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der IAO anerkannt. Es ist nach wie vor unklar, wie genau

die Gewerkschaft gegründet wurde und ob sie überhaupt Mitglieder hat. Offensichtlich ist jedoch, dass sie dazu benutzt wird, um legitime Gewerkschaften zu untergraben.

Das Streikrecht wird im Arbeitsbeziehungsgesetz und in der Verfassung zwar anerkannt, aber seine Wahrnehmung ist aufgrund der missbräuchlichen Anwendung des Gesetzes über die öffentliche Ordnung und des Antiterrorgesetzes in der Praxis nicht möglich. Die Polizei geht mit exzessiver Gewalt gegen jeden Streik vor, verhaftet Gewerkschafter und ihre führenden Vertreter und versucht, sich durch Folter Informationen zu verschaffen. Zudem wird die Führungsspitze der Gewerkschaftsbewegung für durch einen Streik entstandene Schäden oder Einkommensverluste haftbar gemacht.

“ Wir können keine Sitzungen mehr abhalten oder uns an die Medien wenden. Demokratische Fortschritte sind nur mit dem TUCOSWA möglich. ”
Barnes Dlamini (Präsident, TUCOSWA)

Am 12. April 2012 verhinderten die Sicherheitskräfte eine Protestaktion anlässlich des 39. Jahrestages der Ausrufung des Ausnahmezustands in Swasiland. Märsche und Andachten waren nicht möglich, weil Versammlungen von mehr als zwei Personen verboten wurden. Führende Gewerkschaftsvertreter wurden verhaftet, und um friedliche Demonstrationen zu unterbinden, wurde ein Reiseverbot verhängt. Der erste stellvertretende Präsident des TUCOSWA, Siphon Kunene, und der zweite stellvertretende Generalsekretär, Muzi Mhlanga, wurden beide festgenommen, später jedoch wieder freigelassen. Wonder Mkhonza, stellvertretender Generalsekretär der Swaziland Processing, Refining and Allied Workers' Union, Emmanuel Dlamini, Protokollführer der Swaziland National Association of Teachers (SNAT), und Sidumo Dlamini, Vorsitzender des SNAT-Wahlausschusses, wurden verhaftet, inhaftiert und daran gehindert, nach Manzini oder Mbabane zu reisen, als sie an einer Sitzung der Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedskommission teilnehmen wollten. Am 12. April 2013 wurde Wonder Mkhonza am Grenzübergang Lavumisa Border wegen des angeblichen Besitzes aufwieglender Flugblätter einer politischen Organisation erneut verhaftet.

Die Streitkräfte blockierten sämtliche Hauptzufahrtsstraßen nach Manzini, um Feierlichkeiten anlässlich des 1. Mai 2012 zu verhindern. Zehn TUCOSWA-Spruchbänder wurden konfisziert, und der zweite stellvertretende TUCOSWA-Generalsekretär, Muzi Mhlanga, sowie der Regionalvorsitzende der Gewerkschaft öffentlich Bediensteter in Hhohho (National Public Servants and

Allied Workers Union - NAPSAWU), Oscar Nkambule, wurden verhaftet und inhaftiert.

Am 11. Juli 2012 wurden Aktionen der National Public Service and Allied Workers' Union (NAPSAWU), der Swaziland Transport and Allied Workers' Union (STAWU) und der Swaziland National Association of Teachers (SNAT) mit unverhältnismäßiger Gewalt erwidert, einschließlich Tränengas, Schlagstöcken und Gummigeschossen. NAPSAWU-Präsident Quinton Dlamini wurde verhaftet, als er eine Arbeitskampfkaktion der SNAT unterstützen wollte. Gefordert wurden eine 4,5-prozentige Gehaltserhöhung (wesentlich weniger als die Inflationsrate des Landes) und die Wiederabschaffung der neu eingeführten Mehrwertsteuer von 14 Prozent auf zahlreiche Waren. Am 13. September 2012 zog die Regierung die Anschuldigungen gegen sechs der sieben suspendierten Lehrkräfte, die sich an dem Streik beteiligt hatten, zurück.

Am 9. März 2013 unterband die mit Schlagstöcken ausgerüstete Polizei gewaltsam eine Andacht im Caritas Centre anlässlich des Jahrestages der Gründung des TUCOSWA. Die Regierung hatte ohne gerichtliche Anordnung entschieden, dass die vom TUCOSWA organisierten Andachten illegal seien, da die Arbeitnehmerorganisation nicht offiziell vom Staat zugelassen sei.

Am 1. Mai 2013 führte die Polizei eine Razzia in der TUCOSWA Zentrale durch und nahm den Präsidenten Barnes Dlamini und den ersten stellvertretenden Generalsekretär Mduzuzi Gina fest. Vincent Ncongwane, TUCOSWA Generalsekretär, Muzi Mhlanga, zweiter stellvertretender Generalsekretär, und Jabulile Shiba, stellvertretende Schatzmeisterin, wurden unter Hausarrest gestellt. Feierlichkeiten anlässlich des 1. Mai 2013, die von TUCOSWA am Salesian Sports Ground in Manzini organisiert wurden, mussten abgesagt werden, da TUCOSWA Slogans und Banner von der Polizei verboten worden waren.

TARIFVERHANDLUNGEN

Die zur Förderung von Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene eingerichteten Institutionen wurden durch das fehlende Engagement seitens der Regierung und der Arbeitgeber geschwächt. Auf betrieblicher Ebene finden aufgrund der Zersplitterung des Arbeitsmarktes und der fehlenden Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber kaum Tarifverhandlungen statt.

Zur Förderung des Abschlusses sektoraler Lohnabschlüsse wurden dreigliedrige Lohnräte eingerichtet, deren Vorsitzende vom Minister für Arbeit und soziale Sicherheit ernannt werden. Die Sozialpartner arbeiten Vorschläge aus und unterbreiten sie

bei den Sitzungen der Räte. Die Stimme des/der Vorsitzenden gibt bei ungeklärten Fragen den Ausschlag. Lohnvereinbarungen werden in Form von Lohnregelungserlassen öffentlich bekannt gegeben und gelten automatisch für alle Beschäftigten des jeweiligen Sektors. Lohnsätze können nur vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit eingerichtet werden, das dies jedoch aus Kostengründen bei zahlreichen Gelegenheiten nicht getan hat. Während des Jahres 2010 gab es keine Lohnerhöhung für den Agrarsektor, die Forstwirtschaft, die Motorentechnik und das Verkehrswesen. Über die Löhne im Einzel- und Großhandel haben seit drei Jahren keine Lohnsätze mehr verhandelt.⁴⁸ Es gibt zudem Probleme bei der Inkraftsetzung, da es Beschwerdeverfahren wie der Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedskommission aufgrund des Rückstaus anhängiger Fälle bei den Arbeitsgerichten nicht gelungen ist, Beschlüsse in die Praxis umzusetzen.

Das Arbeitsbeziehungsgesetz (Abschnitt 45) fördert zudem die Einrichtung paritätischer Verhandlungsausschüsse zur Festlegung der Arbeitsbedingungen auf sektoraler Ebene. Bisher wurde jedoch nur ein solcher Ausschuss in der Textilindustrie eingerichtet, und zwar 2005 für Verhandlungen zwischen der Swaziland Textile Exporters Association (STEA) und der Swaziland Manufacturing and Allied Workers Union (SMAWU). Bevor jedoch eine Vereinbarung zustande kam, zog sich der Arbeitgeberverband STEA aus dem Ausschuss zurück, weil die SMAWU um Verhandlungen über Lohnerhöhungen gebeten hatte. Auch die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung macht es schwierig, gemeinsame branchenweite Verhandlungen zu führen. Dies dürfte sich allerdings in Zukunft ändern, da die Gewerkschaftsbewegung bestrebt ist, Zusammenschlüsse auf sektoraler Ebene zu fördern.

Infolgedessen finden Tarifverhandlungen größtenteils auf Betriebsebene statt. Auf betrieblicher Ebene abgeschlossene Verträge haben nur dann Vorrang vor sektoralen Vereinbarungen, wenn sie bessere Bedingungen für die Beschäftigten enthalten. In den meisten Branchen, wie etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Sicherheitsbranche und dem Baugewerbe, lehnen es die Arbeitgeber jedoch ab, sich auf betrieblicher Ebene auf bessere Löhne zu verständigen. Obwohl ein Verhaltenskodex vorhanden ist, der die Arbeitgeber dazu

verpflichtet, ihre Gewinne offenzulegen, damit die Beschäftigten gut informiert in die Verhandlungen gehen können, weigern sich die Arbeitgeber, diese Informationen herauszugeben. Daraus wird deutlich, dass sie nicht gewillt sind, in gutem Glauben zu verhandeln. Angesichts der exzessiven Streikrechtsbeschränkungen haben auch Streikdrohungen die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften nicht stärken können. Betriebliche Verhandlungen sind überdies sehr ressourcenintensiv, vor allem aufgrund der zunehmenden Zersplitterung des Arbeitsmarktes infolge des langsamen Wirtschaftswachstums und der Verlagerung in Richtung auf Teilzeit- und Gelegenheitsarbeit, und die Unternehmen haben gesetzliche und institutionelle Unzulänglichkeiten in strategischer Weise genutzt. Coca Cola, das 40 Prozent des Steueraufkommens in Swasiland erbringt, greift beispielsweise mit Erfolg auf Arbeitsvermittlungen und Subunternehmertum zurück, um Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zu umgehen.⁴⁹

Die swasiländischen Gewerkschaften sind überzeugt, dass sie die Rechte und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vertreten können, wenn sie eine geschlossene Front bilden. Die beiden nationalen Dachverbände haben sich daher 2012 zusammengeschlossen und werden seither von allen Branchenverbänden unterstützt. In verschiedenen Branchen haben ebenfalls Fusionen stattgefunden oder begonnen. Die Beschäftigten kämpfen jetzt gemeinsam für soziale Sicherheit, Gesundheitsfürsorge, einen existenzsichernden Lohn, Demokratie und bessere Arbeitsbedingungen. Die Regierung mit ihrer unbeschränkten politischen Macht lässt jedoch nichts unversucht, um die Gewerkschaften zu bremsen. Die Aufhebung der Zulassung des TUCOSWA hat zur Folge, dass keinerlei Gewerkschaftsaktivitäten oder -sitzungen stattfinden können, ohne dass Eingriffe der Polizei befürchtet werden müssen. Die Maßnahmenvorschläge der Arbeitnehmer werden bei dreigliedrigen Konsultationen nie gehört, da der TUCOSWA davon ausgeschlossen ist. Die Regierung und die Arbeitgeber kommen ihren Verpflichtungen im Bereich der Tarifverhandlungen nicht nach, so dass den Beschäftigten ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung ihrer Rechte und einer gerechten Einkommensverteilung vorenthalten wird.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Der TUCOSWA muss zugelassen werden.
- Politische Parteien müssen bei Wahlen zugelassen sein.
- Das Gesetz über die öffentliche Ordnung von 1963 und das Antiterrorgesetz von 2008 müssen aufgehoben oder geändert werden.

GUATEMALA



Die Vereinigungsfreiheit wird in Guatemala schon seit langem in der Rechtsprechung und in der Praxis missachtet. In den letzten 25 Jahren haben die IAO, die Vereinten Nationen und andere internationale Organisationen sehr schwerwiegende und systematische Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit dokumentiert, die bis zu Morddrohungen und Mord reichten. Trotz aller Bemühungen, mit früheren Regierungen in einem konstruktiven Dialog eine Lösung für diese außerordentlich schwer wiegenden Verletzungen zu finden, ist es nach wie vor so, dass die ernsthaften Verletzungen des Rechts auf Vereinigungsfreiheit unvermindert anhalten und ohne (wirksame) Sanktionen bleiben, wodurch ein Zustand nahezu völliger Straflosigkeit herrscht. Während die wechselnden Regierungen über die Jahre hin immer wieder versprochen, Schritte gegen diese Krise zu unternehmen, wurden die Verhältnisse Jahr für Jahr nur schlimmer.

Angesichts der herrschenden brutalen gewerkschaftsfeindlichen Gewalt und der hemmungslosen Verletzungen der Arbeitnehmerrechte ist es nicht überraschend, dass nur gerade einmal 1,6 Prozent der Erwerbsbevölkerung gewerkschaftlich organisiert sind und nur 17 Prozent der aktiven Gewerkschaften (389) einen Tarifvertrag ausgehandelt und abgeschlossen haben.

Die derzeitige Regierung von Otto Perez Molina, die im Januar 2012 den Amtseid abgelegt hat, behauptet, dass ihre Admi-

nistration anders sei, und dass man einfach noch etwas mehr Zeit brauche, um sich um die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu kümmern. Die Molina-Regierung führte im Herbst 2012 ein landesweites IAO-Programm für menschenwürdige Arbeit ein und unterzeichnete im März 2013 eine Übereinkunft mit IAO und IGB, um die Voraussetzungen für die Anwesenheit eines hochrangigen IAO-Vertreters zu schaffen und Straftaten gegen Gewerkschaftsmitglieder zu untersuchen und zu verfolgen. Allerdings ist es noch viel zu früh, um feststellen zu können, ob dies zu wirklichen Veränderungen führen wird oder wie bei ähnlichen Verträgen mit früheren Regierungen nur zu weiteren nicht eingehaltenen Versprechungen.

EINE KULTUR DER GEWALT GEGEN GEWERKSCHAFTER: DAS GEFÄHRLICHSTE LAND DER WELT FÜR GEWERKSCHAFTER

Alleine im März 2013 wurden drei Gewerkschaftsmitglieder ermordet. Am 8. März 2013 wurde Carlos Hernandez, Vorstandsmitglied der nationalen Gesundheitsgewerkschaft Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala (SNTSG) und in mehreren Landwirtschaftsorganisationen in führender Funktion tätig, von zwei Personen auf Motorrädern mit 9 mm-Schusswaffen erschossen. Er hatte am 21. Februar telefonische Morddrohungen erhalten. Der Mord geschah nur

Tage nach dem Abschluss einer technischen Mission der IAO in Guatemala, die die aktuelle Situation hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit in diesem Land beurteilen sollte. Santa Alvarado, ebenfalls Mitglied der SNTSG, wurde nach Beendigung ihrer Arbeit in der Küche des Landeskrankenhauses in Totonicapán am 21. März entführt. Sie wurde später erwürgt aufgefunden. Kira Zulueta Enriquez Mena, Generalsekretärin der Gewerkschaft der kommunalen Beschäftigten von Nueva Concepcion (Sindicato de Trabajadores Municipales de Nueva Concepción) im Departement Escuintla, wurde in der Bibliothek ermordet, in der sie am 22. März arbeitete.

Leider sind diese Morde nur die jüngsten in einer langen Kette gewerkschaftsfeindlicher Gewalt. In den ersten drei Monaten des Jahres 2013 wurden vier Gewerkschaftsmitglieder getötet. Seit 2007 wurden mindestens 53 Gewerkschaftsführer und Gewerkschaftsmitglieder getötet. Außerdem gab es zahlreiche Mordversuche, Folterungen, Entführungen, Einbrüche und Morddrohungen, die ein Klima der Angst und Gewalt erzeugt haben, in dem die Ausübung von Gewerkschaftsrechten unmöglich ist.

Diese Gewalt kann nicht, wie es die Regierung oft tut, als bedauerliches Ergebnis der verbreiteten Gewalt in Guatemala wegerklärt werden. Vielmehr ist ein Großteil der Gewalt gegen Gewerkschaftsmitglieder spezifisch mit der Entfaltung gewerkschaftlicher Aktivitäten verknüpft. Die Regierung hat bislang den Gewerkschaften kaum Informationen über die Maßnahmen vorgelegt, die in irgendeinem der ihr vorgelegten Fälle ergriffen worden wären. Gewerkschaften nahmen erstaunt die angeblichen Fortschritte in einer Reihe von Fällen zur Kenntnis, von denen in dem Bericht des IAO-Sachverständigenausschusses des Jahres 2013 die Rede war. Die Regierung behauptet, in 24 Fällen Entscheidungen gefällt oder Fortschritte gemacht zu haben, aber in dem Bericht sind keine Informationen über das Ergebnis dieser Entscheidungen oder den Status der Fälle zu finden. Am irritierendsten aber ist die Behauptung, dass das Motiv in 45 Fällen gewöhnliche Kriminalität gewesen sei und kein Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Aktivitäten bestanden hätte. In nur 2 Fällen glaubt die Regierung, dass gewerkschaftliche Betätigung das Motiv gewesen sei.

Ohne weitere Informationen ist es schwierig, wenn nicht unmöglich, die Behauptungen der Regierung zu überprüfen. Die Vorgehensweise der Regierung bei der Untersuchung dieser Verbrechen wurde jedoch schon in der Vergangenheit ernsthaft in Zweifel gezogen, da die Staatsanwaltschaft einseitig festgestellt hatte, dass Verbrechen in keinem Zusammenhang mit gewerkschaftlicher Aktivität stünden, bevor sie überhaupt noch eine ernsthafte Untersuchung durchgeführt hatte. Die Parallelen zu Kolumbien sind unverkennbar. Die IAO hat die Regierung

jedenfalls erneut aufgefordert, unter anderem „diejenigen vor Gericht zu bringen, die für die Gewalt verantwortlich sind, um etwas gegen die Straflosigkeit zu unternehmen“, und „für die Sicherheit von Gewerkschaftsmitgliedern zu sorgen, die mit dem Tod bedroht wurden“.

EIN ZERRÜTTETES UND KORRUPTES RECHTSSYSTEM

Das Arbeitsrechtssystem ist grundlegend zerrüttet, trotz Millionensummen an technischer Hilfe und sonstiger Unterstützung durch die IAO und verschiedene internationale Geldgeber. Beschäftigten, die wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit entlassen werden, was in Guatemala an der Tagesordnung ist, stehen daher keine wirksamen Rechtsmittel zur Verfügung. So hat zum Beispiel die Palo Gordo-Raffinerie, eine der wenigen, die in der Zuckerindustrie noch erhalten geblieben sind, am 1. Juni 2012 sieben Mitglieder des Gewerkschaftsvorstands, die nach dem Gesetz Immunität genießen, ohne Angabe von Gründen entlassen, so dass die Gewerkschaft keine gesetzliche Vertretung mehr hat. Im Dezember 2012 haben im Unternehmen Bordados Seok Hwa S.a. die Beschäftigten mit dem Aufbau einer Gewerkschaft begonnen. Sofort nach dem Verfahren zur Unterrichtung der behördlichen Aufsichtsperson gab das Unternehmen den Vertretern der Gewerkschaft keine Arbeit mehr. Im März 2013 teilte das Unternehmen dem Arbeitsminister mit, dass es die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten entlassen und die Verbindlichkeiten bezahlen wolle.

*Seit 2007 wurden mindestens
53 Gewerkschaftsführer und
Gewerkschaftsmitglieder getötet*

Die Regierung hat zwar vor kurzem weitere Inspektoren eingestellt, aber dies ist im Verhältnis zum Umfang der Arbeitnehmerschaft noch immer längst nicht ausreichend. Den Inspektoren werden wenig Mittel an die Hand gegeben, um ihre Arbeit effektiv tun zu können, und oft bekommen Beschäftigte von ihnen zu hören, dass sie eine Inspektion nur durchführen würden, wenn ihre Reisekosten, Mahlzeiten und Unterkunft bezahlt werden würden – was für einen armen Beschäftigten nichts anderes bedeutet, als dass es keine Inspektion gibt. In den seltenen Fällen, in denen die Inspektoren tätig werden, wird ihnen oft der Zugang zu Fabriken verwehrt; sie rufen dann aber selten die Polizei zu Hilfe, wozu sie ein gesetzliches Recht hätten.⁵⁰ Weiterhin sprechen die Inspektoren häufig nicht mit denjenigen, die Opfer von Verletzungen des Arbeitsrechts

sind, sondern geben nur die Version des Arbeitgebers wieder und legen damit sachlich und rechtlich falsche Inspektionsberichte vor. Bis heute haben Inspektoren keine Befugnis, bei Verletzungen des Arbeitsgesetzes Sanktionen zu verhängen, nachdem die Arbeitgeber -Comité de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)" after "Arbeitgeber eine entsprechende Verfassungsklage eingereicht haben.

Auch die Arbeitsgerichte sind unfähig, die Achtung der Arbeitsgesetze zu gewährleisten. Die Anzahl der arbeitsrechtlichen Klagen, die alljährlich eingereicht werden, liegt bei fast 13.000, wovon über 5.000 eine gesetzwidrige Entlassung betreffen. Nicht einmal 22 Richter sind mit der Behandlung der überwältigenden Mehrzahl dieser Fälle beauftragt (9.700 im Jahre 2010).⁵¹ Laut einer Studie über die Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem Jahre 2012 haben die Arbeitsgerichte zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2012 nur 1.255 erstinstanzliche Urteile gefällt, während 3.679 weitere im selben Zeitraum noch anhängig waren. Demselben Bericht zufolge besteht noch ein Rückstau von 23.444 Urteilen, die seit 2005 ausstehen.⁵² Bei einem solchen Pensum dauern endgültige Entscheidungen lange und fallen oft erst, wenn sie längst keine Wirkung mehr entfalten können.

Arbeitgeber gehen oft mit Duldung der Gerichte missbräuchlich in Berufung, wodurch verfahrenstechnische Anträge Prozesse oft grundlos über Jahre verzögern. Selbst dann, wenn Beschäftigte ein endgültiges Urteil erhalten, werden diese nur selten durchgesetzt. Unternehmen ignorieren solche Urteile oft, und die Gerichte tun wenig, um die Durchsetzung von Anordnungen mit den polizeilichen Mitteln zu erzwingen, die ihnen zur Verfügung stehen.⁵³

So haben zum Beispiel die in der UNSITRAGUA organisierten Beschäftigten von Kaffeeplantagen nichts weiter verlangt, als dass ihnen ihr Arbeitgeber, Finca Santa Cecilia, den gesetzlich garantierten Mindestlohn bezahlt. Dieser Prozess zog sich über 12 Jahre ergebnislos hin. Nicht nur wurde den Beschäftigten eine korrekte Bezahlung verweigert, sondern viele von ihnen wurden seither entlassen, weil sie versuchten, ihre Rechte in diesem zerrütteten System auszuüben.⁵⁴ Leider ist dieser Fall keine Ausnahme.

Probleme gibt es nicht nur im privaten Sektor. Gewerkschaftlich organisierte kommunale Beschäftigte haben ebenfalls unter früheren Regierungen gelitten und leiden auch unter der derzeitigen. So wurde zum Beispiel die Gewerkschaft in der Stadtverwaltung von San José el Rodeo ausgelöscht, als am 16. Januar 2012 sämtliche Beschäftigte, die der Gewerkschaft angehörten, entlassen wurden. In der Stadtverwaltung von Guanagazapa in Escuintla war die erste Amtshandlung des

neuen Bürgermeisters die Entlassung von 250 Beschäftigten einschließlich derjenigen, die dabei waren, eine Gewerkschaft zu bilden. Diese Zerschlagung von Gewerkschaften blieb straflos. In mehreren anderen Orten sahen sich Beschäftigte einer einseitigen Änderung ihrer Arbeitsbedingungen ausgesetzt und gab es Massenentlassungen.

DER MAQUILA-SEKTOR

Jahrzehntelang hat die Regierung die Maquila-Industrie mit Steuerbefreiungen und systematischer Nichtdurchsetzung ihrer Arbeitsgesetze unterstützt. Jedes Unternehmen, das mehr als 51 Prozent seiner Produktion exportiert, kann als Maquila eingestuft werden, was dem Unternehmen erhebliche Steuervergünstigungen für einen Zeitraum von 10 Jahren sichert. Obwohl Artikel 23 des Dekrets 29-89 vorschreibt, dass diese Unternehmen das Arbeitsgesetz beachten müssen, um weiter Steuervergünstigungen erhalten zu können, wird diese Bestimmung in der Praxis fast nie durchgesetzt.

Im Maquila-Sektor herrschen mit die schwierigsten Bedingungen für Beschäftigte. Wie die hochrangige Mission der IAO unter Berufung auf amtliche Statistiken berichtete, sind in den rund 740 Unternehmen in diesem Sektor 110.000 Personen (vorwiegend junge Frauen) beschäftigt. Gewerkschaften aber gibt es de facto nicht - ganze 6 Gewerkschaften und drei Tarifverträge für insgesamt 4.600 Beschäftigte. Bemühungen um eine gewerkschaftliche Organisation werden schnell und manchmal auch gewaltsam durch gezielte oder Massenentlassungen, Morddrohungen, schwarze Listen oder Schließung von Betrieben (die manchmal anderswo unter einem neuen Namen wieder eröffnet werden) im Keim erstickt.⁵⁵ Gewerkschaftliche Organisation wird auch bewusst durch interne Zulieferung unterlaufen, indem ganze Belegschaften durch Vermittler eingestellt werden, so dass der tatsächliche Arbeitgeber rechtlich nicht für die Beschäftigten verantwortlich ist. Beschäftigte am gleichen Arbeitsplatz arbeiten teilweise für unterschiedliche Auftraggeber und können sich damit nicht in der gleichen Gewerkschaft organisieren. Das Ergebnis sind extrem ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, erzwungenen und nicht bezahlten Überstunden und gefährlichen Arbeitsbedingungen.

INTERNATIONALE BESCHWERDEN ERHALTEN DEN DRUCK AUFRECHT

Die Beschäftigten haben seit über 20 Jahren fast sämtliche verfügbaren internationalen Instrumente ausgeschöpft. Bei der IAO hat der Ausschuss für die Durchführung der Normen seit 1991 die Nichteinhaltung von Übereinkommen 87 durch Guatemala insgesamt 14-mal überprüft (und zweimal mit doppelten Anmerkungen versehen) und 3-mal bezüglich Übereinkommen 98. Beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit gingen 93 Beschwerden ein, von denen 17 derzeit noch in Behandlung sind. 2011 gab es eine hochrangige Mission, die auf mehrere technische Missionen in den letzten Jahren folgte. Die Beschäftigten warten aber nach wie vor auf konkrete Ergebnisse; stattdessen verschlechtert sich die Situation Jahr für Jahr.

Im Jahre 2008 reichten die AFL-CIO und sechs guatemaltekische Gewerkschaften eine Beschwerde gemäß dem Beschäftigungskapitel des Zentralamerikanischen Freihandelsabkommen (CAFTA) ein, weil es die Regierung permanent versäumte, ihre Arbeitsgesetze durchzusetzen oder die Gewalt gegen Gewerkschaftsmitglieder zu untersuchen. Da die

Regierung von Guatemala keine wirksamen Maßnahmen ergriff, kündigte die US-Regierung schließlich im August 2011 ihre Absicht an, die Streitigkeit zu schlichten (ein Novum in einer Arbeitsbeschwerde). Die Regierung von Guatemala weigerte sich aber, an der Schlichtung teilzunehmen, und berief sich auf verfahrenstechnische Fehler. Seither haben die USA versucht, auf dem Verhandlungswege eine Vereinbarung zu erreichen, ohne das Schlichtungsverfahren fallen zu lassen, wiewohl die Regierung von Guatemala mehrere Fristen verstreichen ließ. Am 26. April 2013 einigten sich die USA und Guatemala auf einen Umsetzungsplan in Bezug auf die in der Beschwerde aufgeführten Anliegen. Der Plan wird voraussichtlich in den nächsten sechs Monaten umgesetzt werden.

Im Juni 2012 reichten Arbeitnehmervertreter bei der Internationalen Arbeitskonferenz eine Klage im Rahmen der IAO-Verfassung ein, in der sie die Einrichtung eines Untersuchungsausschusses verlangten. Dies ist die höchstmögliche Beschwerdestufe bei der IAO und für die schwersten Verletzungen vorbehalten.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Untersuchung und Verfolgung von Gewalt gegen Gewerkschafter.
- Stärkung der Arbeitsaufsichtsbehörde.
- Erreichen einer umfassenden Vereinbarung mit dem IGB bezüglich der in der Klage beim Untersuchungsausschuss vorgebrachten Beschwerden.

BIRMA/MYANMAR



Trotz zahlreicher begrüßenswerter und positiver Entwicklungen im Laufe des vergangenen Jahres bleibt in Birma/Myanmar noch viel zu tun. Im September 2012 durften die Federation of Trade Unions – Burma (FTUB), jetzt Federation of Trade Unions – Myanmar (FTUM), und ihre Spitzenvertreter/innen nach jahrzehntelangem Exil in das Land zurückkehren und ihre Gewerkschaftsarbeit fortsetzen. FTUM-Generalsekretär Maung Maung hat ein Büro in Rangun eingerichtet, und innerhalb von rund sechs Monaten hat der Gewerkschaftsbund über 130 Mitgliedsorganisationen mit 18.000 Mitgliedern gewonnen.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Das im Oktober 2011 verabschiedete Gesetz über Arbeitnehmerorganisationen trat im März 2012 in Kraft. Es hat einen Rechtsrahmen für die Gründung und Arbeit von Gewerkschaften geschaffen, zweifellos ein wichtiger Schritt nach vorn nach dem jahrelangen Verbot der Vereinigungsfreiheit sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis. Am 28. März 2012 wurde ein neues Gesetz über die Beilegung von Arbeitskonflikten erlassen, das Regeln für eine Schlichtung und ein Schiedsverfahren sowie für Arbeitskampfmaßnahmen festlegt.

Obwohl die neuen Gesetze eine deutliche Verbesserung bedeuten, gestehen sie die in den IAO-Übereinkommen garantierten Rechte nicht in vollem Umfang zu. Das Gesetz enthält beispielsweise eine viel zu hohe Mindestmitgliederzahl (10 Prozent in einem Betrieb), macht zu strenge Vorgaben für die Struktur und die interne Organisation der Gewerkschaften, schränkt das Streikrecht ein und bietet keinen ausreichenden Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung, was ein äußerst großes Problem ist. Zudem enthält die Verfassung nach wie vor Bestimmungen, die die Wahrnehmung der Vereinigungsfreiheit untergraben könnten.

In der Praxis wurden im letzten Jahr über 400 Basisgewerkschaften zugelassen, was eine deutliche Nachfrage nach einer kollektiven Stimme bei der Arbeit widerspiegelt. Die Beschäftigten berichten jedoch, dass manche Gewerkschaftsorganisatoren und -vertreter aufgrund ihrer gesetzlich geschützten Arbeit Repressalien ausgesetzt sind. Darüber hinaus sind die Verfahren für die Beilegung von Konflikten nicht immer effektiv. Insbesondere die neu eingerichteten Schiedsräte verfügen noch nicht über die zur Inkraftsetzung ihrer Beschlüsse erforderlichen Instrumente, vor allem, wenn es um eine Wiedereinstellung geht. Zudem werden die im Zuge eines Schiedsverfahrens erzielten Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht immer eingehalten und nicht als verbindliche Beschlüsse umgesetzt.

Als die Beschäftigten kürzlich in vier Regierungsministerien Gewerkschaften organisieren wollten und die Regierung von den Gewerkschaftsaktivitäten erfuhr, wurden deren führende Vertreter in entlegene Gegenden zwangsversetzt. Zudem war angeblich ein gewerkschaftsfeindliches Memo verschickt worden, in dem die besten Methoden zur Umgehung einer Gewerkschaft erläutert wurden. Das Arbeitsministerium hatte erklärt, dass die Beschäftigten ein Recht auf Vereinigungsfreiheit hätten, andere Regierungsministerien sahen das anders. Das Fehlen eines klaren Verbots gewerkschaftsfeindlicher Maßnahmen, abgesehen von Entlassungen, ist ein ernsthafter Mangel des neuen Gesetzes.

Im verarbeitenden Gewerbe des privaten Sektors sind ausbeuterische Arbeitsbedingungen, einschließlich übermäßig langer Arbeitszeiten, niedriger Löhne und Verstößen gegen die Arbeitsschutzbestimmungen, an der Tagesordnung. Auch von angeblicher Kinderarbeit wird berichtet. Es gibt nicht genügend Arbeitsaufsichtsbeamte, und die Beschäftigten sprechen von Korruption seitens der Arbeitgeber.⁵⁶

Die Federation of Trade Unions - Myanmar hat innerhalb von sechs Monaten 18.000 neue Gewerkschaftsmitglieder organisiert.

