

# Zwischen Recht und Realität

*Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen*



## Impressum

Bonn, November 2017

### Herausgeber:

SÜDWIND e.V. –

Institut für Ökonomie und Ökumene

Kaiserstraße 201

53113 Bonn

Tel.: +49 (0)228-763698-0

info@suedwind-institut.de

www.suedwind-institut.de

### Bankverbindung:

KD-Bank

IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77

BIC: GENODED1DKD

### Autorin:

Dr. Sabine Ferenschild

### Redaktion und Korrektur:

Laura Hake, Vera Schumacher

**V.i.S.d.P.:** Martina Schaub

### Gestaltung und Satz:

www.pinger-edn.de

### Druck und Verarbeitung:

Brandt GmbH, Bonn,

gedruckt auf Recycling-Papier

### Titelfoto:

Solidarity Center/Sifat Sharmin

Amita/Flickr.com

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein SÜDWIND e.V. verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, durch den Evangelischen Kirchenverband Köln und Region sowie die Evangelische Kirche im Rheinland.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL  
im Auftrag des



## Inhalt

|          |                                                                                                                                  |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einführung</b>                                                                                                                | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Entwicklungs des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen</b>                                               | <b>6</b>  |
| 2.1      | Die Vorgeschichte der Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen                                           | 7         |
| 2.2      | Das Recht, eine Gewerkschaft zu bilden                                                                                           | 8         |
| 2.2.1    | Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (Nr. 87, 1948)                                 | 8         |
| 2.2.2    | Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (Nr. 98, 1949) | 11        |
| 2.2.3    | Weitere Übereinkommen und Umsetzung                                                                                              | 12        |
| 2.2.4    | Das Aufsichtssystem                                                                                                              |           |
| <b>3</b> | <b>Realität des Vereinigungsrechts - Fallbeispiele</b>                                                                           | <b>14</b> |
| 3.1      | China                                                                                                                            | 16        |
| 3.1.1    | Vereinigungsfreiheit                                                                                                             | 16        |
| 3.1.2    | Kollektivverhandlungen                                                                                                           | 17        |
| 3.1.3    | Schutz für ArbeitnehmervertreterInnen                                                                                            | 17        |
| 3.1.4    | Realität                                                                                                                         | 17        |
| 3.2      | Bangladesch                                                                                                                      | 19        |
| 3.2.1    | Vereinigungsfreiheit                                                                                                             | 19        |
| 3.2.2    | Kollektivverhandlungen                                                                                                           | 20        |
| 3.2.3    | Schutz für ArbeitnehmervertreterInnen                                                                                            | 20        |
| 3.2.4    | Realität                                                                                                                         | 20        |
| <b>4</b> | <b>Zusammenfassung und Ausblick</b>                                                                                              | <b>23</b> |
| <b>5</b> | <b>Literatur</b>                                                                                                                 | <b>25</b> |

Gefördert durch:



## Abkürzungsverzeichnis

|            |                                                                                                                                                                                                  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACFTU/ACGB | All China Federation of Trade Unions / All-Chinesischer Gewerkschaftsbund                                                                                                                        |
| BDA        | Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände                                                                                                                                                  |
| CEACR      | Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations / Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (kurz: Sachverständigenausschuss) |
| CFA        | Committee on Freedom of Association / Ausschuss für Vereinigungsfreiheit                                                                                                                         |
| DGB        | Deutscher Gewerkschaftsbund                                                                                                                                                                      |
| DTAV       | Deutscher Textilarbeiterverband                                                                                                                                                                  |
| EPZ        | Export Processing Zone / Freie Exportzone                                                                                                                                                        |
| ETI        | Ethical Trading Initiative / (Britische) Initiative für Ethischen Handel                                                                                                                         |
| EURATEX    | The European Apparel and Textile Confederation / Europäischer Bekleidungs- und Textilverband                                                                                                     |
| GLU        | Global Labour University / Globale Arbeitsuniversität                                                                                                                                            |
| GTB        | Gewerkschaft Textil-Bekleidung                                                                                                                                                                   |
| IAK        | Internationale Arbeitskonferenz                                                                                                                                                                  |
| IGB        | Internationaler Gewerkschaftsbund                                                                                                                                                                |
| ILC        | International Labor Conference / Internationale Arbeitskonferenz                                                                                                                                 |
| ILO        | International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation                                                                                                                           |
| WPC        | Workers' Participation Committee / Arbeiterbeteiligungskomitee                                                                                                                                   |
| WWC        | Workers' Welfare Committee / Arbeiterwohlfahrtskomitee                                                                                                                                           |

## 1 Einführung

Was wäre, wenn die 400 Arbeiterinnen der Ole Wolff-Fabrik in China im Jahr 2006 erfolgreich eine Betriebsgewerkschaft hätten gründen können? Hätten sie dann heute sichere Arbeitsverträge und müssten keine exzessiven Überstunden mehr leisten? Statt die Gründung der Betriebsgewerkschaft zu akzeptieren, wählte das dänische Ole Wolff-Unternehmen einen für sie bequemeren Weg: Sie verlagerten ihre Tochterfirma in eine andere chinesische Provinz (vgl. Ferenschild 2012: 38).

Was wäre gewesen, wenn die ArbeiterInnen, die im Rana Plaza-Gebäude in Dhaka / Bangladesch arbeiteten, im April des Jahres 2013 über frei gewählte betriebliche Interessenvertretungen verfügt hätten? Wenn sie sich organisiert hätten, um dann mit einer Stimme zu sprechen? Sie hätten kollektiv das Betreten des Gebäudes am 24. April 2013 verweigern können. Natürlich hätten auch gewählte und gewerkschaftlich geschulte ArbeitervertreterInnen die Lage falsch einschätzen oder sich unter Druck setzen lassen können. Dennoch hätte eine größere Chance bestanden, dass die Sicher-

heit der Beschäftigten wichtiger gewesen wäre als das Geschäftsinteresse der Firmeninhaber.

Was wäre gewesen, wenn in der bangladeschischen Textilfirma Multifabs Ltd., in der am 03. Juli 2017 elf ArbeiterInnen bei einer Heizkessel-Explosion ums Leben kamen, eine Betriebsgewerkschaft etabliert gewesen wäre? Die Untersuchung der Heizkessel gehörte nicht zum Programm des Bangladesch Accords, das nach dem Einsturz von Rana Plaza die Sicherheit von Tausenden Textilfabriken in Bangladesch untersuchte. Aber vielleicht hätte die permanente Aufmerksamkeit einer funktionsfähigen Betriebsgewerkschaft in diesem Fall Leben retten können (vgl. IndustriAll 2017: o.p.).

„Was wäre wenn ...“-Fragen kann man zwar nicht befriedigend beantworten, man kann aus ihnen aber für die Zukunft lernen. Für die Textil- und Bekleidungsfirmen in Bangladesch müsste das u.a. bedeuten, ihre Beschäftigten zur Wahl von Interessenvertretungen zu ermuntern und mit diesen gewählten VertreterInnen dann über die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen

und über die Sicherheit am Arbeitsplatz im Besonderen zu verhandeln. Vor einem potentiellen nächsten Rana Plaza sind dafür noch erhebliche Schritte nötig.

Doch nicht nur für die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist die (theoretische und praktische) Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten ein substanzieller Schritt. Auch für den Kampf um höhere Löhne oder die Reduzierung der regulären Arbeitszeit ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit zentral. Ein gutes, heute (fast) in Vergessenheit geratenes Beispiel dafür ist der 22 Wochen andauernde Kampf sächsischer TextilarbeiterInnen um die Einführung des Zehnstudentages in den Jahren 1903 und 1904.

## Der Arbeitskampf von Crimmitschau

Nach langjährigen, erfolglosen Bemühungen um die Einführung des Zehnstundentages traten rund 600 TextilarbeiterInnen aus fünf Textilfabriken in der sächsischen Textilstadt Crimmitschau am 7. August 1903 in den Streik. Zu Beginn dieses Streiks konnte niemand ahnen, dass aus dieser gut geplanten, begrenzten Aktion ein Flächenbrand entstehen sollte: Dieser führte zur Aussperrung von vielen Tausend ArbeiterInnen aus den Crimmitschauer Textilfabriken, zu einer enormen Solidarisierung mit den ausgesperrten TextilarbeiterInnen überall im damaligen deutschen Kaiserreich und zu Spenden zu deren Lebensunterhalt in Millionenhöhe. Als die Aussperrung schließlich Ende Oktober 1903 beendet wurde, setzten Tausende ArbeiterInnen den Streik fort, angeführt von einem Streikkomitee und vom Deutschen Textilarbeiterverband. Den andauernden Streik bekämpften nicht nur die Arbeitgeber mit dem Einsatz von Streikbrechern. Der Staat unterstützte die Arbeitgeberseite, indem er u.a. bereits am 23. August 1903 „alles längere Stehenbleiben, Umherziehen und jede Ansammlung“ verbot – mit dem Hinweis, dass damit auch „das sogenannte Streikpostenstehen“ verboten sei (vgl. Hauptvorstand des DTAV 1928: 188). Nach 22 Streikwochen forderte die Streikleitung Mitte Januar 1904 angesichts der fehlenden Erfolgsaussichten und der immer schwieriger werdenden Lage der Streikenden alle ArbeiterInnen dazu auf, den Streik abzubrechen und die Arbeit bedingungslos wiederaufzunehmen (vgl. a.a.O.: 102).

Obwohl der Arbeitskampf von Crimmitschau also mit einer „schweren Niederlage der Streikenden bzw. Ausgesperrten“ (Schneider 1989: 105) endete, so ist er doch unter mehreren Aspekten von Bedeutung für die weitere Entwicklung der ArbeiterInnen-Bewegung, für die Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 1919, für die Verankerung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen im internationalen Arbeitsrecht sowie für unser heutiges Lernen aus der Vergangenheit.

# Wettbewerbsauswertung der Nullfehlerproduktion

Name Weberei

Monat:

| Name        | gewebte<br>Meter | Fehlerpunkte<br>gesamt | o FP |
|-------------|------------------|------------------------|------|
| FEUERENBERG | 1678             | 10                     | 0    |
| BORGES      | 1678             | 10                     | 0    |
| HOLKE       | 1678             | 10                     | 0    |

Arbeitsstafel im Textilmuseum Crimmitschau,  
Foto: tin.G/Flickr.com

## Mobilisierung und Beteiligung der Betroffenen

Nicht nur unter den Streikenden, sondern auch in Streikkomitee waren Frauen in erheblichem Ausmaß präsent: Mehr als die Hälfte der Streikenden waren Frauen, entsprechend ihres Anteils unter den TextilarbeiterInnen. Sie nahmen ihre Kinder mit, wenn sie als Streikposten Dienst hatten und konnten unter dem Vorwand des Familienspaziergangs das o.g. Verbot des Streikposten-Stehens unterwandern (vgl. Baader 1979: 93). Im 29-köpfigen Streikkomitee waren mit den Weberinnen Anna Gerhardt, Klara Häber, Anna Meyer und Selma Benndorf, der Aufsteckerin Helene Bankwitz sowie der Näherin Klara Schmiedl sechs Frauen vertreten. Der Historiker Michael Schneider (1989: 105) spricht davon, dass sich in Crimmitschau Arbeiterinnen erstmals in großem Umfang an einem Streik beteiligt hätten.