Die Beschäftigten der Schuhfabrik Inlay in Bago haben über Feindseligkeit seitens ihrer Arbeitgeber berichtet, einschließlich Fällen, in denen die Manager Beschäftigte körperlich misshandelt hätten. Die Beschäftigten wurden für Überstunden nicht angemessen bezahlt und bei Krankheit durch Lohnabzüge bestraft. Sie hatten ursprünglich versucht, mit 30 Beschäftigten eine Gewerkschaft zu gründen, aber vom Zulassungsbeamten gesagt bekommen, dass 300 erforderlich seien, da die Fabrik 3.000 Beschäftigte habe. Der Zulassungsbeamte soll sich mit dem Fabrikbesitzer in Verbindung gesetzt haben, der anschließend Vergeltungsmaßnahmen gegen organisierungswillige Beschäftigte ergriffen hatte. Immer wenn jemand Gerüchten zufolge ein Gewerkschaftsaktivist ist, wird er versetzt, um ihn von seinen Kollegen zu trennen. Die Beschäftigten wurden zudem angewiesen, keine externen Organisationen zu kontaktieren. Später soll der Betrieb seine eigene, von der Geschäftsführung kontrollierte Gewerkschaft mit lediglich 30 Beschäftigten angemeldet haben.

Bei dem Stickereibetrieb Taw Win begannen die Beschäftigten mit der Gründung einer Gewerkschaft und legten aus Protest gegen äußerst geringe Löhne die Arbeit nieder. Der Arbeitgeber erklärte sich zwar zur Anhebung der Löhne bereit, hielt sich aber nicht an die Vereinbarung. Die Beschäftigten brachten den

Fall zunächst vor den Schlichtungsausschuss und dann vor den Schiedsrat, der entschied, dass sich der Arbeitgeber an die Vereinbarung zu halten habe. Der Arbeitgeber reagierte darauf mit Disziplinarmaßnahmen, die aus geringfügigen Anlässen gegen an der Beschwerde beteiligte Beschäftigte ergriffen wurden. Darüber hinaus lehnte er es ab, den Beschäftigten die Erhebung von Mitgliedsbeiträgen zu gestatten, da dies angeblich illegal sei, und er behauptete, dass die Gewerkschaft aufgrund ihrer Verbindung zur FTUM nicht legal sei.

ZWANGSARBEIT VERMINDERT, ABER NICHT ABGESCHAFFT

Die IAO hat 1997 einen Untersuchungsausschuss zum Thema Zwangsarbeit eingerichtet, der 1998 drei spezifische Empfehlungen an die Regierung Birmas formuliert hat: Änderung der Gesetze, Beseitigung von Zwangsarbeit in der Praxis und strenge Bestrafung der Verantwortlichen. Das Versäumnis der Regierung, diese Empfehlungen zu befolgen, führte dazu, dass die IAO ihre technische Zusammenarbeit mit dem Land 1999 eingestellt und 2000 eine EntschlieÙung angenommen hat, in der die Mitgliedsstaaten ersucht werden, geeignete Maßnahmen (Sanktionen) zu ergreifen, um das Land dazu zu veranlassen, seinen internationalen Verpflichtungen nachzukommen.

“ Wir sollten versuchen, zusammenzuarbeiten, um nachhaltige Investitionen vorzunehmen und eine ethische Wirtschaft aufzubauen. ”

Maung Maung (Generalsekretär, Federation of Trade Unions - Myanmar)⁶²

Seither sind das Dorfgesetz und das Stadtgesetz geändert worden, so dass die Definition von Zwangsarbeit nunmehr IAO-Übereinkommen 29 entspricht. Eine Verfassungsänderung wurde bisher jedoch nicht vorgenommen. Zudem ist vermutlich die Höhe der strafrechtlichen Sanktionen gegen schuldige Zivilisten (maximal ein Jahr) nicht ausreichend. Die IAO und die Regierung haben darüber hinaus in Juni 2012 eine gemeinsame Strategie beschlossen, um sicherzustellen, dass die Regierung die Empfehlungen des Untersuchungsausschusses bis Ende 2015 uneingeschränkt befolgt. Seit dem Beschluss der gemeinsamen Strategie haben die Regierung und die IAO zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen ergriffen, und die Regierung hat auf höchster Ebene Erklärungen abgegeben, denen zufolge die Zwangsarbeit beendet werden müsse.⁵⁷

In der Praxis wurde die Zwangsarbeit zwar vermindert, aber nicht abgeschafft, wobei aus glaubwürdigen Quellen über verschiedene Formen nicht bezahlter Zwangsarbeit in den Jahren 2012-13, vor allem für das Militär, berichtet wird, darunter in Rakhine⁵⁸. Dabei werden Dorfbewohner u.a. dazu gezwungen, als Träger zu arbeiten, Straßen zu bauen und auszubessern, Militärlager zu errichten, Zäune zu ziehen, Straßen zu räumen und Lebensmittel für das Militär anzubauen. Besonders weit verbreitet ist Zwangsarbeit in Gegenden, in denen das Militär in anhaltende Konflikte verwickelt ist, wie in den Unionsstaaten Arakan und Kachin.

Diejenigen, die auf Zwangsarbeit zurückgreifen, können nach wie vor in großem Umfang mit Straffreiheit rechnen. Die strafrechtlichen Sanktionen für den Rückgriff auf Zwangs- oder Pflichtarbeit sind bisher weder im Falle von Militärangehörigen noch von Zivilisten streng angewandt worden. Der Bericht des Verbindungsbüros, der dem IAO-Verwaltungsrat im März 2013 vorgelegt wurde, erwähnt die Strafverfolgung von 329 Personen, fünf im Rahmen des Strafgesetzes und 324 gemäß Militärvorschriften. Die Zahl derjenigen, die für diese Straftat inhaftiert wurden, hat sich in den letzten Monaten von vier auf elf erhöht. Der IAO-Sachverständigenausschuss berichtet jedoch, dass gegen 166 Militärangehörige Disziplinarmaßnahmen ergriffen worden seien und gemäß Abschnitt 374 des Strafgesetzbuches gegen 170 weitere Regierungsvertreter und fünf Militärangehörige vorgegangen worden sei. Die vorliegenden Informationen lassen allerdings darauf schließen, dass es sich bei der Mehrzahl der verhängten Strafen um Disziplinarmaßnahmen zu handeln scheint. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Feststellung des Untersuchungsausschusses im Jahr 1998, wonach diejenigen, die routinemäßig auf Pflichtarbeit zurückgriffen, dies auch weiterhin als selbstverständlich erachten würden, wenn man sie dafür nicht strafrechtlich zur Verantwortung ziehe.

DIE IAO-ENTSCHLIESSUNG VOM JUNI 2012

Im Juni 2012 hat der Auswahlausschuss eine Entschließung angenommen, mit der die Entschließung aus dem Jahr 1999, die die technische Zusammenarbeit bzw. Hilfe der IAO auf Zwangsarbeitsprogramme begrenzt und der Regierung die Teilnahme an Tagungen, Symposien und Seminaren der IAO untersagt hatte, aufgehoben wurde. Auf diese Weise sollte sowohl zu weiteren Reformen in Birma angeregt als auch ermöglicht werden, dass Ressourcen für den Ausbau der Kapazitäten in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit zur Verfügung stünden. Die Bestimmung der Entschließung aus dem Jahr 2000, der zufolge die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen

ergreifen konnten, wurde lediglich für ein Jahr ausgesetzt, um die Fortschritte Birmas bei der Beseitigung der Zwangsarbeit zu bewerten. Das Land ist verpflichtet, bei jeder Tagung des Verwaltungsrates Bericht zu erstatten, und der Verwaltungsrat wird im März 2013 Empfehlungen dazu aussprechen, ob die Aussetzung verlängert oder die Entschließung von 2000 im Juni 2013 aufgehoben werden sollte. Es wird generell damit gerechnet, dass die Entschließung von 2000 im Juni 2013 aufgehoben wird.

WEITERE GRÜNDE ZUR BESORGNIS

Menschenrechtsorganisationen und die Vereinten Nationen haben in ganz Birma weitverbreitete und systematische Menschenrechtsverletzungen während des Jahrs 2012 dokumentiert, einschließlich Kriegsverbrechen und Verbrechen gegen die Menschlichkeit. Vor allem in ethnischen Gebieten beinhaltet dies außergerichtliche Tötungen, Folter, Vergewaltigungen, Verschleppungen, Zwangsumsiedlungen, die Vernichtung von Wasser- und Lebensmittelreserven und die Zerstörung ganzer Dörfer.⁵⁹ Dies hat zu einer immensen Flüchtlingskrise mit Hunderttausenden Binnenvertriebenen und noch wesentlich mehr Flüchtlingen in Nachbarländern Birmas und Drittländern geführt.

Erst kürzlich führte die ethnische Gewalt im Unionsstaat Arakan, die größtenteils gegen die Rohingya gerichtet war, eine vorwiegend muslimische Bevölkerung, der gemäß einem Gesetz aus dem Jahr 1982 die Staatsbürgerschaft praktisch verweigert wird, zu einer tiefen Krise, die den demokratischen Reformprozess in Birma gefährdet hat. Zahlreiche Menschen wurden bei den Ausschreitungen getötet, Dörfer wurden dem Erdboden gleichgemacht, und Tausende wurden vertrieben, sowohl innerhalb Birmas als auch in das benachbarte Bangladesch. Im März 2013 kam es in Meiktila in Zentralbirma zu antimuslimischen Unruhen, bei denen mindestens 40 Menschen ums Leben kamen. Die Übergriffe weiteten sich anschließend auf andere Teile des Landes aus und führten auch in Rangun zu Spannungen.

Landbeschlagnahmen, bei denen Kleinbauern von ihrem Land vertrieben werden, um Platz für neue Infrastrukturprojekte als Attraktion für Investitionen zu machen, sind ebenfalls nach wie vor ein sehr ernstes Problem.⁶⁰ Sonderberichterstatte Tomas Ojeda hat dazu vor kurzem angemerkt, dass es angesichts der erwarteten Privatisierungswelle und der Zunahme ausländischer Investitionen in Verbindung mit einem beschleunigten Wirtschaftswachstum vermutlich zu vermehrten Landbeschlagnahmen, entwicklungsbedingten Vertreibungen

und anderen Verletzungen wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte kommen werde. Myanmar sei dazu verpflichtet, dies zu verhindern und davor zu schützen.

Bei Protesten gegen den Ausbau einer Kupfermine, ein Gemeinschaftsprojekt des birmanischen Militärs und eines chinesischen Waffenproduzenten, kam es im vergangenen Jahr zu gewaltsamen Ausschreitungen. Das birmanische Militär setzte weißen Phosphor ein, um die Demonstranten zu vertreiben, wobei Dutzende verletzt wurden und einige schwere Brandwunden erlitten. Die Protestierenden verurteilten die "ungesetzliche Beschlagnahme" von mehr als 7.800 Morgen Land und zahlreiche Zwangsräumungen für die Erweiterung

der Mine. Eine parlamentarische Untersuchung im März 2013 stellte fest, dass das Minenprojekt fortgesetzt werden sollte, obwohl keine lokalen Arbeitsplätze geschaffen würden und keine angemessenen Umweltschutzmaßnahmen vorgesehen seien. Erwähnt wurde in dem Bericht auch nicht, dass die an den gewaltsamen Übergriffen beteiligten Polizisten bestraft werden sollten.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung in all ihren Formen muss grundsätzlich und eindeutig verboten werden, sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis, und es müssen genügend abschreckende Strafen vorhanden sein.
- Das Arbeitsrecht muss so geändert werden, dass es internationalen Normen entspricht.
- Zwangsarbeit muss so bald wie möglich ausgemerzt werden.

FIDSCHI



Im Dezember 2006 kam Commodore Frank Bainimarama durch einen Militärputsch an die Macht. Seitdem hat das Militär durch Regierungsdekrete Gesetze erlassen, die die Bürger der Fidschi-Inseln ihrer grundlegenden Menschenrechte beraubt haben. Eines dieser Gesetze enthält die allgemein verurteilten Notstandsverordnungen (Public Emergency Regulations, PER) aus dem Jahr 2009, die die Rede- und Versammlungsfreiheit einschränken und der Polizei weitreichende Befugnisse für Festnahmen und Verhaftungen einräumen. Üblicherweise enthalten diese Verordnungen Bestimmungen, die die Polizei von einer richterlichen Kontrolle befreien. Im direkten Visier des Regimes stand im Jahr 2011 die Gewerkschaftsbewegung, und die grundlegenden Arbeitnehmerrechte wurden sowohl durch Anwendung von Gewalt als auch durch die Verordnungen entweder ganz abgeschafft oder stark geschwächt.

KÖRPERLICHE ANGRIFFE ODER FESTNAHMEN

Im Jahr 2011 versagte das Regime Anträgen auf Durchführung von Versammlungen selektiv seine Genehmigung. Argument hierfür war, die die Versammlungen einberufenden Personen seien Gegner der Regierungspolitik. In anderen Fällen widerrief die Polizei zuvor erteilte Genehmigungen und löste die Versammlungen auf. Im extremsten Fall wurden der FTUC-Präsident, Daniel Urai, und Nitin Goundar festgenommen und inhaftiert und unter Berufung auf die PER angeklagt, sich in dem Hotel, in dem sie arbeiteten, mit Gewerkschaftern getroffen zu haben, um Tarifverhandlungen vorzubereiten. Der Fall ist zum Jahresende noch anhängig, obwohl die Regierung die vorgeschriebenen Offenlegungen – darunter die Identität der Ankläger – bisher nicht geleistet hat. Außerdem wurde das Gesetz seitdem aufgehoben (allerdings durch ein sicherlich

schlechteres ersetzt). Gewerkschaftsmitglieder wurden schikaniert und nicht nur gemäß der Verordnungen, sondern auch strafrechtlich verfolgt. Daniel Urai wird derzeit beschuldigt, „zu politischer Gewalt aufgerufen zu haben, um die Regierung zu stürzen.“ Auch in diesem Fall muss die Regierung noch die notwendigen Offenlegungen als Belege für ihre Klage vorbringen.

Im Jahr 2011 wurden Felix Anthony, der nationale Präsident der Fiji Sugar and General Workers' Union (FSGWU) und Vorsitzender des Fiji Trade Union Congress (FTUC), sowie der FSGWU-Vorsitzende des Ortsverbands Ba von Regierungsagenten entführt, bedroht, beleidigt und brutal zusammengeschlagen. Die IAO brachte ihre „tiefe Sorge angesichts der zahlreichen Übergriffe auf Gewerkschaftsführer und -mitglieder, Schikanen gegen sie und ihre Einschüchterung und Verhaftung, weil diese ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit wahrnehmen...“ zum Ausdruck.⁶³ Im Jahr 2012 reichte Felix Anthony Klage gegen seine Angreifer ein. Es wurde jedoch noch nichts unternommen für die Ermittlungen, geschweige denn, um die Schuldigen zu verfolgen.

RECHTE VON ARBEITNEHERINNEN UND ARBEITNEHMERN STARK EINGESCHRÄNKT

Die Regierung der Fidschi-Inseln hat mehrere Verordnungen erlassen, die die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und andere Rechte sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor drastisch einschränken. In einigen Verordnungen ist der Wegfall jeglicher Möglichkeit einer richterlichen Überprüfung bzw. einer Entschädigung für frühere, gegenwärtige und zukünftige Verletzungen dieser Rechte oder der Infragestellung der Rechtmäßigkeit der Verordnungen selbst verankert. Diese radikalen Reformen des Arbeitsrechts erfolgen ohne jede vorherige Beratung mit einschlägigen Gewerkschaften.

Diese Verordnungen enthalten ein Ergänzungsdekret über die Arbeitsbeziehungen (Employment Relations Amendment Decree) von 2011 und das Dekret über die wesentlichen nationalen Industrien (Essential National Industries Decree, ENID) von 2011. Laut ENID gelten sämtliche Unternehmen in der Finanzbranche, der Telekommunikation, in der zivilen Luftfahrt und in den öffentlichen Versorgungsbetrieben als „wesentlich“. Im Rahmen der Verordnung wurden Kollektivvereinbarungen aufgehoben, einige Tarifparteien völlig ausgeschlossen, da sie die neuen Mindestanforderungen für die Mitgliedschaft (75 Mitglieder) nicht erfüllten, und es wurden neue Wahlen abgehalten, um neue Tarifparteien zu schaffen. In der Praxis

bedeutete dieses Gesetz ein Verbot bereits existierender Gewerkschaften, da sie ihre Mitglieder bei Tarifverhandlungen nicht vertreten durften. Sowohl diese Maßnahmen als auch die Abschaffung des Beitragsabzuges waren ein schwerer Schlag für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Institutionen. In der Tat haben die immer noch spürbaren Auswirkungen des Ergänzungsdekrets über die Arbeitsbeziehungen (ENID) vom letzten Jahr nach wie vor verheerende und möglicherweise irreversible Folgen für die Beschäftigten, deren hart erkämpfte Errungenschaften am Arbeitsplatz zunichte gemacht werden. Zudem stehen die Gewerkschaften vor dem Zusammenbruch ihrer Mitgliederbasis und ihrer Finanzen.

Der Luftverkehr auf Fidschi wird von Air Pacific beherrscht. Vertraulichen Unterlagen zufolge soll Air Pacific eine US-Anwaltskanzlei mit dem Entwurf des Ergänzungsdekrets ENID beauftragt haben, das dann von der Regierung erlassen wurde. Die Transport Workers Union (TWU), die Kabinen-, Gepäckabfertigungs- und technisches Personal vertritt – also im Prinzip alle, außer den Piloten – wurde vom ENID hart getroffen. Rund 90 Prozent ihrer Mitglieder sind bei Air Pacific beschäftigt. Nur das Kabinenpersonal kommt auf mehr als 75 Beschäftigte; alle anderen Gruppen lagen unter diesem Schwellenwert und konnten so keine neue Tarifeinheit bilden. Diese Beschäftigten haben jetzt individuelle Verträge, die von der Geschäftsleitung aufgesetzt und ihnen aufgezwungen werden. Der Einzug von Gewerkschaftsbeiträgen wurde ebenfalls abgeschafft. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kündigten daher später ihre TWU-Mitgliedschaft. Mit dem Wegfall der nicht zum Kabinenpersonal gehörenden Mitglieder verlor die Gewerkschaft über Nacht 50 Prozent ihrer Mitglieder.

Das Kabinenpersonal verfügt über eine Tarifeinheit, die von der Geschäftsleitung freiwillig anerkannt wurde. Gemäß dem ENID müssen jedoch die Leiter der Tarifeinheiten, einschließlich der Amtsinhaber, Vertreter und Führungskräfte, bei den benannten Firmen, die sie vertreten, angestellt sein. Nicht-Angestellte, d.h. der hauptamtliche Mitarbeiterstab der Gewerkschaft, dürfen sich nicht an den Verhandlungen mit der Tarifeinheit beteiligen. Bei Verstößen gegen diese Bestimmungen werden harte zivil- und strafrechtliche Sanktionen verhängt – Geldstrafen in Höhe von 50.000 Dollar oder Gefängnisstrafen von bis zu fünf Jahren für Einzelpersonen oder 100.000 Dollar für die Gewerkschaft. Die TWU ist daher nicht direkt an der Tarifeinheit des Kabinenpersonals beteiligt. Air Pacific zwang den Beschäftigten einen neuen Tarifvertrag auf, der die Löhne verwässerte und bisherige Fortschritte in Bezug auf die Überstundenvergütung, Verpflegungs- und Bekleidungszuschüsse, Jahres- und Krankheitsurlaub usw. rückgängig machte. Der Tarifvertrag sieht gemäß ENID Beschwerden lediglich im Kündigungsfalle vor – über alle anderen Angelegenheiten

entscheidet die Geschäftsleitung. Zahlreiche ausstehende Beschwerdeverfahren über Disziplinarfragen und Entlassungen wurden eingestellt, als das ENID in Kraft trat.

Daniel Urai muss sich derzeit wegen seiner legitimen Gewerkschaftsaktivitäten vor Gericht verantworten.

Nach langen und schwierigen Tarifverhandlungen haben die Piloten der Air Pacific mit ihren 78 Mitgliedern einen Tarifvertrag mit Air Pacific unterzeichnet. Die Situation zwang die Gewerkschaft, im Rahmen des neuen Vertrages erhebliche Zugeständnisse zu akzeptieren. Hierzu gehören Verringerungen beim Jahres- und Krankenurlaub und die Abschaffung des Sonderurlaubs bei langer Dienstzeit. Der Vertrag enthält außerdem tiefe Einschnitte bei den Reisekosten- und Verpflegungszuschüssen, was die Gesamtvergütung der Piloten erheblich reduziert. Wohlgermerkt verhandelte die Gewerkschaft mit dem Unternehmen auf der Grundlage der alten Zahlen, die eine schlechte Rentabilität widerspiegeln. Unmittelbar nach Abschluss der Verträge zwischen Air Pacific und den verschiedenen Tarifeinheiten gab Air Pacific dann gegenüber dem Vorjahr stark verbesserte Gewinnzahlen bekannt. Die Gewerkschaft ist überzeugt, dass der Zeitpunkt der Veröffentlichung der Gewinne bewusst gewählt war, um die Gewerkschaft zu täuschen.

SCHWERER SCHLAG FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER ZUCKERFABRIK

Von 2009 bis 2011 waren die Zuckerraffinerien vom Militär besetzt, das die Kontrolle über viele Aspekte ihres Betriebs übernahm – einschließlich des Personalwesens. Berichten der Fiji Sugar and General Workers Union (FSGWU) zufolge hatte das Militär die Befugnis, Arbeiter zu disziplinieren und zu entlassen. Der Vorsitzende des Ortsverbands Ba der FSGWU wurde am 18. Februar und am 22. Juni 2011 von Offizieren zusammengeschlagen. Nach dem zweiten Angriff gegen Herrn Khalil wurde dieser zwei Wochen lang von der Arbeit suspendiert und nicht bezahlt. Als Grund für seine spätere Versetzung nannte das Militär seinen Status als Gewerkschaftsführer. Der Vorsitzende erhielt vor Kurzem Asyl in Australien.

Im Jahr 2011 verhörte das Militär den Gewerkschaftsvorsitzenden jeden Monat und beschuldigte ihn, die Zuckerindustrie der Fidschi-Inseln zu sabotieren. Laut seiner Aussage drohten ihm die Soldaten mit den Worten: „Ein falscher

Schritt, und wir bringen dich um.“ Im November 2011 teilte der Personalmanager dem Gewerkschaftsvorsitzenden mit, dass er ihn nicht mehr als Arbeitnehmervertreter anerkennen würde. Die im Tarifvertrag vorgesehenen Beschwerde- und stufenweisen Disziplinarverfahren wurden dabei ignoriert. Obwohl der Tarifvertrag jährliche Lohnerhöhungen vorsieht, hat es laut Herrn Khalil seit mehreren Jahren keine Erhöhung gegeben. Es wurden Klagen wegen Entlassungen und anderen Verstößen gegen den Tarifvertrag eingereicht, doch die Fälle werden nur langsam oder überhaupt nicht bearbeitet. Die Fiji Sugar Corporation, eine Regierungseinrichtung, der die Zuckerfabriken gehören, hat keinerlei Interesse zum Ausdruck gebracht, die Gewerkschaft anzuerkennen oder Tarifverhandlungen zu führen.

Zucker von den Fidschi-Inseln hat die Zertifizierung von Fair-trade International als „fair gehandelter“ Zucker.

BÜRGERRECHTE UNTER BESCHUSS

Das kürzlich erlassene Dekret zur Wahrung der öffentlichen Ordnung (Änderung) von 2012 ist in vielerlei Hinsicht schlimmer als die Notstandsverordnungen von 2009. Am 5. Januar wurde das Dekret 1 von 2012 zur Änderung des Gesetzes über die Öffentliche Ordnung von 1969 bekannt gegeben. Viele der Befugnisse aus den Notstandsverordnungen PER waren in diesem Dekret enthalten bzw. wurden darin noch ausgedehnt. Der Text schafft eine neue Definition von mit harten Strafen belegtem „Terrorismus“, die so ausgelegt werden kann, dass sie auf jegliche Form von organisierter Opposition gegen das Militärregime zutrifft. Wie bereits zuvor müssen Anträge auf öffentliche Versammlungen sieben Tage vorher gestellt und vom Regime genehmigt werden. Die Strafmaßnahmen enthalten jetzt Haftstrafen von bis zu fünf Jahren (gegenüber 2 Jahren gemäß der PER), wenn Versammlungen ohne Genehmigung stattfinden. Auf Verlangen des Premierministers ist die Polizei befugt, Menschen ohne Haftbefehl festzunehmen und maximal 16 Tage lang festzuhalten (laut PER waren es 10 Tage). In einer anderen Bestimmung heißt es, dass jeder, der Aussagen macht oder Maßnahmen ergreift, von denen die Regierung glaubt, dass sie die Wirtschaft „sabotieren“ oder „unterminieren“ können, mit bis zu 10 Jahren Gefängnis bestraft werden kann. Fidschis Gerichte sind außerdem nicht mehr zuständig, über Beschwerden, mit denen Entscheidungen des Premierministers, von Polizeikommandanten oder sonstigen Staatsbeamten angefochten werden sollen, zu urteilen.

IAO-DELEGATION AUS FIDSCHI AUSGEWIESEN

Gemäß den Schlussfolgerungen des IAO-Ausschusses für Vereinigungsfreiheit (Fall Nr. 2723) sowie der dreigliedrigen Entschließung der 15. Asiatisch-Pazifischen-Regionaltagung der IAO im Dezember 2011, wurde im September 2012 eine IAO-Kontaktmission auf die Fidschi-Inseln entsandt, die die Beschwerden der Gewerkschaften über fehlende Vereinigungsfreiheit untersuchen sollte. Diese Delegation wurde jedoch vom ersten Tag an bei ihrer Arbeit behindert. Die Regierung legte der Delegation neue und nicht akzeptable Bedingungen vor, die anders waren, als die, die die Regierung zuvor zugestimmt hatte. Als daraufhin keine Einigung erzielt wurde, wies das Regime die Delegation an, Fidschi unverzüglich zu verlassen. Der Generaldirektor der IAO verurteilte die Ausweisung dieser Delegation.⁶⁴ Im November hat der IAO-Verwaltungsrat die Ausweisung scharf verurteilt und die Regierung aufgefordert, vor der nächsten Verwaltungsratssitzung eine Delegation in das Land zu lassen.⁶⁵ Bislang hat das Regime der IAO eine erneute Einreise verweigert.

GEWERKSCHAFTEN VOM POLITISCHEN PROZESS AUSGESCHLOSSEN

Mit dem „Erlass über politische Parteien in Fidschi“ vom Januar 2013 hat die Regierung versucht, Gewerkschaften vom politischen Prozess auszuschließen. Gemäß dem Erlass ist es „öffentlichen Funktionären“ verboten, einen Antrag auf Mitgliedschaft in einer Partei zu stellen, Parteimitglied zu sein oder ein Parteiamt innezuhaben. Nach Artikel 14.2(d) gilt als „öffentlicher Funktionär“ jeder gewählte oder ernannte Gewerkschaftsfunktionär oder Funktionär eines Verbandes, Kongresses, Rates oder einer Unterorganisation von Gewerkschaften. Eine anschließende Änderung dieses Erlasses hat die Liste der vom politischen Prozess ausgeschlossenen Gewerkschafter noch erweitert. Gemäß Artikel 14.1(c) darf ein Gewerkschaftsfunktionär noch nicht einmal seine Unterstützung für eine politische Partei zum Ausdruck bringen. Wenn ein Gewerkschafter doch ein Bewerber, Mitglied oder Inhaber eines politischen Amtes wird, so gilt gemäß Artikel 14.5 automatisch sein Rücktritt von seinem Gewerkschaftsamt. Zuwiderhandlungen gegen diesen Erlass werden mit einer Strafe in Höhe von 50.000 Dollar, mit einer fünfjährigen Haftstrafe oder mit einer Geld- und einer Haftstrafe geahndet. Die Verordnung besagt überdies, dass das Vermögen von bestehenden politischen Parteien, die sich nicht entsprechend den neuen aufwendigen Anforderungen nach der Verordnung erneut registrieren lassen, von der Regierung beschlagnahmt

wird. Bis zum heutigen Tag ist noch keine der 17 Parteien der Fidschi-Inseln eingetragen worden.

“ Die Verfassung gibt dem gegenwärtigen Regime und künftigen Regierungen die Befugnis, dem Land Gesetze aufzuzwingen, die eine drastische Einschränkung der Rechte, die die Menschen normalerweise in demokratischen Ländern wahrnehmen können, ermöglichen. ”

Felix Anthony (nationaler Präsident, FTUC)

Was mit dem Dekret beabsichtigt wird, ist klar: Die Eintragung der neuen politischen Partei, die bei der Sonderdelegiertenversammlung des FTUC einige Tage vor der Veröffentlichung des Dekrets angekündigt wurde, soll so schwierig wie möglich gemacht werden. Die neue Partei wird zwar einen breiten Zusammenschluss der Zivilgesellschaft widerspiegeln. Ihre Gründung erfolgt jedoch unter der Leitung der Gewerkschaftsbewegung. Das Dekret hat auch zur Aufhebung der Zulassung anderer, bereits bestehender Oppositionsparteien geführt, die von Gewerkschaftsführern geleitet werden.

VERFASSUNGSREFORMEN

Im Jahr 2012 hat die Regierung eine unabhängige Expertenkommission mit der Ausarbeitung eines neuen Verfassungsentwurfs beauftragt, unter Berücksichtigung von Standpunkten, die ihr vorab durch Anhörungen sowie schriftlich übermittelt wurden. Die Expertenkommission hatte Tausende von Eingaben erhalten und veröffentlichte im Januar 2013 einen Entwurf. Allerdings hat die Regierung diesen Entwurf abgelehnt und die von der Kommission vorbereiteten ausgedruckten Exemplare vernichtet. Die zugesagte konstituierende Versammlung, die den Verfassungsentwurf überprüfen sollte, wurde nie einberufen, was zum Teil daran lag, dass sich die Regierung geweigert hat, politische Parteien anzuerkennen. Am 20. März 2013 gab der Premierminister einen neuen Verfassungsentwurf heraus. In den Artikeln 19 und 20 dieses Entwurfs heißt es zwar, dass alle Menschen das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und auf Streik haben, doch sind auch weitgehende Ausnahmen enthalten, die geltend gemacht werden können, um diese Grundrechte durch neue Gesetze oder Verordnungen zu widerlegen oder bestehende schädliche Dekrete zu rechtfertigen. Der von der unabhängigen Kommission erstellte Verfassungsentwurf

enthielt insbesondere die Forderung nach der Aufhebung des Dekrets über die wesentlichen nationalen Industrien (ENID). In dem neuen Entwurf ist keine solche Empfehlung enthalten. Außerdem verleiht Artikel 55 dem „Erlass über politische Parteien“, einschließlich der Formulierungen bezüglich Gewerkschaften, Verfassungsrechtsstatus.

INTERNATIONALE MISSBILLIGUNG

Im November 2011 hat der IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit Fidschi wegen dessen Weigerung, das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu achten, eine scharfe Rüge erteilt.⁶⁶

Ferner hat sich IAO-Generaldirektor Juan Somavia persönlich in einer sehr direkten Erklärung zu Fidschi geäußert und die Regierung nachdrücklich dazu aufgerufen, unverzüglich von ihrem Kurs abzurücken.⁶⁷ Auf der Grundlage dieser Fakten hat schließlich der Handelsbeauftragte der Vereinigten Staaten im Zusammenhang mit der Anschuldigung Fidschis, keine Maßnahmen zur Gewährung von international anerkannten Arbeitnehmerrechten ergriffen zu haben, eine Petition im Rahmen des Allgemeinen Präferenzsystems (GSP) zur Prüfung zugelassen.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Die IAO-Delegation muss nach Fidschi zurückkehren.
- Die Anschuldigungen gegen führende Gewerkschaftsvertreter müssen fallengelassen werden, und Angriffe gegen sie müssen untersucht und bestraft werden.
- Die Arbeitsgesetze müssen mit IAO-Normen in Einklang gebracht werden.