*Arbeiterinnen in Grimmitschau 1904, die für den Zehnstundentag kämpften, Foto: Wikimedia Commons*

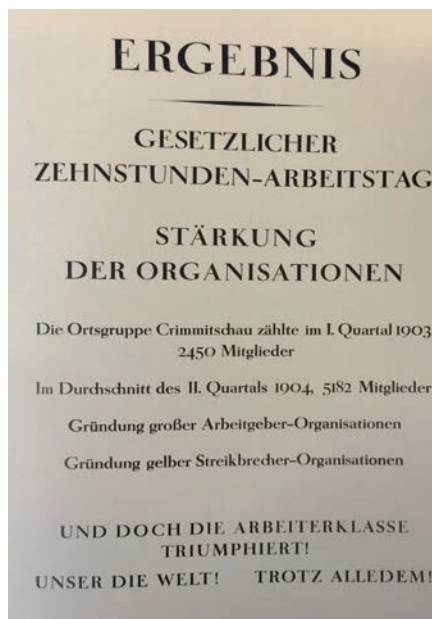
## Strategien der Arbeitgeberseite

Der Arbeitskampf von Crimmitschau beschleunigte den Prozess der Organisierung der Arbeitgeberseite: Die Crimmitschauer Textilfabrikanten erhielten schon während des Arbeitskampfs finanzielle und politische Unterstützung durch den Zentralverband Deutscher Industrieller. Sonst hätte so mancher Fabrikant die Dauer des Streiks ökonomisch vermutlich nicht überlebt. Nach dem Arbeitskampf legten die Arbeitgeber schwarze Listen mit unliebsamen ArbeiterInnen an. Rund 500 ArbeiterInnen mussten deshalb mit ihren Familien Crimmitschau verlassen und zum Teil bis in das westdeutsche Aachen ziehen, um Arbeit zu finden. Beschäftigte wurden außerdem gedrängt, die Gewerkschaft zu verlassen und sich „gelben“ (= unternehmensfreundlichen) Werkvereinen anzuschließen. So sollten die Betriebe dauerhaft frei von unabhängigen Gewerkschaften gehalten werden. Auch die Gründung des „Vereins Deutscher Arbeitgeberverbände“, dem Vorläufer der „Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände“ (BDA), im Sommer 1904 lässt sich auf die Lehren aus dem Crimmitschauer Arbeitskampf zurückführen (vgl. GTB 1991: 56; BDA 2017: 4ff.).

Der Streik endete zwar mit einer Niederlage für die Streikenden, aber er beendete nicht den Kampf für eine Verkürzung der Arbeitszeit. Die Gewerkschaften setzten in den Folgejahren zunehmend auf einen Ausbau des gesetzlichen Arbeitsschutzes, erreichten aber vor dem Ersten Weltkrieg (1914-18) lediglich die gesetzliche Reduzierung der Arbeitszeit für Kinder, Jugendliche und Frauen, keine allgemeine Arbeitszeit-Regulierung (vgl. Schneider 1989: 113). Aufgrund der zahlreichen Arbeitskämpfe für einen Zehnstundentag hatte sich dieser bis 1914 allerdings faktisch weitgehend durchgesetzt (vgl. a.a.O.: 506).

## Stärkung gewerkschaftlicher Organisationen

Die Mitgliedschaft in der Ortsgruppe Crimmitschau des Deutschen Textilarbeiterverbandes verdoppelte sich durch den Streik: Von 2.450 Mitgliedern im ersten Quartal 1903 wuchs die Mitgliedschaft auf 5.182 Mitglieder im zweiten Quartal 1904, im ganzen Reich stieg die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder um rund 200.000 Mitglieder an (vgl. a.a.O.: 494). Die Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationen war ein wichtiger Effekt der zahlreichen Arbeitskämpfe der Vorkriegszeit. Da es gerade die Gewerkschaften waren, die sich für die Schaffung eines internationalen Arbeitsrechts und einer entsprechenden Organisation einsetzten, trug deren wachsende Stärke schließlich zur Gründung der ILO nach dem Ersten Weltkrieg bei (vgl. Ferenschild 2017: 5ff.).



*Stärkung gewerkschaftlicher Organisation, Foto: eigene Anfertigung nach: Hauptvorstand des DTAV (1928)*

Die Erfahrung aus Crimmitschau und anderen Arbeitskämpfen, dass der Staat die Arbeitgeber bei der Eindämmung und Behinderung von Streiks unterstützt, trug dazu bei, dass die Forderung nach einem international verankerten Recht auf Vereinigungsfreiheit, das auch das Streikrecht einschließt, lauter wurde. Es sollte allerdings noch weitere Jahrzehnte dauern, bis dieses Recht schließlich in Form eines ILO-Übereinkommens angenommen wurde. International verbrieftes Vereinigungsrecht, in nationale Gesetze umgesetzt, schützt und stärkt die Organisationen der Beschäftigten – so die Hoffnung.

Doch hat sich diese Hoffnung bestätigt? Wie viel trägt das ILO-Recht zum Schutz und zur Stärkung der Arbeitnehmerorganisationen bei? Dieser Frage soll im Folgenden nachgegangen werden. Dafür stellt die vorliegende Studie zunächst die Entwicklung und die Inhalte der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen dar (Kap. 2) und schaut auf zwei Fallbeispiele aus der Textil- und Bekleidungsindustrie in asiatischen Produktionsländern (Kap. 3). In einem abschließenden Ausblick versucht sie, die Bedeutung und Wirkung von Vereinigungsfreiheit angesichts globaler Wertschöpfungsketten zu reflektieren (Kap. 4).

## 2 Entwicklung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die verheerenden Erfahrungen des Ersten Weltkriegs brachten für viele Rechte, für die die Gewerkschaften Jahrzehnte gestritten hatten, den Durchbruch. In der Verfassung der ILO, Bestandteil des Friedensvertrags von Versailles (1919), wurden Grundsätze formuliert, „die alle industriellen Gemeinschaften zu befolgen sich bemühen sollen“. Zu diesen gehören:

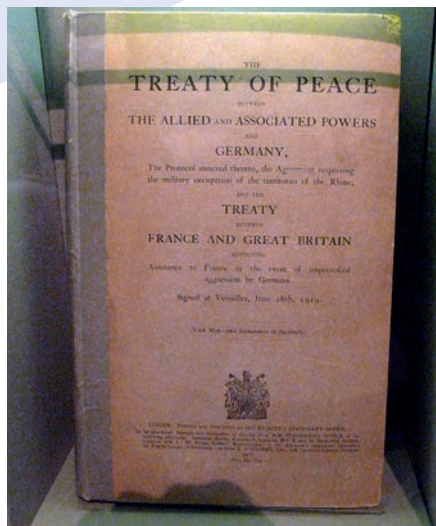
„(...) 2. das Recht des Zusammenschlusses zu allen nicht dem Gesetz zuwiderlaufenden Zwecken sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber;

3. die Bezahlung der Arbeiter mit einem Lohne, der ihnen eine nach der Auffassung ihrer Zeit und ihres Landes angemessene Lebensführung ermöglicht;

4. Annahme des Achtstundentags oder der 48-Stunden-Woche als zu erstrebendes Ziel überall da, wo es noch nicht erreicht ist; (...)“

(Friedensvertrag von Versailles 1919, Art. 427)

Der Versailler Friedensvertrag von 1919, Foto: Ashwin Kumar/Flickr.com



Der Bruch zur Vorkriegsgeschichte ist eindeutig: Plötzlich bestand international ein historisches Fenster, dass die Verankerung von Vereinigungsfreiheit, angemessenen Löhnen und des Achtstundentags in einem neu aufzubauenden internationalen Arbeitsrecht möglich erscheinen ließ (s. Kap. 2.1).<sup>1</sup> In mehreren Übereinkommen, von denen zwei (Nr. 87 und Nr. 98) die grundlegenden sind, wurde nach dem zweiten Weltkrieg das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verankert und ausgebaut (s. Kap. 2.2).

Die besondere Bedeutung der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 wird auch dadurch unterstrichen, dass die ILO bereits kurz nach Annahme der Übereinkommen ein eigenes Aufsichtssystem eingeführt hat, mit dem die Umsetzung der Übereinkommen begleitet und kontrolliert wird (s. Kap. 2.3). Die Übereinkommen und das damit verbundene Aufsichtssystem spielten in den folgenden Dekaden in mehreren welthistorisch bedeutenden Konflikten eine Rolle:

- Nach dem Militärputsch in Chile 1973 wurde die Pinochet-Regierung schwerer Menschenrechtsverletzungen, einschließlich der Verletzung von Gewerkschaftsrechten, angeklagt. Dies führte zu einer Untersuchungskommission der ILO in den Jahren 1974 und 1975. Die ILO war damals die einzige internationale Organisation, der das Pinochet-Regime erlaubte, die Klagen über Menschenrechtsverletzungen im Land zu untersuchen. Die Untersuchungskommission und der folgende Follow up-Prozess durch den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der ILO trug dazu bei, dass im Jahr 1979 das Recht auf Vereinigungsfreiheit in Chile wiederhergestellt wurde – auch wenn es bis zur Demokratisierung noch sehr lange dauerte (vgl. Rodgers 2009: 50).
- Knapp zehn Jahre später (1988) reichte der südafrikanische Gewerkschaftskongress eine Klage aufgrund schwerer Verletzungen von Gewerkschaftsrechten im damaligen Apartheidsystem Südafrikas ein. Da Südafrika bereits im Jahr 1966 wegen des Apartheidsystems in der Kritik stand und die ILO daraufhin verlassen hatte, wurde die Gewerkschaftsklage an den Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC) der Vereinten Nationen gerichtet. Die südafrikanische Regierung stimmte – obwohl nicht Mitglied der ILO – einer Untersuchungskommission der ILO im Jahr 1991 zu. Der Kommissionsbericht vom Mai 1992 enthielt eine detaillierte Untersuchung sowohl zur Situation von Gewerkschaften und kollektiven Arbeitsrechten in Südafrika als auch zur Lage der ArbeiterInnen und Territorien, die das Arbeitsrecht des Apartheidsstaates ausgeschlossen hatte, und sprach Empfehlungen aus. Nach dem Ende der Apartheid und den ersten freien Wahlen im April 1994 trat Südafrika der ILO wieder bei, erhielt auf der Basis des Untersuchungsberichts technische Unterstützung

<sup>1</sup> Einen guten Überblick über die politischen Kämpfe um die Arbeitszeitregelungen im 19. und 20. Jahrhundert in Deutschland vermittelt Schneider (1984).



*Beginn der Untersuchungs-  
kommission zu Südafrika im  
Jahr 1991, Foto: ILO*

und nahm im Jahr 1995 ein neues Arbeitsgesetz an. Im Jahr 1996 schließlich ratifizierte Südafrika die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 und hatte fast alle Empfehlungen der Untersuchungskommission umgesetzt (vgl. Rodgers 2009: 50ff.).

Beide Beispiele zeigen, dass die ILO im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen mit ihrem Aufsichtsverfahren zu-

gunsten der Beschäftigten und demokratischer Prozesse eingreifen und diese positiv beeinflussen konnte. Eine vertiefte Kenntnis der Übereinkommen wie auch der Aufsichtsmechanismen kann deshalb auch für die Zivilgesellschaft hilfreich sein, die in Kooperation mit Gewerkschaften dieses Instrumentarium nutzen kann.

## ► 2.1 Die Vorgeschichte der Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die intensive Vorarbeit durch die Internationale Gewerkschaftsbewegung während der Kriegsjahre war elementar für die Verankerung der Vereinigungsfreiheit in der ILO-Verfassung: Bei der Internationalen Gewerkschaftskonferenz von Leeds (Großbritannien) im Jahr 1916 wurde eine lange Forderungsliste für die Nachkriegszeit angenommen, die u.a. die Vereinigungsfreiheit, eine Begrenzung der Arbeitszeit, ein Mindestalter von 14 Jahren, ein Nachtarbeitsverbot für Frauen, soziale Sicherheit, Arbeitsinspektionen und die Gründung eines Internationalen Arbeitsbüros forderte (vgl. Rodgers u.a. 2009: 46). In Artikel 427 des Versailler Friedensvertrags fand sich die Forderung nach Vereinigungsfreiheit dann in dem Grundsatz wieder, dass die Arbeitnehmer- wie die Arbeitgeberseite „das Recht des Zusammenschlusses zu allen nicht dem Gesetz zuwiderlaufenden Zwecken“ (engl.: „for all lawful purposes“) habe.

Doch war diese Formulierung aus gewerkschaftlicher Sicht nur ein halber Erfolg: Denn was war darunter zu verstehen, dass keine „dem Gesetz zuwiderlaufenden

Zwecke“ verfolgt werden sollten? Wer hatte das Recht, das zu definieren und zu entscheiden? Musste es nicht vielmehr darum gehen, alle Gesetze, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit behinderten, zu ändern oder abzuschaffen? Es war also klar, dass dieser allgemeine Grundsatz noch näher ausformuliert werden musste. Doch da u.a. über die Bedeutung der Formulierung „for all lawful purposes“ bei den Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz in den 1920er Jahren zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite heftig gestritten wurde, wurde die Beschäftigung mit der Vereinigungsfreiheit von der Agenda genommen und auf später vertagt – woraus dann die Phase nach dem Zweiten Weltkrieg wurde (vgl. Rodgers et.al. 2009: 47).