GEORGIEN



Der Georgische Gewerkschaftsbund GTUC ist seit vielen Jahren immer wieder Opfer von Repressionen durch die Regierung von Präsident Saakaschwili geworden. Im Jahr 2006 hatte die georgische Regierung das Arbeitsgesetz außer Kraft gesetzt und so direkt gegen das IAO-Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts sowie gegen IAO-Übereinkommen 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die beide von Georgien ratifiziert wurden, verstoßen. De facto ist es jetzt gemäß Arbeitsgesetz möglich, Beschäftigte aus beliebigen Gründen zu entlassen, Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht wirksam vor Diskriminierung - einschließlich aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft - geschützt, Kollektivverhandlungen werden unterminiert und die Arbeitsaufsicht ist abgeschafft. In einigen Fällen sind Gewerkschaftsaktivisten entlassen worden, und trotz des im Gewerkschaftsgesetz enthaltenen Schutzes vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung, wurden die Entlassungen auf der Grundlage des Arbeitsgesetzes von 2006 gerichtlich bestätigt. All diese Änderungen zusammen haben zu einem starken Ungleichgewicht der Kräfteverhältnisse in den Arbeitsbeziehungen geführt – zum großen Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Außerdem hat die Regierung dem Arbeitsministerium die Befugnis, Inspektionen durchzuführen, entzogen. Im Ministerium ist jetzt keine einzige Person für die Bearbeitung irgendeines Themas im Zusammenhang mit Arbeitsbeziehungen (Arbeitskonflikte, Schlichtung, Kollektivverhandlungen, Beziehungen mit Gewerkschaften usw.) zuständig. Auch für die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist niemand verantwortlich. Um die Einhaltung des Arbeitsgesetzes und anderer Gesetze im Rahmen ihrer Zuständigkeiten sicherzustellen, führt die Regierung also seit 2006 keine Inspektionen von Arbeitsplätzen mehr durch. Im Allgemeinen gehen Kläger im Fall von Verletzungen der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ihrem Anliegen vor Gericht. Sofern Arbeitsinspektionen durchgeführt werden, geschieht dies durch die Polizei, die im Bereich Arbeitsrecht oder Arbeitsbeziehungen nur schlecht ausgebildet ist, wenn überhaupt. In seinem Bericht von 2010 schreibt der IAO-Sachverständigenausschuss zur Überwachung der Einhaltung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR): „Mit der Abschaffung der Arbeitsaufsichtsbehörde durch das Arbeitsgesetz von 2006 gibt es keine Behörde, die die Umsetzung der Arbeitsgesetzgebung, einschließlich der Bestimmungen über Kinderarbeit, beobachtet“, und „die Regierung wird aufgefordert, die Möglichkeit

der Wiedereinführung der Arbeitsinspektion, einschließlich des informellen Sektors, zu prüfen, um die wirksame Umsetzung der Bestimmungen zur Anwendung der Übereinkommen sicherzustellen[138].“⁶⁸

Bei den Parlamentswahlen gewann die Oppositionspartei „Georgischer Traum“, ein Parteienbündnis unter der Führung des Milliardärs und Geschäftsmanns Bidsina Ivanischwili 85 der 150 Sitze und brach somit das Machtmonopol von Präsident Saakaschwilis Vereinter Nationaler Bewegung. Diese Wahl bedeutete eine Veränderung der Haltung der Regierung gegenüber Gewerkschaften. Die lange Zeit blockierten Gespräche über Reformen des Arbeitsrechts sind wieder in Bewegung gekommen, Änderungsentwürfe mit Beiträgen der IAO werden derzeit im Parlament behandelt. Die politischen Rahmenbedingungen für eine Durchführung dieser Reformen sind zweifellos durch den andauernden Druck seitens von Gewerkschaften und ausländischen Regierungen, die Rechte von Arbeitnehmern zu achten, geschaffen worden.

Rund 1.000 Lehrerinnen und Lehrer wurden zum Austritt aus der Gewerkschaft für Erzieher und Wissenschaftler Georgiens (ESFTUG) gezwungen oder laufen Gefahr, entlassen zu werden.

In diesem verbesserten politischen Klima sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ende 2012 wieder in die Offensive gegangen und haben gegen missbräuchliche Vorgehensweisen von Arbeitgebern gestreikt. Zum Beispiel hatte die Hafenverwaltung von Poti im Jahr 2007 die Gewerkschaft durch die Massenentlassung von Arbeitern aufgrund deren Gewerkschaftszugehörigkeit zerstört und das Gewerkschaftsbüro versiegelt. Der Fall war vom Ausschuss der Internationalen Arbeitsorganisation für Vereinigungsfreiheit erörtert worden, der kritische Empfehlungen ausgab, die die Regierung dazu drängten, für die Situation eine geeignete Lösung zu finden. Die Regierung ist diesen Verpflichtungen jedoch nicht nachgekommen. Am 9. und 10. Oktober 2012 streikten Hafendarbeiter nach einem Streit über den Einsatz von Vertragsarbeitern, die mit GEL 600 (US\$ 362) pro Monat entlohnt werden, also wesentlich weniger verdienen als fest angestellte Arbeiter, deren Lohn GEL 1.000 bzw. US\$ 603 beträgt; beide Beschäftigtengruppen müssen ihre Arbeitsausrüstung selbst kaufen. Nach einer Intervention der Gewerkschaften willigten die Arbeitgeber ein, am zweiten Streiktag in Verhandlungen zu treten. Die Arbeitnehmer waren bereit, am 11. Oktober wieder die Arbeit aufzunehmen, nachdem die Hafenleitung zugesagt hatte, dass sie ihre

Beschwerden, einschließlich von Fragen wie Bezahlung und Arbeitsbedingungen, prüfen werde. Im Hafener Unternehmen von Poti wurde daraufhin wieder eine Gewerkschaftsorganisation eingerichtet. Nach Gründung der Gewerkschaft hat der gewählte Ausschuss eine Liste der Forderungen der Beschäftigten vorbereitet und der Geschäftsleitung ein offizielles Schreiben mit der Bitte um eine Beteiligung an Kollektivverhandlungen geschickt.

Am 15. Oktober 2012 sind die Beschäftigten im Bergwerk von Tschiatura in den Streik getreten. Die Bergarbeiter sagten, die Geschäftsleitung hätte zweierlei Arten der Buchführung und hielte so falsche Angaben über die Löhne der Arbeiter fest. Die Arbeits- und Sicherheitsbedingungen sind sehr schlecht und haben in den letzten drei Jahren den Tod oder die Erwerbsunfähigkeit von zahlreichen Arbeitern verursacht. Die Geschäftsleitung des Bergwerkunternehmens hatte – abgesehen von Beerdigungskosten – keiner der Familien der Verstorbenen irgendwelche Entschädigungen gezahlt, da im Zuge der Ermittlungen nach den Ursachen den Opfern die Schuld an den Unfällen zugewiesen wurde. Die Lebensmittel-Tagesration eines Bergarbeiters besteht aus zwei Stücken Brot und zwei gekochten Eiern oder einer Tasse Joghurt. Den Arbeitern zufolge sind die Nahrungsmittel häufig verdorben. Die Bergarbeiter sind Missbrauch und der Arbeit unter Druck ausgesetzt. Ein Bergarbeiter wurde von dem Direktor des Bergbaubetriebs Itxvisi, Nugzar Joxadse, zusammengeslagen, ein anderer wurde beschimpft. Geschäftsführer Akaki Gurjidse hat eine „gelbe“ Gewerkschaft gegründet. Diese Gewerkschaft hat die Aktivitäten der Geschäftsführung unterstützt und sich die Gewerkschaftsmitgliedsbeiträge, die von den Löhnen der Bergarbeiter abgezogen worden sind, monatlich insgesamt rund GEL 15.000, zu eigen gemacht. Der GTUC versucht seit 2010, eine echte Gewerkschaft in Tschiatura zu gründen und hat 2012 die Streiks unterstützt.

JÜNGSTE RECHTSVERLETZUNGEN IN DER PRAXIS:

Zerschlagung von Gewerkschaften in der

Metallbranche: Das vielleicht bemerkenswerteste jüngste Beispiel für gewerkschaftsfeindliche Praktiken in Georgien ist der Fall Hercules Steel. Im September 2011 brachen der Gouverneur und Dutzende Polizisten einen Streik von rund 150 Arbeitern bei Hercules Steel in Kutaisi. Unter Androhung von Gefängnisstrafen und/oder Entlassung wurden die Arbeiter dazu gezwungen, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Einige von ihnen wurden gezwungen, ein Dokument zu unterschreiben, mit dem sie auf die

Gewerkschaftsmitgliedschaft verzichten. Diese Arbeiter streikten, um die Wiedereinstellung von entlassenen Gewerkschaftsführern und echte Tarifverhandlungen zu fordern. Außerdem wurden mehrere indische Arbeiter zu menschenunwürdigen Bedingungen beschäftigt. Einige hatten darum gebeten, wieder nach Hause zurück kehren zu dürfen, was aber abgelehnt wurde.

Austrückung von Gewerkschaften durch Stoppen von Beiträgen

Lehrerinnen und Lehrer: Nach der Wahl von Maia Kobakhidse zur Vorsitzenden der Lehrgewerkschaft im Jahr 2010, stellte die Regierung jede Kooperation mit der Gewerkschaft ein. Die Regierung wies die Schulen an, die Mustervereinbarungen, an deren Vorbereitung die Regierung selbst mitwirkte, nicht zu unterzeichnen, und den Abzug der Beiträge und sogar die Überweisung von Privat- auf Gewerkschaftskonten zu verbieten. Die Schulen im Bezirk Martwili hatten Gewerkschaftsbeiträge auf das Konto der Gewerkschaft überwiesen. In Folge des Drucks seitens des Informationszentrums in Martwili (einer Regionalstelle des Ministeriums) auf die Schulleiter wurde die lokale Gewerkschaftsorganisation von den Schulleitern dazu gezwungen, die überwiesenen Beiträge von der Bank an die Schulen zurückzugeben.

Internationaler Druck hat Ende 2011 und Anfang 2012 dazu geführt, dass das Ministerium für Bildung und Wissenschaft mehrere Sitzungen mit der Lehrgewerkschaft abhielt. Im Rahmen dieser Treffen wurde das Thema Abzüge der Beiträge diskutiert. Um diese Verhandlungen hinauszuzögern und zu blockieren, hat der Minister allerdings rechtswidrige Bedingungen auferlegt, wie z. B. die gewerkschaftliche Organisation nur eines Drittels aller Lehrerinnen und Lehrer in einer Schule. Folglich erfolgt das Kassieren von Mitgliedsbeiträgen nach wie vor durch individuelle Überweisungen, was immer noch schwierig ist. Ferner nehmen Fälle von Einmischung in gewerkschaftsinterne Angelegenheiten wie das Behindern von Gewerkschaftssitzungen oder beim Kassieren von Beiträgen trotz entsprechender Vereinbarungen überall im Land immer noch zu. Gewerkschaftlich organisierte Lehrer sind unter Druck gesetzt worden, auf Anweisungen des Bildungsministeriums aus der ESFTUG auszutreten. Außerdem gab es Berichte von Schulleitern, die unter Druck gesetzt wurden, damit sie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften beenden. Folglich trauen sich Lehrerinnen und Lehrer nicht, an Treffen der unabhängigen Gewerkschaften, selbst wenn diese außerhalb des Arbeitsplatzes stattfinden, teilzunehmen oder Mitglied zu werden. Gleichzeitig erhält die „gelbe“

Gewerkschaft PES (Educational Professional Syndicate) uneingeschränkten Zugang zu den Schulen und kann frei Sitzungen veranstalten und Beiträge einziehen. Der Vorsitzende der PES erhielt im Juli 2012 einen Posten im Bildungsministerium. All dies geschah trotz eines Briefes der Vorsitzenden der ESFTUG an den Minister für Bildung und Wissenschaft vom Januar 2012, in dem über die Bereitschaft des Ministeriums zur Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft informiert wurde.

Georgische Eisenbahn: Am 29. Juli 2010 erhielt die Gewerkschaft einen Brief von der Eisenbahn, die ihr eine Frist von fünf Tagen einräumte, innerhalb derer die Gewerkschaft eine Reihe von Punkten zu akzeptieren hätte. Dazu gehörte u. a., dass die Gewerkschaft die Kosten von medizinischen und anderen Leistungen in Höhe von Lari 3,5 Mio. (ca. EUR 1,7 Mio.) übernehmen soll. Das Unternehmen sagte, dass, wenn der Vorschlag nicht innerhalb von 5 Tagen akzeptiert würde, es keine weiteren Gespräche gäbe. Die Gewerkschaft begann mit der Prüfung des Vorschlags, aber bereits am nächsten Tag, dem 30. Juli 2010, noch bevor die Gewerkschaft ihre offizielle Antwort senden konnte, gab das Unternehmen eine Verordnung aus, in der es einseitig die Klausel 3.2 der Vereinbarung kündigte, in der das automatische Beitragsabzugssystem geregelt war. Der Abzug und die Überweisung von Gewerkschaftsbeiträgen auf das Konto der Gewerkschaft wurden somit eingestellt. Die Gewerkschaft ist gegen diese Anweisung am 12. August gerichtlich vorgegangen. Das Gericht hat die Klage der Gewerkschaft abgewiesen.

“Das Arbeitsrecht dient nur den Interessen von Regierung und Oligarchen.”

Irakli Petriashvili (Vorsitzender des Georgischen Gewerkschaftsbundes).

Die Gewerkschaft kontaktiert jetzt jedes einzelne Mitglied, um zu Vereinbarungen zu gelangen, dass die Beiträge von ihren Konten auf das Konto der Gewerkschaft überwiesen werden. Dieser Prozess ist sehr langwierig und hat die finanzielle Situation der Gewerkschaft stark beeinträchtigt. Außerdem verlangen die Banken Überweisungsgebühren in Höhe von 25 Prozent der überwiesenen Beträge. Viele Mitglieder möchten aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen auch nicht unterschreiben, da die Gesetze keinen echten Schutz vor Drohungen seitens der Regierung oder des Unternehmens gewähren.

Schikanierung durch die Regierung und Einmischung in Gewerkschaftsangelegenheiten

Bildung: Schikanierung und Einschüchterung haben die Gewerkschaftsführer der ESFTUG, Manana Ghurchumalidse, dazu veranlasst, zu kündigen und in Kanada Asyl zu beantragen. Mitglieder der ESFTUG waren gezwungen, die Gewerkschaft zu verlassen und der „gelben“ Gewerkschaft beizutreten oder sie riskierten, entlassen zu werden. In Zugdidi (Region Samegrelo) traten an einem einzigen Tag fast 1.000 Lehrer aus der ESFTUG aus, und in Kutaisi verließen etwa 550 Lehrer die ESFTUG. Die Beamten im Ministerium versuchten, die neu gewählte Vorsitzende der Gewerkschaft, Maia Kobakhidse, zum Rücktritt zu drängen. Nach ihrer Weigerung erhielt sie anonyme Anrufe und Morddrohungen.

Eisenbahn: Am 8. April 2011 legte in Chaschuri die Leiterin des Depots der georgischen Staatseisenbahnen, Frau Gocha Chubinidse, den Delegierten nahe, nicht am Kongress der Eisenbahngewerkschaft teilzunehmen, und drohte ihnen mit Entlassung. Ebenfalls in Chaschuri drohte auch der Leiter der Gleisabteilung, Zaza Chkoidse, 8 Delegierten mit der Entlassung, wenn sie am Kongress teilnahmen. Der Bahnhofsvorsteher Vasil Kurtanidse drohte einem der beiden Delegierten mit der Entlassung, wenn er am Kongress teilnähme. Am Morgen des 10. April, als Delegierte aus Chaschuri am Bahnhof auf den Zug zum Kongress warteten mit der Absicht, daran teilzunehmen, traten Unbekannte an die Delegierten heran und versuchten, sie dazu zu überreden, nicht wegzufahren. Einige Delegierte sind dann tatsächlich nicht zum Kongress gefahren. Insgesamt nahmen nur 9 von 24 gewählten Delegierten aus dieser Region am Kongress teil. Aus der Region Samtredia nahmen nur 15 von 38 gewählten Delegierten am Kongress teil. In Tiflis wurden einige Tage vor dem Kongress die Delegierten der Gleis- sowie auch der Frachtabteilung von Vertretern der georgischen Eisenbahnverwaltung bedroht. Am 22. Juni 2011 wurde Merab Targamadse, Vorstandsmitglied der georgischen Eisenbahngewerkschaft, von der Verwaltung ohne vorherige Ankündigung entlassen. Unter dem Vorwand einer Umstrukturierung wurde Vitali Giorgadse, eines der aktivsten Mitglieder des Vorstands der Eisenbahngewerkschaft, im Dezember 2011 entlassen. Außerdem wurden weitere Vorstandsmitglieder ebenfalls kontinuierlich unter Druck gesetzt. Die meisten von ihnen haben ihre Tätigkeit eingestellt.

Gesundheitsbereich: Der Krankensektor wird jetzt von zwei Firmen, JSC Aldagi BCI und JSC GPI Holding, kontrolliert. Diese neuen Eigentümer der privatisierten Krankenhäuser

und Polikliniken haben sich geweigert, mit Gewerkschaften zu verhandeln, und schüchtern aktiv jeden Mitarbeiter ein, der mit Gewerkschaften zusammenarbeitet. Viele Mitglieder des medizinischen Personals haben sich aus Gewerkschaften zurück gezogen, weil sie fürchten, entlassen zu werden. 116 Gewerkschaftsorganisationen (45 Prozent) existieren nicht mehr, und die Mitgliedschaft sank um 7.968 (41 Prozent). Außerdem wurden 32 Kollektivvereinbarungen gekündigt und es wurde keine einzige neue Vereinbarung abgeschlossen. JSC Aldagi BCI hat sich einfach geweigert, die Gewerkschaften anzuerkennen. JSC GPI Holding erkennt zwar Gewerkschaften an, führt aber keine echten Kollektivverhandlungen. Im Krankensektor funktionieren die Arbeitsbeziehungen daher nicht mehr.

Öffentlich Bedienstete: Nach der Einmischung durch Zentralregierung und Gemeindeverwaltungen bestehen seit August 2011 14 der gewerkschaftlichen Organisationen der öffentlich Bediensteten auf städtischer und Bezirksebene nicht mehr. Insgesamt war das ein Verlust von 2.350 Mitgliedern. In vier Bezirksstädten wurden territoriale Vereinbarungen gekündigt, vier weitere sind ausgelaufen. Nur eine der territorialen Vereinbarungen ist noch gültig. Im Frühjahr 2011 wurden Gewerkschaftsmitglieder, die vor kurzem Gewerkschaften auf kommunaler Ebene organisiert hatten, unter Androhung der Kündigung dazu gezwungen, Formulare für den Austritt aus der Gewerkschaft zu unterschreiben, was zum Verlust von Hunderten Mitgliedern geführt hat. In privaten Gesprächen mit den Gewerkschaftsführern gaben Kommunalbehörden zu, es habe eine mündliche Anweisung von hohen Regierungsbeamten gegeben, die lokalen Gewerkschaften auszurotten.

Telekommunikation: JSC Silknet ist eine Telekommunikationsfirma in Georgien. Im letzten Jahr hat das Unternehmen die Vorsitzenden von 19 Gewerkschaftsausschüssen in Tiflis und den Regionen entlassen. Am 20. Juli 2012 wurde dem Vorsitzenden des dreigliedrigen Sozialpartnerschaftsausschusses ein Schreiben im Zusammenhang mit diesen Entlassungen vorgelegt, aber der Fall muss noch geprüft werden. Die Regierung hat die mit dieser Gesellschaft abgeschlossene Kollektivvereinbarung als Beispiel für einen erfolgreichen sozialen Dialog und Partnerschaft genannt. Nach dem Weggang des für die Verhandlung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung hat sich die Lage rasch verschlechtert. Das Unternehmen weigert sich, in irgendeinem Dialog mit der Gewerkschaft zu treten. Im Jahr 2012 sank die Zahl der Mitglieder in der Gewerkschaft der Beschäftigten im Kommunikationssektor um 37,7 Prozent.

Prekäre Beschäftigung: Im privaten Sektor sind 80-90 Prozent der Verträge auf eine Dauer von 2 oder 3 Monaten befristet. Allerdings ist es nicht ungewöhnlich, dass Arbeiter für mehrere Jahre hintereinander unter solchen Verträgen arbeiten. Befristete Arbeitsverträge wirken sich aus auf Urlaubstage, Rente und andere Leistungen. Diese Verträge werden auch verwendet, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu disziplinieren. Kurzfristige Verträge gibt es auch im öffentlichen Sektor, insbesondere für technisches Personal.

Die Auswirkungen auf den GTUC waren in den letzten Jahren dramatisch: Mehrere wichtige Mitgliedsorganisationen sind geschwächt, wodurch zahlreiche Mitglieder und Ressourcen weggefallen sind. Allerdings hat der GTUC aufgrund von internationalem Druck und drohenden Handelssanktionen sowie auch wegen der Wahlen in Georgien die Chance, wieder stärker zu werden. Der GTUC ist aktiv am Prozess der Rechtsreform beteiligt und arbeitet an der Organisation neuer Gewerkschaften und einer Wiedereingliederung derer, die durch die Koalition Saakaschwilis beeinträchtigt waren.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Das Arbeitsrecht muss mit den internationalen Normen in Einklang gebracht werden.
- Die Arbeitsaufsicht muss gestärkt werden.
- Arbeitgeber müssen den Abzug und die Überweisung von Gewerkschaftsbeiträgen durchführen, wo dies möglich ist.

BAHRAIN



Bahrain war einmal ein Hoffnung erweckendes, wenn auch nicht vollkommen perfektes Beispiel in der Golfregion für ein Land, in dem eine freie und unabhängige Gewerkschaft ohne Eingriff des Staates gegründet und relativ ungehindert arbeiten konnte. Die 2002 gegründete General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) wurde schnell zu einer der dynamischsten Gewerkschaftsbewegungen in der Region. Diese Zeit relativer Freiheit kam leider 2011 zu einem abrupten Ende.

Am 14. Februar 2011 brachen in ganz Bahrain friedliche Massenproteste zur Forderung nach Demokratie aus. Vom 14. – 17. Februar schlossen sich immer mehr Menschen den Protesten an, und an dem Lager auf dem Perlenplatz beteiligten sich mehrere Tausend Menschen. Ein Demonstrant wurde am 14. Februar getötet, ein anderer bei dessen Beerdigung am 15. Februar. Die GFBTU forderte die Regierung Bahrans dringend auf, eine Untersuchung der Übergriffe einzuleiten und die Versammlungs- und Meinungsfreiheit zu garantieren. Die GFBTU ersuchte die Regierung ferner, einen nationalen Dialog über eine Vielzahl von Fragen zu beginnen, einschließlich der

Einrichtung eines Sozial- und Wirtschaftsrates, der Schaffung von Arbeitsplätzen und fairer Löhne – alles langjährige Forderungen der Gewerkschaftsbewegung.

Am Vormittag des 17. Februar drangen die Sicherheitskräfte auf den Perlenplatz vor und gingen mit Tränengas und Schlagstöcken gegen die Demonstranten vor. Das Gebiet wurde von Panzern besetzt. Bei den Zusammenstößen wurden mehrere Menschen getötet und Hunderte verletzt. Um für den Schutz und die Sicherheit der Bevölkerung zu sorgen, rief die GFBTU für den 20. Februar zu einem Generalstreik auf, den sie jedoch noch am selben Tag absagte, weil sich die Armee von den Straßen zurückzog und Garantien gegeben wurden, denen zufolge die Versammlungsfreiheit respektiert werde.

Die Demonstrationen wurden in den folgenden Wochen fortgesetzt. Führende Vertreter und Mitglieder der Gewerkschaften nahmen daran teil und forderten wirtschaftliche, soziale und politische Reformen. Die Ereignisse nahmen eine dramatische Wendung, als die staatlichen Sicherheitskräfte am 13. März

Tränengas und Gummigeschosse gegen die Protestierenden einsetzen, um die Sitzstreiks zu beenden, wobei auch über Angriffe nicht identifizierter bewaffneter Zivilisten auf die Protestierenden berichtet wurde. Hunderte Demonstranten wurden verletzt und in Krankenhäuser eingeliefert. Am Tag darauf wurden auf die Bitte der bahrainischen Regierung hin Truppen des Golf-Kooperationsrates (hauptsächlich Soldaten aus Saudi-Arabien und den VAE) in Bahrain stationiert. Am 15. März verhängte der König gemäß Artikel 36(b) der Verfassung für drei Monate den Ausnahmezustand, woraufhin die meisten Formen öffentlicher Versammlungen und Reden sowie die Aktivitäten nichtstaatlicher Organisationen, politischer Vereinigungen und der Gewerkschaften verboten wurden.

Unterdessen setzte die GFBTU vor allem aus Sorge um den Schutz und die Sicherheit der Beschäftigten den Generalstreik fort und betonte, dass die Sicherheitslage und die Angriffe auf Pendler die Wiederaufnahme der Arbeit nicht zuließen. Nach einem Treffen mit dem Arbeitsminister und dem Vorsitzenden des Schura-Rates, die im Namen des Vizepremiers versicherten, dass die Angriffe auf die Beschäftigten nachlassen und keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen würden, dass die Kontrollen gelockert würden und für die Sicherheit sowohl bahrainischer als auch ausländischer Arbeitskräfte gesorgt werde, sagte die GFBTU den Streik am 23. März ab. Sie forderte die Beschäftigten dringend auf, sich mit ihren Gewerkschaften und der Geschäftsführung ihrer Betriebe abzustimmen, um etwaige Sicherheitsverstöße festzuhalten und der GFBTU zu melden. Sie betonte ferner, dass die Beschäftigten alles daransetzen müssten, um den sozialen und den nationalen Zusammenhalt zu wahren und forderte das Management sowohl im öffentlichen Dienst als auch im privaten Sektor auf, Verständnis für die außergewöhnlichen Umstände zu zeigen und die Rechte aller Beschäftigten zu schützen. Die GFBTU wiederholte zudem die Notwendigkeit, die für einen wirklichen Dialog zur Beilegung der Krise erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Zu etwa diesem Zeitpunkt wurden prominente Gewerkschaftsführer und Hunderte Basismitglieder entlassen. Einige wurden wegen ihrer Rolle bei der Organisation von und Beteiligung an Streiks und/oder Demonstrationen strafrechtlich verfolgt. Mit ihrer Forderung nach der Entlassung von Beschäftigten, die dem Streikaufruf von Gewerkschaften gefolgt waren oder auf andere Weise für politische und sozioökonomische Reformen demonstriert hatten, größtenteils in staatlichen Unternehmen, hat die Regierung bewusst darauf abgezielt, eine unabhängige, demokratische und nicht religiös motivierte Gewerkschaftsbewegung einzuschüchtern und zu zerschlagen. Die Regierung hat darüber hinaus Mitglieder und führende Vertreter von Gewerkschaften im öffentlichen Dienst verhaftet und strafrecht-

lich verfolgt, einschließlich des Vorsitzenden der bahrainischen Lehrervereinigung (Bahrain Teachers Association – BTA), Mahdi Abu Deeb. Noch Monate nach den Demonstrationen auf dem Perlenplatz wurden Entlassungen vorgenommen. Staatsbedienstete, insbesondere im Gesundheits- und Bildungswesen sowie in kommunalen Diensten (die bei ihrer Arbeit häufig mit Mitgliedern der Öffentlichkeit in Kontakt kommen), wurden wegen ihrer tatsächlichen oder vermuteten Beteiligung u.a. an politischen Aktivitäten Anfang des Jahres vom Dienst suspendiert oder entlassen.

Die Gewerkschaften haben auf internationaler Ebene Beschwerde erhoben und sich dabei auf Verstöße gegen die Grundsätze der Nichtdiskriminierung (wegen politischer Ansichten) und der Vereinigungsfreiheit berufen. Im April 2011 hat der US-Gewerkschaftsbund AFL-CIO Beschwerde im Rahmen des Freihandelsabkommens zwischen den USA und Bahrain erhoben und die USA aufgefordert, von dem Abkommen zurückzutreten und unterdessen Konsultationen mit der Regierung hinsichtlich des Arbeitnehmerrechtskapitels dieses Abkommens zu beginnen, um darauf drängen, dass die kontinuierliche Kampagne gegen Gewerkschaftsaktivitäten und sämtliche Formen von Diskriminierung gegenüber den Gewerkschaften und ihren aktiven Mitgliedern beendet werden. Die US-Regierung hat ihren Bericht anlässlich der Beschwerde am 20. Dezember 2012 veröffentlicht. Darin hieß es, dass die Regierung Bahrains gegen das Abkommen verstoßen habe und formelle Konsultationen stattfinden sollten.

657 Beschäftigte sind nach den Massenprotesten zur Forderung nach Demokratie immer noch nicht wieder eingestellt worden.

Bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2011 haben die Arbeitnehmerdelegierten Klage gemäß Artikel 26 der IAO-Verfassung gegen Bahrain erhoben und die Einrichtung eines Untersuchungsausschusses gefordert, weil das Land gegen IAO-Übereinkommen 111 über Diskriminierung verstoßen habe. Dieses Verfahren hat dem IAO-Verwaltungsrat den Weg für seinen Beschluss im November 2011 geebnet, einen dreigliedrigen Ausschuss einzurichten, um die in der Klage erwähnten Entlassungen zu untersuchen.

Im November 2011 hat die unabhängige bahrainische Untersuchungskommission (Bahrain Independent Commission of Inquiry – BICI) einen 501-seitigen Bericht über die Ereignisse vom Februar und März 2011 im Zusammenhang mit interna-

tionalen Menschenrechtsnormen veröffentlicht. Darin wurde bestätigt, dass die Entlassungen eine Vergeltungsmaßnahme für die Beteiligung an Demonstrationen und legalen Streiks seien, dass die Regierung ein Klima geschaffen habe, das zu Entlassungen ermutige und die Betriebe in einigen Fällen direkt zur Entlassung ihrer Beschäftigten gedrängt habe, dass die Behörden das Gesetz in diskriminierender Weise anwendeten und dass die große Mehrheit der Entlassungen sowohl nach bahrainischem als auch nach internationalem Recht illegal sei.

DIE HEUTIGE SITUATION

Führende Gewerkschaftsvertreter im Gefängnis

OAm 21. Oktober 2011 bestätigte das Berufungsgericht den Schuldspruch vom 25. September 2011 gegen führende Vertreter/innen der BTA wegen des angeblichen Versuchs, die Regierung gewaltsam zu stürzen und Hass gegen das Regime zu schüren. Die Haftstrafen wurden im Falle von Mahdi Abu Dheeb auf fünf Jahre und im Falle von Jalila al-Salman auf sechs Monate verkürzt. Die Anwälte der BTA-Vertreter haben Einspruch beim Obersten Gerichtshof gegen das Urteil erhoben.

Am 7. November 2012 wurde Jalila al-Salman, die gegen Kaution freigelassen worden war, ohne Erklärung von der Untersuchungsbehörde in Manama vorgeladen, um den Rest ihrer sechsmonatigen Haftstrafe zu verbüßen. Sie wurde in das Frauengefängnis in Isa Town verlegt. Ihr Anwalt und ihre Familie durften sie weder begleiten noch sich mit ihr in Verbindung setzen. Jalila al-Salman wurde schließlich am 25. November aus dem Gefängnis entlassen, nachdem sie ihre Strafe verbüßt hatte. Mahdi Abu Dheeb verbüßt weiterhin seine fünfjährige Haftstrafe. Über seinen letzten Einspruch ist noch nicht entschieden.

Aus verlässlichen Quellen hieß es, dass sowohl Mahdi Abu Dheeb als auch Jalila al-Salman in der Haft gefoltert wurden. Dheeb leidet zudem an Diabetes und Bluthochdruck und hat mit Herz- und Magenbeschwerden zu kämpfen.

Beschäftigte noch nicht wieder eingestellt

Obwohl der dreigliedrige Ausschuss die Wiedereinstellung zahlreicher entlassener Beschäftigter durchsetzen konnte, sind Angaben der GFBTU zufolge nach wie vor 657 Beschäftigte seit den Ereignissen des Jahres 2011 nicht wieder eingestellt worden, darunter auch führende Gewerkschaftsvertreter. Einige wurden zudem unter schlechteren Bedingungen oder in niedrigeren Positionen und mit weniger Lohn als vor ihrer Entlassung wieder eingestellt. Der IGB bemüht sich darum,

dass alle Beschäftigten bedingungslos wieder eingestellt werden, an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich sein sollte, an einem gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleicher Bezahlung.

Neue Gewerkschaft greift GFBTU, IGB und IAO an

Es wird vermutet, dass die Regierung vor kurzem die Gründung einer alternativen und rivalisierenden Gewerkschaftsorganisation, der Bahrain Labour Union Free Federation (BLUFF), unterstützt hat, um die GFBTU als legitime, repräsentative und demokratische Organisation zu untergraben. Die BLUFF-Führungsspitze, der eine Reihe regierungsfreundlicher Kolumnisten und regierungsfreundlicher Parlamentsabgeordneter angehören, war federführend bei einer erbitterten Diffamierungskampagne gegen die GFBTU, bei der ihrer Führungsspitze Hochverrat, die Schädigung des bahrainischen Ansehens und die Verfolgung einer ausländischen Agenda vorgeworfen wurden. Vor kurzem hat die BLUFF eine Kundgebung außerhalb eines UN-Gebäudes organisiert, bei der die GFBTU, der IGB und die IAO verurteilt wurden. In einigen Fällen wurden die Tarifverhandlungen mit GFBTU-Mitgliedsorganisationen ohne Begründung eingestellt und stattdessen mit Gewerkschaften fortgesetzt, die von den Arbeitgebern unterstützt wurden.