Erst mit der „Erklärung von Philadelphia“, dem zweiten Grundlagendokument der ILO (1944 als Anlage zur Verfassung angenommen), wurden die Vereinigungsfreiheit und „die tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen“ (Art. Ib und Art. IIIe) als zentrale Ziele der ILO bestätigt. In der Formulierung

tauchte nun die umstrittene Rede von den „nicht dem Gesetz zuwiderlaufenden Zwecken“ nicht mehr auf. Und auch die (von Arbeitnehmerseite abgelehnte) Forderung der Arbeitgeberseite, die Formulierung „des Rechts sich zusammenzuschließen“ zu ergänzen um die Formulierung „des Rechts sich nicht zusam-

menzuschließen“, erhob die Arbeitgeberseite in der unmittelbaren Nachkriegszeit nicht mehr (vgl. Rodgers 2009: 48). Damit war der Weg frei für die Annahme von zwei Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, die seit 1998 zu den sog. Kernarbeitsnormen gezählt werden.

## ► 2.2 Das Recht, eine Gewerkschaft zu bilden

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gehört zu den zentralen internationalen Arbeitsstandards. Es ist vor allem in den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 aus den Jahren 1948 bzw. 1949 verankert, die in den Jahren 2018 bzw. 2019 ihren 70. Jahrestag feiern. Neben diesen zwei Übereinkommen hat die ILO noch weitere relevante Übereinkommen verabschiedet, die Regeln für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen formulieren und die Umsetzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen näher definieren (s.u.).

Da Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zu den Kernarbeitsnormen zählen, sind alle ILO-Mitgliedsstaaten seit der 1998er Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit dazu verpflichtet, jährliche Berichte über die Lage in ihrem Land in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Gleichstellung sowie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bei der ILO einzureichen – unabhängig davon, ob die Mitgliedsstaaten die entsprechende Kernarbeitsnorm ratifiziert haben. Diese zusätzliche Berichtspflicht unterstreicht die besondere, herausgehobene Stellung der acht Kernarbeitsnormen.

### 2.2.1 Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (Nr. 87, 1948)

Die 31. Jahrestagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die 1948 in San Francisco tagte, nahm das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (Nr. 87) an.

Es regelt in mehreren Artikeln:

- die Pflicht der Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, die Bestimmungen des Übereinkommens anzuwenden (Art. 1 und Art. 8.2)
- das Recht der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, sich zu organisieren (Art. 2), ihre Tätigkeiten frei und ohne Einschränkung durch Behörden auszuüben und dabei nicht gegen Gesetze zu verstoßen (Art. 3 und Art. 8.1) und sich auf nationaler und inter-

nationaler Ebene zu Verbänden zusammenzuschließen (Art. 5 und 6);

- das Verbot der zeitweiligen oder dauerhaften Auflösung der Organisationen auf dem Verwaltungsweg (Art. 4);
- die Möglichkeit für die Organisationen, die Rechtspersönlichkeit im jeweiligen Staat zu erhalten, ohne in der Ausübung ihrer Tätigkeit behindert zu werden (Art. 7);
- die Freiheit der Staaten, das Übereinkommen auf Heer und Polizei anzuwenden (Art. 9);
- dass sich die Vereinigungsfreiheit auf alle Organisationen bezieht, „welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.“ (Art. 10);
- die Pflicht der Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, alle notwendigen Maßnahmen zur freien Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit zu treffen (Art. 11).



*Das Übereinkommen Nr. 87 regelt u.a. das Recht der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, sich zu organisieren und sich auf nationaler und internationaler Ebene zu Verbänden zusammenzuschließen, Foto: Bidar Karnataka/Flickr.com*

Das Übereinkommen Nr. 87 trat am 04. Juli 1950 in Kraft und zählt seit dem Jahr 1998 zu den sogenannten „Kernarbeitsnormen“, die auch als grundlegende Menschenrechte bei der Arbeit bezeichnet werden. Trotz dieser bedeutenden Stellung innerhalb des Kanons der ILO-Übereinkommen haben es nicht alle der 187 ILO-Mitgliedsstaaten, sondern lediglich 154 ratifiziert. Dies ist die niedrigste Ratifizierungsquote unter allen acht Kernarbeitsnormen. Zu den Ratifizierungsverweigerern gehören zahlreiche für die Weltwirtschaft bedeutende Staaten (s. Kasten). In fünf dieser Staaten (Brasilien, China, Indien, Iran, USA) lebt etwa die Hälfte der gesamten Erwerbsbevölkerung der ILO-Mitgliedsstaaten. Vier dieser Staaten (Brasilien, China, Indien, USA) zählen zu den wichtigen Industrieländern, die aufgrund ihrer ökonomischen Bedeutung zu den ständigen Mitgliedern des ILO-Verwaltungsrates gehören (vgl. IAK 2008: 6).

Unter diesen Staaten sind die Vereinigten Staaten besonders interessant: Die US-Delegierten bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1948 stimmten der Annahme des Übereinkommens Nr. 87 zu. Die US-Regierung legte das Übereinkommen im August 1949 dem US-Senat vor - mit der Anmerkung, dass die Ratifizierung keine Anpassungen im US-Recht nötig machen würde, da das Recht auf Vereinigungsfreiheit bereits in der US-Verfassung grundgelegt sei. Seitdem liegt das Übereinkommen Nr. 87 (mit Stand Mai 2017) immer noch beim Senat und ist nicht ratifiziert worden. Damit ist Übereinkommen Nr. 87 der internationale Vertrag, der im US-Senat am längsten „auf Halde“ liegt und laut Steve Charnovitz, US-amerikanischer Jura-Professor und früherer Mitarbeiter im US-Arbeitsministerium, so etwas wie „unberührbar“ geworden. Charnovitz merkt zugleich an, dass die USA durch ihre Haltung der Nicht-Ratifizierung international massiv an Glaubwürdigkeit verlieren (vgl. Charnovitz 2008: 3ff; US Department of State 2017: o.p.).

### Staaten, die Übereinkommen Nr. 87 nicht ratifiziert haben (in alphabetischer Reihenfolge)

Afghanistan, Bahrain, Brasilien, Brunei Darussalam, China, Cookinseln, Guinea-Bissau, Indien, Iran, Irak, Jordanien, Katar, Kenia, Süd-Korea, Laos, Libanon, Malaysia, Marshallinseln, Marokko, Nepal, Neuseeland, Oman, Palau, Saudi-Arabien, Singapur, Süd-Sudan, Thailand, Tonga, Tuvalu, USA, Vereinte Arabische Emirate, Vietnam

Quelle: ILO



Im Juni 2017 hat Indien die beiden Kernarbeitsnormen zur Abschaffung von Kinderarbeit unterzeichnet, bisher aber nicht das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, Foto: Crozet/Pouteau/ILO/Flickr.com

### Enthält Übereinkommen Nr. 87 das Recht auf Streik?

Übereinkommen Nr. 87 erwähnt nicht explizit das Streikrecht. Die Auslegung, dass dieses Übereinkommen implizit ein Streikrecht beinhaltet, stützt sich aber auf den oben schon erwähnten Artikel 3 des Übereinkommens, der im Wortlaut heißt:

„1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.“

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.“

Die gängige Rechtsinterpretation dieses Artikels erkennt ausdrücklich an, dass in diesem Artikel das Streikrecht enthalten ist. Diese Anerkennung zieht sich insbesondere durch die umfassende Einzelfall-Rechtsprechung des ILO-Ausschusses für Vereinigungsfreiheit, ist aber auch Bestandteil des Wirtschafts- und Sozialpakts der Vereinten Nationen sowie in der Gesetzgebung und in vielen Verfassungen von ILO-Mitgliedsstaaten enthalten. Auch ein Blick auf ein anderes Rechtsinstrument der ILO, die Empfehlung betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren (1951,

Nr. 92), die nur wenige Jahre nach den beiden Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen angenommen wurde, enthält im siebten Artikel einen expliziten Bezug zum Streikrecht. Dort heißt es: „Keine Bestimmung dieser Empfehlung darf so ausgelegt werden, als ob sie das Streikrecht irgendwie beschränke.“ Dieser Artikel macht vor allem dann Sinn, wenn das allgemeine Verständnis damals davon ausgegangen ist, dass in dem zuvor angenommenen Übereinkommen Nr. 87 ein Streikrecht enthalten ist.

Dennoch wird es spätestens seit dem Jahr 2012 von Arbeitgeberseite massiv in Zweifel gezogen (vgl. ILC 2012: 46ff.): Die Arbeitgeberseite bestreitet, dass aus dem Übereinkommen ein Streikrecht abgeleitet werden könne. Damit interpretiert sie das Übereinkommen anders als der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit. Dieser leitet aus dem Übereinkommen nicht nur das Recht auf Streiks aus betriebsbedingten Anlässen ab, sondern auch Streiks aus politischen Gründen, insofern die Wirtschafts- und Sozialpolitik des betreffenden Staates die Interessen der Beschäftigten berühre, oder Streiks aus „Sympathie-Gründen“, wenn legale Streiks u.a. von MitarbeiterInnen des eigenen Konzerns in anderen Ländern unterstützt werden sollen (vgl. ILC 2012: 51). Der ehemalige Vorsitzende des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit, Paul F. van der Heijden,

betont, dass auch der Sachverständigenausschuss der ILO ein solch breites Verständnis des Streikrechts hätte – anders als nationale Regierungen in der Regel (vgl. van der Heijden 2013: 1). Er vermutet, dass der Zeitpunkt der Offensive der Arbeitgeberseite gegen das Streikrecht auch mit der wachsenden Bedeutung des ILO-Rechts bzw. der Kernarbeitsnormen zu tun hat, die diese durch die Aufnahme in das sog. „soft law“ der UN-Leitlinien für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sowie der OECD-Leitlinien für Multinationale Konzerne erfahren haben. Beide Instrumente, die Leitlinien von UN und OECD, richten sich direkt an Unternehmen, während das ILO-Recht die Mitgliedsstaaten bindet (vgl. a.a.O.: 3).

Für die dreigliedrige Struktur der ILO sowie für die Autorität ihres Aufsichtssystems, zu dem das Komitee für Vereinigungsfreiheit gehört, bedeutet dieser seit Jahren anhaltende Zwist zwischen Arbeitgeber- und Ar-



*Streikrecht mit langer Tradition:  
Der Streik der Kohlearbeiter 1892/1893,  
Foto: Paul Reckless/Flickr.com und Streiken-  
de im Sozial- und Erziehungsdienst 2015,  
Foto: Jonas Priester/Flickr.com*



beitnehmerseite in einer so zentralen Frage wie dem Streikrecht eine Zerreißprobe (s. hierzu auch Kap. 4). Im Jahr 2015 wurde der offene Zwist zwar oberflächlich mit einer gemeinsamen Stellungnahme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beigelegt. Dennoch scheinen die kontroversen Fragen nicht wirklich geklärt zu sein. Darauf verweist auch eine Anmerkung der Arbeitgebervertretung im Konferenzausschuss im Juni 2017: Die Arbeitgeberseite erklärt darin, dass sie nicht mit der Art und Weise übereinstimmt, in der der Sachverständigenausschuss das Streikrecht behandelt (vgl. ILC 2017: 10).



Tagung der Arbeitgebergruppe bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2017, Foto: Crozet/Pouteau/ILO/Flickr.com

### 2.2.2 Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (Nr. 98, 1949)

Die Internationale Arbeitskonferenz des Jahres 1948 nahm für die Agenda der Konferenz des Folgejahres einen Tagesordnungspunkt zu Kollektivverhandlungen auf, aus dem sich dann als Ergänzung des Übereinkommens Nr. 87 das „Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen“ (Nr. 98) entwickelte, das im Jahr 1949 von der 32. Internationalen Arbeitskonferenz in Genf angenommen wurde.

Das Übereinkommen legt fest:

- den Schutz der Beschäftigten vor allen Maßnahmen, die gegen ihre gewerkschaftliche Betätigung gerichtet sind (Art. 1);
- den Schutz der Organisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gegen Einmischung der anderen Seite, worunter insbesondere die Gründung von Arbeitnehmerorganisationen durch die Arbeitgeber zu verstehen ist oder die finanzielle bzw. anderweitige Unterstützung von Arbeitnehmerorganisationen durch die Arbeitgeber, um Einfluss auszuüben (Art. 2);
- wo nötig die Schaffung von Einrichtungen, die an die jeweiligen Landesverhältnisse angepasst sind, um die Bestimmungen von Art. 1 und 2 zu gewährleisten (Art. 3) sowie die Entwicklung und Anwendung von Verfahren, damit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen „freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können“ (Art. 4);
- die Freiheit der Staaten, das Übereinkommen auf Heer und Polizei anzuwenden (Art. 5), und dass Beamte von den Bestimmungen des Übereinkommens nicht berührt sind, es für sie aber zugleich auch nicht nachteilig ausgelegt werden darf (Art. 6);
- formelle Bestimmungen zur Ratifizierung, zum Gültigkeitsbereich und zur Berichterstattung (Art. 7-16).



Staaten können frei entscheiden, ob sie die Übereinkommen auch auf Polizei und Heer anwenden, Foto: Luc Forsyth/Flickr.com

Das Übereinkommen Nr. 98 trat am 18. Juli 1951 in Kraft und zählt seit dem Jahr 1998 zu den Kernarbeitsnormen. Trotz dieser bedeutenden Stellung innerhalb des Kanons der ILO-Übereinkommen haben es 22 der 187 ILO-Mitgliedsstaaten nicht ratifiziert. Nur Übereinkommen Nr. 87 weist eine noch niedrigere Ratifizierungsquote unter den acht Kernarbeitsnormen auf. Zu den Ratifizierungsverweigerern gehören für die Weltwirtschaft bedeutende Staaten wie China, Indien, Iran, Süd-Korea, Mexiko oder die USA (s. Kasten). Drei dieser Staaten (China, Indien, USA) zählen zu den wichtigen Industrieländern, die aufgrund ihrer ökonomischen Bedeutung zu den ständigen Mitgliedern des ILO-Verwaltungsrates gehören (vgl. IAK 2008: 6).

#### Staaten, die Übereinkommen Nr. 98 nicht ratifiziert haben (in alphabetischer Reihenfolge)

Afghanistan, Bahrain, Brunei Darussalam, China, Cookinseln, Indien, Iran, Katar, Süd-Korea, Laos, Marshallinseln, Mexiko, Myanmar, Oman, Palau, Saudi-Arabien, Thailand, Tonga, Tuvalu, USA, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam.

Quelle: ILO

### 2.2.3 Weitere Übereinkommen und Umsetzung

Die grundlegenden Bestimmungen der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 wurden in mehreren Übereinkommen und Empfehlungen weiterbearbeitet, entfaltet und spezifiziert. Zu diesen gehören

- das Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (Nr. 135, 1971), das in Artikel 5 spezielle Ausführungen zum Verhältnis von Arbeitnehmervertretungen und gewerkschaftlichen VertreterInnen bietet: „Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern.“ Die Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (Nr. 143, 1971) führt die Inhalte des Übereinkommens weiter aus.
- das Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen (Nr. 154, 1981), das die Notwendigkeit formuliert, „größere Anstrengungen“ zur Verwirklichung der Ziele zu unternehmen, die in den beiden oben genannten Kernarbeitsnormen formuliert sind. Es enthält verschiedene Maßnahmen zur Förderung freier und freiwilliger Kollektivverhandlungen. Ergänzt wird es durch die Empfehlung betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen (Nr. 163, 1981), die u.a. in Art. 4 betont, dass die Staaten Maßnahmen ergreifen sollen, um „Möglichkeit zu Kollektivverhandlungen auf jeder Ebene“ (Betrieb, Unternehmen, Wirtschaftszweig, Wirtschaftsgruppe, regional, national) zu schaffen
- das Übereinkommen Nr. 144 und die Empfehlung Nr. 152 betreffend dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen und innerstaatlicher Maßnahmen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (beide von 1976). Bei

Ratifizierung verpflichten sich die Mitglieder, regelmäßige (mindestens einmal jährlich) dreigliedrige Beratungen durchzuführen, die alle Belange der Umsetzung internationaler Arbeitsnormen im Land betreffen und auch auf die technische Zusammenarbeit ausgeweitet werden können. Übereinkommen Nr. 144 gehört zu den insgesamt vier Steuerungs-übereinkommen (governance conventions), was seine besondere Bedeutung unterstreicht. Es ist von 139 Mitgliedsstaaten ratifiziert worden, unter ihnen alle Mitglieder des Verwaltungsrates und die größten Wirtschaftsnationen.

- sowie zwei Übereinkommen, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit für spezielle Sektoren formulieren: Das Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung (Nr. 141, 1975) und das Übereinkommen über den Schutz des Vereinigungsrechts und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst (Nr. 151, 1978).

Diese Übereinkommen verdeutlichen den breiten Geltungsbereich des Vereinigungsrechts, verweisen auf den speziellen Schutz, den gewählte Interessenvertretungen benötigen, und betonen die Bedeutung dreigliedriger Beratungsgremien für eine glaubwürdige Umsetzung der Übereinkommen in den Mitgliedsstaaten.

### 2.2.4 Das Aufsichtssystem

Seit dem Jahr 1951 ergänzt der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (engl.: Committee on Freedom of Association – CFA) das reguläre Aufsichtssystem der ILO (vgl. Ferenschild 2017: 18f.). Eingesetzt wurde er als Ausschuss des ILO-Verwaltungsrates aufgrund der besonderen Bedeutung der kurz zuvor angenommenen ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 (vgl. IAK 2008: 8). Im Fall des Verstoßes gegen eins der Übereinkommen können Arbeitgeber- oder Arbeitnehmergruppen Beschwerde gegen einen ILO-Mitgliedsstaat beim CFA einreichen.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Dieser Abschnitt ist leicht gekürzt und ergänzt Ferenschild 2017 entnommen.



Der stellvertretende Generalsekretär des Weltverkehrsforums Steve Cotton übergibt eine Beschwerde an den ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (CFA), Foto: International Transport Workers' Federation/Flickr.com

**KOMPETENZEN:** Der CFA untersucht Verstöße gegen die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98. Bisher hat er mehr als 3.000 Einzelfälle bearbeitet (unabhängig davon, ob der Mitgliedsstaat, gegen den die Beschwerde eingereicht wurde, die beiden Übereinkommen ratifiziert hat oder nicht; vgl. ILO 2007: 9), was die Grundrechte der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen „vermutlich zu den am grundlichsten untersuchten Menschenrechten der internationalen Sphäre macht“ (Rodgers 2009: 49; Übersetzung d. Verf.). Dies ist ein deutlicher Unterschied zu den anderen Strukturen des ILO-Aufsichtssystems, welche die Ratifizierung des betreffenden Übereinkommens durch den jeweiligen Mitgliedsstaat voraussetzen. Hat der Mitgliedsstaat das entsprechende Übereinkommen ratifiziert, dessen Bruch ihm vorgeworfen wird, so liegt eine Kompetenzüberschneidung mit dem Sachverständigenausschuss (engl.: Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR) vor. Der Fall könnte also auch an den CEACR überwiesen werden. Im Unterschied zum CEACR, der eigeninitiativ handelt, wird der CFA allerdings nur aktiv, wenn bei ihm eine Beschwerde eingereicht wird.

Beschwerden, die beim CFA von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite aus den Mitgliedsstaaten vorgelegt werden, betreffen Tötungsdelikte, Entführungen, Überfälle oder Verfolgung bzw. Entlassung von GewerkschafterInnen. Aber auch Beschwerden gegen nationales Arbeitsrecht (wie zum Beispiel zu große Hürden bei der Zulassung einer Gewerkschaft) werden dem CFA vorgelegt (vgl. van der Heijden 2013: 2). Wenn der CFA eine Beschwerde annimmt, tritt er in Dialog mit der betroffenen Regierung. Erhärtet sich der Vorwurf des Verstoßes gegen die Vereinigungsfreiheit, übermittelt der CFA der betroffenen Regierung mittels des Verwaltungsrates schriftliche Empfehlungen zur Behebung der Verstöße. Die Regierungen müssen dann in der Folge über ihre Umsetzung dieser Empfehlungen

Bericht erstatten. Die ILO nennt auf ihrer Website die Zahl von 60 Mitgliedsstaaten auf fünf Kontinenten, die in den letzten 35 Jahren auf die Empfehlungen des CFA hin aktiv wurden und über positive Entwicklungen im Bereich Vereinigungsfreiheit berichteten. Aktuell behandelt der CFA 176 Fälle oder Beschwerden (vgl. ILO Governing Body 2017a: 1).

**ZUSAMMENSETZUNG:** Der CFA ist ein dreigliedriger Ausschuss. Er besteht aus einem unabhängigen Vorsitzenden und je drei (regulären) VertreterInnen aus den drei Akteursgruppen der ILO. Mit der 106. Sitzung der IAK im Jahr 2017 beginnt aufgrund der Neuwahl des Verwaltungsrates eine neue Ausschussperiode, die bis zum Jahr 2020 dauert. Seit Juni 2017 stehen die Personen fest, die bis 2020 den CFA bilden: Die regulären CFA-VertreterInnen sind

- für die Regierungsseite: Fr. Graciela Sosa / Argentinien, Frau Valérie Berset Bircher / Schweiz und Herr Takanobu Teramoto / Japan,
- für die Arbeitgeberseite: Herr A. Echavarría / Kolumbien, Herr H. Matsui / Japan und Fr. R. Hornung-Draus / Deutschland,
- sowie für die Arbeitnehmerseite: Herr Jens Eric Ohrt / Dänemark, Herr Kelly Ross / USA und Fr. Catelene Passchier / Niederlande (vgl. ILO Governing Body 2017b: 2).

Seit 15 Jahren und damit über mehrere Wahlperioden war der niederländische Arbeitsrechtler Paul van der Heijden der vom Verwaltungsrat ernannte unabhängige Vorsitzende des CFA. Seine erneute Ernennung verhinderte die Arbeitgeberseite in der Sitzung des Verwaltungsrats am 17. Juni 2017.



Paul van der Heijden,  
Foto: Wikimedia Commons

Aus gewerkschaftlicher Perspektive drückt sich hierin eine Blockadehaltung aus, die man auch in der generell „schwindende(n) Kompromissbereitschaft“ der Arbeitgeberseite erkennen könne (vgl. Vollmann 2017: o.p.). Der Verwaltungsrat hat nun das Internationale Arbeitsamt aufgefordert, eine Vorschlagsliste für eineN NachfolgerIn von Paul van der Heijden zu erstellen. Welche Auswirkungen dieses Verhalten der Arbeitgeberseite auf die Arbeit und die Glaubwürdigkeit des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit haben wird, ist aktuell noch offen.

### 3 Realität des Vereinigungsrechts – Fallbeispiele

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen besteht zwar nicht nur auf dem Papier. Dennoch erfährt es in vielen nationalen Gesetzgebungen sowie in der politischen und betrieblichen Praxis zahlreiche Verletzungen und Einschränkungen und ist weit davon entfernt, globale gesellschaftliche Normalität zu sein. Weit verbreitet ist der Ausschluss

bestimmter Beschäftigtengruppen vom Recht auf Vereinigungsfreiheit (z.B. von WanderarbeiterInnen in Katar oder den Vereinten Arabischen Emiraten, vgl. IGB 2016: 26f.) oder die Zwangsmitgliedschaft von Beschäftigten in staatlichen Einheitsgewerkschaften gekoppelt mit dem Verbot freier Gewerkschaften (z.B. in China oder Vietnam; vgl. IAK 2008: 11).



Kein Recht auf Vereinigungsfreiheit von WanderarbeiterInnen in Katar, Foto: Richard Messenger/ Flickr.com, Proteste zur Freilassung chinesischer Arbeitsrechtsaktivisten, die im Dezember 2015 von der chinesischen Regierung verhaftet wurden, weil sie ArbeiterInnen einer Schuhfabrik bei Verhandlungen mit der Unternehmensleitung sowie einem Streik unterstützt hatten, Foto: Globalization Monitor

Eher subtile Rechtsverletzungen finden sich u.a. in unrealistisch hohen Hürden für die Zulassung einer Gewerkschaft (s. Fallbeispiel Bangladesch). Die Vielfalt der möglichen Verletzungen des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie des

Streikrechts listen die Indikatoren einer webbasierten Datenbank zu Arbeitsrechten in Gesetz und Praxis auf, die der unten stehende Kasten leicht gekürzt zusammenfasst (s. Kasten).