Zunehmende religiös motivierte Diskriminierung

Mit zunehmender Regelmäßigkeit werden mittlerweile Schiiten Arbeitsplätze verweigert. Einige Unternehmen, wie etwa die Fluggesellschaft Gulf Air, haben unter dem Vorwand einer Umstrukturierung bahrainische Beschäftigte entlassen und dabei speziell auf Schiiten abgezielt. Dies geschah im Alleingang und ohne vorherige Anhörung der GFBTU. Gleichzeitig stellen die Unternehmen ausländische Arbeitskräfte und Sunniten mit geringeren Qualifikationen ein und schreiben neue Stellen aus. Darüber hinaus soll die Regierung zahlreiche Auftragnehmer bei öffentlichen Ausschreibungen unter Druck gesetzt haben, qualifizierte schiitische Beschäftigte zu entlassen. Derartige Rechtsverletzungen wiederholen sich kontinuierlich, und die Arbeitsgesetze bieten im Falle religiös motivierter Entlassungen keinen Schutz.

Arbeitsrechtsreformen

Die Regierung Bahrains hat im Alleingang und ohne Vorankündigung Änderungen am Gewerkschaftsgesetz vorgenommen, um die unabhängige und demokratische Stimme der bahrainischen Beschäftigten, die GFBTU, zum Schweigen zu bringen. Diese jüngsten Änderungen sind ein weiterer ernsthafter Angriff auf die grundlegenden Rechte der bahrainischen Beschäftigten, und ihre Verabschiedung war eine offensichtliche (und illegale) Vergeltungsmaßnahme

der Regierung für Gewerkschaftsaktivitäten. Der Zweck dieser Gesetzesänderungen ist offenkundig: die weitere Unterminierung der GFBTU und somit die Ausschaltung einer maßgeblichen Befürworterin wirtschaftlicher und sozialer Reformen in Bahrain.

“ Der Arabische Frühling hat in Bahrain nicht zu demokratischen Reformen oder zum Ende eines autokratischen Regimes geführt. “ Salman Jaffar Al Mahfooth (Generalsekretär, General Federation of Bahrain Trade Unions)

Zu den novellierten Artikeln des Gewerkschaftsgesetzes gehören:

Nach Artikel 8 (1) können Gewerkschaften nur einen Gewerkschaftsbund gründen, wenn sie “ähnlich” sind. Dieser Artikel verbietet daher die Gründung von intersektoralen Gewerkschaften und verletzt Vereinigungsfreiheitsprinzipien worüber sich der IAO CFA “tief besorgt” zeigte.

Artikel 8(3) ermöglicht es dem Arbeitsminister, festzulegen, welche Gewerkschaft die bahrainischen Beschäftigten in internationalen Foren und bei Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene vertreten kann. Dieses Recht hat/haben (wie in den meisten Ländern) die repräsentativste/n Gewerkschaft/en, in diesem Fall die GFBTU. Diese Maßnahme zielt offensichtlich darauf ab,

zu verhindern, dass die GFBTU weiterhin staatlich unterstützte Gewerkschaftsrechtsverletzungen vor der IAO verurteilt. Wir befürchten, dass dieser Artikel dazu verwendet werden könnte, um von der Regierung unterstützte Gewerkschaften zu fördern, die die gewerkschafts- und demokratiefeindlichen Maßnahmen der Regierung gegenüber der internationalen Gemeinschaft verteidigen.

Artikel 10 ermöglicht die Gründung zahlreicher Gewerkschaften auf Betriebsebene, solange dies nicht auf der Grundlage einer bestimmten Sekte, Religion oder Rasse erfolgt. Ein Gesetz, das zahlreiche Gewerkschaften in einem Betrieb zulässt, befindet sich voll und ganz im Einklang mit internationalem Recht. Die zeitliche Planung dieser Reformen wirft jedoch zwangsläufig Fragen hinsichtlich der Beweggründe der Regierung auf.

Artikel 17 beinhaltet eine Bestimmung, der zufolge Gewerkschafter, die für die Verstöße verantwortlich gemacht werden, die zur Auflösung einer Gewerkschaftsorganisation oder ihres Vorstandes geführt haben, fünf Jahre lang (ab dem Auflösungsbeschluss oder dem endgültigen diesbezüglichen Gerichtsurteil) für keinen Gewerkschaftsvorstand mehr kandidieren dürfen. Obwohl ein Gesetz, das die Wahl von Gewerkschaftsführern verbietet, die der ihnen zur Last gelegten, ihre Integrität in Frage stellenden Anklagepunkte (wie etwa Korruption oder Betrug) für schuldig befunden werden, durchaus sinnvoll sein kann, wird mit dieser Gesetzesänderung offensichtlich versucht, die Gewerkschaftsführung abzusetzen, die an der politischen Mobilisierung 2011 beteiligt war. In diesem Fall läge eine ernsthafte Verletzung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit vor.

WAS MUSS 2013 PASSIEREN?

- Inhaftierte Gewerkschafter müssen freigelassen werden.
- Alle wegen ihrer Beteiligung an den Demokratiekundgebungen entlassenen Beschäftigten müssen bedingungslos wieder eingestellt werden.
- Die Regierung muss das Arbeitsgesetz in Rücksprache mit den Sozialpartnern überarbeiten.

Überblick über Gewerkschaftsrechtsverletzungen

Der IGB hat eine Plattform eingerichtet, über die er über Verletzungen der in den IAO-Übereinkommen 87 und 98 definierten Gewerkschaftsrechte berichtet: die Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten. Die Mitgliedsorganisationen des IGB benutzen diese Übersicht in ihren jeweiligen Ländern als Referenzdokument, wenn sie ihre Regierungen und Arbeitgeber zur Achtung und Förderung der Gewerkschaftsrechte ermahnen, und auch die Lobbyarbeit des IGB basiert häufig auf den in der Übersicht enthaltenen Informationen, die beispielsweise den Gremien der IAO vorgelegt werden, die für die Überwachung der Einhaltung der Übereinkommen 87 und 98 zuständig sind. Die Übersicht richtet sich aber auch an politische Entscheidungsträger, zivilgesellschaftliche Organisationen und Wissenschaftler.

Die Methodik basiert größtenteils auf der Beurteilung der innerstaatlichen Gesetzgebung und auf Berichten von Mitgliedsorganisationen über bestimmte Fälle. Rechtsexperten stellen fest, welche Gesetze in den jeweiligen Ländern für das Vereinigungs- und das Tarifverhandlungsrecht relevant sind (Arbeitsgesetze, Gewerkschaftsgesetze, Arbeitsbeziehungsgesetze, sektorale Rechtsvorschriften, Verfassungen und Strafgesetze). Anschließend werden diese Gesetze daraufhin analysiert, ob sie mit dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen vereinbar sind. Falls Rechtsverstöße vorliegen, werden diese festgestellt und systematisch vorher festgelegten, klar definierten Kategorien zugeordnet, die auf den Übereinkommen 87 und 98 sowie auf den Grundsätzen für ihre Durchführung, wie von den IAO-Überwachungsmechanismen definiert, basieren. Zusätzlich zu den Berichten von Mitgliedsorganisationen erstellt der IGB einen Medienspiegel, um Rechtsverletzungen in der Praxis festzustellen. Die aus beiden Quellen gesammelten Informationen werden zusammengefasst und vorher festgelegten, standardisierten Unterkategorien zugeordnet.

Während die Übersicht früher einmal pro Jahr veröffentlicht wurde, wird der IGB die Informationen über aufgetretene Rechtsverletzungen künftig kontinuierlich aktualisieren. Auf den folgenden Seiten findet sich ein Überblick über diese Informationen. Die vollständige Übersicht wird ab Oktober 2013 auf der Internet-seite des IGB verfügbar sein.

Afrika



ÄTHIOPIEN

Kein Vereinigungs- und Tarifverhandlungsrecht für Lehrkräfte und Staatsbedienstete: Das Arbeitsrecht gesteht Lehrkräften und Staatsbediensteten weder das Vereinsrecht noch das Tarifverhandlungsrecht zu. Die National Teachers' Association hat ihre Zulassung vor mehr als drei Jahren beantragt, jedoch nicht erhalten. Mehrere Gewerkschaftsfunktionäre und -mitglieder wurden inhaftiert.

Übermäßig lange Liste wesentlicher Dienste: Laut Artikel 136 der das Arbeitsrecht regelnden Proklamation zählt das Verkehrswesen zu den wesentlichen Diensten. Das bedeutet, dass die Beschäftigten der Busgesellschaft Anbessa City Bus und der Fluggesellschaft Ethiopian Airlines nicht streikberechtigt sind. Gewerkschaften, die in einem wesentlichen Dienst einen Streik organisieren, können von den staatlichen Behörden aufgelöst werden.



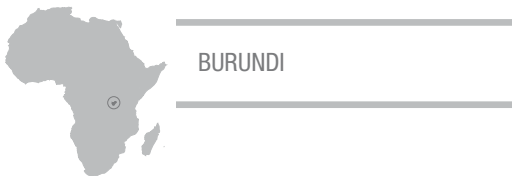
BOTSUANA

Behinderung von Tarifverhandlungen: Am 13. März 2012 gab die Regierung bekannt, dass 2012 und 2013 kein Tarifvertrag mit der Vereinigung des öffentlichen Dienstes abgeschlossen würde. Dieser Beschluss wurde im Mai 2012 jedoch rückgängig gemacht.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Am 23. Mai 2012 beschwerte sich die Botswana Federation of Public Sector Unions (BOFEPUSU) darüber, dass die Regierung ihre Vertreter für den Tarifrat nicht nominiert habe und somit die Gehaltsverhandlungen verzögere. Die Regierung hatte es ferner versäumt, den Gewerkschaften Informationen über die Gesamtzahl ihrer Beschäftigten und die Lohn- und Gehaltskosten zur Verfügung zu stellen.

Gewerkschaft nicht anerkannt: Das Technologiezentrum Botswana Technology Centre (BOTEC) weigerte sich, die National Amalgamated Local & Central Government Workers Union

(NALCGWU) anzuerkennen, was damit begründet wurde, dass es zuvor eine Anerkennungsvereinbarung mit der Maranyane Staff Union abgeschlossen habe. Am 20. Juni 2012 entschied das Arbeitsgericht zugunsten der NALCGWU.



BURUNDI

Aussetzung von Gewerkschaftsaktivitäten: Am 8. Februar 2013 hat die Regierung die Zulassung der Syndicat général des commerçants "SGYECO" ausgesetzt, diesen Beschluss jedoch am 26. Februar 2013 nach Verhandlungen mit der unabhängigen Menschenrechtskommission des Landes aufgehoben.

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.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Das Unternehmen Sosuno hat Gewerkschaftsmitglieder wegen ihrer Beteiligung an einem Streik entlassen.



CÔTE D'IVOIRE

Gewerkschafter inhaftiert: Basile Mahan Gahé, der Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes Dignité, wurde im Dezember 2012 nach 18-monatiger Haft in Boundiali auf freien Fuß gesetzt. Er nahm seine Gewerkschaftsarbeit am 9. März 2013 wieder auf.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Im Januar 2013 kündigten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst einen kollektiven Streik an, nachdem der Minister für den öffentlichen Dienst und Verwaltungsreform Verhandlungen in gutem Glauben verweigert hatte. Die Beschäftigten forderten eine

Gehaltserhöhung und die Zahlung seit mehr als 20 Jahren ausstehender Zulagen, ebenso wie eine Anhebung der Familien- und Wohnungszuschüsse sowie der Fahrkostenzulagen.



DSCHIBUTI

Eingriff in Streik und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Hafenarbeiter, die einen legitimen Streik begonnen hatten, wurden zehn Tage lang festgehalten. Neun Mitglieder und ein führender Vertreter der Gewerkschaft wurden wegen des Streiks entlassen.

Einschüchterung von Streikführern: Das Haus des Generalsekretärs der Union of Djibouti Workers steht unter ständiger polizeilicher Überwachung. Die Familie des Generalsekretärs wurde wiederholt bedroht und sah sich gezwungen, nach Äthiopien zu ziehen.

Besetzung von Gewerkschaftsbüro: Das Büro der Union of Djibouti Workers wurde ein Jahr lang vom Ministerium für Jugend und Sport besetzt.

Kein Zugang zu wirksamen Rechtsmitteln: Gewerkschaftsanwälte werden eingeschüchtert und bedroht, so dass die Gewerkschaften nur begrenzt auf Anwälte zurückgreifen können, um sie im Falle von Rechtsverletzungen vor Gericht zu vertreten.

Verletzung der Grundfreiheiten: Der Generalsekretär der Union of Djibouti Workers wurde im Juni 2012 vom Präsidenten Dschibutis daran gehindert, nach Genf zu reisen.

Keine Vereinigungsfreiheit: Beschäftigte von Betrieben wie Machida Transit und Taxifahrer wurden an der Gründung einer Gewerkschaft gehindert. Das Zivilpersonal in der französischen Armee durfte keine Gewerkschaft gründen.

Förderung gelber Gewerkschaften durch die Regierung: Die Regierung gewährt gelben Gewerkschaften, die in dreigliedrigen Gremien und auf internationaler Ebene vertreten sind, finanzielle Unterstützung.

Sperrung von Gewerkschaftskonten: Die Regierung ist Anteilseignerin vieler Banken und hat Gewerkschaftskonten

gesperrt sowie verhindert, dass Gewerkschaften externe Mittel erhalten konnten.



GHANA

Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und -funktionären: Jonas Koranteng-Smart von der Union of Industry, Commerce and Finance Workers (UNICOF), die dem Ghana Trades Union Congress angehört, wurde am 5. Juni 2012 entlassen, weil er gewerkschaftlich organisierten Personalmitgliedern eine E-Mail über die Diskussionen bei der 38. Jahreshauptversammlung der Merchant Bank Ghana geschickt hatte.

Fünfzehn Beschäftigte von Mobicrane Limited, einem Dienstleister der Öl- und Gasindustrie in Takoradi, wurden im Februar 2013 entlassen, weil sie versucht hatten, der General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union beizutreten.

Keine wirksamen Mittel im Falle von Rechtsverstößen:

Trotz eines entsprechenden Beschlusses der Nationalen Arbeitskommission hat die Merchant Bank Ghana Jonas Koranteng-Smart nicht wieder eingestellt.

Kein Vereinigungsrecht für bestimmte Beschäftigte: Die Financial, Business and Services Employees Union (FBSEU) hat die Geschäftsordnung und Satzung ihres Ständigen Verhandlungsausschusses dem für den parlamentarischen Dienst zuständigen Gremium vorgelegt, das deren Eintragung jedoch mit dem Argument verweigerte, dass die Beschäftigten des parlamentarischen Dienstes nicht das Recht hätten, einer Gewerkschaft beizutreten. Die FBSEU hat daraufhin eine Petition bei der Nationalen Arbeitskommission eingereicht, die beide Parteien aufforderte, die Dokumente binnen 21 Tagen zu unterzeichnen. Das für den parlamentarischen Dienst zuständige Gremium ist dieser Aufforderung jedoch nicht gefolgt, woraufhin die Kommission ein Vollstreckungsverfahren vor dem Obersten Gerichtshof eingeleitet hat. Die Angelegenheit ist noch bei Gericht anhängig.



GUINEA

Gewalt gegenüber Gewerkschafter: Am 19. März 2012 fielen der stellvertretende Generalsekretär der Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG), Kader Aziz Camara, und seine Familie bei sich zu Hause in Conakry einem bewaffneten Überfall zum Opfer. Die Angreifer trugen Militäruniformen.

Unzureichender gesetzlicher Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung: Artikel 3 des Arbeitsgesetzes besagt zwar, dass die Arbeitgeber bei der Einstellung, Leistungsbewertung, Arbeitsverteilung und Entlassung eine Gewerkschaftsmitgliedschaft und Gewerkschaftsaktivitäten der Beschäftigten nicht berücksichtigen dürfen, sieht aber keine abschreckenden Strafen vor.

Überfall auf Gewerkschaftsbüros: Am 22. März 2013 wurden Gewerkschaftsbüros in N'Zérékoré von Unbekannten überfallen. Es wurde erheblicher Sachschaden angerichtet und u.a. eine hohe Summe Bargeld entwendet.



KAMERUN

Gewalt gegenüber Gewerkschaftern und Missachtung einer Vereinbarung: Am 8. November 2012 wurden rund 500 Mitglieder der kamerunischen Musikergewerkschaft SYCAMU brutal von der Polizei in Yaoundé angegriffen. Zahlreiche Künstler/innen, darunter die 85-jährige Anne-Marie Nzié, die als "Goldene Stimme Kameruns" bekannt ist, wurden zu Boden geworfen und verprügelt. Dreiundsechzig Musiker wurden festgenommen und stundenlang festgehalten. Die SYCAMU-Mitglieder hatten dagegen protestiert, dass eine neue Vereinbarung über die Zahlung von Tantiemen nicht ordnungsgemäß umgesetzt wurde.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Seit Mai 2012 nimmt die Betriebsleitung des Unternehmens Orange führende

Gewerkschaftsvertreter ins Visier, die über einseitig vorgenommene Änderungen ihrer Arbeitsverträge informiert wurden.

Das Gesetz verbietet zwar gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und ermöglicht die Verhängung von Geldstrafen gegen Arbeitgeber, die einer solchen Diskriminierung für schuldig befunden werden, sieht jedoch keine Wiedergutmachung in Form einer Wiedereinstellung oder Entschädigung ungerechtfertigterweise entlassener Beschäftigter vor.

Bestrafung von Gewerkschaftsaktivitäten: Das Arbeitsgesetz sieht hohe Geldstrafen für Gewerkschaftsaktivitäten vor der Zulassung der Gewerkschaft vor. Gleichzeitig ist für die Zulassung von Gewerkschaften die vorherige Genehmigung der staatlichen Behörden erforderlich.



KENIA

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im September 2012 wurden mehr als 100 Krankenpflegekräfte des Moi-Teaching-and-Referral-Krankenhauses wegen ihrer Beteiligung an einem Streik entlassen. Die Namen der Entlassenen wurden auf Anschlagbrettern in dem Krankenhaus angebracht, und die Betroffenen wurden aufgefordert, ihre Entlassungsschreiben selbst abzuholen.

Gewerkschaftsführer verhaftet: Im Oktober 2012 wurde Francis Atwoli, der Generalsekretär der Central Organisation of Trade Unions (COTU), wegen Missachtung des Gerichts verhaftet. Der Oberste Gerichtshof verhängte eine Strafe in Höhe von 500.000 KES gegen ihn, weil er eine gerichtliche Anweisung nicht befolgt und einen Streik nicht beendet habe. Atwoli hatte sich geweigert, den Streik abzusagen, weil die gesetzlich vorgeschriebene Ankündigungsfrist eingehalten worden war.

Krankenpflegepersonal darf keine Gewerkschaft gründen: Die Kenya National Union of Nurses hat am 28. Dezember 2012 einen Prozess gegen den für medizinische Dienste zuständigen Staatssekretär beim Arbeitsgericht gewonnen, das zu dem Schluss kam, dass Krankenpflegekräfte sowohl Gewerkschaften beitreten können als auch streikberechtigt sind. Die zuständigen Ministerien wurden angewiesen, mit Krankenpflegekräften zusammenzutreffen, um Verhandlungen zu führen und innerhalb von sieben Tagen zu einem Konsens zu

gelangen. Die Kommission für den öffentlichen Dienst entließ jedoch Pflegekräfte, die sich an dem Streik im Zusammenhang mit dem Konflikt beteiligt hatten, wie etwa die am Kakamega Provincial General Hospital. Im Februar 2013 erging ein weiteres Urteil des Arbeitsgerichts hinsichtlich der Wiedereinstellung und der Zahlung ausstehender Gehälter.

KONGO, DEMOKRATISCHE
REPUBLIK

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im Juli 2012 wurden fünf von der Nationalen Versicherungsgesellschaft entlassene Gewerkschaftsvertreter wieder eingestellt. Die Geschäftsführung hatte Verhandlungen mit den Beschäftigten kategorisch abgelehnt.

Im März 2013 wurde Jean Ngandu, stellvertretender Regionalsekretär der Confédération Démocratique du Travail, aufgrund seiner Gewerkschaftsarbeit entlassen.

Angaben der Union Nationale des Travailleurs du Congo zufolge erfolgt im Falle gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung keinerlei Reaktion der staatlichen Behörden.

Überweisung der Gewerkschaftsbeiträge: Trotz tarifvertraglicher Regelungen überweisen die Arbeitgeber die Gewerkschaftsbeiträge häufig nicht in voller Höhe oder überhaupt nicht.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Berichten der Union Nationale des Travailleurs du Congo zufolge erklären sich die Arbeitgeber zwar zu Tarifverhandlungen bereit, setzen die Gewerkschaften aber unter Druck, die Verhandlungsführer auszuwechseln und drohen, falls sie dies nicht tun, mit dem Abbruch der Verhandlungen.

Gesetzliche Beschränkungen: Laut Arbeitsgesetz sind Beamte nicht tarifverhandlungsberechtigt. Ausländische Beschäftigte können sich erst in ein gewerkschaftliches Führungsamt wählen lassen, wenn sie 20 Jahre in dem Land gelebt haben.



MAURITIUS

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.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Im April 2012 weigerte sich die Vereinigung der Zuckerproduzenten (MSPA), mit den Gewerkschaften über die Arbeitsbedingungen in der Zuckerindustrie zu verhandeln. In einem Brief an das Verhandlungsgremium der Gewerkschaft vom 13. März 2012 argumentierte der MSPA-Vorsitzende, dass der Antrag auf den Beginn von Verhandlungen über die Einführung einer rentenfähigen Zulage (in Höhe von 2.000 Mauritius-Rupien, d.h. etwa 50 EUR) und die Einrichtung eines Menschenwürde-Fonds an die betriebliche Ebene verwiesen werden sollte.

Am 29. Januar 2013 protestierte die Gewerkschaft der Beschäftigten des Instituts für Ausbildung und Entwicklung (MITDEU) gegen die Suspendierung ihres Vorsitzenden. Die MITDEU erklärte die Suspendierung für ungerechtfertigt und stellte deren Legalität mit dem Argument in Frage, dass das Institut für Ausbildung und Entwicklung noch nicht einmal über einen Direktor oder Vorstand verfüge und der Disziplinarausschuss, der den Beschluss gefasst hatte, daher unrechtmäßig sei.



NIGERIA

Nichtanerkennung von Gewerkschaften in Freihandelszonen: Die National Union of Petroleum and Natural Gas Workers (Nupeng) und die Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria (Pengassan) haben berichtet, dass von den 123 Betrieben in den Freihandelszonen lediglich fünf die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten zugelassen hätten und dass führende Gewerkschaftsvertreter bei allen fünf Betrieben schikaniert und entlassen worden seien. Im Januar

2013 kündigten Nupeng und Pengassan für den 13. Februar einen dreitägigen Streik an, falls die entlassenen betrieblichen Gewerkschaftsvertreter nicht wieder eingestellt und nicht in allen Freihandelszonenbetrieben die Gewerkschaftsrechte zugestanden würden. Der Minister für Arbeit und Produktivität, Chief Emeka Wogu, vereinbarte gemeinsam mit der zuständigen Behörde OGFZA (Oil and Gas Free Zone Authority) und den Gewerkschaften, den Betrieben 90 Tage Zeit zu geben, um die gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, denen zufolge sie die Gründung von Gewerkschaften zulassen müssen.

Gewerkschafter verhaftet: Im März 2012 wurde der Gewerkschaftsführer Bayo Akende im Bundesstaat Oyo wegen angeblicher Mobilisierung der Beschäftigten gegen die Regierung verhaftet. Der Polizeipräsident, Tambari Yabo Mohammed, betrachtete seine Gewerkschaftsaktivitäten als Landfriedensbruch.



SAMBIA

Gewalt gegenüber Gewerkschaftern: Im Februar 2013 hat die Regierung die Collum Mine wegen schlechter Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechtsverletzungen übernommen. Seit der Privatisierung der Mine im Jahr 2003 war es wiederholt zu Arbeitsunruhen gekommen. Im Oktober 2010 wurden 13 Bergarbeiter verletzt, als zwei Manager der Mine auf streikende Beschäftigte schossen. Die Anklage gegen die beiden Manager wurde später vom Staat zurückgezogen. Ein Lohnkonflikt bei der Mine im Jahr 2012 im Anschluss an die von der Regierung vorgenommene Erhöhung des Mindestlohns führte zu einem spontanen Protest der Beschäftigten, bei dem ein chinesischer Aufseher getötet und ein anderer verletzt wurde.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im Februar 2012 wurden 19 Bergleute der Mopani Copper Mines (MCM) entlassen, darunter auch ein Gewerkschaftsvertreter der United Mineworkers Union of Zambia (UMWUZ), weil sie die Bergarbeiter angeblich zum Protest angestiftet hatten, nachdem das Unternehmen seinen Angestellten eine 17-prozentige Gehaltserhöhung gewährt hatte. Angaben der UMWUZ zufolge, habe der entlassene Gewerkschaftsvertreter die Beschäftigten lediglich zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern wollen.



 SIERRA LEONE

Gewalt gegenüber Gewerkschaftern: Im Januar 2013 hat die Polizei das Feuer auf Beschäftigte eröffnet, die gegen die Nichtzahlung von Prämien protestierten und ein Ende des Rassismus sowie bessere Arbeitsbedingungen bei der größten Diamantenmine Sierra Leones in Koidu forderten. Zwei Beschäftigte wurden dabei getötet.

Gewalt und Eingriff in das Vereinigungsrecht: Im April 2012 protestierten Beschäftigte in Bumbuna im Zusammenhang mit den Löhnen, den Arbeitsbedingungen und dem Vereinigungsrecht. Berichten zufolge ging die Polizei wahllos mit Schüssen und Tränengaskanistern gegen die Protestierenden vor, wobei eine Frau getötet und mindestens sechs Menschen verletzt wurden. Im Juni 2012 kündigte die Menschenrechtskommission Sierra Leones eine Untersuchung und Empfehlungen mit Blick auf eine Strafverfolgung an.

Die staatlichen Behörden verweigern den Beschäftigten von African Minerals Limited das Recht auf den Beitritt zu einer Gewerkschaft ihrer Wahl. Alle Beschäftigten werden einer Gewerkschaft zugewiesen. Das Ministerium für Beschäftigung, Arbeit und soziale Sicherheit hat die Zulassung der Mining and Allied Services Employees Union ohne ersichtlichen Grund aufgehoben und ihr damit auch die Tariffähigkeit entzogen.

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



 SÜDAFRIKA

Drohung gegenüber Gewerkschafter: Im Dezember 2012 wurde das Haus des Generalsekretärs der South African Transport and Allied Workers Union (SATAWU) von schwer be-

waffneten Schlägerbanden aufgesucht. Er war nicht zu Hause, aber bei der polizeilichen Untersuchung wurde festgestellt, dass die Banden im Auftrag gehandelt und beabsichtigt hatten, ihn zu verletzen und möglicherweise zu ermorden.

Polizeigewalt: Mehr als 800 Landarbeiter beteiligten sich im Januar 2013 an einem Protest in Nkqubela, Robertson. Kurz nach dem Beginn des Protestes griff jedoch die Polizei ein und eröffnete das Feuer auf die Demonstranten, um sie zu vertreiben. Bei diesem jüngsten Fall von Polizeigewalt wurden mehrere Menschen verletzt, und die Menschenrechtskommission wurde beauftragt, den Vorfall zu untersuchen.

Am 16. August 2012 schoss die Polizei auf eine Gruppe streikender Bergarbeiter in Nkaneng, wobei 34 Menschen getötet und 78 verletzt wurden. Die Beschäftigten hatten Stöcke, Macheten und Eisenstangen dabei. Bei dem Streik, der am 10. August begonnen hatte, ging es um Lohnerhöhungen.



 TANSANIA

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im Dezember 2012 hat die Leitung der Internationalen Universität von Kampala 40 Angestellte auf dem Campus in Dar es Salaam entlassen, die zuvor der Research, Academic and Allied Workers' Union (RAAWU) beigetreten waren. Seit November 2012 hatten Mitarbeiter/innen der Universität gestreikt, um die Zahlung ihrer zuletzt im Oktober 2012 ausgezahlten Gehälter zu fordern. Nachdem eine RAAWU-Vertretung an der Universität etabliert worden war, erhielten 40 Gewerkschaftsmitglieder, größtenteils Lehrkräfte, die der RAAWU eine Woche zuvor beigetreten waren, ihre Kündigung. Die RAAWU geht gerichtlich gegen die Entlassungen vor.

Gewalt: Am 26. Juni 2012 wurde Steven Ulimboka, der Vorsitzende der tansanischen Medizinervereinigung, von fünf bewaffneten Männern entführt und in einen Wald am Rande von Dar es Salaam gebracht, wo er verprügelt und gefoltert wurde. Die Entführung fand während eines Arbeitskonfliktes zwischen Ärzten an öffentlichen Krankenhäusern und der Regierung statt. Am 22. Juni 2012 hatte Ulimboka unter Missachtung einer gerichtlichen Anordnung zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu einem landesweiten Ärztestreik aufgerufen, um bessere Gehälter und Arbeitsbedingungen zu fordern.

Verhaftungen und Drohungen: Im Juli 2012 verhaftete die Polizei an einem Streik beteiligte Mitglieder der Lehrergewerkschaft TTU (Tanzania Teachers' Union). Anderen Lehrkräften, Verwaltungsbeschäftigten und Gewerkschaftsführern drohten die Behörden mit Verhaftung und Strafverfolgung. Die Regierung lehnte Verhandlungen mit der TTU über die Freilassung der Beschäftigten ab. Am 2. August 2012 hat das Oberste Gericht den Streik vom Juli für gesetzwidrig erklärt. Am 9. Januar 2013 hat die TTU Einspruch beim Berufungsgericht erhoben.



TSCHAD

Verweigerung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung und Inhaftierung von Gewerkschaftern: Die Union des syndicats du Tchad (UST) hat Präsident Idriss Déby in einer Petition wegen Korruption und der Verarmung der Bevölkerung kritisiert. François Djondang, Michel Barka und Younous Mahadjir wurde daraufhin Verleumdung zur Last gelegt. Jean-Claude Nékim wurde ebenfalls der Verleumdung beschuldigt, als er in der Zeitschrift N'Djaména BiHebdo über diesen Vorfall berichtete. Am 18. September 2012 verurteilte ein Gericht erster Instanz François Djondang, Michel Barka und Younous Mahadjir zu 18 Monaten Haft und einer Geldstrafe in Höhe von 1, 5 Millionen CFA-Francs (2.290 EUR), weil sie ein Hassdelikt begangen hätten, wogegen sie Einspruch erheben wollen. Unterdessen wurde die Unabhängigkeit des Gerichtes in Frage gestellt, nachdem dessen Zusammensetzung am 17. September 2012 per Erlass geändert worden war.

Missachtung von Tarifverträgen: Die Regierung hat die landesweite Mindestlohnvereinbarung für den öffentlichen Dienst am 28. November 2012 einseitig aufgehoben. Die Regierung und die UST hatten am 11. November 2011 eine Absichtserklärung und eine Vereinbarung unterzeichnet.



ARGENTINIEN

Obligatorisches Schiedsverfahren: Die staatlichen Behörden greifen regelmäßig in Arbeitskonflikte bei der U-Bahn ein. Im August 2012 haben die Behörden von Buenos Aires einen kollektiven Konflikt durch die Anordnung eines obligatorischen Schiedsverfahrens beendet.

Eingriff in Gewerkschaftsaktivitäten: Im August 2012 hat die Stadtregierung von Buenos Aires eine Verfügung erlassen, der zufolge die Gewerkschaften der städtischen Beschäftigten verpflichtet sind, für das Abhalten von Sitzungen eine Genehmigung einzuholen, wobei sie sich das Recht vorbehält, darüber zu entscheiden, was außerhalb der Arbeitszeit angemessen ist.