### Verletzungen von Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 im Detail

#### Das Recht der ArbeiterInnen, einer Vereinigung beizutreten oder diese zu gründen (Gesetz und Praxis)

1. Generelles Verbot des Rechts, eine Vereinigung zu gründen oder ihr beizutreten
2. Ausschluss der ArbeiterInnen in freien Exportzonen vom Vereinigungsrecht
3. Ausschluss anderer Beschäftigter vom Vereinigungsrecht
4. Vorherige Genehmigungspflicht
5. Einschränkungen in der Wahlfreiheit der Gewerkschaftsstruktur und –zusammensetzung
6. Erzwungene Gewerkschaftseinheit
7. Auflösung / Suspendierung legaler Vereinigungen
8. Gesetzesvorschriften, die gewerkschaftsdiskriminierende Maßnahmen in Bezug auf Einstellung, während der Beschäftigung und Kündigung erlauben
9. Gesetzesvorschriften, die die Einmischung von Arbeitgebern und / oder staatlichen Autoritäten erlauben
10. Fehlen adäquater gesetzlicher Garantien gegen Einmischungen
11. Faktische Einmischungen durch Arbeitgeber und / oder staatliche Autoritäten
12. Verstoß gegen das Recht, Verbände / Dachverbände / internationale Organisationen zu gründen oder diesen beizutreten
13. Gewerkschaftsdiskriminierende Maßnahmen gegen GewerkschaftsfunktionärInnen
14. Fehlen rechtsstaatlicher Garantien und / oder Justiz in Bezug auf Verletzungen der Nr. 1-13

#### Das Recht auf Kollektivverhandlungen (Gesetz und Praxis)

1. Generelles Verbot des Rechts auf Kollektivverhandlungen
2. Unzureichende Förderung von Kollektivverhandlungen
3. Ausschluss von ArbeiterInnen in freien Exportzonen vom Recht auf Kollektivverhandlungen
4. Ausschluss anderer Beschäftigter vom Recht auf Kollektivverhandlungen
5. Ausschluss / Behinderung bestimmter Personen, die ein Recht auf Kollektivverhandlungen haben
6. Zwangsschlichtung bei Kollektivverhandlungen
7. Exzessive Anforderungen und / oder Fehlen objektiver, vorab festgelegter und präziser Kriterien für die Zulassung von Gewerkschaften zu Kollektivverhandlungen
8. Einmischungen in Kollektivverhandlungen
9. Verletzungen von Kollektivabkommen
10. Verstöße gegen die Konsultation mit Arbeiterorganisationen
11. Fehlen rechtsstaatlicher Garantien und / oder Justiz in Bezug auf Verletzungen der Nr. 1-10

#### Das Recht auf Streik (Gesetz und Praxis)

1. Generelles Verbot des Rechts auf Streik und von Streiks
2. Ausschluss der ArbeiterInnen in freien Exportzonen vom Streikrecht
3. Ausschluss anderer Beschäftigter vom Streikrecht
4. Ausschluss / Behinderung basierend auf dem Ziel und / oder der Art des Streiks
5. Gesetzliche Vorschriften, die die Suspendierung und / oder die Erklärung der Illegalität von Streiks durch die staatliche Administration erlauben
6. Fehlen von Entschädigungsgarantien im Zusammenhang mit gesetzlichen Restriktionen des Streikrechts
7. Verstöße bei der Bestimmung von „Mindestserviceleistungen“
8. Zwangsschlichtung bei Streiks
9. Exzessive Zulassungsvoraussetzungen für die Ausübung des Streikrechts
10. Einmischungen während der Streikaktion
11. Exzessive Sanktionen (u.a. gegen GewerkschaftsfunktionärInnen) bei legitimen Streiks
12. Fehlen rechtsstaatlicher Garantien und / oder Justiz in Bezug auf Verletzungen der Nr. 1-11

Quelle: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>

An zwei Länderbeispielen, China und Bangladesch, kann im Folgenden veranschaulicht werden, was diese Rechtsverletzungen für die Beschäftigten bedeuten. In diesen zwei Ländern arbeiten und produzieren einerseits viele Millionen Menschen u.a. Bekleidung für den Weltmarkt. Andererseits waren diese zwei Länder im Jahr 2016 die zwei wichtigsten Lieferländer von Bekleidung für die Europäische Union (vgl. EURATEX 2017: 2).



China und Bangladesch  
– die zwei wichtigsten  
Lieferländer für Bekleidung  
für die EU im Jahr 2016,  
Fotos: Lina Gross/Marie-  
Luise Lämmle



Sie sind also für die Wertschöpfungsketten europäischer Bekleidungsunternehmen (Händler und Produzenten) relevant. Deshalb wurden sie hier als Beispiel-länder ausgewählt.

Schaut man zunächst nach der jeweiligen Ratifizierung der oben erläuterten ILO-Übereinkommen, so stellt man große Lücken fest. Tabelle 1 zeigt, dass China lediglich eins der fünf Übereinkommen (Nr. 144) ratifiziert hat. Bangladesch hat die beiden Kernarbeitsnormen (Nr. 87 und Nr. 98) sowie das Steuerungsübereinkommen (Nr. 144) ratifiziert, aber keins der beiden ergänzenden Übereinkommen. Machen diese Unterschiede im Ratifizierungsverhalten auch einen Unterschied in der nationalen Praxis aus?

**Tabelle 1: Ratifizierung relevanter ILO-Übereinkommen (China, Bangladesch)**

| Übereinkommen                                  | China | Bangladesch |
|------------------------------------------------|-------|-------------|
| Nr. 87 Vereinigungsfreiheit                    | –     | 1972        |
| Nr. 98 Kollektivverhandlungen                  | –     | 1972        |
| Nr. 135 Schutz für ArbeitnehmervertreterInnen- | –     | –           |
| Nr. 144 Dreigliedrige Verhandlungen            | 1990  | 1979        |
| Nr. 154 Förderung von Kollektivverhandlungen   | –     | –           |

Quelle: ILO

## ► 3.1 China

Seit dem Jahr 1919 ist China<sup>3</sup> Mitglied der ILO. Die Volksrepublik hat laut ILO-Datenbank vier der acht Kernarbeitsnormen (1990 Nr. 100, 1999 Nr. 138, 2002 Nr. 182, 2006 Nr. 111), zwei der vier technischen Übereinkommen (1990 Nr. 144, 1997 Nr. 122) sowie 20 von insgesamt 177 technischen Übereinkommen ratifiziert. Von diesen insgesamt 26 Übereinkommen sind noch 23 in Kraft, drei sind durch neuere Übereinkommen ersetzt worden. Aufgrund seiner Bedeutung für die Weltwirtschaft verfügt China über einen ständigen Sitz im ILO-Verwaltungsrat und hat dadurch ein besonderes Gewicht in der ILO.

Wie sieht die Umsetzung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in der gesetzlichen und betrieblichen Praxis des Landes aus?

### 3.1.1 Vereinigungsfreiheit

Das chinesische Arbeitsrecht gewährt keine Vereinigungsfreiheit. ArbeiterInnen können sich nicht in einer Gewerkschaft ihrer Wahl organisieren. Unabhängige Gewerkschaften sind illegal und das Streikrecht ist nicht gesetzlich verankert.

Jede gewerkschaftliche Aktivität muss unter dem Dach des ACGB stattfinden, um legal zu sein. Der ACGB verfügt per Gesetz über die finanzielle und administrative Kontrolle über seine Mitgliedsgewerkschaften, die wiederum Kollektivverträge mit Unternehmen und

<sup>3</sup> Soweit nicht anders angegeben beruht Kap. 3.1. auf US Department of State 2017a: 67-70.

Jianhua An, Generalsekretär des All-Chinesischen Gewerkschaftsbunds, Foto: ILO/Flickr.com



staatlichen Einrichtungen abschließen können. Der ACGB muss nicht die Interessen der Beschäftigten in Arbeitskämpfen vertreten. Dementsprechend wird er auch von vielen Beschäftigten, insbesondere von den BinnenmigrantInnen, nicht als legitime Interessenvertretung angesehen.

Per Gesetz sind Arbeitsniederlegungen nicht explizit verboten und auch spontane Streiks sind nicht illegal. Im Fall von Arbeitskonflikten ist ein dreistufiger Prozess aus Mediation, Schlichtung und Gerichtsverfahren vorgesehen. Allerdings dauert dieser Prozess oft sehr lang und scheint auf lokaler Ebene auch durch Behörden zum Teil verhindert zu werden.

### 3.1.2 Kollektivverhandlungen

In allen Unternehmenstypen, ob staatlich oder privat, gestattet das Arbeitsrecht kollektive Lohnverhandlungen und sieht auch sektorweite oder regionale Kollektivverträge vor. Auf Unternehmensebene sind im ganzen Land Kollektivverträge (im Unterschied zu Einzelarbeitsverträgen) verpflichtend, was die Position des ACGB, der einzig zugelassenen Einheitsgewerkschaft, stärkt. Dieser soll allerdings vor seinen Beratungen mit dem Unternehmensmanagement die Meinung der Beschäftigten einholen und diesen auch den Kollektivvertrag zur Bestätigung vorlegen.

### 3.1.3 Schutz für ArbeitnehmervertreterInnen

Gesetzlich sind GewerkschaftsvertreterInnen geschützt. Während ihrer Amtszeit sollen sie nicht versetzt oder entlassen werden. Aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten entlassene ArbeiterInnen sollen wieder eingestellt werden. Beteiligen sich ArbeiterInnen aber unabhängig vom ACGB an Kollektivverhandlungen, sind sie nicht vom Gesetz geschützt. Berichte von Entlassungen, Haft oder Kündigungen in diesem Zusammenhang sind keine Seltenheit.

### 3.1.4 Realität

Obwohl keine offiziellen Statistiken über die Anzahl von Arbeitskonflikten in China veröffentlicht werden, nannte die offizielle Nachrichtenagentur Xinhua für die ersten drei Quartale 2015 immerhin eine Zahl von mehr als 11.000 Fällen von Lohnrückständen. Diese führen zwar nicht immer zu Streiks. Doch geht der In-

ternationale Gewerkschaftsbund von 2.700 Streiks im Jahr 2015 aus. Diese seien durch die Verletzung grundlegender Arbeitnehmerrechte wie z.B. der Nicht-Zahlung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen ausgelöst worden (vgl. IGB 2016: 23).

Zum Teil wurden diese Streiks von den lokalen Behörden niedergeschlagen und ihre AnführerInnen als UnruhestifterInnen und wegen Störung der öffentlichen Ordnung vor Gericht gebracht.

Die Rolle des ACGB bei Arbeitskonflikten besteht in der Regel aus Untersuchungen und Beteiligung an der Konfliktschlichtung. Es gibt auch Berichte, dass der ACGB die Polizei bei Niederschlagungen von Streiks unterstützt.

### Streik in einer Bekleidungsfabrik

Ein Beispiel für die Niederschlagung eines solchen Streiks ist die Reaktion der Behörden auf einen Streik in der in Shenzhen gelegenen Zulieferfirma von Marks&Spencer, Grosby Footwear Company Ltd. (GCL) vom Januar 2016: Auf Gerüchte über eine Schließung des Betriebs forderten die Beschäftigten Informationen von der Firmenleitung. Diese wurden ihnen verweigert, eine häufig angewendete Strategie der Arbeitgeber, um Verhandlungen mit den Beschäftigten über Abfindungen zu vermeiden. Die Beschäftigten traten in den Streik. Nach einem einmonatigen Streik wurde die Gewerkschaftsleitung bei GCL inhaftiert. Das Management hatte die gewählte Leitung nicht anerkannt und die Beschäftigten zur Wahl einer anderen Leitung aufgefordert, nachdem zwei gewählte VertreterInnen inhaftiert worden waren. Die Beschäftigten suchten Unterstützung bei den Behörden und beim ACGB. Diese reagierten aber nicht. 87 weiteren Beschäftigten wurde gekündigt, weil sie an dem Streik teilgenommen hatten.



Internationale Solidaritätsaktion zur Unterstützung von Streikenden der Yue Yuen Schuhfabrik in Dongguan. Den ArbeiterInnen waren Sozialversicherungsbeiträge mehrerer Jahre vorenthalten worden, Foto: SACOM Hong Kong/Flickr.com

Eine Klage beim Schiedsgericht, mit der sie ihre Wiedereinstellung erreichen wollten, verloren sie. Andere Beschäftigte fühlten sich durch diese Erfahrungen eingeschüchtert und kehrten zur Arbeit zurück. Beschäftigte, die nicht am Streik teilgenommen hatten, erhielten Zuwendungen von der Betriebsleitung (vgl. IGB 2017: 6).