Intervention der Polizei: In der Provinz Salta ist die Polizei gewaltsam gegen Beschäftigte von Ingenio San Martín del Tabacal vorgegangen, die vor dem Betrieb demonstrierten. Im August 2012 griff die Polizei u.a. in Villa Las Rosas ein, wo sie in die Häuser der Beschäftigten eindrang und Tränengas gegen sie und ihre Familien einsetzte. Ein zweijähriges Mädchen wurde durch einen Schrotschuss der Polizei verletzt. Das Unternehmen hat in den letzten Jahren gewerkschaftsfeindliche Entlassungen vorgenommen und in Gewerkschaftswahlen eingegriffen.



BRASILIEN

Verhaftung von Gewerkschaftern: Im Februar 2012 weigerten sich die Regierungen der Bundesstaaten Bahia und Rio de Janeiro, mit streikenden Polizeibeamten und Feuerwehrleuten zu verhandeln. Demonstrationen wurden kriminalisiert, und mehrere Anführer wurden verhaftet. Angehörige der Feuerwehr und der Polizei zählen in Brasilien zum Militär und dürfen sich somit nicht gewerkschaftlich organisieren oder Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen.

Beschränkung von Streikposten: Im November 2012 streikten im Bundesstaat Santa Catarina Beschäftigte im Ge-

sundheitswesen mehr als 30 Tage lang, um Gehaltserhöhungen zu fordern. Eine Anordnung der Staatsanwaltschaft besagte, dass sich maximal 70 Prozent der Beschäftigten an Arbeitskämpfmaßnahmen beteiligen und Streikposten nur 200 Meter vom Arbeitsplatz entfernt aufgestellt werden durften, ohne Verwendung von Spruchbändern, Flugblättern usw.

Gewalt gegenüber Gewerkschaftern: Im Januar 2013 geriet Cicero Guedes, ein führender Vertreter der Landlosenbewegung MST, in der Nähe eines Zuckerrohr-Anbaugesbietes in einen Hinterhalt und wurde erschossen. Der frühere Zuckerrohrschneider kam mit dem Fahrrad von einem Treffen, bei dem eine Verhandlungslösung für den Konflikt zwischen Landarbeiterfamilien und dem sieben Farmen umfassenden 3.500-Hektar-Agrarkomplex Cambahyba gefunden werden sollte.



COSTA RICA

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im Januar 2012 verurteilten die Vorsitzende der Gewerkschaft bei der Finca Monte Providencia und Parlamentsabgeordnete der Opposition Arbeitnehmerrechtsverletzungen auf den Ananasplantagen der Standard Fruit Company. Plantagenbeschäftigte in der Region Huetar Norte, in Caribe und Zona Sur waren ungerechtfertigterweise entlassen worden, vor allem diejenigen mit Verbindungen zu der Gewerkschaft oder die sich durch einen Arbeitsunfall eine Behinderung zugezogen hatten.

Übergriff in Gewerkschaftsbüros: Im März 2012 drangen 56 juristische Ermittler und mehrere Einsatzpolizisten, alle bewaffnet, gewaltsam in die Büros der Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios (SINTRAJAP) ein. Das Gebäude in Puerta Limón, in dem sich die Büros der Gewerkschaft befinden, wurde abgeriegelt und durfte von niemandem mehr betreten werden. Die Gewerkschafter wurden zunächst dort festgehalten und anschließend einzeln außerhalb der Absperrung in Verwahrsam genommen.

Missachtung von Tarifverträgen: Im Januar 2013 hat die Regierung versucht, einen neuen Gesetzentwurf einzubringen, um Zulagen für Lehrkräfte und andere öffentlich Bedienstete zu streichen, womit gegen vor Jahrzehnten von den Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge verstoßen würde. Der

Gesetzentwurf über die Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst beträfe ausschließlich Lehrkräften gezahlte Zulagen wie die Vergütung von zusätzlichen Tätigkeiten außerhalb des Klassenzimmers.



DOMINIKANISCHE REPUBLIK

Angedrohter Eingriff in Streik: Als die Transportarbeitergewerkschaft Fenatrado für den 8. Mai 2012, 12 Tage vor den Parlamentswahlen, einen Streik ankündigte, drohte die zentrale Wahlkommission damit, die Streitkräfte einzusetzen, um Wahlmaterial zu transportieren. Der Fenatrado-Vorsitzende, Blas Peralta, erklärte, dass die Regierung der Gewerkschaft seit mehr als sechs Jahren rund 300 Millionen DOP schulde.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: 84 haitianische Kokosnuss-Schäler wurden von der Plantage Kilometer 5 entlassen, nachdem sie versucht hatten, eine Gewerkschaft zu gründen. Als sich Rafael Emilio Alonzo Luna, der Besitzer der Plantage, weigerte, den Beschäftigten eine Abfindung zu zahlen, erhoben sie beim Arbeitsgericht in San Cristóbal Beschwerde.



ECUADOR

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Beim Sozialversicherungsinstitut IESS und in mehreren öffentlichen Krankenhäusern wurden verschiedene Dienstleistungsbereiche privatisiert, was zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten führte. Beim Krankenhaus Baca Ortiz in Quito wurden mehr als 200 Gewerkschaftsmitglieder entlassen, als bestimmte Bereiche ausgelagert und an private Anbieter vergeben wurden.

Auf den Bananenplantagen in den Provinzen Guayas und Los Rios wurden Gewerkschaftsmitglieder von ihren Arbeitgebern diskriminiert. Im September 2012 wurden 159 Beschäftigte un-

vermittelt entlassen, nur weil sie eine Gewerkschaft gegründet hatten.

Rund 80 Beschäftigte von Aerolane/LAN Ecuador wurden im Januar 2012 entlassen; 49 waren Gewerkschaftsmitglieder, zwei gehörten dem Vorstand der kurz zuvor gegründeten Sindicato de Trabajadores de Aerolane (SITA) an.



HAITI

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Die Bekleidungsfabrik Modas Gloria Apparel S.A. (MAG) erfuhr am 27. Januar 2013 während einer von Better Work organisierten Schulung zum Thema Tarifverhandlungen, an der sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch die Betriebsleitung teilnahmen, von der Gründung einer Gewerkschaft. Am 4. Februar wurden die elf betroffenen Beschäftigten, die im Durchschnitt zwei Jahre bei dem Betrieb gearbeitet hatten, ohne triftigen Grund entlassen. Später hieß es, dass ihre Arbeitsleistung unzureichend gewesen sei, obwohl dieselben Beschäftigten erst am 20. Dezember für ihre hohe Produktivität gelobt worden waren.

Eingriff von Arbeitgeberseite: Mitglieder der Bauarbeitergewerkschaft FENATCO (Fédération nationale des travailleurs en constructions) haben die Tatsache verurteilt, dass gewerkschaftlich organisierte haitianische Beschäftigte bei der Einstellung für große Bauprojekte diskriminiert und nicht organisierte Arbeitskräfte aus der Dominikanischen Republik bevorzugt würden.



HONDURAS

Keine Freistellung führender Gewerkschaftsvertreter/innen: Das Bildungsministerium hat während des Jahres 2013 führende Gewerkschaftsvertreter/innen im Bildungswesen (COLPROSHUMAH, COPRUMH, PRICPHMA, COLPEDAGOGOSH)

zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz gezwungen und ihnen ihr Recht auf Freistellung für Gewerkschaftsaktivitäten verweigert.

Bedrohung und Belästigung von Gewerkschaftsmitgliedern: Kurz nachdem das kanadische Unternehmen Gildan Activewear die Bekleidungsfabrik Star in El Progreso erworben hatte, wurden Gewerkschaftsmitglieder Berichten zufolge von der Betriebsleitung belästigt und bedroht. Nicht der Gewerkschaft angehörende Beschäftigte wurden dazu ermutigt, Gerüchte über die bevorstehende Schließung des Betriebes aufgrund der Anwesenheit der Gewerkschaft zu verbreiten.

Führende Gewerkschafter/innen im Bildungswesen haben zudem telefonische Drohungen erhalten und wurden von Fahrzeugen ohne Kennzeichen verfolgt.

Missachtung von Tarifverträgen: Ein von der Bekleidungsfabrik Pinehurst Manufacturing und der Gewerkschaft SITRAPINEHURST unterzeichneter Tarifvertrag, der die Wiedereinstellung ungerechtfertigterweise entlassener Beschäftigter vorsah, wurde von dem Unternehmen missachtet, und mehrere Gewerkschaftsmitglieder wurden sogar kurz nach der Unterzeichnung des Vertrages entlassen.

Casa Comercial Mathews, eine Caterpillar-Tochter, hat 100 Mitglieder der Gewerkschaft SITRACCMA entlassen und damit einen klaren Verstoß gegen den Tarifvertrag begangen. Die Entlassenen hatten sich geweigert, ihre Versetzung an einen anderen Standort des Unternehmens zu akzeptieren. Mit diesen Maßnahmen wurde eindeutig die Destabilisierung der Gewerkschaft bezweckt.

Gewalt gegenüber Beschäftigten: Im Bajo Aguán-Tal wurden seit 2009 57 Landarbeiter ermordet, weil sie sich gegen ihre Zwangsvertreibung durch Großgrundbesitzer, die dort verstärkt Palmen anbauen wollten, gewehrt hatten. Jede Volkserhebung wird vor dem Hintergrund der Straffreiheit und der zunehmenden Kriminalisierung von Protesten und sozialen Unruhen brutal unterdrückt.

Eingriff in interne Gewerkschaftsangelegenheiten: Das Bildungsministerium hat mit der Forderung nach der Begrenzung der Amtszeit führender Gewerkschaftsvertreter/innen auf zwei Amtsperioden direkt in die internen Angelegenheiten der Gewerkschaften eingegriffen.

Beschwerde unter Handelsabkommen: Am 26. März 2012 reichten die AFL-CIO und 26 honduranische Gewerkschaften und NGOs eine detaillierte Beschwerde unter dem Kapitel Arbeit des zentralamerikanischen Freihandelsabkommens ein, mit der Behauptung, dass Gesetze bezüglich Vereinigungs- und Tarif-

verhandlungsrecht, Kinderarbeit, Löhnen, Arbeitsstunden und Arbeitsschutz nicht ausreichend durchgesetzt werden. Diese Verletzungen fanden im Bekleidungsbereich, Landwirtschaft und an Häfen statt. Die US-Regierung hat eine Untersuchung eingeleitet, aber noch keinen Bericht veröffentlicht.



KANADA

Eingriff staatlicher Behörden in das Vereinigungsrecht von Wanderarbeitskräften:

Aus Mexiko stammende Wanderarbeitskräfte, die im Rahmen des kanadischen Saisonarbeiterprogramms bei Fioriala Farms und Sidhu Nurseries in der Nähe von Surrey in British Columbia beschäftigt waren, wurden von ihrem Konsulat vor dem Besuch gewerkschaftlich organisierter Beratungszentren im Lower Mainland von British Columbia um Vancouver herum gewarnt. Bei einer Anhörung 2012 vor der Arbeitsbeziehungsbehörde von British Columbia berief sich die mexikanische Regierung mit Erfolg auf ihre staatliche Immunität, wogegen die Gewerkschaft United Food and Commercial Workers (UFCW) Einspruch beim Obersten Gerichtshof der Provinz erhoben hat.

Eingriff von Arbeitgebern: Wal-Mart hat aufgrund einer potenziell erfolgreichen Organisierungskampagne der UFCW-Kanada eine Filiale in Jonquièrre, Quebec, geschlossen. Im November 2012 ließ der Oberste Gerichtshof Kanadas verlauten, dass er den Einspruch der UFCW zulassen werde.

Eingriffe in Streiks: Im Juni 2012 führte die Bundesregierung innerhalb kurzer Zeit Rechtsvorschriften zur Rückbeorderung von Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz ein, um einen gegen die Eisenbahngesellschaft Canadian Pacific Railway gerichteten Streik von 4.800 Mitgliedern der International Brotherhood of Teamsters zu beenden.

Im März 2012 verwies die Bundesregierung zwei Arbeitskonflikte bei der Fluggesellschaft Air Canada, einen mit Piloten (vertreten durch die Air Canada Pilots Association) und einen mit Bodenpersonal (vertreten durch die International Association of Machinists and Aerospace Workers), an die kanadische Arbeitsbeziehungsbehörde, womit die Arbeitsniederlegungen beendet und die Beschäftigten gezwungen wurden, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. In beiden Fällen stellte sich die Behörde auf die Seite des Arbeitgebers. Vorausgegangen waren

bereits zwei andere Fälle: (i) Im Juni 2011 hatte die Regierung ihre Absicht bekannt gegeben, Rechtsvorschriften zur Rückbeorderung von Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz einzuführen, um einen rechtmäßigen Streik der 3.800 Vertriebs- und Service-Mitarbeiter/innen von Air Canada zu beenden, so dass die Gewerkschaft (Canadian Auto Workers Union) und der Arbeitgeber gezwungen waren, ihre Differenzen innerhalb weniger Tage beizulegen, um eine gesetzliche Regelung zu vermeiden. (ii) Im Oktober 2011 hatte die Bundesregierung einen Konflikt mit den Flugbegleiter(inne)n von Air Canada (vertreten durch die Gewerkschaft Canadian Union of Public Employees) unverzüglich an die kanadische Arbeitsbeziehungsbehörde verwiesen, um die Beschäftigten an der Wahrnehmung ihres Streikrechts zu hindern.



KOLUMBIEN

Mord an Gewerkschafter(inne)n: Mindestens 18 Gewerkschafter/innen wurden während des Jahres 2012 in Kolumbien getötet und 359 erhielten Morddrohungen.

Im Juli 2012 wurde Eder Tomás Cárdenas Chitiva, ein führender Vertreter der Gewerkschaft SINDISPETROL, in der Stadt Patebueno, Cundinamarca, ermordet. Er gehörte einer Gruppe von Beschäftigten des spanischen Konzerns Masa Acciona an, die an einer unbefristeten Arbeitsniederlegung teilnahmen, um auf den Beginn von Verhandlungen zu drängen. Angaben von Gewerkschaftsvertretern zufolge haben die Beschäftigten seit dem Beginn der unbefristeten Arbeitsniederlegung Morddrohungen von bewaffneten kriminellen Banden erhalten.

Eingriffe von Arbeitgebern und gewerkschaftsfeindliche

Diskriminierung: Der Telekommunikationsriese Claro ist bekannt für seine gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten in Kolumbien. Bei dem Betrieb Comcel, der zu dem Konzern gehört, gibt es keine Gewerkschaft. Bei Telmex-Colombia, ebenfalls Teil der Claro-Gruppe, hat die Gewerkschaft (SintraTelmex) lediglich 190 Mitglieder unter den Beschäftigten. Trotz der Schwäche der SintraTelmex hat das Unternehmen jedoch eine Reihe gewerkschaftsfeindlicher Maßnahmen ergriffen, einschließlich der Entlassung führender Gewerkschaftsvertreter.

Nachdem sie angewiesen worden war, wegen der Gründung einer Gewerkschaft unrechtmäßig entlassene Beschäftigte wie-

der einzustellen, wies die Fundación Universitaria San Martín ihnen untergeordnete Positionen an verschiedenen Orten auf dem Campus zu.

Im März 2013 legten rund 400 Zuckerarbeiter und Mitglieder der Gewerkschaft Sintrainagro bei dem Betrieb La Cabaña in der Region Cauca die Arbeit nieder, nachdem etwa 100 Mitglieder der Gewerkschaft entlassen worden waren und man Juan Carlos Pérez, einen ihrer profiliertesten Gewerkschafter, ermordet hatte.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Als die Beschäftigten von Sodimac, einem Vertriebshändler von Baustoffen, die Gewerkschaft Sintrasodimac gründeten, begann das Unternehmen unverzüglich mit Schikannen und versuchte, einen parallelen Tarifvertrag durchzusetzen, um von einem Gewerkschaftsbeitritt abzuschrecken.

Im Hafen von Buenaventura hat sich Tecsa, ein Vertragsbetrieb der Hafenbehörde, geweigert, Verhandlungen mit der Gewerkschaft zu beginnen, die gleiche Löhne und die Einstellung ausgelagerter Arbeitskräfte mit mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit forderte. Tecsa hat 117 ausgelagerte Arbeitskräfte entlassen, die eine direkte Beschäftigung bei dem Betrieb verlangten. Betroffen waren Gewerkschaftsmitglieder und Afrokolumbianer.

Missachtung des Tarifvertrages: In der Stadt Pereira begannen im November 2012 sechs Beschäftigte von Multiservicios, eines in Liquidation befindlichen städtischen Unternehmens, einen Hungerstreik, um die Entlassung von 200 Beschäftigten im Widerspruch zu ihrem Tarifvertrag zu verhindern.



MEXIKO

Gewerkschaften nicht anerkannt: Staatliche Einrichtungen wie das Bundeswahlinstitut und andere öffentliche Gremien weigern sich systematisch, Gewerkschaften anzuerkennen.

Behinderung von Tarifverhandlungen: Neunzig Prozent der Tarifverträge werden von den von Arbeitgebern ins Leben gerufenen Schutzvertragsgewerkschaften und korrupten Organisationen abgeschlossen, um echte Verhandlungen zu verhindern.

Zu einem der eklatantesten Fälle von Rechtsverletzungen kam es bei dem Telekommunikationsunternehmen Atento Servicios im Zusammenhang mit einem Prozess, bei dem es um vertragliche Ansprüche ging und den die zuständige Gewerkschaft angestrengt hatte, um den Schutzvertrag für ungültig erklären zu lassen. Der Prozess wurde Berichten zufolge manipuliert.

Keine Anhörung der Gewerkschaften und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Der Fall der Beschäftigten von der mexikanischen Elektrikergewerkschaft SME ist nach wie vor ungeklärt. Das Unternehmen Fuerza y Luz wurde 2009 willkürlich und ohne Anhörung der Gewerkschaft geschlossen, was als ein unverhohlener Angriff auf eine der wichtigsten Gewerkschaften Mexikos gewertet wurde. Die SME bemüht sich seither um die Wiedereinstellung der betroffenen Beschäftigten. Im Januar 2013 entschied der Oberste Gerichtshof, dass keine Verpflichtung zur Wiedereinstellung der Entlassenen bestehe.

Entlassung von PKC Arbeitern aufgrund Gründung einer unabhängigen Gewerkschaft: Seit 2011 produziert PKC, ein finnischer Autoteilelieferant, Kabel für den nordamerikanischen Automobilmarkt. Das Unternehmen beschäftigt rund 5.500 Mitarbeiter. Mehr als 100 Gewerkschafter, einschließlich des gesamten Gewerkschaftsvorstandes, wurden im Dezember 2012 entlassen. Die Gewerkschafter waren an einem Wahlkampf der Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana in Ciudad Acuña beteiligt gewesen. Zehn Gewerkschaftsführer lehnten Abfindungen ab und kämpfen nun für ihre Wiedereinstellung und für demokratisch gewählte Gewerkschaften. Im Januar, führten sie einen Hungerstreik für eine Woche vor dem Arbeitsplatz aus.



PANAMA

Verhaftung führender Gewerkschaftsvertreter: Im Anschluss an weltweite Proteste gegen die Anwesenheit von Präsident Ricardo Martinelli bei der 101. IAO-Konferenz erging 2012 Untersuchungsbefehl gegen die drei an der Konferenz teilnehmenden panamaischen Gewerkschaftsvertreter. Während des Gerichtsverfahrens hat die Regierung mehrere Anklagepunkte gegen die Gewerkschafter an die Presse durchsickern lassen und damit das Recht auf ein ordnungsgemäßes Verfahren verletzt.

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.

Verweigerung grundlegender Bürgerrechte, Polizeigewalt und Verhaftung von Gewerkschaftern: Im Oktober 2012 führten Proteste gegen ein Gesetz über den Verkauf von Land innerhalb der Freihandelszone Colón zum Tod von mindestens drei Menschen, darunter ein kleiner Junge. Die Bevölkerung befürchtete, dass durch den Landverkauf eine wichtige Einnahmequelle für die Region verloren gehen könnte. Die Einwohner machten gemeinsam Front, inklusive verschiedener Bürgerinitiativen und Gewerkschaften. Die Regierung reagierte darauf mit brutaler Unterdrückung, die zu den Todesfällen führte. Als die Gewerkschaften aus Solidarität Demonstrationen im ganzen Land organisierten, heuerte die Regierung Schläger an, um die Proteste zu beenden und Gebäude zu beschädigen. Mehrere Gewerkschafter wurden verhaftet. Das Gesetz wurde letztendlich aufgehoben.



PARAGUAY

Eingriff in den Tarifprozess: Mehr als 90 Prozent der Tarifverträge im öffentlichen Dienst werden aufgrund willkürlicher Eingriffe von staatlicher Seite nicht anerkannt.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und Verweigerung von Verhandlungen in gutem Glauben: Der Betrieb Maehara S.A. entließ Beschäftigte, weil sie eine Gewerkschaft gegründet hatten. Anschließend wurden die Gewerkschaftsmitglieder von der Polizei verhaftet, weil sie vor dem Betriebsgelände protestiert hatten.

Der Fleischbetrieb IPFSA hat führende Vertreter und Mitglieder der Gewerkschaft entlassen und Verhandlungen über einen Tarifvertrag verweigert.

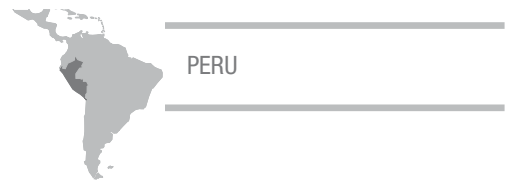
Das Sicherheitsunternehmen Prosegur hat 325 Beschäftigte nach der Gründung einer Gewerkschaft entlassen und Verhandlungen mit der Gewerkschaft abgelehnt.

Das Unternehmen Grupo La Victoria hat nach der Gründung einer Gewerkschaft Beschäftigte und führende Gewerkschaftsvertreter entlassen.

Die Regionalbank SAECA hat die Unterzeichnung eines Tarifvertrages mit der Gewerkschaft verweigert.

Behinderung des Streikrechts in der Praxis: Das Arbeitsministerium hat kraft eines Verwaltungsaktes das Streikrecht der Gewerkschaften beim Finanzministerium und in der Justiz ausgesetzt, obwohl es dazu nicht befugt ist.

Eingriff in Streik: Der Kabelhersteller Alambra SA hat in der Stadt Capiatá in der Nähe der Hauptstadt Asunción Ersatzkräfte für Streikende eingestellt. Arbeitsaufsichtsbeamte haben den Einsatz von Ersatzarbeitskräften bei dem Betrieb bestätigt, jedoch nichts weiter unternommen.



PERU

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Das spanische Telekommunikationsunternehmen Telefónica hat systematisch Beschäftigte entlassen, die bei mehreren seiner Subunternehmen versucht hatten, eine Gewerkschaft zu gründen. Besonders krass war der Fall bei dem Telefónica-Subunternehmen ITETE SA, das alle Beschäftigten entließ, die der Gewerkschaft SITENTEL angehörten.

Fidel Polo, ein örtlicher Gewerkschafter bei Agrícola Viru, einem der größten Agrarexportunternehmen Perus, und stellvertretender Generalsekretär der Nationalen Landarbeitervereinigung FENTAGRO, wurde entlassen, nachdem er in einem regionalen Fernsehprogramm über die schlechten Arbeitsbedingungen in der peruanischen Agrarexportindustrie gesprochen hatte.

Keine Anerkennung als Tarifpartei: Der Getränkebetrieb AJE hat die für den Sektor zuständige Gewerkschaft (SINTRABVA) nicht als Tarifpartei anerkannt und sich geweigert, an von der Nationalen Konfliktbeilegungsstelle anberaumten Sitzungen teilzunehmen. Die Gewerkschaft hat daraufhin zu einem landesweiten Streik aufgerufen, der vom Arbeitsministerium als illegal betrachtet wurde.



TRINIDAD UND TOBAGO

Illegale Aussperrungen: Obwohl ein Gericht ihre Wiedereinstellung angeordnet hatte, verweigerte das Unternehmen Petrotrin am 23. März 2013 einigen Mitgliedern der Oilfields Workers' Trade Union die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Die Beschäftigten waren suspendiert worden, weil sie an einem Protest vor dem Tower D des International Waterfront Centre in Port-of-Spain teilgenommen hatten. Die Situation wurde geklärt, als sich die Gewerkschaft bei dem Präsidenten von Petrotrin beschwerte.

Eingriff in Gewerkschaftsaktivitäten: Orville Carrington, dem stellvertretenden Vorsitzenden der Lehrervereinigung Trinidad and Tobago Unified Teachers Association (TTUTA), wurde der Zutritt zum Bildungsministerium, wo er an Verhandlungen teilnehmen wollte, untersagt, weil er angeblich Drohungen ausgesprochen hatte. Der Gewerkschaft zufolge bestand der eigentliche Grund für dieses Zutrittsverbot jedoch darin, ihr Recht auf die Vertretung der Interessen von Beschäftigten überall zu vereiteln.

Kein Streikrecht für bestimmte Beschäftigte: Lehrkräfte und Angestellte der Zentralbank dürfen keinerlei Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen. Bei einem Verstoß gegen dieses Verbot droht eine Strafe von bis zu 18 Monaten Gefängnis.



VENEZUELA

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Im Januar 2012 warfen 600 Beschäftigte von Polar dem Unternehmen vor, die Lohnverhandlungen zu blockieren.

Versuchte Gewalt gegenüber Gewerkschaftschef: Am 21. Mai 2012 drang ein bewaffneter Angreifer in die Eiscremefabrik EFE (Teil der Polar-Gruppe) in Caracas ein und fragte nach Abraham Rivas, dem Generalsekretär der Sindicato Nacional de Trabajadores Socialistas de Productos EFE sowie der neu gegründeten Federación Nacional Clasista de Trabajadores

de Alimentos, Bebidas, Conexos y Afines (FENACTRALBECA), der Beschäftigte in 21 verschiedenen Unternehmen der Polar-Gruppe angehören. Als die Beschäftigten misstrauisch wurden und die Nationalgarde benachrichtigten, stellte sich heraus, dass der Mann für ein Attentat auf Abraham Rivas angeheuert worden war.

Eingriff in Mitbestimmung der Beschäftigten: Im Februar 2012 wurde Elio Sayago seines Amtes als Arbeiter-Vorsitzender beim staatlichen Aluminiumunternehmen CVG Aluminio del Caroní S.A. (CVG ALCASA) enthoben und durch Angel Marcano ersetzt.



VEREINIGTE STAATEN VON AMERIKA

Demonstrationsverbot: Die Möglichkeiten der Beschäftigten, Streikposten oder andere Formen des Protestes auf dem Gelände ihres Arbeitgebers zu organisieren, sind in den USA begrenzt. Darüber hinaus sind Streikposten bei nicht direkt bestreikten Betrieben und Streikposten, die auf die Organisation der Beschäftigten oder die Anerkennung seitens des Arbeitgebers abzielen, gesetzlich verboten. Im Januar 2013 mussten die United Food and Commercial Workers Union und ihre Mitgliedsorganisation Our Walmart die landesweite Demonstrationen bei Walmart-Filialen organisiert hatten, um gegen die Vergeltungsmaßnahmen gegen Walmart-Beschäftigte zu protestieren, die bessere Löhne, faire Dienstpläne und eine erschwingliche Gesundheitsversorgung gefordert hatten, darauf verzichten, die Beschäftigten von Walmart zu vertreten und zusagen, dass sie 60 Tage lang keine Streikposten aufstellen würden, um zu verhindern, dass die Regierung vor Gericht gehen würde, um die Demonstrationen zu unterbinden.

Mitteilungsverbot: Nach US-amerikanischem Recht haben die Gewerkschaften keinen Anspruch auf eigene Anschlagtafeln in den Betrieben des Arbeitgebers, und der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, der Gewerkschaft zu gestatten, Mitteilungen auf seinen eigenen Tafeln anzubringen, es sei denn, er erlaubt es den Beschäftigten, die Anschlagtafeln für anderes, nicht arbeitsbezogenes Material zu nutzen. Die Arbeitgeber können zudem die Verteilung von Gewerkschaftsinformationen in Arbeitsbereichen verbieten, auch wenn sie dort selbst Material verteilen. Obwohl die Beschäftigten generell das Recht haben,

Nachrichten- und Informationsblätter außerhalb der Arbeitsbereiche zu verteilen, wird dieses Recht im Zuge von Organisierungskampagnen häufig verletzt.

Ausschluss vom Vereinigungs- und Tarifverhandlungsrecht: Im privaten Sektor haben leitende Angestellte und Führungskräfte, selbstständige Auftragnehmer und Hausangestellte nicht das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten. Dasselbe gilt mit wenigen Ausnahmen in bestimmten Bundesstaaten für Beschäftigte in der Landwirtschaft. Diese ausgeschlossenen Gruppen von Beschäftigten machen rund 15 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor aus. Im öffentlichen Dienst können die Beschäftigten nicht an der Gründung von oder dem Beitritt zu Organisationen ihrer Wahl, einschließlich Gewerkschaften, gehindert oder dafür bestraft werden. Mehr als sieben Millionen Beschäftigte der Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden, d.h. mehr als ein Drittel aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sind jedoch nicht tarifverhandlungsberechtigt, obwohl Tarifverhandlungen eine logische Folge des Rechtes auf die Gründung von Gewerkschaften sein sollten.

Arbeitgeber drohen Beschäftigten, die Gewerkschaften beitreten wollen: Bei einer kürzlich durchgeführten wissenschaftlichen Untersuchung wurde festgestellt, dass den

Beschäftigten bei 57 Prozent der untersuchten Organisierungskampagnen mit der Schließung ihres Betriebes gedroht wurde, falls sie sich für eine Gewerkschaftsvertretung entschieden, und dass ihnen bei 47 Prozent der Kampagnen mit Lohn- oder Leistungseinbußen gedroht wurde. Im Falle von 64 Prozent der Kampagnen wurden die Beschäftigten nach ihren Abstimmungsabsichten und denen anderer Beschäftigter gefragt, und 14 Prozent wurden von ihrem Arbeitgeber überwacht. Um die Beschäftigten einzuschüchtern, schalteten 21 Prozent der Arbeitgeber die Polizei ein, um Präsenz in ihren Betrieben zu demonstrieren, und 14 Prozent griffen auf Wachpersonal zurück oder brachten Sicherheitszäune an. Bei 34 Prozent der Kampagnen wurden Beschäftigte entlassen.

Arbeitgeber verweigern Verhandlungen mit repräsentativen Gewerkschaften: Nach US-Gesetz kann ein Arbeitgeber, selbst wenn sich die Mehrheit der Beschäftigten für eine Gewerkschaftsvertretung ausgesprochen hat, das Abstimmungsergebnis in Frage stellen und Verhandlungen verweigern und dadurch eine gerichtliche Überprüfung der Abstimmung durchsetzen. Die Arbeitgeber greifen auf diese Taktik mit Vorliebe zur Verzögerung von Verhandlungen über einen ersten Tarifvertrag zurück, auch wenn kein Grund zur Anzweiflung des Abstimmungsergebnisses besteht.

Asien und Pazifik



AUSTRALIEN

Konservative Regierungen einzelner Bundesstaaten schränken das Tarifverhandlungs- und das Streikrecht

weiter ein: Die Regierungen der Bundesstaaten New South Wales (NSW) und Queensland haben Gesetze verabschiedet, die sie in ihrer Rolle als Arbeitgeber begünstigen, indem die Rechte ihrer eigenen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bewusst eingeschränkt werden. In NSW sind Streiks öffentlich Bediensteter (einschließlich Lehrkräften, der Polizei und des Krankenpflegepersonals) von jeher gesetzlich untersagt, aber im Falle eines Tarifstreits konnte ein unabhängiges Schiedsgremium angerufen werden. Im Laufe des Jahres hat die konservative Regierung nun ein Gesetz verabschiedet, das es ihr ermöglicht, die Löhne und Gehälter von mehr als 300.000 Beschäftigten im Alleingang festzulegen, ohne Verhandlungen und ohne Streikrecht für die Betroffenen. Ein Einspruch der Gewerkschaften gegen dieses Gesetz beim Obersten Gerichtshof wurde abgewiesen.

In Queensland hat die Regierung Gesetze verabschiedet, die den Beschäftigten im öffentlichen Dienst wichtige in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen verankerte Schutzmaßnahmen in Bezug auf Entlassungen, Veränderungen und betriebsbedingte Kündigungen nehmen und vorhandene Beschränkungen von Leiharbeit nicht durchsetzbar machen. Diese Gesetze kommen zu einem Zeitpunkt, zu dem die Regierung Zehntausende Beschäftigte freisetzt. Die neuen Gesetze verpflichten zudem das Arbeitsgericht von Queensland zur Berücksichtigung der Finanzlage und der finanzpolitischen Strategie des Bundesstaates, wenn es die Löhne und Gehälter sowie die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst per Schiedsspruch festlegt. Die Gesetze führen Beschränkungen des Tarifverhandlungs- und des Streikrechts ein, einschließlich Vorschriften für Urabstimmungen, Bestimmungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, die Beschäftigten direkt abstimmen zu lassen, and neuer Befugnisse für das Ministerium in Bezug auf die Beendigung eines Streiks aus einer Vielzahl von Gründen.



BANGLADESCH

Gewalt und Eingriffe in Streiks: Am 30. Januar 2012 wurden mindestens 40 Beschäftigte vom Sicherheitspersonal der Textilbetriebe Rashida Knitting and Ware Limited und Megha Textile Ltd in der freien Exportzone Ishwardi angegriffen und verletzt, als sie gegen fristlose Entlassungen und die Nichtzahlung des Urlaubsgeldes protestierten.

Gewalt und Eingriff in Tarifverhandlungen: Am 12. Februar 2012 wollten der Präsident und der Generalsekretär der Gewerkschaft der Beschäftigten bei Coats Bangladesh Ltd. (CBLEU) Verhandlungen über einen Arbeitskonflikt im Industriegebiet Tejgaon in Dhaka beginnen. Die Betriebsleitung konfiszierte ihre Mobiltelefone und hielt sie gewaltsam über Nacht fest.

Mord an Gewerkschafter: Aminul Islam, ein Organisator beim bangladeschischen Zentrum für Arbeitnehmersolidarität, wurde im April 2012 tot aufgefunden. Er war 2010 von der Polizei und dem Nachrichtendienst verhaftet und gefoltert worden.

Gewalt und Eingriffe in Demonstrationen: Am 13. Mai 2012 protestierten Beschäftigte der Ha-Meem Group gegen Gewaltakte der Betriebsleitung gegenüber der Belegschaft. Die Polizei griff in die Demonstrationen ein, wobei mindestens 100 Beschäftigte verletzt wurden.

Mindestens 100 Textil-, Bekleidungs- und Verpackungsbetriebe in Ashulia wurden am 11. Juni 2012 einen Tag lang geschlossen, nachdem Hunderte Beschäftigte von Artistic Design, einer Verpackungsanlage der Ha-Meem Group in Narasinghapur, für eine Lohnerhöhung demonstriert hatten. Tausende Beschäftigte der Bekleidungsfabriken entlang der Schnellstraße zwischen Narasinghapur und Banglabazar schlossen sich der Demonstration an. Die Polizei ging mit Schlagstöcken gegen die Beschäftigten vor, um die Straße zu räumen, wobei zehn Menschen verletzt wurden.

Im Juli 2012 schossen die Sicherheitskräfte auf drei Beschäftigte, die für Lohnerhöhungen demonstriert hatten.

Am 16. September 2012 setzte die Polizei Gummigeschosse und Tränengas gegen Tausende Bekleidungsarbeiter/innen ein, die in einer wichtigen Industriezone außerhalb Dhakas für eine Verkürzung der Arbeitszeit demonstrierten. Bei den Zusammenstößen wurden zwei Polizisten und ungefähr 50 Beschäftigte verletzt.



CHINA

Arbeitsrechtsreform: China verfügt nach wie vor über kein landesweit geltendes Tarifverhandlungsgesetz. Stattdessen wurden seit 2010 lokale Gesetze verabschiedet, um es der Regierung und den Gewerkschaften zu ermöglichen, den Tarifprozess einzuleiten. Bisher haben 25 Provinz- und Kommunalregierungen derartige lokale gesetzliche Bestimmungen erlassen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Sektor von Tarifverhandlungen ausgeschlossen: Diese lokalen Tarifverhandlungsgesetze gelten nicht für die Beschäftigten staatlicher Unternehmen, von Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und der Partei sowie für Beamte.

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 Entleiherunternehmen 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 All-chinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) verabschiedeten Richtlinie heißt.

Entlassung von Streikenden gilt in China nicht als unlautere Arbeitspraxis: Am 28. Dezember 2011 legten alle Beschäftigten von Shihe Wood (Shanghai) drei Tage lang die Arbeit nieder, um einen Sozialplan zu fordern. Die Betriebsleitung sprach am 29. und 30. Dezember Warnungen aus und forderte die Streikenden zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz auf. Anschließend wurden 400 Beschäftigte entlassen. Einige von ihnen gingen wegen rechtswidriger Entlassung vor Gericht, um eine Entschädigung zu verlangen. Yuan, einer der Kläger, verlor den Prozess in erster und zweiter Instanz am 24. August 2012. Im Rahmen eines Zivilverfahrens erging der Entscheid, dass Yuan gegen die Unternehmensregeln verstoßen habe, die eine unentschuldigte Abwesenheit von drei Tagen untersagen, dass er illegal gestreikt bzw. andere zum Streiken angestiftet habe.

Streikende zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz gezwungen: Der Flextronics-Betrieb in Shenzhen hat von Streikenden die Unterzeichnung einer Streikverzichtserklärung verlangt, bevor sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren durften. Am 30. Oktober 2012 warnte die Betriebsleitung die Beschäftigten

schriftlich, dass alle, die am 31. Oktober 2012 eine Rückkehr an ihren Arbeitsplatz verweigerten, wegen Verstoßes gegen den Unternehmenskodex und das Arbeitsgesetz entlassen würden und dass diejenigen, die sich nicht an dem Streik beteiligt hätten, eine Belohnung in Höhe von 200 RMB erhielten.



HONGKONG

Mangelnder gesetzlicher Schutz: Tarifverhandlungen oder Konsultationen mit den Gewerkschaften über die Arbeitsbedingungen und -bedingungen sind in Hongkong nicht gesetzlich vorgesehen.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Das Unternehmen Vitasoy hat Verhandlungen mit der Gewerkschaft seiner Beschäftigten über die Lohnfestlegungsverfahren abgelehnt. Es hat kein Interesse an regelmäßigen Verhandlungen mit der Gewerkschaft.

Keine Anerkennung als Tarifpartei: Die Union of Hong Kong Dockers (UHKD), die 1.500 Hafendarbeiter im Hongkonger Containerterminal vertritt, wird von dem Besitzer und den dort tätigen Firmen nicht als Tarifpartei anerkannt.

Ausschluss von Beschäftigten: A. S. Watson & Company Limited Hong Kong macht seine Beschäftigten zunehmend zu selbstständigen Auftragnehmern, um gesetzliche Verpflichtungen hinsichtlich der Zahlung von Zulagen zu umgehen. Der Hong Kong Confederation of Trade Unions zufolge habe dies ernsthafte Auswirkungen auf die Repräsentativität für Tarifverhandlungszwecke.

Nashik die Arbeit nieder, um gegen die Suspendierung des Generalsekretärs der Gewerkschaft, Pravin Shinde, zu protestieren, der einen Hungerstreik begonnen hatte, um auf die Verlängerung der im Februar abgelaufenen Lohnvereinbarung zu drängen. Die Lohnverhandlungen zwischen der Gewerkschaft und der Betriebsleitung dauerten sechs Monate, aber trotz mehrerer Gesprächsrunden wurde die Lohnvereinbarung nicht verlängert.

Als die Milk Food Factory Workers Union die Verkürzung der Arbeitszeit von 16 auf 8 Stunden ohne Lohneinbußen und die Sicherheit der Arbeitsplätze forderte, ergriff die Betriebsleitung des Horlicks-Werkes von GlaxoSmithKline (GSK) in Nabha diskriminierende Maßnahmen gegen Gewerkschaftsmitglieder. Im April 2013 wurden falsche Anschuldigungen gegen Gewerkschaftsmitglieder vorgebracht, die Löhne von 300 Beschäftigten wurden ohne Begründung gekürzt, und es wurden gerichtliche Verfügungen beantragt, um Gewerkschaftssitzungen zu unterbinden.

Rückstau bei Arbeitsgerichten: Im März 2013 berichtete das Arbeitsministerium, dass insgesamt 13.525 Fälle bei den Arbeitsgerichten des Landes anhängig seien. Am höchsten ist die Zahl der anhängigen Fälle mit 2.194 in Ahmedabad, gefolgt von Jabalpur mit 1.914.

Beschränkung von Streikposten: Im Februar 2013 untersagte das Oberste Gericht in Karnataka der Karnataka Petroleum and Gas Workers' Union, in einem Umkreis von 500 Metern um drei der Indian Oil Corporation Limited gehörende LPG-Abfüllanlagen in Bangalore, Shimoga und Belgaum herum Aktionen durchzuführen.

Streikverbot: Im Februar 2013 untersagte die Regierung des Bundesstaates Goa kraft des Gesetzes über die Aufrechterhaltung wesentlicher Dienste Streiks jeglicher Art bei sämtlichen Verkehrsbetrieben, die Passagiere oder Waren zu Wasser oder zu Land befördern.



INDIEN

Diskriminierung eines Gewerkschaftsvorsitzenden und keine Verhandlungen in gutem Glauben: Im März 2013 legten die Beschäftigten der Fabrik Mahindra & Mahindra in



INDONESIEN

Polizei greift in Demonstrationen ein: Suprpto, einer der führenden Vertreter des Gewerkschaftsbundes Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) auf Betriebsebene, wurde

daran gehindert, eine Rede zu halten, als die Polizei eingriff und Gummigeschosse gegen Beschäftigte einsetzte, die gegen Outsourcing und niedrige Löhne protestierten. Suprpto, Yoni Mulyono und Gagan Setiawan mussten nach dem Angriff in ein Krankenhaus eingeliefert werden.

Gewerkschafter wegen legitimer Aktivitäten belangt:

Vor einer Fabrik protestierende Beschäftigte wurden von einer Gruppe Unbekannter angegriffen. Als das betriebseigene Sicherheitspersonal nicht reagierte, ordnete Eddy Irawadi, ein führender Gewerkschaftsvertreter, die Stilllegung der Produktionsstraße an, um weitere Angriffe zu vermeiden. Der Arbeitgeber hat Beschwerde gegen die Gewerkschaft wegen der Arbeitsniederlegung erhoben.

Missachtung des Tarifvertrages: Im März 2013 trat das Sicherheitspersonal bei PT. Tanjung Lestari Pulp and Paper (PT TEL) in den Ausstand, als PT. Tangkas beschloss, Tätigkeiten von PT TEL im Widerspruch zu einem noch laufenden Tarifvertrag auszulagern.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im November 2012 löste die Geschäftsführung des Papierherstellers PT Kertas Leces in Probolinggo den Vertrag von Djody Soegiharto, Koordinator der Abteilung für Organisation und Mitgliederwerbung bei der für die Papierindustrie zuständigen Gewerkschaft FSP2KI, auf. Im Februar 2012 hatte ihn die Betriebsleitung der Verleumdung beschuldigt, als er Spruchbänder auf dem Betriebsgelände angebracht hatte, um die Zahlung ausstehender Löhne und Zusatzleistungen zu fordern.



JAPAN

Eingriff von Arbeitgeberseite: American Apparel schließt seine Filialen immer dort, wo die Gewerkschaften in der Lage sind, in effizienter Weise mit der Geschäftsleitung zu verhandeln. Im September 2012 wurde ein Geschäft in Tokio geschlossen, nachdem die Gewerkschaft die Wiedereinstellung einer rechtswidrig entlassenen Arbeitskraft ausgehandelt hatte. Obwohl sich die Geschäftsleitung bereit erklärte, die Person wieder einzustellen, beschloss sie, das Geschäft ohne jede weitere Angabe von Gründen zu schließen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind nicht streikberechtigt: Das Gesetz für den nationalen öffentlichen Dienst und das Gesetz für den lokalen öffentlichen Dienst besagen, dass öffentlich Bedienstete, die zu Streiks aufrufen, mit einer Geldbuße belegt, zu einer Haftstrafe von bis zu drei Jahren verurteilt, entlassen, mit einer Lohnkürzung und mit Disziplinarmaßnahmen belegt werden können. Die Angehörigen der Polizei, der Strafanstalten, der Küstenwache und der Streitkräfte dürfen sich nicht gewerkschaftlich organisieren.



KAMBODSCHA

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Bei der Hotelanlage Angkor Village Hotel and Resort in Siem Reap wurden 67 Beschäftigte entlassen, weil sie versucht hatten, eine Gewerkschaft zu gründen. Sowohl der Schiedsrat als auch das Provinzgericht entschieden zugunsten ihrer Wiedereinstellung.

Tätliche Angriffe auf Gewerkschafter: Ein bewaffneter Mann schoss auf 1.000 Beschäftigte drei verschiedener Betriebe, die für bessere Arbeitsbedingungen demonstrierten. Dem mutmaßlichen Schützen, Chhouk Bandith, Gouverneur der Region Bavet, wurde "unbeabsichtigte Verletzung" zur Last gelegt.

Bestrafung für Streik: Im September 2012 wurde Rong Cchun, der Präsident der Cambodia Confederation of Unions (CCU) sowie der unabhängigen Lehrervereinigung CITA (Cambodian Independent Teachers' Association) beschuldigt, die Beschäftigten der Fabrik Tai Yang in Ang Snuol zu einem illegalen Streik angestiftet zu haben. 4.000 Beschäftigte hatten gestreikt, nachdem die Betriebsleitung Verhandlungen mit ihnen abgelehnt hatte.



KOREA (REPUBLIK)

Genehmigung erforderlich: Der koreanischen Staatsbedienstetengewerkschaft KGEU wurde drei Mal die Zulassung verweigert.

Direkte Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und -funktionären: 137 KGEU-Mitglieder wurden aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen. Der Präsident und der Sekretär der KGEU wurden mit der Begründung entlassen, dass sie führende Vertreter einer illegalen Organisation seien.

165 Beschäftigte von Staatsbetrieben, die der koreanischen Vereinigung von Staatsbediensteten- und Transportarbeitergewerkschaften KPTU angehörten, wurden wegen legitimer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen. Viele dieser Beschäftigten, darunter 96 Mitglieder der der KPTU angehörenden koreanischen Eisenbahnergewerkschaft, waren wegen ihrer Opposition gegen die Privatisierung des öffentlichen Dienstes und anderer Maßnahmen zur Verteidigung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen Repressalien ausgesetzt. Andere wurden in dem Versuch entlassen, legitime Bemühungen um die Verbesserung schlechter Arbeitsbedingungen zu vereiteln.

Eingriff des Arbeitgebers: Hanjin hat eine "gelbe" Gewerkschaft gegründet, um der koreanischen Metallarbeitergewerkschaft KMWU Mitglieder abzuwerben. Daraufhin nahm sich Choe Kang-seo, der stellvertretende Organisationsdirektor des für Hanjin zuständigen KMWU-Ortsverbandes Busan, das Leben.

Keine Vereinigungsfreiheit: Das Bildungsinstitut Jaeneung hat seine Beschäftigten im Februar 2013 durch Entlassungen und die Annullierung tarifvertraglicher Regelungen von einem Gewerkschaftsbeitritt abgehalten.

Regierung droht Lehrergewerkschaft mit Aufhebung der Zulassung: Das Arbeitsministerium, auf Anfrage des Bildungsministeriums im Januar 2013, drohte der Korean Teachers and Education Workers Union (KTU) mit Aufhebung der Zulassung, falls die Gewerkschaft sich weigert ihre Verfassung zu ändern. Derzeit können nach KTU Verfassung entlassene Arbeiter Mitglieder bleiben, was nach Völkerrecht erlaubt, aber unter koreanischen Recht verboten ist.

Eingriffe in Gewerkschaftsangelegenheiten: E-Mart Co. Ltd. hat systematisch versucht, die Gewerkschaftsorganisation

zu untergraben, wie etwa durch die rechtswidrige Verwendung der Melderegisternummern der Beschäftigten, um zu prüfen, ob sie der Gewerkschaft beigetreten waren.



MALAYSIA

Nichtanerkennung von Gewerkschaften: Im März 2013 protestierte die Workers Union of the West Territory Electronic Industries vor dem Arbeitsministerium gegen die Weigerung der Arbeitgeber, die Gewerkschaften in ihren jeweiligen Betrieben anzuerkennen. Der Gewerkschaftsvorsitzende, Wan Noorul Azhar Mohd Hanafiah, erklärte, dass die Betriebe willkürlich Gewerkschaften zerstörten, indem sie deren Vorsitzende entließen, Mitgliedern drohten und Betriebsgewerkschaften gründeten.

Der für Gewerkschaften zuständige Regierungsbeamte im Arbeitsministerium kann die Zulassung einer Gewerkschaft ohne Angabe von Gründen verweigern bzw. die Zulassung aufheben, so dass er über einen erheblichen Ermessensspielraum in diesen Fragen verfügt. Gewerkschaften, die die Zulassung nicht beantragen, deren Zulassung verweigert oder aufgehoben wurde, werden als illegale Organisationen betrachtet. Gegen die Entscheidungen des zuständigen Regierungsbeamten im Arbeitsministerium und des Arbeitsministers kann vor keinem Gericht Einspruch erhoben werden.

Nichteinhaltung von Mindestlohnabkommen: 2.000 ausländische Arbeitskräfte eines Textil- und Polyesterherstellers in Negri Sembilan und eines Möbelproduzenten in Johor legten im März 2013 die Arbeit nieder, um gegen die Nichtzahlung des Mindestlohns an ausländische Beschäftigte zu protestieren. Nach einer Intervention von Beamten des Arbeitsministeriums und von Vertretern der Auslandsvertretungen Bangladeschs, Vietnams und Nepals kehrten sie an ihren Arbeitsplatz zurück.



PAKISTAN

Entlassung wegen Streik: Mehr als 400 Jungärzte, die an einem Streik aus Protest gegen Strafanzeigen gegen ihre Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit dem Zwischenfall beim Krankenhaus Gujranwala DHQ teilgenommen hatten, wurden entlassen. Ministerpräsident Shahbaz Sharif hatte gegenüber Vertretern der Jungärztervereinigung des Punjab bei einem Treffen in seiner Residenz in Model Town am 18. Februar 2013 zugesagt, dass die ergriffenen Maßnahmen eingestellt würden. Das Krankenhaus Jinnah weigerte sich jedoch trotz schriftlicher Anordnungen der Gesundheitsbehörden, 200 Ärzte — 55 mit abgeschlossener Ausbildung, angehende Ärzte in der postuniversitären Ausbildung und Assistenzärzte — wieder einzustellen.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im April 2013 sperrte die Betriebsleitung von Kraft Foods Pakistan Mitglieder der Cadbury Pakistan Progressive Employees Union aus und griff führende Gewerkschaftsvertreter an, als sich die Verhandlungen über Löhne, Zulagen und Arbeitsplatzsicherheit festgefahren hatten. Es wurden Disziplinarmaßnahmen gegen den Gewerkschaftsvorsitzenden, Muhammad Saleem, ergriffen, der im Widerspruch zu einem noch laufenden Tarifvertrag entlassen werden sollte.

Eingriff der Polizei in Streik und Verweigerung von Verhandlungen: Im März 2013 führte die Polizei eine Razzia im Hotel Pearl Continental in Karachi durch und verhaftete 50 Mitglieder und führende Vertreter der Gewerkschaft, die an einem Sitzstreik teilnahmen. Gegen den Gewerkschaftsvorsitzenden, Ghulam Mehboob, der 14 Stunden lang festgehalten wurde, wurde Strafanzeige erstattet. Die Hotelleitung weigert sich, mit der Gewerkschaft zu verhandeln und an Schlichtungsgesprächen teilzunehmen.



PHILIPPINEN

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Der Vorsitzende der Angestelltengewerkschaft bei der Hong Kong-Shanghai Banking Corporation (HSBCEU), ein scharfer Kritiker des Outsourcing-Programms von HSBC, wurde aufgrund seiner Kritik am Management entlassen.

Am 15. Januar 2013 wurden Joseph Nelson Sarabia, Violeta Dano, Nelson Estano, Victorino Cabalit und Joel Langcamon, Amtsträger der PMI Faculty and Employees Union Alberto Porlacin, von PMI-Colleges Bohol ohne triftigen Grund entlassen. Die Entlassungen erfolgten im Anschluss an Verhandlungen mit der Gewerkschaft über Themen wie Zusatzleistungen, Dienstpläne und Beschwerdeverfahren. PMI-Colleges Bohol haben die Sicherheitsmaßnahmen ausgeweitet und dem Vorsitzenden des Studentenrates mit Entlassung gedroht, falls er den angesichts der Entlassungen angekündigten Streik unterstütze.

Eingriff in Tarifverhandlungen: Der HSBCEU wurde der Zutritt zum HSBC-Gebäude untersagt, als die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag beginnen sollten.

Inhaftierung führender Gewerkschafter: Am 29. April 2012 wurden zwei führende Gewerkschafter der "Rebellion" gegen die Regierung beschuldigt und inhaftiert. Die Gewerkschaften organisierten am 18. Januar 2013 einen Protest gegen die systematische Inhaftierung führender Gewerkschaftsvertreter/innen.

Eingriff in Arbeitskampf: Der Präsident und das Arbeitsministerium sind gesetzlich befugt, die Polizei und das Militär zu beauftragen, Anweisungen zur Wiederaufnahme der Arbeit in Kraft zu setzen.



SINGAPUR

Einschüchterungen und Belästigungen: Am 26. November 2012 haben 100 chinesische Busfahrer einen Streik organisiert, um gleiche Löhne und Überstundenbezahlung zu fordern. Die singapurischen Behörden verwiesen daraufhin 29 von ihnen des Landes und leiteten gegen fünf gerichtliche Schritte ein. Vier von ihnen wurden gegen Kautionsfreilassung, während ein Beschäftigter zu einer sechswöchigen Haftstrafe verurteilt wurde. Die vier gegen Kautionsfreilassung Fahrer sowie die ihnen zur Seite stehenden Menschenrechtler berichteten, dass ihnen der singapurische Sicherheitsdienst in den folgenden Monaten wiederholt gefolgt sei. Im Januar 2013 erstatteten sie in diesem Zusammenhang Anzeige bei der Polizei, aber es wurde nichts unternommen, um die Einschüchterungen zu beenden. Zwei von ihnen gaben zudem an, missandelt worden zu sein. Die Regierung argumentierte, dass die Arbeitsniederlegung ein illegaler Streik in einem wesentlichen öffentlichen Dienst gewesen sei. Nach Ansicht der IAO ist der Busverkehr jedoch kein wesentlicher öffentlicher Dienst.

Übermäßige gesetzliche Beschränkungen des Streikrechts: Vor einem legalen Streik sind übermäßig viele Bedingungen zu erfüllen. Die Mehrheit aller Gewerkschaftsmitglieder muss in einer geheimen Urabstimmung dafür stimmen (Gewerkschaftsgesetz, Artikel 27). Im Falle einer Beteiligung an Streiks oder Streikposten sind Geld- oder Haftstrafen gesetzlich vorgesehen (Gewerkschaftsgesetz, Artikel 27; Gesetz über die Beilegung von Konflikten, Artikel 5, 6, 9; Strafgesetz, Artikel 9).



SRI LANKA

Willkürliche Festlegung wesentlicher Dienste: Die Verordnung über die öffentliche Sicherheit und die ihrer Inkraftsetzung dienende Notstandsverordnung Nr. 01 aus dem Jahr 2005 ermöglichen es dem Präsidenten/der Präsidentin, jede Organisation zu verbieten, die seiner/ihrer Ansicht nach die Produktion oder das Angebot eines "wesentlichen" Dienstes behindert, beeinträchtigt oder verzögert.

Verweigerung von Verhandlungen im Bildungswesen:

Im November 2012 berichtete die Ceylon Teachers' Union (CTU), dass das Bildungsministerium Verhandlungen mit den Beschäftigten über die Gehälter und die Haushaltsmittel für das Bildungswesen verweigere.

Drohungen gegenüber Gewerkschafter: Im Januar 2012 erhielt Ranjan Jayalal, ein führender Gewerkschaftsvertreter im Elektrizitätssektor Sri Lankas, Berichten zufolge Morddrohungen. Ihm wurde von einem anonymen Anrufer auf seinem Handy gedroht, dass er und seine Familie getötet würden, wenn die Gewerkschaftsaktion bei der Elektrizitätsbehörde Ceylon Electricity Board nicht beendet werde.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Als die Gewerkschaftsorganisation bei der Elektrizitätsbehörde Ceylon Electricity Board wegen eines Konfliktes im Zusammenhang mit einer Gehaltserhöhung für Führungskräfte einen Streik begann, wurden zehn Beschäftigte, die sich daran beteiligt hatten, entlassen. Im August 2012 warnte die Geschäftsführung, dass alle Beschäftigten, die streikten, entlassen würden.

Arbeitsgesetz bleibt hinter Mindestnormen der IAO zurück: Unlautere Arbeitspraktiken wie gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung werden vor Amtsgerichten verhandelt, aber nur das Arbeitsministerium kann eine Beschwerde vor Gericht vorbringen. Die einzige Möglichkeit, die die Gewerkschaften haben, um den Prozess zu beeinflussen, ist die Erwirkung einer gerichtlichen Verfügung, ein zeitaufwendiges und kostspieliges juristisches Unterfangen. Das Arbeitsministerium hat seit Inkrafttreten des Gesetzes nur wenige Fälle vor das Amtsgericht gebracht, und die IAO hat wiederholt betont, dass die Gewerkschaften direkten Zugang zu den Gerichten haben sollten.

Rechtsverletzungen in FEZ: In den FEZ kommt es zu kontinuierlichen und routinemäßigen Verletzungen der Arbeitnehmerrechte. In vielen Fällen werden Aktivisten und Mitglieder der Gewerkschaften suspendiert, herabgestuft oder entlassen. In anderen Fällen haben die Arbeitgeber gewerkschaftsfreie Betriebsräte eingerichtet, um die Gewerkschaften zu umgehen oder zu schwächen. Wenn Beschwerde über Arbeitnehmerrechtsverletzungen bei den zuständigen Regierungseinrichtungen erhoben werde, so die Gewerkschaften, würden die Arbeitgeber selten an den Anhörungen teilnehmen oder, falls doch, häufig gegen die Bestimmungen der Vereinbarungen und/oder Schiedssprüche verstoßen.



TAIWAN

Hintergrund: Im Jahr 2012 waren 84 Industriegewerkschaften zugelassen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei 34,9 Prozent.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Ein Gewerkschaftsvertreter bei dem Betrieb Yung Hwa, der Kayaba Industry Co. Ltd gehört, und vier Gewerkschaftsvertreter bei Taiwan Airport Service Co. Ltd wurden im Januar bzw. im Juni 2012 von ihren Arbeitgebern entlassen. Der Rat für Arbeitsfragen hat zwar ihre Wiedereinstellung angeordnet, aber die Arbeitgeber haben dies bisher ignoriert.

Kein Recht auf Tarifverhandlungen: Im Januar 2012 hat das Arbeitsministerium in Taipei erklärt, dass bei der National Taiwan University (NTU) als Forschende und Lehrende tätige Diplomanden und Doktoranden kein Recht auf Tarifverhandlungen mit der Universität hätten, da sie in keinem Beschäftigungsverhältnis mit ihr stünden. Der Rat für Arbeitsfragen hat das Ministerium im November 2012 ersucht, diesen Beschluss zu überprüfen.

Obwohl das novellierte Gewerkschaftsgesetz Leiharbeitskräften nicht verbietet, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Gewerkschaft zu organisieren, enthält das Tarifverhandlungsgesetz keinerlei Bestimmung, die vorsieht, dass auch Leiharbeitskräfte unter einen geltenden Tarifvertrag fallen.



THAILAND

Verweigerung von Verhandlungen und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Am 24. Dezember 2012 gab die Betriebsleitung von Electrolux einseitig Lohnerhöhungen bekannt, ohne Verhandlungen mit der Gewerkschaft der Beschäftigten von Electrolux Thailand geführt zu haben. Die Forderungen nach Lohnverhandlungen wurden ignoriert. Im Januar 2013 hat die Betriebsleitung die Beschäftigten wiederholt aufgefordert, auf Gewerkschaftsaktivitäten zu verzichten und darauf beharrt, dass von der Betriebsleitung einseitig beschlossene Lohnerhöhungen durchaus angemessen seien. Bei einem Treffen mit der Betriebsleitung am 11. Januar 2013 wurde der Gewerkschaftsvorsitzende Phaiwan Metha gewaltsam aus dem Raum entfernt und nach Hause geschickt. Anschließend erklärte die Betriebsleitung gegenüber den Beschäftigten, dass er entlassen worden sei. Als Reaktion auf diese ungerechtfertigte Entlassung weigerten sich die Beschäftigten, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Electrolux hielt sie daraufhin mehr als sechs Stunden lang auf dem Rasen des Betriebsgeländes fest, bevor 129 Beschäftigte entlassen wurden.

Sanktionen und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Am 28. Juli 2011 bestätigte das zentrale Arbeitsgericht Thailands die von der staatlichen Eisenbahngesellschaft SRT vorgenommene Entlassung von sieben führenden Vertretern der Eisenbahnergewerkschaft SRUT und ordnete an, dass sie 15 Millionen Baht (500.000 US-Dollar) als Entschädigung für einen Streik im Jahr 2009 zu zahlen hätten. Das Gericht befand sie für schuldig, die Beschäftigten zum Streik angestiftet, den Eisenbahnverkehr beeinträchtigt und SRT erheblichen finanziellen Schaden zugefügt zu haben. Die sieben führenden Vertreter der SRUT waren ihr Vorsitzender Sawit Kaewwan, die stellvertretenden Vorsitzenden Phinyo Rueanphet, Banchong Bunnet, Thara Sawaengtham und Liam Mokngam, ihr Sekretär Suphichet Suwanchatree sowie der Bildungsbeauftragte Arun Deerakchat. Am 16. März 2012 hob das Gericht einen vorherigen Wiedereinstellungsbeschluss auf und kam zu dem Schluss, dass die Beschäftigten Unruhe unter der SRT-Belegschaft gestiftet und durch gesetzwidrige Arbeitskämpfmaßnahmen Schaden verursacht hätten. Die SRUT hat beim Obersten Arbeitsgericht Einspruch gegen dieses Urteil erhoben.

Europa und Zentralasien



ALBANIEN

Dreigliedriger sozialer Dialog: Die Regierung hat den albanischen Gewerkschaftsbund KSSH aus ihrer Delegation bei der IAO-Konferenz in den Jahren 2012 und 2013 ausgeschlossen. Angaben des KSSH zufolge werde er zudem regelmäßig von den Sitzungen des Nationalen Arbeitsrates ausgeschlossen, der die Vorschläge des KSSH ignoriere. Der KSSH hat daher erklärt, dass er den Nationalen Arbeitsrat sowie bilaterale und dreigliedrige Aktivitäten boykottieren werde.

Unzureichender gesetzlicher Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung: Das Arbeitsgesetz sieht im Falle von gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung eine Entschädigung vor und besagt, dass für die Entlassung eines Gewerkschaftsvertreters die vorherige Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich ist. Eine Wiedereinstellung ist jedoch nur im Falle staatlicher Verwaltungsangestellter vorgesehen.

Eingeschränkte Tarifverhandlungen: Das Arbeitsgesetz (Artikel 161) lässt lediglich den Abschluss von Tarifverträgen auf betrieblicher oder Branchenebene zu. Es sind bisher keine Tarifverträge auf nationaler Ebene abgeschlossen worden.



BELGIEN

Anhörung der Gewerkschaften: Die neue Regierung hat umfassende Reformen bei den Renten und der Arbeitslosenunterstützung eingeleitet, ohne die Gewerkschaften anzuhören. Erst nach einem Generalstreik am 30. Januar erklärte sich die Regierung zu Konsultationen bereit.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Im September haben die Arbeitgeberverbände die Verhandlungen über die Sozialversicherungsleistungen für den Zweijahreszeitraum 2013-2014 bewusst verzögert.

Unsinnige zeitliche Begrenzung von Tarifverhandlungen: Auf den Druck der Arbeitgeber hin hat die Regierung für Tarif-

verhandlungen über Überstunden- und Arbeitszeitregelungen eine im Januar 2013 ablaufende Frist festgelegt.

Beschränkung von Streikposten: Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte hat erklärt, dass die restriktive Auslegung des Streikrechts seitens der Zivilgerichte zu einer Beschränkung von Streiks führe und einen Verstoß gegen die Europäische Sozialcharta darstelle.

Eingriff in Streik: Die Polizei hat Wasserwerfer eingesetzt, um Beschäftigte zu vertreiben, die wegen angekündigter Massenentlassungen bei Arcelor Mittal in Lüttich im Januar 2013 streikten.