Vergleicht man diesen kurzen Überblick mit den oben aufgeschlüsselten Einzelaspekten der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, so werden diese Rechte in China in folgenden Einzelaspekten verletzt:

*Das Recht der ArbeiterInnen, einer Vereinigung beizutreten oder diese zu gründen (Gesetz und Praxis)*

- > Generelles Verbot des Rechts, eine Vereinigung zu gründen oder ihr beizutreten
- > Ausschluss anderer Beschäftigter vom Vereinigungsrecht
- > Vorherige Genehmigungspflicht
- > Einschränkungen in der Wahlfreiheit der Gewerkschaftsstruktur und -zusammensetzung
- > Erzwungene Gewerkschaftseinheit
- > Gesetzesvorschriften, die gewerkschaftsdiskriminierende Maßnahmen in Bezug auf Einstellung, während der die Beschäftigungszeit und Kündigung erlauben
- > Faktische Einmischungen durch Arbeitgeber und / oder staatliche Autoritäten

*Das Recht auf Kollektivverhandlungen (Gesetz und Praxis)*

- > Generelles Verbot des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- > Ausschluss anderer Beschäftigter vom Recht auf Kollektivverhandlungen
- > Ausschluss / Behinderung bestimmter Personen, die ein Recht auf Kollektivverhandlungen haben
- > Einmischungen in Kollektivverhandlungen
- > Verletzungen von Kollektivabkommen

*Das Recht auf Streik (Gesetz und Praxis)*

- > Generelles Verbot von Streiks in der Praxis
- > Ausschluss anderer Beschäftigter vom Streikrecht
- > Einmischungen während der Streikaktion
- > Exzessive Sanktionen (u.a. gegen GewerkschaftsfunktionärInnen) bei legitimen Streiks

Zusammenfassend lässt sich eine massive Verletzung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Gesetz und Praxis für die Beschäftigten in China feststellen. Der Internationale Gewerkschaftsbund stuft China deshalb in seinem Länderranking in die Kategorie 5 ein. In dieser Kategorie finden sich die Länder, in denen es sich am schlechtesten arbeiten lässt, weil wesentliche Rechte nicht gewährleistet werden (s. Kasten).

## Die Ländereinstufung des IGB

### 1 // Keine regelmäßigen Rechtsverletzungen

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

### 2 // Wiederholte Rechtsverletzungen

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

### 3 // Regelmäßige Rechtsverletzungen

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

### 4 // Systematische Rechtsverletzungen

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

### 5 // Rechte nicht garantiert

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

### 5+ // Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit

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

Quelle: IGB 2017: 22f.

## ► 3.2 Bangladesch

Der junge Staat Bangladesch<sup>4</sup> trat kurz nach seiner Gründung (1971) im Jahr 1972 der ILO als Mitglied bei. Bangladesch hat laut ILO-Datenbank sieben der acht Kernarbeitsnormen (1972: Nr. 29, Nr. 87, Nr. 98, Nr. 105 und Nr. 111; 1998 Nr. 100, 2001 Nr. 182), zwei der vier technischen Übereinkommen (1972 Nr. 81, 1979 Nr. 144) sowie 26 von insgesamt 177 technischen Übereinkommen ratifiziert. Von diesen insgesamt 35 Übereinkommen sind noch 31 in Kraft, vier sind durch neuere Übereinkommen ersetzt worden.

### 3.2.1 Vereinigungsfreiheit

Im Arbeitsrecht ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit mit Zustimmung der Regierung verankert. Doch wird die Wahrnehmung dieses Rechts u.a. dadurch erschwert, dass mindestens 30 % der Beschäftigten eines Unternehmens Mitglieder der Gewerkschaft sein müssen, bevor das Arbeitsministerium die Gewerkschaft zulässt. Außerdem kann das Ministerium eine Gewerkschaft per Gerichtsbeschluss auflösen lassen, wenn die Mitgliederzahl unter den Anteil von 30 % an der Gesamtbelegschaft fällt. Umgekehrt haben auch Gewerkschaften in Fällen von Nicht-Zulassung oder Auflösung das Recht, Klage zu erheben.

Die mehr als 450.000 ArbeiterInnen in Freien Exportzonen (EPZ – Export Processing Zones) haben nicht das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine zu bilden. Ebenso sind bestimmte Berufsgruppen wie öffentlicher Dienst oder Sicherheitsdienste vom Recht auf Vereinigungsfreiheit ausgenommen.

Das Arbeitsministerium berichtet, dass 7.659 Gewerkschaften in Bangladesch existieren, die rund 3 Mio. ArbeiterInnen organisieren. 507 Gewerkschaften existieren im Bekleidungssektor, von denen 375 seit dem Jahr 2013 gegründet wurden.<sup>5</sup> Nach einem starken Wachstum an Gewerkschaftsgründungen in der Folge der Rana Plaza-Katastrophe stockt dieser Prozess seit dem Jahr 2016. Sowohl die Anträge auf Zulassungen wie auch die Zulassungsraten gehen zurück: Weniger als jede zweite Gewerkschaftsneugründung wird von den Behörden zugelassen. Zwar ist es seit einer Neuerung im Arbeitsrecht im Jahr 2013 für jeden Betrieb mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtend, ein gewähltes



*Eingestürztes Rana Plaza-Gebäude 2013, Foto: Bangladesh Center for Workers Solidarity and the Solidarity Center*



*ArbeiterInnen in Freien Exportzonen haben nicht das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine zu bilden, Foto: Dominic Chavez/World Bank/Flickr.com*

<sup>4</sup> Soweit nicht anders angegeben beruht Kap. 3.2 auf US Department of State 2017c: 47-51.

<sup>5</sup> Der Internationale Gewerkschaftsbund geht davon aus, dass als Folge der 30 %-Hürde lediglich in rund 10 % der mehr als 4.500 Textilfabriken Bangladeschs eine Gewerkschaft zugelassen ist (vgl. IGB 2017: 31f.). Für den von der Bekleidungsproduktion geprägten Industriebezirk Ashulia (s.u. 3.2.4) geht der IGB lediglich von 23 Fabriken mit einer zugelassenen Gewerkschaft aus (vgl. IGB 2017: 38f.).

Arbeiterbeteiligungskomitee (WPC – Workers' Participation Committee) zu haben, doch bis August 2016 gab es lediglich 236 solcher betrieblichen Arbeiterkomitees insgesamt, davon der größte Teil im Bekleidungssektor.

In den Freien Exportzonen heißen diese Komitees Arbeiterwohlfahrtskomitees (WWC – Workers' Welfare Committees). Im Jahr 2016 (Stand: September) gab es 231 dieser Komitees. Ihnen ist der Kontakt zu politischen Parteien, Nicht-Regierungsorganisationen oder Gewerkschaften außerhalb der EPZ untersagt. In den EPZ sind Streiks zwar nicht mehr vollständig verboten und mit Gefängnisstrafe belegt, doch existieren immer noch enge Grenzen für Arbeitskämpfe. So können z.B. bei Verletzung des öffentlichen Interesses – eine sehr vage Formulierung - Streiks verboten werden.

Auch über die EPZ hinaus ist das Streikrecht eingeschränkt: Die Regierung kann einen Streik untersagen, wenn er besondere (nicht näher definierte) Härten für die Gemeinschaft bedeutet, oder einen Streik beenden, wenn er mehr als 30 Tage dauert. Außerdem sind Streiks gesetzlich verboten in den ersten drei Betriebsjahren, wenn die Fabrik mit ausländischen Investitionen erbaut wurde oder einem ausländischen Investor gehört.



*Konfrontation in der Fabrik Youngone (EPZ),  
Foto: NGWF*

### 3.2.2 Kollektivverhandlungen

Von den Behörden zugelassene Betriebsgewerkschaften können der Betriebsleitung Forderungen übermitteln und mit ihr in Kollektivverhandlungen eintreten. Dies geschieht noch selten, nimmt aber zu: Die US-amerikanische NGO Solidarity Center berichtet von 22 Kollektivvereinbarungen im Bekleidungssektor Bangladeschs (Stand: Oktober 2016). Aus einigen Betrieben wird berichtet, dass die Beschäftigten ihr Recht auf Kollektivverhandlungen nicht wahrnehmen – entweder, weil ihre Gewerkschaft die Anliegen der Beschäftigten informell an die Betriebsleitung weiterleiten kann, oder weil sie Angst vor Repressalien haben.

In den Freien Exportzonen vertreten die Wohlfahrtskomitees die Beschäftigten in Kollektivverhandlungen und Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern.

### 3.2.3 Schutz für ArbeitnehmervertreterInnen

Diskriminierung von gewerkschaftlichen Aktivitäten ist – abgesehen von den Sonderregeln für Freie Exportzonen – gesetzlich verboten. Arbeitsgerichte können die Wiedereinstellung von Beschäftigten verlangen, die aufgrund von gewerkschaftlicher Arbeit entlassen worden sind. Diese Möglichkeit ist aber in der Praxis nicht relevant.

### 3.2.4 Realität

Im Dezember 2016 legten mehrere Tausend TextilarbeiterInnen im Industriebezirk Ashulia in Dhaka / Bangladesch die Arbeit nieder, um Lohnerhöhungen zu fordern. Der Mindestlohn in Bangladeschs Bekleidungsindustrie liegt seit dem Jahr 2013 bei 5.300 Taka monatlich, dies sind umgerechnet rund 64 US-Dollar oder knapp 55 Euro.<sup>6</sup> Die Beschäftigten forderten eine Erhöhung auf 15.000 Taka pro Monat, das sind umgerechnet rund 182 US-Dollar oder 155 Euro (vgl. IGB 2017: 65). Die Arbeitsniederlegung in den Fabriken Ashulias war kein organisierter Streik der Gewerkschaftsverbände.

Dennoch reagierte die Regierung u.a. mit Maßnahmen gegen die organisierte Gewerkschaftsbewegung: Die Ministerpräsidentin erließ eine Anweisung, dass die Streikenden die Arbeit wiederaufzunehmen hätten. Der Arbeitsminister kündigte ein hartes Vorgehen gegen die AnführerInnen des Streiks an.

<sup>6</sup> Wechselkurs vom 10.10.2017 nach [www.oanda.com](http://www.oanda.com)



Foto: IndustriALL Global Union

In der Folge wurden mindestens elf GewerkschaftsvertreterInnen und ArbeitsaktivistInnen festgenommen, mehr als 1.000 Beschäftigte erhielten eine Strafanzeige, rund 1.600 Beschäftigte waren Anfang 2017 noch suspendiert. Aus Angst vor der Polizei verließen viele TextilarbeiterInnen die Hauptstadt und kehrten aufs Land in ihre Herkunftsregion zurück. Im Industriebezirk Ashulia selbst wurden fast alle Gewerkschaftsbüros geschlossen oder verwüstet (vgl. IGB 2017: 31.65).

Die massive Unterdrückung des Streiks in Ashulia ist nur einer der jüngsten Belege für das gewerkschaftsfeindliche Klima in Bangladesch. Bereits im Jahr 2016 hat der Internationale Gewerkschaftsbund eine Beschwerde gegen Bangladesch beim ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit eingelegt: Der Ausschuss führt diesen Fall unter der Nummer 3203. In der Beschwerde prangert der IGB das faktische Klima der Straflosigkeit in der bangladeschischen Textilwirtschaft an, das sich in folgenlosen Entlassungen von GewerkschaftsvertreterInnen, deren gewalttätige Verfolgung sowie dem fehlenden Willen der Polizei, solche Gewaltakte zu verfolgen, ausdrückt (vgl. ILO Governing Body 2017a: 44ff).



ArbeiterInnen aus Ashulia, einem Vorort der Hauptstadt Dhaka in Bangladesch, die im Juni 2017 von den Folgen des Streiks berichten. Um sie vor Repressalien zu schützen, sind ihre Gesichter unkenntlich gemacht.  
Foto: FEMNET

Vergleicht man diesen kurzen Überblick mit den oben aufgeschlüsselten Einzelaspekten der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, so werden diese Rechte in Bangladesch in folgenden Einzelaspekten verletzt:

*Das Recht der ArbeiterInnen, einer Vereinigung beizutreten oder diese zu gründen (Gesetz und Praxis)*

- > Ausschluss der ArbeiterInnen in freien Exportzonen vom Vereinigungsrecht
- > Ausschluss anderer Beschäftigter vom Vereinigungsrecht
- > Vorherige Genehmigungspflicht
- > Einschränkungen in der Wahlfreiheit der Gewerkschaftsstruktur und -zusammensetzung
- > Erzwungene Gewerkschaftseinheit
- > Auflösung / Suspendierung legaler Vereinigungen
- > Gesetzesvorschriften, die die Einmischung von Arbeitgebern und / oder staatlichen Autoritäten erlauben
- > Fehlen adäquater gesetzlicher Garantien gegen Einmischungen
- > Faktische Einmischungen durch Arbeitgeber und / oder staatliche Autoritäten
- > Verstoß gegen das Recht, Verbände / Dachverbände / internationale Organisationen zu gründen oder diesen beizutreten
- > Gewerkschaftsdiskriminierende Maßnahmen gegen GewerkschaftsfunktionärInnen
- > Fehlen rechtsstaatlicher Garantien und / oder Justiz in einzelnen Aspekten

*Das Recht auf Kollektivverhandlungen (Gesetz und Praxis)*

- > Ausschluss von Beschäftigten in EPZ sowie anderer Beschäftigter vom Recht auf Kollektivverhandlungen
- > Einmischungen in Kollektivverhandlungen
- > Ausschluss bestimmter Inhalte von Kollektivverhandlungen (z.B. Löhne in EPZ)
- > Verstöße gegen die Konsultation mit Arbeiterorganisationen

*Das Recht auf Streik (Gesetz und Praxis)*

- > Ausschluss bestimmter Beschäftigter vom Streikrecht
- > Ausschluss / Behinderung basierend auf dem Ziel und / oder der Art des Streiks
- > Gesetzliche Vorschriften, die die Suspendierung und / oder die Erklärung der Illegalität von Streiks durch die staatliche Administration erlauben
- > Exzessive Zulassungsvoraussetzungen für die Ausübung des Streikrechts
- > Exzessive Sanktionen (u.a. gegen GewerkschaftsfunktionärInnen) bei legitimen Streiks

Zusammenfassend lässt sich eine massive Verletzung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Gesetz, noch drastischer aber in der Praxis für die Beschäftigten in Bangladesch feststellen. Der Internationale Gewerkschaftsbund stuft Bangladesch deshalb in seinem Länderranking ebenso wie China (s. oben) in die Kategorie 5 ein. In dieser Kategorie finden sich die Länder, in denen wesentliche Arbeitsrechte nicht gewährleistet werden (s. Kasten Seite 18).



4 Jahre nach dem Einsturz des Rana Plaza Gebäudes hilft das Solidarity Center ArbeiterInnen in Bangladesch, ihre Sicherheit in die eigenen Hände zu nehmen. Weil Gewerkschaftsrechte in Gesetz und Praxis massiv verletzt werden, eignen sich einzelne TextilarbeiterInnen Wissen über Feuer- und Gebäudesicherheit, und präventive Maßnahmen an, um dieses Wissen weitergeben zu können, Foto: Solidarity Center/Flickr.com

## 4 Zusammenfassung und Ausblick

Seit Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahr 1919 sind die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in zahlreichen Übereinkommen und Empfehlungen verankert und entwickelt worden. Ihre grundlegende, menschenrechtliche Bedeutung wird durch die Aufnahme von Übereinkommen Nr. 87 zur Vereinigungsfreiheit und Nr. 98 zum Recht auf Kollektivverhandlungen in den Kanon der Kernarbeitsnormen verdeutlicht. Durch die Entwicklung eines besonderen Aufsichtssystems in Form des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit weitete die ILO die Berichtspflichten der Mitgliedsstaaten zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen auf alle Mitglieder aus – also auch auf die, die diese Übereinkommen gar nicht ratifiziert hatten. Außerdem räumte die ILO Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden besondere Beschwerdemöglichkeiten gegen Mitgliedsstaaten ein, die die fundamentalen Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt.

Dass viele ILO-Mitgliedsstaaten die beiden Kernarbeitsnormen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ratifiziert haben, ist zu begrüßen. Seit dem Textilstreik von Crimmitschau in den Jahren 1903 und 1904 wurde viel erreicht: im Rahmen der ILO und in vielen Nationalstaaten konnten entscheidende Rechte auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen sowie das Recht auf Streik (letzteres in der ILO allerdings umstritten) rechtlich verankert werden.

Dennoch lässt sich ein deutlicher Nachholbedarf an Ratifizierungen von ILO-Übereinkommen feststellen. Insbesondere unter den führenden Wirtschaftsmächten, die zugleich im Verwaltungsrat der ILO in einer prominenten Rolle sind, gibt es noch mehrere, die nicht einmal die Kernarbeitsnormen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ratifiziert haben.

Der Blick nach China und Bangladesch hat ebenfalls deutlich gemacht, dass noch viel zu tun bleibt, damit Beschäftigte ihre Rechte wahrnehmen und in die Praxis umsetzen können. Obwohl Bangladesch die zwei Kernarbeitsnormen ratifiziert hat, China aber nicht, werden beide Länder vom Internationalen Gewerkschaftsbund im Globalen Rechtsindex in der gleichen Kategorie eingeordnet. Beide Länder gehören also zu der Ländergruppe, in der es sich laut IGB am schlechtesten arbeiten lässt: „Die Gesetze mögen zwar bestimmte Rechte vorsehen, aber in der Praxis haben die Beschäftigten keine Möglichkeit, sie wahrzunehmen und sind daher autokratischen Regimen und unlauteren Arbeitspraktiken ausgesetzt.“ (IGB 2017: 22). Während China allen



*Erst im Juni 2017 hat beispielsweise Kanada die Kernarbeitsnorm Nr. 98 „Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen“ ratifiziert.  
Foto: Crozet/Pouteau/ILO/Flickr.com*

Beschäftigten lediglich die Mitgliedschaft in Einheitsgewerkschaften des ACGB ermöglicht, gibt es in Bangladesch eine gesetzliche Vereinigungsfreiheit. Diese ist aber mit hohen Hürden versehen, so dass man faktisch eine deutliche Einschränkung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit feststellen muss.

Die Tatsache, dass Vereinigungsrechte immer noch in vielen Ländern verweigert oder eingeschränkt werden, stellt eine massive Herausforderung für alle AkteureInnen dar, die sich für die Durchsetzung von Arbeitsrechten stark machen. Dazu gehören vor allem Gewerkschaften auf allen Ebenen sowie zivilgesellschaftliche Organisationen. Es wird von ihnen abhängen, ob sie die ILO, die Staaten und die Arbeitgeberseite zur besseren Durchsetzung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen drängen können.

### Ratifizierungsschub nötig

Nicht nur der 100. Jahrestag der ILO steht im Jahr 2019 an. In den Jahren 2018 und 2019 stehen jeweils die 70. Jahrestage der Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 bevor. Eine erneute Ratifizierungsoffensive beider Übereinkommen durch alle Mitgliedsstaaten der ILO, die diese noch nicht ratifiziert haben, wäre deshalb in den kommenden zwei Jahren angebracht.

### Streikrecht explizit verankern

Die Aushöhlung des ILO-Übereinkommens zur Vereinigungsfreiheit sowie des ILO-Aufsichtssystems durch den Streit um das Streikrecht muss ein Ende haben. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten: Das ist zum einen die Klärung der Frage vor dem Internationalen Gerichtshof, ob Übereinkommen Nr. 87 das Streikrecht gemäß der Interpretation des Sachverständigenausschusses enthält sowie zum anderen die Annahme eines eigenen Übereinkommens zum Streikrecht. Arbeitnehmerseite und RegierungsvertreterInnen in der ILO sollten sich gemeinsam für ein solch neues Übereinkommen einsetzen, um in dieser Auseinandersetzung endlich wieder in die Offensive zu kommen.

### Unternehmen beim Wort nehmen

In ihren freiwilligen Verhaltenskodizes, in den Unternehmensinitiativen und Multistakeholderinitiativen, in denen Unternehmen mitarbeiten, formulieren Unternehmen ihre Unterstützung für die Kernarbeitsnormen. Daran sollten sie gemessen werden und im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten einen Nachweis erbringen müssen, dass sie bei der Auswahl ihrer Zulieferer auf eine dort etablierte betriebliche Interessenvertretung achten und in ihrem eigenen Betrieb zu einem gewerkschaftsfreundlichen Klima beitragen. Eine funktionierende betriebliche Interessenvertretung in allen Zulieferbetrieben entlang der Wertschöpfungskette kann manches Engagement der Unternehmen im Bereich freiwilliger sozialer Unternehmensverantwortung überflüssig machen.

### Die Aufgabe der Regierungen

In den letzten Jahren haben sich staatliche AkteurInnen aus ihrer regulierenden und gesetzgeberischen Funktion im Bereich des Arbeitsrechts zurückgezogen. Auf die Globalisierung von Wertschöpfungsketten haben sie mit der Förderung freiwilliger sozialer Unternehmensverantwortung reagiert. Dies ist völlig unzureichend, um Rechte bei der Arbeit zu sichern und Arbeitsrechtsverletzungen zu ahnden. Die Verantwortung der Regierungen, Beschäftigte in globalen Wertschöpfungsketten und im eigenen Land vor sozialen Missständen zu schützen, kann nicht an private Systeme wie zum Beispiel Sozialaudits abgetreten werden. Ein neuer Wille zur Regulierung und Durchsetzung von Arbeitsrechten in den Wertschöpfungsketten und zur Verbesserung staatlicher Aufsichtssysteme ist auch von Seiten der (zukünftigen) Bundesregierung nötig.

Viel zu lang haben sich die bisherigen Bundesregierungen auf freiwillige Ansätze wie z.B. das Textilbündnis konzentriert und es zivilgesellschaftlichen Organisationen überlassen, Ansatzpunkte für die gesetzliche Verankerung von unternehmerischen Sorgfaltspflichten zu entwickeln.

### Risiko Informalisierung

Angst um den Arbeitsplatz, unsichere Arbeitsverhältnisse, aber zum Teil auch verkrustete oder patriarchale Gewerkschaftsstrukturen hindern Menschen weltweit daran, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Mit dem Wachstum informeller, also unsicherer, Arbeitsverhältnisse nimmt die Zahl der Beschäftigten zu, die einerseits von wichtigen arbeitsrechtlichen Errungenschaften ausgeschlossen sind, andererseits besondere Schwierigkeiten bei der kollektiven Interessenvertretung haben: Als TagelöhnerInnen sind sie zum Beispiel nur saisonal beschäftigt. Als VertragsarbeiterInnen werden sie in wechselnden Fabriken eingesetzt oder von der Stammbesatzung als Lohnkonkurrenz wahrgenommen. Als Haushaltshilfen arbeiten sie an isolierten Arbeitsplätzen. Dass informell Beschäftigte bis auf wenige Ausnahmen kaum gewerkschaftlich organisiert sind, bedeutet zum Beispiel auch, dass sie in der ILO keine formelle Stimme haben (vgl. Hovary 2015: 20).

In der zunehmenden Informalisierung von Arbeitsverhältnissen liegt eine enorme Gefährdung für alles, was bisher im Rahmen internationalen Arbeitsrechts erreicht wurde. Anfang 2018 wird sich deshalb eine weitere SÜDWIND-Studie zur ILO explizit mit dem informellen Sektor beschäftigen.