Beeinträchtigung des Rechtes auf die ungehinderte Organisation von Aktivitäten: Das Sicherheitspersonal von Arcelor Mittal in Lüttich hat Gewerkschaftssitzungen seit 2008 mittels Stiftkameras ausspioniert.

Bestrafung wegen Streik: Die staatlichen Behörden legen das Konzept einer "Verwaltungsstrafe" breit aus und greifen darauf zurück, um Gewerkschaftsaktivitäten zu beschränken. Zwanzig Gewerkschaftsmitglieder wurden gezwungen, die Verteilung von Flugblättern vor einem Delhaize-Supermarkt in Antwerpen einzustellen, als ihnen am 8. Oktober 2012 mit Verwaltungsstrafen gedroht wurde.

Kein Tarifverhandlungsthema: Im November 2012 hat die Regierung die Sozialpartner aufgefordert, für 2013-2014 keine Lohnerhöhungen zu vereinbaren.



BULGARIEN

Kein angemessener gesetzlicher Schutz: Das Gesetz bietet keinen angemessenen Schutz vor Eingriffen der Arbeitgeber. Streiks werden durch die exzessiven gesetzlichen Auflagen erschwert, die besagen, dass sich die Mehrheit aller Beschäftigten eines Betriebes für einen Streik aussprechen muss (Abschnitt 11 (2) des Gesetzes über die Beilegung kollektiver Konflikte). Staatsbedienstete sind weder tarifverhandlungs- noch streikberechtigt. Das Streikrecht der Eisenbahnbediensteten ist ebenfalls übermäßig eingeschränkt, da das Gesetz für diesen Sektor einen umfangreichen Mindestdienst vorschreibt. Abschnitt 51 des Eisenbahngesetzes aus dem Jahr 2000

besagt, dass der während eines Streiks zu garantierende Mindestdienst wenigstens 50 Prozent des üblichen Umfangs betragen muss.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung führender Gewerkschaftsvertreter: Der Betrieb "Toploficatzija – Sofia" SA hat keine Verhandlungen in gutem Glauben mit der unabhängigen Energiearbeiterorganisation über einen neuen Tarifvertrag geführt. Die Gewerkschaftsvorsitzende in dem Betrieb wurde entlassen, um sie aus dem Tarifprozess auszuschließen, und ein anderer führender Vertreter der Gewerkschaft durfte das Betriebsgelände nicht betreten, um mit Mitgliedern zusammenzutreffen.

Das Unternehmen "Brikel" hat Verhandlungen mit der unabhängigen Energiearbeiterorganisation abgelehnt und die Zahlung einer Vereinigungsgebühr vorgeschrieben. Diese Angelegenheit wurde gegenüber der Arbeitsaufsicht angesprochen.

Zutrittsverweigerung und Angriff auf Gewerkschaftseigentum: Als Reaktion auf einen Streik hat die "Holding BDZ" der Eisenbahnvereinigung den Zutritt zu ihren Gewerkschaftsbüros verwehrt. Anschließend wurde Gewerkschaftseigentum, darunter das Telefon des Vorsitzenden, vom Arbeitgeber beschlagnahmt.



DEUTSCHLAND

Verhandlungsverweigerung: Im April 2013 stimmten 97 Prozent der Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft in einer Urabstimmung für einen Streik bei Amazon in Leipzig. Die Geschäftsführung hat den Beginn von Lohnverhandlungen wiederholt verweigert und sich für mehr Betriebsräte statt Gewerkschaften ausgesprochen. In Leipzig arbeiten rund 1.200 Festangestellte und etwa 800 befristet Beschäftigte.

Ausschluss bestimmter Beschäftigter: Die Beschäftigten der Kirchen und christlicher Wohlfahrtsverbände sind weder tarifverhandlungs- noch streikberechtigt.

Eingriff in Streiks: Im Juni 2012 haben die Damp-Kliniken 1.000 Beschäftigte entlassen, um eine Streikaktion im

Zusammenhang mit einem Tarifkonflikt zu untergraben. Das Management rechtfertigte die Entlassungen mit dem Argument, dass die Beschäftigten ihren vertraglichen Verpflichtungen nicht nachgekommen seien. Es ist eine Notdienstvereinbarung vorhanden, und ein Streik muss 48 Stunden im Voraus angekündigt werden.



ITALIEN

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im November 2012 wurden 12 Beschäftigte, die sich an einem Protest außerhalb des Zentrallagers von IKEA in Piacenza beteiligt hatten, entlassen. Neun von ihnen sind Mitglieder der Gewerkschaft Confederazione dei Comitati di Base (COBAS). Im Anschluss von Verhandlungen erklärte die Geschäftsführung, dass die Beschäftigten nicht entlassen, sondern an einen anderen Standort versetzt würden. Im Oktober und November war es zu gewaltsamen Ausschreitungen bei dem Betrieb gekommen, als die Polizei eingriff, um die Blockade der Beschäftigten zu beenden. Die Proteste richteten sich gegen ungleiche Löhne, eine übermäßige Arbeitsbelastung, ungezahlte Löhne und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung.

Im Juni 2012, entschied ein Arbeitsgericht zugunsten von 145 Mitgliedern der Federazione Impiegati Operai Metallurgici (FIOM) - Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), die nicht bei FIAT wieder eingestellt worden waren, seit das Unternehmen mit der Umverteilung der Aufgaben bei seinem Werk in Pomigliano begonnen hatte. Unter den mehr als 2.000 neu eingestellten Beschäftigten in dem Werk in Pomigliano befand sich kein einziges FIOM-Mitglied. Das Gericht wies FIAT an, diese Diskriminierung zu beenden und künftig dafür zu sorgen, 8,9 Prozent seiner Belegschaft FIOM-Mitglieder seien. Darüber hinaus muss FIAT allen 19 Beschäftigten, die vor Gericht gegangen waren, eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro zahlen.



GRIECHENLAND

Gesetzesänderungen: Das im Februar 2012 verabschiedete Gesetz 4046/2012 besagt, dass der Mindestlohn ab April 2013 "bis zum Abschluss des Haushaltskonsolidierungsprogramms" generell um 22 Prozent und für Jugendliche unter 25 Jahren um 32 Prozent reduziert wird. Gesetz 4093/2012 legt fest, dass die im nationalen Tarifvertrag enthaltene Heiratsprämie (10 Prozent) künftig nicht mehr Teil des Mindestlohns sein wird.

Eingriff in Streik: 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.

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.



KASACHSTAN

Eingriff des Arbeitgebers: Im Januar 2013 hat die Berg- und Metallarbeitergewerkschaft der Republik Kasachstan berichtet, dass das Kupferunternehmen Kazakhmys Mitglieder der Gewerkschaft zum Austritt und dazu zwingt, stattdessen der vom Unternehmen kontrollierten Gewerkschaft beizutreten.

Das Unternehmen hat zudem die Überweisung der von den Löhnen abgezogenen Gewerkschaftsbeiträge auf das Konto der Gewerkschaft verboten und die Gewerkschaftsvertretung bei Kazakhmys damit völlig gelähmt.

Kein ordentliches Verfahren: Im Dezember 2012 wurde Asel Nurghasiewa in Aqtau im Westen Kasachstans inhaftiert, als sie im Namen der Bürgerinnen und Bürger wegen Übergriffen der Polizei während der Unruhen des Vorjahres in der Stadt Zhanaozen, ebenfalls im Westen des Landes, Klage einreichte.

Verweigerung grundlegender Bürgerrechte: Seit im Dezember 2011 in Zhanaozen 12 Beschäftigte von der Polizei erschossen wurden, haben die staatlichen Behörden führende Ölarbeitervertreter und Aktivisten der Opposition, die die Streikenden unterstützten, ins Visier genommen. Dreizehn Menschen, die eine aktive Rolle bei dem Streik gespielt hatten, darunter die kritischsten Ölarbeiter, wurden im Juni 2012 zu Haftstrafen zwischen drei und sieben Jahren verurteilt. Während des Verfahrens sagten sowohl die Angeklagten als auch Zeugen aus, dass man sie gefoltert habe.

Restriktives Gesetz: Im März 2013 gab die Regierung bekannt, dass 2013 ein neues Arbeitsgesetz eingebracht werde. Aus dem Entwurf geht hervor, dass das Gesetz das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen einschränken wird. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Gewerkschaften nur im Namen ihrer Mitglieder verhandeln können, wenn sie Mitgliedsorganisationen in mehr als der Hälfte der 14 Regionen des Landes sowie in der Hauptstadt Astana und im Finanzzentrum Almaty haben. Dies wäre schwierig für die Gewerkschaften in der Ölindustrie und im Bergbau, die im Westen bzw. im Norden und in der Mitte des Landes konzentriert sind.



KROATIEN

Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern: Zagreb Holding hat am 24. Dezember 2012 Dario Rastovcan, einen betrieblichen Gewerkschaftsvertreter der Autonomen Gewerkschaft der Beschäftigten öffentlicher Versorgungsbetriebe, entlassen, der die Verletzung gesetzlich und tarifvertraglich garantierter Rechte kritisiert hatte.

Einschränkung der Gewerkschaftsrechte durch

Gesetzesänderungen: Während des Jahres 2012 wurden Gesetzesänderungen vorgenommen, mit denen Repräsentativitätskriterien für Tarifverhandlungszwecke eingeführt wurden. Die neuen Kriterien begünstigen "Berufsgewerkschaften", die automatisch Zugang zum Verhandlungsausschuss haben. Dies könnte zur Gründung zahlreicher Berufsgewerkschaften anregen und zu einer Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung führen. Das Verfahren für die Feststellung der Repräsentativität ist zu langwierig und kompliziert und führt zu Verhandlungsverzögerungen.

Regierung kündigt Manteltarifvertrag: Am 17. September 2012 hat die kroatische Regierung den Manteltarifvertrag gekündigt, der Zusatzleistungen für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst vorsah, nachdem die Verhandlungen mit den Gewerkschaften über vom Kabinett angeregte Lohn- und Gehaltskürzungen gescheitert waren. Die Kündigung trat am 17. Dezember 2012 in Kraft.



LETTLAND

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und Missachtung eines Tarifvertrages: Hafenverwalter in Liepāja entließen, nachdem sie vergeblich versucht hatten, den geltenden Tarifvertrag durch die erzwungene Durchsetzung unterschiedlicher Lohnniveaus zu untergraben, zehn Mitglieder der Personalvereinigung des Hafens von Liepāja und beschuldigten sie des Diebstahls. Laut lettischem Arbeitsgesetz kann ein Gewerkschaftsmitglied jedoch nicht ohne die vorherige Zustimmung der Gewerkschaft entlassen werden. Bis September 2012 hatte ein Gericht sieben Anträge des Arbeitgebers auf die Entlassung der Beschäftigten zurückgewiesen und eine Suspendierung für illegal befunden.

Einschüchterung von Gewerkschaftsmitgliedern: Der Luftnavigationsdienstleister SJSC "Latvian Air Traffic" rief mehrere Fluglotsen in kleinen Gruppen zur Geschäftsführung und befragte sie einzeln nach ihrer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft und ob sie mit der von der Gewerkschaftsvorsitzenden Ausra Straume unterzeichneten Beschwerde einverstanden seien, die beim Verkehrsminister erhoben worden war.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung führender

Gewerkschaftsvertreterin: Im März 2012 wurde Ausra Straume vom Fluglotsendienst suspendiert und angewiesen, das Gelände und Gebäude des Unternehmens SJSC "Latvian Air Traffic" nicht mehr zu betreten. Bei dem gegen sie angestregten Disziplinarverfahren wurden keine Verstöße gegen die Arbeitsordnung festgestellt. Sie wurde drei Monate lang suspendiert und dadurch in ihrer Tätigkeit als Vorsitzende der lettischen Fluglotsengewerkschaft eingeschränkt, da sie nur begrenzt Zugang zu den Gewerkschaftsbüros hatte. Am 13. März 2012 ordnete der Arbeitgeber an, dass Ausra Straume das Unternehmensgelände ohne seine ausdrückliche Genehmigung nicht mehr betreten dürfe.

Missachtung eines Tarifvertrages: Im April 2012 hat die lettische Post- und Telekommunikationsgewerkschaft LSAB einen Vertreter in den Vorstand des privaten Pensionsfonds gewählt, wie in Absatz 109 des Tarifvertrages zwischen der LSAB und Latttelecom vorgesehen. Bei einer Versammlung der Anteilseigner des JSC "First Closed Pension Fund" am 24. Mai 2012 ernannte Latttelecom jedoch zwei Arbeitgebervertreter, womit der LSAB-Vertreter von einer weiteren Mitwirkung im Vorstand ausgeschlossen wurde.



MONTENEGRO

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Beschäftigte des Hotels Otrant von Barkli Montenegro in Ulcinj traten am 4. Mai 2012 in den Ausstand, nachdem sie 17 Monate lang keinen Lohn mehr erhalten hatten. Obwohl der Streik friedlich verlief, wurden vier Gewerkschaftsmitglieder verhaftet, jedoch nach der Intervention eines Gewerkschaftsvorsitzenden wieder auf freien Fuß gesetzt. Die gegen die Gewerkschafter vorgebrachten Anschuldigungen wurden von einem Gericht zurückgewiesen.

Unzureichender gesetzlicher Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung: Das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 2008 sieht keine abschreckenden Strafen im Falle von gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung vor, die sich gegen Gewerkschaftsmitglieder richtet, die keine offiziellen Vertreter der Gewerkschaft sind.



POLEN

Verletzung des Rechtes auf die freie Wahl von Vertretern: Der Slowinsische Nationalpark hat es abgelehnt, Tadeusz Pietkun, den stellvertretenden Vorsitzenden der NSZZ "Solidarność" in der Region Slupsk, in den Sozialausschuss zu berufen, obwohl ihn die Gewerkschaft nominiert hatte.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im Oktober 2012 kündigte Plati Polska Ltd. Danuta Lipinska, führende Vertreterin und Betriebsratsmitglied der NSZZ "Solidarność", aus disziplinarischen Gründen, nachdem die Gewerkschaft im Zusammenhang mit der Weigerung des Unternehmens, seinen Beitrag in den Sozialfonds einzuzahlen, eine Inspektion der Arbeitsaufsicht gefordert hatte. Es wurde der Gewerkschaft zudem untersagt, sich während der Arbeitszeit mit Gewerkschaftsmitgliedern in Verbindung zu setzen, auch wenn die Produktion dadurch nicht gestört wird.

Im Juni 2012 forderte der Direktor der Steuerprüfungsbehörde in Warschau den Finanzminister auf, Tomasz Ludwinski, den für die Angestellten der Finanzbehörden auf nationaler Ebene zuständigen Ratsvorsitzenden der NSZZ "Solidarność", zu entlassen, weil er legitime Gewerkschaftsaktivitäten verrichtet hatte, die als Verstoß gegen die Grundpflichten des Staatsdienstes gewertet wurden.

Eingriffe des Arbeitgebers: Ewa Kazanecka, betriebliche Gewerkschaftsvertreterin der NSZZ "Solidarność" bei den städtischen Wasserwerken von Bydgoszcz, wurde eine Beförderung angeboten, um sie dazu zu veranlassen, ihre Gewerkschaftsaktivitäten einzuschränken bzw. einzustellen. Die Betriebsleitung beauftragte zudem im Oktober 2012 einen Privatdetektiv mit Nachforschungen über die Gewerkschaft.

Tätliche Gewalt gegen führenden Gewerkschaftsvertreter: Tomasz Ziolkowski, der stellvertretende Regionalvorsitzende der NSZZ "Solidarność" in der Region Tschenstochau, wurde vom Sicherheitspersonal des unabhängigen medizinischen Zentrums "Amicus" tätlich angegriffen, als er im Juni 2012 eine Petition abgeben wollte.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Die Eurobank S.A. hat sich geweigert, der "Solidarność" Finanzberichte auszuhändigen, so dass es unmöglich für die Gewerkschaft

ist, die Wirtschaftslage der Bank für Tarifverhandlungszwecke einzuschätzen.

Verletzung des Rechtes auf die Organisation von Gewerkschaftsaktivitäten: Die Eurobank S.A. hat es Vertretern der "Solidarność" untersagt, ungehindert Sachverständige auszuwählen und das Intranet für die Verbreitung von Informationen zu nutzen. Das der Gewerkschaft angebotene Büro ist 168 km von dem Ort entfernt, an dem die Gewerkschaftsaktivitäten stattfinden. Das Büro wird vom Arbeitgeber verwaltet, der uneingeschränkten Zutritt dazu hat.



PORTUGAL

Beschränkung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen: Am 31. Oktober 2012 verabschiedete der Ministerrat die Entschließung Nr. 92/2012, mit der die Praxis der Allgemeinverbindlichkeit (erga omnes) von Branchentarifverträgen abgeschafft wurde. Tarifverträge sind jetzt lediglich dann allgemeinverbindlich, wenn 50 Prozent der Arbeitgeber in der betreffenden Branche den Vertrag unterzeichnet haben und die Wettbewerbsfähigkeit der Branche gesichert ist.

Das Arbeitsministerium hat Tarifverträge seit Juni 2011 nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt. Die Tarifbindung ist um die Hälfte zurückgegangen, und 2012 galt lediglich für ein Viertel der Erwerbsbevölkerung ein Tarifvertrag.



RUMÄNIEN

Troika versucht, Gesetzesreformen zu untergraben: Ministerpräsident Emil Boc und sein Kabinett sahen sich im Februar 2012 aufgrund der zahlreichen öffentlichen Proteste gegen die Sparmaßnahmen der Regierung, einschließlich Änderungen am Gesetz über den sozialen Dialog ohne Konsultation der Sozialpartner, zum Rücktritt gezwungen. Als die neue Regierung eine Änderung des Gesetzes über den sozialen Dialog für

erforderlich hielt, um diesen Dialog zu verbessern, griffen der IWF und die Europäische Kommission im November 2012 ein. Sie fordern u.a. die Begrenzung der vor einer gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung oder Entlassung als Vergeltungsmaßnahme zu schützenden Personen auf "eine angemessene Zahl und Zeitspanne" sowie eine restriktivere Regelung des Streikrechts.

Exzessive Mindestmitgliederzahl für Tarifverhandlungen: Tarifverträge können nur in Betrieben mit mindestens 21 Beschäftigten ausgehandelt werden.

Ausschluss bestimmter Themen von Tarifverhandlungen: Im öffentlichen Dienst sind folgende Themen von Tarifverhandlungen ausgenommen: Grundgehälter, Lohnerhöhungen, Zulagen, Prämien und andere gesetzlich geregelte Ansprüche.



RUSSLAND

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Bashneft, eins der größten Ölfunkern Russlands, drohte Beschäftigten, die einer Gewerkschaft beitreten wollten, mit Entlassung, was zu Hunderten Austritten aus der Chemiearbeitergewerkschaft führte.

Die beiden bei Heineken Joint Breweries beschäftigten Gewerkschaftsvertreter Morozow und Kolegow wurden entlassen, weil sie gegen Zeit- und Leiharbeit protestiert hatten. Die Staatsanwaltschaft befand ihre Entlassung für rechtswidrig und ordnete ihre Wiedereinstellung an.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Das Unternehmen Benteler hat Verhandlungen mit der Interregionalen Automobilarbeitergewerkschaft abgelehnt, als sich die Gewerkschaft weigerte, eine Geheimhaltungsvereinbarung zu unterschreiben, die sie daran gehindert hätte, ihre Mitglieder über den Tarifprozess zu informieren.

Bashneft hat Tarifverhandlungen mit der Chemiearbeitergewerkschaft systematisch verweigert.

Eingriff des Arbeitgebers: Benteler bot Beschäftigten für die Nichtbeteiligung an Streiks eine Prämie in beträchtlicher Höhe an.

Gewalt gegenüber führenden Gewerkschaftsvertretern:

Valentin Urusow, ein Bergarbeiter und führender Gewerkschaftsvertreter aus Jakutien im Nordosten Russlands, wurde unter dem Vorwand verhaftet, dass er mit Drogen gehandelt habe. Er wurde gefoltert und anschließend zu sechs Jahren Gefängnis verurteilt. Im März 2013 wurde er freigelassen.

Eingriff in Gewerkschaftsverwaltung:

Am 20. März 2013 stattete die Staatsanwaltschaft dem Hauptbüro der regionsübergreifenden Automobilarbeitergewerkschaft (engl. Abk. ITUA) in Sankt Petersburg einen Besuch ab und verlangte eine vollständige Liste der ITUA-Aktivitäten 2011 bis 2013 sowie aller ITUA-Mitglieder, verschiedene Finanzdokumente, Veröffentlichungen und ein Verzeichnis ihrer Bankkonten.

Eingriff in Gewerkschaftsaktivitäten:

Im Januar 2013 erklärte die Staatsanwaltschaft das Verbot öffentlicher Aktivitäten bei einem Werk von Peugeot-Citroën für gesetzwidrig. Die Betriebsleitung hatte der ITUA verboten, Handzettel der Gewerkschaft an Beschäftigte zu verteilen, die das Werk am Ende ihrer Schicht verließen. Sie wurden vom Sicherheitspersonal tätlich angegriffen und auf dem Parkplatz festgehalten.



Arbeitsmarktreformen: Die Gewerkschaften haben sich aus Protest gegen die Sparmaßnahmen und deren negative Auswirkungen auf die Mittelschicht und die Arbeiterklasse an Streiks beteiligt. Anfang 2012 wurde ein neues Arbeitsgesetz eingebracht, das es leichter und billiger für die Arbeitgeber macht, Beschäftigte einzustellen und zu entlassen. Weitere Reformen betreffen u.a. die Verminderung von Frühverrentungen und die Senkung bestimmter Ausgleichszahlungen im Falle von Kurzarbeit.

Verhaftung von Gewerkschaftern: Am 18. Februar 2013 ging die Polizei mit Schlagstöcken gegen streikende Gewerkschaftsmitglieder am internationalen Madrider Flughafen Barajas vor. Es war der erste Tag eines einwöchigen Streiks gegen den Beschluss der Fluggesellschaft Iberia, mehr als 3.800

Arbeitsplätze abzubauen und die Gehälter zu kürzen. Hunderte Streikende protestierten lautstark innerhalb des Terminals 4 und etwa 2.000 Menschen außerhalb des Terminals. Eine Gruppe organisierte einen Sitzstreik, andere Demonstranten marschierten acht Kilometer um den Flughafen Barajas herum. Die Polizei vertrieb einige Beschäftigte gewaltsam aus dem Terminal und nahm mindestens fünf Protestierende fest. An dem Streik nahm sowohl das Bord- als auch das Bodenpersonal von Iberia teil.

Am 29. März 2012 haben die beiden großen Gewerkschaften UGT und CCOO einen Generalstreik organisiert, um gegen die Arbeitsgesetzreformen zu protestieren, die es billiger für die Arbeitgeber machen, Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen. Offiziellen Zahlen zufolge wurden 176 Demonstranten von der Polizei verhaftet und 104 Menschen verletzt.



Beschädigung von Gewerkschaftsbüros: Am 25. März 2013 fielen die Sicherheitskräfte in die Hauptbüros der türkischen Hafnarbeitergewerkschaft Liman-Is und der Gewerkschaft Genel-Is ein, wobei mehrere Türen erheblich beschädigt wurden.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im März 2013 wurde gerichtlich entschieden, dass vier DHL-Beschäftigte aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen worden waren. DHL wird zudem vorgeworfen, arbeitgeberfreundlichere Gewerkschaften aktiv zu unterstützen, um unabhängige Gewerkschaften zu untergraben.

Die Gewerkschaft Tekgida-Is hatte bis Januar 2013 zahlreiche Mitglieder unter den Beschäftigten des Unternehmens East Balt, dem Hauptlieferanten von McDonald's, angeworben. Als Tekgida-Is jedoch im Januar 2013 ihre Anerkennung als Tarifpartei beim Arbeitsministerium beantragte, begann die Betriebsleitung mit der Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern. Erst als die Gewerkschaft mit der Aufstellung von Streikposten vor McDonald's Restaurants drohte, wurden die entlassenen Gewerkschaftsmitglieder wieder eingestellt.

Vier Beschäftigte des Unternehmens ISMACO wurden aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen, und die Ge-

schaftsführung hat erklärt, dass sie keine Gewerkschaftsvertretung wolle. Die Gewerkschaft Deri-Is protestiert gegen diesen Beschluss seit Dezember 2012 mit Streikposten.

Gewerkschaften nicht als Tarifpartei anerkannt: Die Textilunternehmen DESA und ISMACO weigern sich, Gewerkschaften in ihren Betrieben anzuerkennen und einen Dialog mit Gewerkschaftsmitgliedern zu beginnen. Im Januar 2013 haben die IndustriALL Global Union und Deri-Is dem Unternehmen DESA eine Reihe von Forderungen unterbreitet, die abgelehnt wurden.

Verhaftung von Gewerkschaftern: Im Februar 2013 nahm die Polizei 169 Mitglieder der Gewerkschaft KESK fest. Dies war die dritte Aktion gegen KESK-Mitglieder innerhalb von 12 Monaten. Bereits im Februar und im Juni 2012 waren 73 Mitglieder von der Polizei verhaftet worden. Ihnen wird vorgeworfen, an kurdischen Gruppen beteiligt zu sein.



UKRAINE

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Andrei Kudelya, der Vorsitzende der Gewerkschaft "Schutz der Gerechtigkeit", wurde entlassen, als er gerade dabei war, im Oktober 2012 im Namen der Beschäftigten von "Metro Cash & Carry" eine Konfliktbeilegung bei der Nationalen Schlichtungs- und Vermittlungsstelle zu beantragen.

Eingriff in Gewerkschaftsaktivitäten: Zavgorodny R.V., der Vorsitzende der Gewerkschaft bei "Coca-Cola Beverages Ukraine Limited", durfte keinen Urlaub nehmen, um im April und im August 2012 an einem Bildungsseminar für KVPU-Mitglieder teilzunehmen.

Gewerkschaftsbüro genommen: Die Leitung der "Novodruzivska"-Mine von OJSC "Lesechankvugillya" teilte der Betriebsgewerkschaft im Juli 2012 mit, dass sie ihre Büros nicht mehr nutzen könne und dass der Vorsitzende Marchenka nicht länger ihr Vertreter sein solle.

Tarifvertragsverletzungen: Im November 2012 verstieß der Staatsbetrieb "Selidovugillia" gegen den Branchentarifvertrag zwischen dem ukrainischen Energie- und Kohleministerium und

allen Gewerkschaften in der Kohleindustrie, indem er Arbeitsplätze abbaute und Beschäftigte an andere Standorte versetzte.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Mitglieder der NPGU mussten unbezahlten Urlaub nehmen, als sie versuchten, im Oktober 2012 mit der "Sadova"-Minenleitung über einen Tarifvertrag zu verhandeln.

Gewalt gegenüber Gewerkschaftern: Im Oktober 2012 wurde Valentyna Koroba, die Vorsitzende der Freien Gewerkschaften ukrainischer Unternehmer, von Natalia Boitchenko, der Managerin des Marktes, auf dem sie arbeitet, tätlich angegriffen.

Verbot von Gewerkschaftsaktivitäten: Die Aktivitäten des Bundes Freier Gewerkschaften der Ukraine (KVPU) in der Oblast Zaporozhja wurden am 18. Dezember 2012 vom regionalen Verwaltungsgericht Zaporozhja verboten, weil die Gewerkschaft ihre Steuererklärung nicht rechtzeitig eingereicht hatte.



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Gesetzliche Streikbeschränkungen: Die vor einem legalen Streik zu durchlaufenden Verfahren sind langwierig und sehr detailliert. Die Gewerkschaften müssen den Arbeitgeber über eine geplante Urabstimmung, deren Ergebnis und die Streikabsicht informieren. Ein Arbeitgeber kann noch vor Streikbeginn eine gerichtliche Verfügung gegen eine Gewerkschaft beantragen, wenn die Gewerkschaft diese Vorschriften nicht ordnungsgemäß eingehalten hat. Politische Streiks und Solidaritätsstreiks sind verboten.

Gesetzesänderungen: Am 25. März 2013 debattierte das Oberhaus über einen Zusatz zum Gesetzentwurf über Verbrechen und Gerichte, durch den mehr als 3.000 Beamte der staatlichen Verbrechenbekämpfungsgesellschaft ihr Streikrecht verlieren würden.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im Februar 2013 kündigte die Polizei der Hauptstadt (Metropolitan Police) eine umfassende Untersuchung der Vorwürfe an, denen zufolge die Polizei an der Aufstellung schwarzer Listen von Bauarbeitern mitgewirkt haben soll. Die Untersuchung soll von der unabhängigen Beschwerdestelle gegen die Polizei (IPCC)

beaufsichtigt werden. Der Beschluss, diese Untersuchung durchzuführen, geht auf zunehmende Anhaltspunkte dafür zurück, dass sowohl die Polizei als auch die Sicherheitskräfte an der Aufstellung schwarzer Listen von Bauarbeitern beteiligt waren.

Im Januar 2013 gab die Regierung bekannt, dass sie die Entschädigungszahlungen für ungerechtfertigte Entlassungen weiter begrenzen werde.

Eingriff in Tarifverhandlungen: Im Januar 2013 hat die Universität von Exeter im Falle eines Verzichts auf landesweite Tarifverhandlungen eine 2-prozentige Gehaltserhöhung angeboten.

Eingriffe in Gewerkschaftsaktivitäten: Berichten zufolge hat ein Traktorteilehersteller in Bobruisk der Weißrussischen Freien Gewerkschaft (SPB) den Zutritt zum Betriebsgelände untersagt. Der SPB-Vorsitzende Mikhail Kowalkow durfte das Gelände sechs Monate lang nicht betreten, um mit Gewerkschaftsmitgliedern zusammenzutreffen. Im Gegensatz zu den Mitgliedern der offiziellen Gewerkschaft FPB ist SPB-Mitgliedern die Nutzung des betriebseigenen Sport- und Fitnesskomplexes nicht gestattet.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Seit mehr als eineinhalb Jahren weigert sich die Betriebsleitung der Ölraffinerie OAO "Naftan", den mit der unabhängigen Gewerkschaft ausgehandelten Tarifvertrag zu unterzeichnen.



WEISSRUSSLAND

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: In Mikashevichi üben Arbeitgeber und Lokalbehörden Druck auf die Mitglieder der neu gegründeten unabhängigen Gewerkschaft bei dem Unternehmen RUPP "Granite" aus, um sie zu einem Gewerkschaftsaustritt zu veranlassen. Führende Gewerkschaftsvertreter werden kontinuierlich schikaniert und haben keine Möglichkeit, zu ihrem Recht zu kommen. Oleg Stakhaevitsch, der Vorsitzende der unabhängigen Gewerkschaft, und sein Stellvertreter Nikolai Karyshew wurden rechtswidrig entlassen.

Die Arbeitgeber setzten ihre Schikanen gegen Mitglieder der unabhängigen Gewerkschaften bei dem Unternehmen "Belshina" in Bobruisk und bei der Ölraffinerie in Mosyr während des Jahres 2012 fort. Gewerkschaftsmitglieder werden durch die angedrohte Nichtverlängerung ihrer befristeten Verträge bzw. die Nichtbestätigung ihrer beruflichen Qualifikationen zu einem Austritt aus ihrer Gewerkschaft gezwungen.

Zum ersten Mal seit dem 20-jährigen Bestehen der Gewerkschaft wurden Büroangestellte des Unternehmens OAO "Belaruskali" zu einem Austritt aus der unabhängigen Bergarbeitergewerkschaft NPG gezwungen.

Keine Wiedergutmachung: Die Regierung Weißrusslands hat es versäumt, zahlreiche Vorwürfe im Zusammenhang mit der Unterbindung von Arbeitskampfmaßnahmen und Streiks zu untersuchen.

Naher Osten und Nordafrika



ÄGYPTEN

Rechtsreformen: Im Dezember 2012 trat die neue Verfassung in Kraft. Während darin das Recht auf Vereinigungsfreiheit anerkannt wird (Artikel 52), wird das Ausmaß, in dem die Gewerkschaften ihre Strukturen frei organisieren können, ernsthaft durch die Bestimmung eingeschränkt, dass lediglich eine Gewerkschaft pro Berufsgruppe zulässig ist (Artikel 53).

Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern: Am 16. September 2012 wurden Rashad Shabaan und Aly Hassan Kenawy wegen ihrer Beteiligung an einem Sitzstreik bei der Al-Ameriya Spinning and Weaving Company wegen der Nichtzahlung ihrer Löhne entlassen. Ein Gericht ordnete ihre Wiedereinstellung und die Zahlung ihrer Löhne an.

Verhaftung und Inhaftierung von Gewerkschaftern: Am 24. September 2012 wurden sieben beim Universitätskrankenhaus in Zagazig beschäftigte Krankenpflegekräfte verhaftet, weil sie nach gescheiterten Lohnverhandlungen mit dem Direktor des Krankenhauses zu einem Streik aufgerufen hatten. Vier Pflegekräfte wurden später freigelassen, die anderen drei blieben vier Tage lang in Untersuchungshaft: Ashraf Abdel Monem, Mohamed el Sayed und Ayman Almaz.

Eingriffe in Demonstrationen: Die Sicherheitskräfte verhafteten 14 Taxifahrer, die am 3. Oktober 2012 vor dem Gebäude der Verkehrsverwaltung in der Salah-Salim-Straße demonstriert hatten, um eine Senkung der Steuern und der Taxifahrern auferlegten Bußgelder zu fordern. Zehn von ihnen wurden noch am selben Tag freigelassen, die übrigen vier am Tag darauf gegen Kautions.

Arbeitgeber missachtet Tarifvertrag: Die Nile Spinning and Weaving Company verweigerte die Zahlung von Lohnerhöhungen, die im Juli 2012 tarifvertraglich vereinbart worden waren. Vierunddreißig der Beschäftigten, die aus Protest gegen diesen Tarifvertragsverstoß gestreikt hatten, wurden entlassen.

Eingriff des Arbeitgebers: Ataef Mohamed, der Vorsitzende des Unabhängigen Regionalverbandes der unabhängigen Gewerkschaften in Südägypten und verantwortlich für das CTUWS-Büro in Naji' Hamady, wurde am 11. November 2012 ohne Begründung an einen 60 Kilometer von seinem Haus entfernten Arbeitsplatz versetzt.

Eindringen in Gewerkschaftsbüros: Der leitende Sicherheitsbeauftragte des Unternehmens Qena drang gewaltsam in die Büros der unabhängigen Eisenbahngewerkschaft ein und drohte mit der Entlassung von Mitgliedern ihres Vorstandes, falls es zu einem Streik komme.

Eingriff in Tarifverhandlungen: Der Sprecher der Belegschaft von ABB Arab Contractors Electrical Industries wurde am 15. Januar 2013 zur Niederlegung seines Amtes gezwungen, als er versuchte, Verhandlungen zwischen dem Unternehmen und den Beschäftigten über Massenentlassungen einzuleiten.



ALGERIEN

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 Gewerkschaftsamt teilnehmen, das am frühen Morgen von der Polizei umstellt wurde, so dass niemand das Gebäude betreten oder verlassen konnte.

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.

Verhaftung und Bestrafung von Gewerkschaftern: Im Oktober 2012 wurde Yacine Zaid, Vertreter der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) in Algerien, von einem Gericht in Ouargla zu einer zur Bewährung ausgesetzten Haftstrafe von sechs Monaten und einem Bußgeld in Höhe von 10.000 Dinar (rund 100 Euro) verurteilt. Er war wegen angeblicher "Beleidigung eines Polizeibeamten" eine Woche lang in Gewahrsam genommen worden.

Abdelkader Kherba, Mitglied des Nationalen Ausschusses für die Verteidigung arbeitsloser Beschäftigter (CNDDC) und der Algerischen Liga für die Verteidigung der Menschenrechte (LADDH), wurde verhaftet, als er an einer friedlichen Demonstration teilnahm, die der nationale Juristenverband, eine Mitgliedsorganisation der SNAPAP, organisiert hatte.

Im Februar 2012 wurden 40 Lehrbeauftragte, die der SNAPAP angehörten, verhaftet, darunter der Vorsitzende und der Generalsekretär des Nationalen Rates der Lehrbeauftragten. Die Gewerkschafter hatten vor dem Präsidialgebäude gegen eine Reihe von Maßnahmen des Bildungsministeriums protestiert, die negative Folgen für die Lehrkräfte mit sich bringen würden.



IRAK

Arbeitsrechtliche Beschränkung der Gewerkschaftsrechte: Da die Regierung bisher immer noch kein neues Arbeitsgesetz verabschiedet hat, gilt das alte Gesetz (Nr. 71 aus dem Jahr 1987) weiter, das unabhängige Gewerkschaften verbietet. Mit diesem Gesetz wurden das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht in der Praxis abgeschafft. Alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst (zum damaligen Zeitpunkt die Mehrheit der Beschäftigten im formellen Sektor) wurden zudem neu als "Beamte" eingestuft, die sich gemäß dem Gewerkschaftsgesetz 52 aus dem Jahr 1987 nicht gewerkschaftlich organisieren dürfen. Im privaten Sektor können Arbeitnehmererausschüsse eingerichtet werden, jedoch nur in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, damals rund 8 Prozent im Irak. Diese Arbeitnehmererausschüsse wurden gesetzlich dazu verpflichtet, dem staatlich kontrollierten Dachverband anzugehö-

ren. Es wird nunmehr seit mehreren Jahren an der Novellierung des Arbeitsgesetzes und des Gewerkschaftsgesetzes gearbeitet, aber dieser Prozess ist bisher nicht abgeschlossen.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Laut geltendem Gesetz sind die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, einschließlich die der staatlichen Ölgesellschaften, nicht berechtigt, Gewerkschaften zu gründen. Beschäftigten, die Proteste organisieren, wird mit Verhaftung und Versetzung gedroht. Trotz dieser Drohungen haben jedoch überall in den wichtigsten Ölregionen im Süden des Landes Arbeitnehmeraktionen stattgefunden. Führende Gewerkschaftsvertreter in der Ölindustrie werden von den Behörden zwangsversetzt, um sie von ihren Mitgliedern zu entfernen und Proteste zu unterbinden.

Klage gegen Gewerkschafter: Hassan Juma'a Awad, der Vorsitzende der Federation of Oil Unions, wurde wegen der Organisation eines völlig legitimen Streiks bei der Southern Oil Company im März 2013 verklagt.

Beschränkung grundlegender Bürgerrechte: Acht Beschäftigte der Southern Oil Company wurden in das Ölministerium vorgeladen, damit es ihre Rolle bei den jüngsten Demonstrationen in Basra untersuchen könne, wo die Beschäftigten einen friedlichen Protest organisiert hatten.



Arbeitsgesetzreform: Das iranische Arbeitsgesetz ermöglicht verschiedene Arten von Verträgen, aus denen sich die Arbeitgeber und die Beschäftigten die für sie passende Variante aussuchen können. Tatsächlich sind 70-80 Prozent der iranischen Beschäftigten mit befristeten Verträgen angestellt und verfügen über keinerlei Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Der Reformgesetzentwurf ist sogar noch großzügiger gegenüber den Arbeitgebern und spricht von Tages- und Stundenverträgen.

Inhaftierung führender Gewerkschaftsvertreter: Im vergangenen April befanden sich mehr als 50 Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter/innen aufgrund von Vergehen gegen "die nationale Sicherheit" oder "Gewerkschaftsaktivitäten" in Haft oder hatten eine Vorladung erhalten und warteten auf ihre Gerichtsverhandlung. Inhaftiert wurden zudem 46 Journalist(inn)en, die nach wie vor in verschiedenen Gefängnissen des

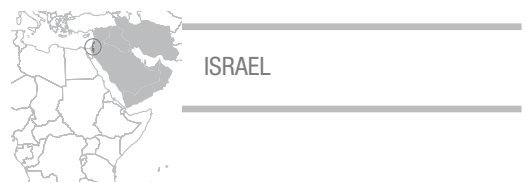
Landes einsitzen. Die Haftstrafen reichen von sechs Monaten bis hin zu 19 Jahren, und die Anklagepunkte reichen von "Beleidigung des Obersten Rechtsgelehrten" und "Versammlung und Absprache in der Absicht, die nationale Sicherheit zu beeinträchtigen" bis hin zu "Moharebeh" (Feind Gottes), "regimefeindlicher Propaganda" und "staatsfeindlicher Arbeit im Zusammenhang mit der Dokumentation von Menschenrechtsverletzungen".

Mohammad Tavakoli, Sekretär der Lehrervereinigung von Kermanschäh, wurde im Februar 2013 verhaftet und kürzlich zur Exilierung aus seiner Heimatprovinz verurteilt. Noch schlimmer traf es den Lehrer Abdolreza Ghanbari, der nach seiner Verhaftung gefoltert und misshandelt wurde und lange keine Zeit keinen Zugang zu einem Anwalt hatte. Im Januar 2010 war er nach einem unfairen Prozess vom Revolutionsgericht Teheran wegen "Moharebeh" zum Tode verurteilt worden.

Shahrokh Zamani, ein Gewerkschaftsaktivist, wurde am 7. Juni 2011 verhaftet, zu elf Jahren Gefängnis verurteilt und immer wieder in andere Gefängnisse verlegt. Gegenwärtig darf er weder Besuche noch Telefonanrufe erhalten.

Am 15. Juni wurden 60 Mitglieder des Koordinierungsausschusses für die Gründung von Arbeitnehmerorganisationen und zahlreiche aktive Gewerkschafter in Karadsch verhaftet. Anschließend wurden sie in das Gefängnis Rajai Shahr verlegt, wo einige von ihnen Berichten zufolge geschlagen und misshandelt wurden.

Verletzung des Rechtes auf freie Meinungsäußerung: Im Juni 2012 hat das Ministerium für Industrie, Bergbau und Handel den für die Produktion und den Vertrieb von Waren relevanten Gewerkschaften und Vereinigungen schriftlich untersagt, sich gegenüber den Medien über Inflationsraten zu äußern.



Keine Anhörung der Gewerkschaften: Am 19. Februar 2012 hat die israelische Eisenbahngesellschaft ohne Zustimmung der Arbeitnehmervertretung oder der Histadrut eine Outsourcing-Vereinbarung mit dem kanadischen Schienenfahrzeughersteller Bombardier Inc. abgeschlossen.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Am 6. Juni 2012 hat der Vorstandsvorsitzende von Clal Insurance Enterprises Holdings Ltd., Shy Talmon, die Beschäftigten vor einem Gewerkschaftsbeitritt gewarnt. Er wies darauf hin, dass "ein Tarifvertrag viele Nachteile hat: Er schafft einheitliche Arbeitsbedingungen, die es schwierig und zum Teil unmöglich machen, die Beschäftigten individuell und leistungsbezogen zu vergüten."

Am 21. Oktober 2012 hat der städtische Fahrradverleih Tel-O-Fun in Tel Aviv Berichten zufolge einem führenden Gewerkschaftsvertreter gekündigt und Beschäftigte danach gefragt, ob sie die Absicht hätten, einer Gewerkschaft beizutreten.



JORDANIEN

Missachtung eines Tarifvertrages: Im März 2013 traten die Beschäftigten der Jordan Press Foundation in den Ausstand, um die Einhaltung eines zwei Jahre zuvor abgeschlossenen Tarifvertrages über eine jährliche Gehaltserhöhung zu fordern.

Kein Recht auf Tarifverhandlungen: Öffentlich Bedienstete, Hausangestellte, Gärtner/innen, Köchinnen und Köche sowie Beschäftigte in der Landwirtschaft sind nicht tarifverhandlungsberechtigt.

Gesetzesreform: Im August 2012 versammelten sich rund 80 Beschäftigte und Gewerkschaftsvertreter vor dem Parlament in Abdali, um gegen den Ausschluss der 2010 ausgearbeiteten Zusätze zum Sozialversicherungsgesetz von der Tagesordnung der Legislaturperiode zu protestieren. Der Vorsitzende der Elektrizitätsarbeitergewerkschaft, Ali Hadid, erklärte, dass die Regierung ein Versprechen gebrochen habe, das ihre Vertreter bei einem Treffen im Februar gegeben hatten, nachdem rund 250 Menschen gegen das zeitlich befristete Sozialversicherungsgesetz demonstriert hatten.



KATAR

Begrenzte Vereinigungsfreiheit für einheimische Beschäftigte, keine Vereinigungsfreiheit für Wanderarbeitskräfte: Wanderarbeitskräfte machen inzwischen rund 94 Prozent, d.h. etwa 1,2 Millionen Beschäftigte, der katarischen Erwerbsbevölkerung aus, und diese Zahl wird im Zuge der Vorbereitungen auf die Fußball-WM 2022 weiter ansteigen, da zahlreiche neue Beschäftigte in das Land geholt werden, größtenteils aus Südasien, um die erforderliche Infrastruktur und die Stadien zu bauen. Wie viele andere Arbeitsmigranten in der Golfregion auch sind sie erheblichen diskriminierenden Maßnahmen und Praktiken ausgesetzt, mit denen ihre grundlegenden Menschen- und Arbeitnehmerrechte verletzt werden, einschließlich des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit. Selbst katarische Staatsangehörige verfügen nur über begrenzte diesbezügliche Rechte.

Zahlreiche Beschäftigte sind aufgrund kategorischer gesetzlicher Bestimmungen von der Gründung einer Gewerkschaft und von einem Gewerkschaftsbeitritt ausgenommen. Das Arbeitsgesetz enthält zwei derartige Ausnahmen. Erstens besagt es, dass keine seiner Bestimmungen für folgende Gruppen von Beschäftigten gelten: Staats-/öffentlich Bedienstete, Angehörige der Streitkräfte und der Polizei sowie Beschäftigte "auf See", Gelegenheitsarbeitskräfte (die weniger als vier Wochen arbeiten), Hausangestellte (einschließlich Fahrern, Kindermädchen, Köch(inn)en, Gärt(n)erinnen und ähnlichen Beschäftigten), Familienangehörige eines Arbeitgebers sowie Beschäftigte in der Land- und Weidewirtschaft. Zweitens ist ausländischen Beschäftigten die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaftsorganisation gesetzlich untersagt, so dass mehr als 90 Prozent der Gesamtarbeitnehmerschaft des Landes ausgeschlossen sind.

Zusätzlich zu den gesetzlich ausgeschlossenen Gruppen von Beschäftigten gilt Artikel 12 des Gesetzes (der auf das Recht der Beschäftigten auf einen Gewerkschaftsbeitritt eingeht) nicht für Betriebe mit weniger als 100 katarischen Beschäftigten. Die Beschäftigten eines Betriebes können lediglich eine einzige "Arbeitnehmerorganisation" gründen. Daneben müssen alle Arbeitnehmerorganisationen der "General Union of the Workers of Qatar" angehören. Abschnitt 5 des Gesetzes geht ausführlich auf die Disziplinarbefugnisse der Arbeitgeber ein, aber die nachfolgenden Artikel sehen keinerlei Schutzmaßnahmen für Beschäftigte vor, die sich gewerkschaftlich betätigen.



KUWAIT

Entlassungsdrohung wegen Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten: Der Leiter des höchsten gesetzgebenden Gremiums der kuwaitischen Regierung hat Beschäftigten wegen ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten mit Entlassung gedroht. Im März 2012 hat ein führender Vertreter des Staates, Al-Saraawi, der Leiter der Abteilung für religiöse Erlasse und Gesetze, Massenentlassungen für protestierende Beschäftigte der Zollbehörde und der Fluggesellschaft Kuwait Airways wegen einer einwöchigen Arbeitsniederlegung in Aussicht gestellt. Al-Saraawi erklärte, dass die Regierung möglicherweise Disziplinarmaßnahmen gegen Beschäftigte ergreifen werde, deren Streikbeteiligung dem öffentlichen Interesse schade. Abdurrahman Al-Sumait, der Vorsitzende der Gewerkschaft National Union of Kuwait Workers and Employees, äußerte sich enttäuscht über die Erklärungen, die einen Verstoß gegen von Kuwait unterzeichnete internationale Verpflichtungen darstellten.

Unzureichender gesetzlicher Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung: Das Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 6 vom 10. Februar 2010) besagt zwar, dass niemand aufgrund seiner Gewerkschaftsaktivitäten entlassen werden darf, schützt die Beschäftigten aber nicht vor Diskriminierung oder Eingriffen seitens der Arbeitgeber oder der Behörden.

Beschränkung bürgerlicher Grundfreiheiten: Artikel 104 des Arbeitsgesetzes untersagt den Gewerkschaften ein Mitspracherecht in politischen, religiösen und konfessionellen Fragen. Der Vorsitzende der Gewerkschaft der Beschäftigten des Justizministeriums, Ahmad Al-Mutairi, hat zivilen Ungehorsam der Gewerkschaften angekündigt, falls die Regierung an ihrem Plan, Artikel 104 geltend zu machen, festhalte. Al-Mutairi warnte, dass alle öffentlichen Versorgungsbetriebe beeinträchtigt würden, falls die Regierung eine Gewerkschaft auflöse.

Die Kuwait Trade Union Federation (KTUF) hat zum nationalen Dialog aufgerufen, um die sich ausweitende Krise in dem Land zwischen verschiedenen Gesellschaftsgruppen zu bewältigen. Die politische Opposition hat versucht, die dreijährige Inhaftierung dreier früherer Parlamentsabgeordneter wegen Beleidigung des Emirs für eine Mobilisierung zu nutzen. Die Gewerkschaften haben die Forderungen der Opposition nach Demonstrationen zurückgewiesen.



MAROKKO

Inhaftierung von Gewerkschaftern: Im Februar 2013 hat das Strafgericht erster Instanz in Rabat eine einjährige Haftstrafe gegen Said Elhairech verhängt, den Generalsekretär der marokkanischen Hafentarbeitergewerkschaft. Zur Last gelegt wurde ihm die Beteiligung an der Behinderung der Handlungsfreiheit gemäß Artikel 288 des marokkanischen Strafgesetzbuches. Mohamed Chamchati, der Generalsekretär der Gewerkschaft der Handelsmarine, wurde im Juni 2012 ebenfalls verhaftet. Die gegen ihn vorgebrachten Vorwürfe bezogen sich auf die Einstellung des Betriebs bei dem Unternehmen Comarit-Comanav.

Gewalt gegenüber Gewerkschaftern: Am 12. Januar 2013 wurden Mitglieder der Confédération Démocratique du Travail (CDT), die gegen mehr als 300 ungerechtfertigte Entlassungen bei den Hotels Beler Karam Palace und Iminish Karak sowie beim Bergwerk Ozagar protestierten, von der Polizei angegriffen, wobei mehrere Menschen verletzt wurden, darunter Omar Ouboho, der Generalsekretär der örtlichen Gewerkschaft.



MAURETANIEN

Eingriff in Gewerkschaftswahlen: Als die Beschäftigten am 21. Januar 2013 nicht für den von der Fluggesellschaft Mauritania Airlines International bevorzugten Kandidaten für den Betriebsrat stimmten, reagierte das Management mit Diskriminierung. Die Arbeitsverträge von zehn befristeten Beschäftigten wurden nicht verlängert.

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.

Lohnabzüge wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft: Eine Abteilung des Fischereiministeriums (CASAMPAC) hat bei

gewerkschaftlich engagierten Beschäftigten Abzüge von ihrer Überstundenbezahlung vorgenommen. Die Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie sieht den Zweck dieser Abzüge darin, Druck auf die Beschäftigten auszuüben, um sie zu einem Gewerkschafts Austritt zu veranlassen.

Gewalt und Mord an Gewerkschaftern: Im Juli 2012 begannen die Beschäftigten des Bergbauunternehmens MCM einen Hungerstreik, weil ihr Arbeitgeber gegen den Tarifvertrag verstoßen hatte. Das anschließende Eingreifen der Sicherheitskräfte führte zum Tod von Mohamed Ould Mechdoufi, zur Verletzung mehrerer Beschäftigter und zur Verhaftung des Gewerkschaftsvorsitzenden Uthmaan oud Kreivit.



PALÄSTINA

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung: Im März 2013 gab der Staatssekretär im Bildungsministerium, Muhammad Abu Zeid, bekannt, dass an einem Streik beteiligte Lehrkräfte, die durch den Streik versäumten Stunden nachholen müssten.

Obligatorisches Schiedsverfahren: Das Arbeitsministerium kann ein Schiedsverfahren anordnen, und die Gewerkschaften müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, wenn sie den Schiedsspruch nicht akzeptieren.

Reiseverbot für führende Gewerkschaftsvertreter: Am 28. Februar 2013 wurden 28 Gewerkschaftsvertreter daran gehindert, über den internationalen Grenzübergang Rafah zu einer Reihe von Sitzungen des Vorstandes des palästinensischen Gewerkschaftsbundes Palestine General Federation of Trade Unions unter der Schirmherrschaft der IAO in Ägypten zu reisen. Dem internen Sicherheitsdienst zufolge hätten die Gewerkschaftsvertreter keine Reiseerlaubnis.



TUNESIEN

Ausschluss von Tarifverhandlungen: Die Beschäftigten in Freien Exportzonen und Hausangestellte sind nicht tarifverhandlungsberechtigt.

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.

Demonstrationsverbot: Das Innenministerium untersagt regelmäßig Demonstrationen auf der Avenue Bourguiba in Tunis.

Beschädigung von Gewerkschaftsbüros: Das Hauptbüro und Regionalbüros der UGTT wurden von Unbekannten beschädigt. Die UGTT vermutet, dass dies auf das Konto der Liga zur Bewahrung der Revolution geht. Obwohl im Dezember 2012 ein Untersuchungsausschuss eingerichtet wurde, liegt angesichts des von der regierenden Partei auf den Ausschuss ausgeübten Drucks bisher kein Bericht vor.

Endnoten

1. Peter Auer, Employment revival in Europe: Labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands, IAO, 2000; Tayo Fashoyin, "Tripartite cooperation, social dialogue and national development", International Labour Review, Vol. 143, Nr. 4, 2004; Youcef Ghellab und Marketa Vyllitova, "Tripartite social dialogue on employment in the countries of South Eastern Europe," IAO, 2005
2. IAO Global Wage Report 2012/2013 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf)
3. Detaillierte Analyse in: IGB Frontlines-Bericht, Frühjahr 2013, Ideologie ohne wirtschaftliche Belege, 2013
4. Andrea Bassanini und Romain Duval, "Employment patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions", in Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 35, OECD (2006)
5. Detaillierte Analyse in: IGB Frontlines-Bericht, Frühjahr 2013, Ideologie ohne wirtschaftliche Belege, 2013
6. IAO World of Work Report 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_179453.pdf)
7. 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)
8. Galli und Kucera, 2004; David Kucera und Leanne Roncolato, Informal employment: Two contested policy issues, International Labour Review, Vol. 147 (2008), Nr. 4; Richard Freeman, "Labour regulations, union and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?," NBER Working Paper Series Nr. 14789, National Bureau of Economic Research, 2009
9. IGB, Frauen (<http://www.ituc-csi.org/women>)
10. IGB, "Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years," 2012 (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pay_gap_en_final.pdf)
11. Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn, "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", Journal of Labor Economics, Vol.21, Nr.1, 2003
12. Artikel 23 (4) der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948); Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966); Artikel 11 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte (1966); Abschnitt I (b) der Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (1944); Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (1950); Artikel 5 der Europäischen Sozialcharta (1961); Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta (1961); Artikel 6(4) der Europäischen Sozialcharta (1961)
13. IAO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Abs.34
14. IAO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Abs.33
15. IAO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Abs.771
16. IAO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Abs.495 f
17. IAO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Abs.880 f
18. IGB Frontlines-Bericht, Frühjahr 2013, Ideologie ohne wirtschaftliche Belege, 2013
19. 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)
20. Weltbank, Weltentwicklungsindikatoren für Simbabwe (<http://data.worldbank.org/country/zimbabwe>)
21. Arbeitskräftestichprobenerhebung 2011 (<http://www.zimstat.co.zw/dmdocuments/Laborforce.pdf>)
22. Mywage: Simbabwe (<http://www.mywage.org/zimbabwe/main/salary/minimum-wage-1/least-minimum-wage-figures-in-us-dollars>)
23. UNDP-Bericht über die menschliche Entwicklung, Simbabwe (<http://hdrstats.undp.org/images/explanations/ZWE.pdf>)

24. UNDP-Entwicklungsbericht (http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_EN_complete.pdf)
25. Siehe auch: Verfassung, Labour Act, Labour Relations Regulations (2003), Labour Regulations (2006), Public Service Act (1996) (Kapitel 16:04), Public Service (Public Service Joint Negotiating Council) Regulations (1997), Public Service (1998) (Formation and Recognition of Associations or Organizations) Regulations, Health Service Act (2004) (Kapitel 15:16), Health Service (2006) (Health Service Bipartite Negotiation Panel) Regulations, Labour (Declaration of Essential Services) Notice (2003), Public Order and Security Act (Chapter 11:17) (2002), Criminal Law (Codification and Reform) Act (Kapitel 9:23) (2005)
26. Verfassung von 2008, Kapitel III; Verfassung von 2013, Kapitel IV
27. Büro der Vereinten Nationen in Genf, Zimbabwe Must Respect Fundamental Freedoms In Run Up To Constitutional Reform (http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/%28httpNewsByYear_en%29/387B8F8697795B3CC1257B1F0059C155?OpenDocument)
28. Datenbank von Crisis Watch, Simbabwe ([http://www.crisisgroup.org/en/publication-type/crisis-watch/crisiswatch-database.aspx?CountryIDs=\[B104FADF-4411-45C7-BBED-5D96FD3CEFF-DJ\]#results](http://www.crisisgroup.org/en/publication-type/crisis-watch/crisiswatch-database.aspx?CountryIDs=[B104FADF-4411-45C7-BBED-5D96FD3CEFF-DJ]#results))
29. Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme, Gemeinsame Erklärung, Simbabwe (<http://www.fidh.org/JOINT-MEDIA-STATEMENT-HUMAN-RIGHTS-13046>)
30. Art. 24 (1) des Public Service Act; Public Service (Formation and Recognition of Associations or Organizations) Regulations
31. Art. 29, 52 und 54 LA
32. The Worker, ZCTU affiliates owed millions by employers (http://www.theworker.co.zw/index.php?option=com_content&view=article&id=47%3Azctu-affiliates-owed-millions-by-employers&Itemid=58)
33. Siehe beispielsweise Trust Me Security; Catiss Security, Greens Security, Cash Talk Security, Matan Security, Cobra Security, Crush Security, Lic Guard Security, Snake Bite Security, Metro Speed Security, Manifesto Security und Mjayeli Security
34. Midsec Security; Chitkem Security, Professional Security, Professional Security, Online Security, Elkwood Security, Natec Arms Security, Regency Security, Enterprise Dog Handler Unit, Reclaim Security, Vision Security, Masimba Security, Brising Security, Guardians Security, Peace Security, Portlook Security; Potherm Security und National Eye Security
35. Art. 104 LA; Public Service Act
36. Art. 31 LA
37. Art. 25 LA
38. LFS 2011
39. Beyond the Enclave. Towards A Pro-Poor and Inclusive Development Strategy for Zimbabwe, Labour and Economic Development Research Institute of Zimbabwe (http://www.ledriz.co.zw/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=7&Itemid=69)
40. Gegenüber dem IGB 2009 angegebene Mitgliederzahlen: 250.894; 2010: 241.998
41. Zuzana Brixiová, Robert Fakudze und Thierry Kangoye, Labour Markets in Swaziland: The challenge of youth unemployment, Mai 2012 (http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Knowledge/Labour%20Markets%20in%20Swaziland%20The%20Challenge%20of%20Youth%20Employment_01.pdf)
42. Weltbank, Weltentwicklungsindikatoren - Swasiland (<http://data.worldbank.org/indicator/SI.DST.10TH.10/countries/1W-SZ?display=default>)
43. Swaziland Collective Bargaining Review 2010, Labour Research Service (<http://www.lrs.org.za/docs/Swaziland%20Collective%20Bargaining%20Review%202010.pdf>)
44. Forbes, The World's Richest Royals (http://www.forbes.com/2010/07/07/richest-royals-wedding-monarch-wedding-divorce-billionaire_2.html)
45. Artikel 79 der Verfassung von 2005
46. Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit, Brief an TUCOSWA vom 16. März 2012
47. IAO CEACR 2013; IAO CFA Fall Nr. 2949
48. IRALE, Baseline Survey on the Collective Bargaining, 2013
49. Swaziland Collective Bargaining Review 2010, Labour Research Service (<http://www.lrs.org.za/docs/Swaziland%20Collective%20Bargaining%20Review%202010.pdf>)

50. IAO-Bericht des Sachverständigenausschusses, 2011 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698494)
51. IAO, Überprüfungsbericht: Guatemala (2011) S. 231-232, online abrufbar unter http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/ingles/inf_gu_ago10dic10.ing.pdf
52. MSICG, De Herodes a Pilatos: El Sistema de Justicia Laboral Guatemalteco (Nov. 2012), S. 123-24
53. Der Bericht des US-Arbeitsministeriums zu der gegen Guatemala eingereichten Beschwerde gemäß CAFTA bestätigt diese Tatsache. Siehe <http://www.dol.gov/ilab/media/reports/otla/20090116Guatemala.pdf>
54. Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. Casos de violación a los Derechos Humanos, Laborales y Sindicales en Guatemala. Caso No. 2. (2011) S. 7
55. Siehe auch Brigadas Internacionales de Paz. Impunity in Guatemala's Maquila Industry. Bulletin No. 17. Mrz. 2009) S. 7. 3, online abrufbar unter http://www.peacebrigades.org/fileadmin/user_files/projects/guatemala/files/english/0903_Boletin_17_ingles.pdf
56. Vgl. beispielsweise US-Außenministerium, Country Reports on Human Rights Practices for 2011, Burma, 2012; Institute for Human Rights and Business, Responsible Investment in Myanmar, The Human Rights Dimension, Occasional Paper Series # 1, September 2012, S. 13
57. Vgl. IAO, Folgediskussion über Myanmar, GB.316/INS/5/51 November 2012, S. 2
58. Vgl. beispielsweise Internationale Arbeitsorganisation, Bericht des Ausschusses für die Durchführung der Normen, Sondersitzung zur Prüfung der Entwicklungen in der Frage der Einhaltung des Zwangsarbeitsübereinkommens seitens der Regierung von Myanmar, 1930 (Nr. 29), Juni 2012; Human Rights Watch, Untold Miseries: Wartime Abuses and Forced Displacement in Burma's Kachin State, März 2012; The Chin Human Rights Organization, Forced Labour in Chin State and Sagaing Region: 2011-2012, 27. August 2012; Physicians for Human Rights, Bitter Wounds and Lost Dreams: Human Rights Under Assault in Karen State, Burma, August 2012; The Arakan Project, Forced Labour Still Prevails: An Overview of Forced Labour Practices in North Arakan, Burma (Nov. 2011-May 2012), Juni 2012
59. Vgl. beispielsweise Generalversammlung der Vereinten Nationen, Bericht des Sonderberichterstatters zur Menschenrechtslage in Myanmar, A/67/383, 25. September 2012
60. Vgl. beispielsweise Paung Ku and Transnational Institute, Land Grabbing in Dawei (Myanmar/Burma): a (Inter)National Human Rights Concern, 12. September 2012; Patrick Barta, Mine Protests Challenge Myanmar Reforms, Wall Street Journal, 24. September 2012; William Boot, Land Grabs Intensify as Burma 'Reform' Races Ahead of Law, The Irrawaddy, 15. Mai 2012; Aye Nai, Farmers demand compensation for land, Democratic Voice of Burma, 7. Mai 2012
61. Generalversammlung der Vereinten Nationen, Bericht des Sonderberichterstatters zur Menschenrechtslage in Myanmar, A/67/383, 25. September 2012
62. Interview: Labor, Business Must Partner for Ethical Investment in Burma, Solidarity Centre (<http://www.solidaritycenter.org/content.asp?contentid=1549>)
63. Internationale Arbeitskonferenz, 101. Sitzung, 2012, Bericht des Sachverständigenausschusses zur Überwachung der Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, S. 145
64. ILO, Mission to Fiji Aborted, 2012 (http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_189933/lang--en/index.htm)
65. ILO, Decision on the eighth item on the agenda: Latest developments in Fiji in light of the resolution of the 15th Asia-Pacific Regional Meeting (http://www.ilo.org/gb/decisions/GB316-decision/WCMS_193325/lang--en/index.htm)
66. Die einzelnen Vorwürfe, Schlussfolgerungen und Empfehlungen sind online verfügbar unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_168206.pdf Nr. 809-847
67. Die Erklärung von Juan Somavia vom 13. September 2011 ist online verfügbar unter: http://www.ilocarib.org.tt/index.php?option=com_content&view=article&id=1613:statement-on-fiji-by-ilo-director-general-juan-somavia&catid=117:news-room&Itemid=1035
68. CEACR 2010 Observation on the application of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Georgia (Ratification: 1993) and the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - Georgia (Ratification: 1999)