*In der zunehmenden Informalisierung von Arbeitsverhältnissen liegt eine enorme Gefährdung für alles, was bisher im Rahmen internationalen Arbeitsrechts erreicht wurde, Foto Ferry Latief/Flickr.com*

## 5 Literatur

- Baader, Otilie (1979): Ein steiniger Weg. Lebenserinnerungen einer Sozialistin. 3. Auflage, Berlin, Bonn 1979; URL: <http://www.zeno.org/Kulturgeschichte/M/Baader,+Otilie/Ein+steiniger+Weg.+Lebenserinnerungen+einer+Sozialistin/13.+Heranbildung+von+Agitat+orinnen> (letzter Abruf: 25.08.2017)
- BDA (2017): Daten zur Geschichte der BDA und der deutschen Arbeitgeberverbände; URL: <http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/Geschichte> (letzter Abruf: 25.08.2017)
- Chernovitz, Steve (2008): The ILO Convention on Freedom of Association and its Future in the United States (GW Law Faculty Publications & Other Works); URL: [http://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1437&context=faculty\\_publications](http://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1437&context=faculty_publications) (letzter Abruf: 04.09.2017)
- DGB (2014): Chinesische Gewerkschaften werden selbstbewusster (10.10.2014); URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++5d2830d6-38eb-11e4-b2e2-52540023ef1a> (letzter Abruf: 19.09.2017)
- EURATEX (2017): Key Figures 2016 – The EU-28 Textile and Clothing Industry in the year 2016; URL: [http://euratex.eu/fileadmin/user\\_upload/images/key\\_data/Euratex\\_Keyfigures\\_-\\_2016-HR.pdf](http://euratex.eu/fileadmin/user_upload/images/key_data/Euratex_Keyfigures_-_2016-HR.pdf) (letzter Abruf: 06.09.2017)
- ETI (2013): Freedom of association in company supply chains. A practical guide; URL: <http://www.ethicaltrade.org/resources/freedom-association-in-company-supply-chains> (letzter Abruf: 24.08.2017)
- Ferenschild, Sabine / Schäfer, Tobias (2012): China in Bewegung. Herausforderungen für deutsch-chinesische Partnerschaften; URL: <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2012/2012-08%20China%20in%20Bewegung.pdf> (letzter Abruf: 13.10.2017)
- Ferenschild, Sabine (2017): Mission gescheitert? Die Internationale Arbeitsorganisation und ihr Einsatz für menschenwürdige Arbeit; URL: <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2017/2017-36%20Mission%20gescheitert%20Die%20Internationale%20Arbeitsorganisation%20und%20ihr%20Einsatz%20fuer%20menschenwuerdige%20Arbeit.pdf> (letzter Abruf: 20.10.2017)
- Friedensvertrag von Versailles (1919): Artikel 387 bis 427. Arbeit (28. Juni 1919), in: documentArchiv.de [Hrsg.], URL: <http://www.documentArchiv.de/wr/vv13.html> (letzter Abruf: 25.08.2017)
- GTB (1991): 100 Jahre Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Sonderausgabe zum Jubiläum der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf
- Hauptvorstand des DTAV (1928): Crimmitschau 1902-1928. Blätter der Erinnerung an Sachsens bedeutsamsten Arbeitskampf, Berlin (Nachdruck 1991 bei WI-Verlag GmbH Düsseldorf)
- Hofmann, Claudia / Schuster, Norbert (2016): It ain't over 'til it's over: the right to strike and the mandate of the ILO Committee of Experts revisited (GLU Working Paper No. 40); URL:
- IAK (2008): Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit (Internationale Arbeitskonferenz 97. Tagung 2008, Bericht IB); URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_091726.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091726.pdf) (letzter Abruf: 28.08.2017)
- IGB (2016): Der globale Rechtsindex des IGB. Die schlimmsten Orte für erwerbstätige Menschen; URL: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2016\\_ger.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_ger.pdf) (letzter Abruf: 13.06.2017)
- IGB (2017): Der Globale Rechtsindex des IGB 2017. Die schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen; URL: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2017\\_ger-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_ger-2.pdf) (letzter Abruf: 25.09.2017)
- ILC (2012): Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice für a Fair Globalization, 2008; URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf) (letzter Abruf: 04.09.2017)
- ILC (2015): Final report of the Meeting. Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (Geneva, 23-25 February 2015); URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_349069.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_349069.pdf) (letzter Abruf: 12.09.2017)
- ILC (2017): Report of the Committee on the Application of Standards (Provisional Record, 106th Session, Geneva, June 2017); URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_558641.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558641.pdf) (letzter Abruf: 12.09.2017)
- ILO (2007): Die ILO auf einen Blick; URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--webdev/documents/publication/wcms\\_090711.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--webdev/documents/publication/wcms_090711.pdf) (letzter Abruf: 18.05.2017)
- ILO Governing Body (2017a): 382nd Report of the Committee on Freedom of Association (GB.330/INS/4); URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_558777.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558777.pdf) (letzter Abruf: 05.09.2017)
- ILO Governing Body (2017b): Membership of the Committee on Freedom of Association and of other Bodies 2017 – 2020 (As appointed at the 330th Session, Geneva, 17 June 2017); URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_566453.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_566453.pdf) (letzter Abruf: 05.09.2017)
- IndustriAll (2017): Statement on the fatal explosion at Multifabs Limited garment factory in Bangladesh (04.07.2017); URL: <http://www.industriall-union.org/statement-on-the-fatal-explosion-at-multifabs-limited-garment-factory-in-bangladesh> (letzter Abruf: 13.10.2017)

- La Hovary, Claire (2015): A Challenging Mènage a Trois: Tripartism in the International Labour Organisation; URL: <http://www.labourlawresearch.net/papers/challenging-m-nage-trois-tripartism-international-labour-organization> (letzter Abruf: 08.09.2017)
- LabourNet Germany (2012): All-Chinesischer Gewerkschaftsbund (ACGB); URL: [http://archiv.labournet.de/internationales/cn/acgb\\_info.html](http://archiv.labournet.de/internationales/cn/acgb_info.html) (letzter Abruf: 19.09.2017)
- Rodgers, Gerry et.al. (2009): The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009; URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/view-content.cgi?article=1052&context=books> (letzter Abruf: 18.05.2017)
- Schneider, Michael (1989): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bonn
- Schneider, Michael (198x): Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 35, 1984, 2, S. 77-89.(1984); URL: <http://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1984/1984-02-a-077.pdf> (letzter Abruf: 25.08.2017)
- US Department of State (2017): Treaties Pending in the Senate (updated as of May 8, 2017); URL: <https://www.state.gov/s/l/treaty/pending/> (letzter Abruf: 04.09.2017)
- US Department of State (2017a): 2016 Country Reports on Human Rights Practices: China (includes Tibet, Hongkong and Macao); URL: <https://www.state.gov/documents/organization/265540.pdf> (letzter Abruf: 15.09.2017)
- US Department of State (2017c): 2016 Country Reports on Human Rights Practices: Bangladesh; URL: <https://www.state.gov/documents/organization/265744.pdf> (letzter Abruf: 15.09.2017)
- US Department of State (2017f): 2016 Country Reports on Human Rights Practices: Germany; URL: <https://www.state.gov/documents/organization/265636.pdf> (letzter Abruf: 20.09.2017)
- Van der Heijden, Paul F. (2013): International Right to Strike Under Stress; URL: [http://www.thehague-instituteforglobaljustice.org/wp-content/uploads/2015/10/International-Right-to-Strike-Under-Stress\\_1372942440.pdf](http://www.thehague-instituteforglobaljustice.org/wp-content/uploads/2015/10/International-Right-to-Strike-Under-Stress_1372942440.pdf) (letzter Abruf: 21.09.2017)
- Vollmann, Carolin (2017): Die Internationale Arbeitsorganisation: Zwischen Sorge und Hoffnung der globalen Gewerkschaftsbewegung; URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++c2b54940-706d-11e7-87fe-525400e5a74a> (letzter Abruf: 05.09.2017)
- Khafa, Edith (2016): Verschwindet das Streikrecht? Eine weltweite Erhebung zu weltweiten Trends; URL: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/12738.pdf> (letzter Abruf: 24.08.2017)

### Bitte schicken Sie mir:

- ☐ Publikation (Titel eintragen)
- 
- ☐ Exemplare des SÜDWIND-Faltblatts (Anzahl): -----
- ☐ Informationen zur Stiftung SÜDWIND
- ☐ Einen aktuellen Jahresbericht
- ☐ Eine Publikationsliste
- ☐ Bitte setzen Sie mich auf den Verteiler für den Newsletter und weitere Informationen.

Meine E-Mail-Adresse:

-----

### Schicken Sie das Material an folgende Adresse:

Name, Vorname -----

Ggf. Institution -----

Straße, Haus-Nr. -----

PLZ, Ort -----

Datum, Unterschrift -----

Bitte hier abtrennen und an SÜDWIND senden oder faxen.

## Mitmachen!

Wir leben von der Unterstützung unserer Mitglieder und FördererInnen. Setzen Sie sich mit SÜDWIND für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit ein. Wir möchten unabhängig bleiben, auch unbequeme Fragen stellen und nicht nur einfache Antworten geben. Bitte helfen Sie uns dabei.

Über unsere Veröffentlichungen erhalten Sie Anregungen dazu, was Sie selbst im alltäglichen Leben tun können, um sich gegen Armut und Ungleichheit einzusetzen. Wir bieten einen Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse und berichten über die Arbeit von SÜDWIND mit zusätzlichen Hintergrundinformationen. Mit Hilfe unserer Stiftung SÜDWIND wird die Arbeit von SÜDWIND aus den Zinserträgen des Stiftungsvermögens gefördert. Die Stiftung legt ihr Geld nach strengen ethischen und ökologischen Kriterien an.

Unsere Mitglieder und Förderer haben die Möglichkeit, die Arbeit von SÜDWIND mit zu gestalten. So tragen wir Themen und Forderungen im Namen unserer Mitglieder in Netzwerke, Gesellschaft und Politik.

## Machen Sie mit!

### ☐ Ja, ich möchte Mitglied bei SÜDWIND e.V. werden!

Vorname, Name -----

E-Mail -----

☐ Lastschriftinzug ☐ Überweisung ☐ Rechnung

**Die Abbuchung soll erfolgen**

☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich

Der Mindestbeitrag beträgt für Privatpersonen jährlich 70 €.

☐ 70 ☐ 100 ☐ 140 ☐ 210 ----- anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Institutionen jährlich 250 €.

☐ 250 ☐ 500 ----- anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Fördermitglieder jährlich 25 €.

☐ ----- anderer Beitrag

Sie erhalten in Kürze eine schriftliche Bestätigung Ihrer Mitgliedschaft. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Ort, Datum ----- Unterschrift(en) -----

WC 13049

**SEPA-Lastschriftmandat** (SEPA Direct Debit Mandate)  
für SEPA-Basis-Lastschriftverfahren/for SEPA Core Direct Debit Scheme

**Name und Anschrift des Zahlungsempfängers (Gläubiger)**  
SÜDWIND e.V. · Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn

**Gläubiger-Identifikationsnummer  
(CI/Creditor Identifier)**  
DE27ZZZ0000003336

**Mandatsreferenz**  
wird nachgereicht

### SEPA-Lastschriftmandat

Ich/Wir ermächtige(n) SÜDWIND e.V. Zahlungen von meinem/unserem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise(n) ich/wir mein/unser Kreditinstitut an, die von SÜDWIND e.V. auf mein/unser Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

**Hinweis:** Ich kann/Wir können innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem/unserem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber (Vorname, Name) -----

Straße, Hausnummer -----

PLZ, Ort -----

Kreditinstitut ----- BIC -----

IBAN -----

Ort, Datum ----- Unterschrift(en) -----

**SÜDWIND e.V.**  
Kaiserstraße 201  
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0  
info@suedwind-institut.de  
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77  
BIC GENODED1DKD  
Umsatzsteuer: DE169920897

# Zwischen Recht und Realität

## *Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen*

Vor fast 70 Jahren erweiterte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) das internationale Arbeitsrecht um zwei zentrale Übereinkommen: das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (Nr. 87 von 1948) und das Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (Nr. 98 von 1949). Beide Übereinkommen zählen zu den Menschenrechten bei der Arbeit und wurden von vielen ILO-Mitgliedsstaaten im Laufe der letzten Dekaden ratifiziert. Allerdings zählen wichtige Wirtschaftsnationen wie China oder die USA zu den ILO-Mitgliedern, die diese Übereinkommen nach wie vor nicht ratifiziert haben.

Die vorliegende Studie führt in die Entstehung und Inhalte dieser zwei Kernarbeitsnormen ein und erläutert das Aufsichtssystem, mit dem die ILO die Einhaltung dieser Übereinkommen überprüft.

Anhand von zwei Beispielländern, China und Bangladesch, wird dargestellt wie heute, fast 70 Jahre nach der Annahme der Übereinkommen, die Verankerung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im nationalen Recht aussieht und wie sie sich in der Realität gestaltet. In beiden Ländern existieren eklatante Mängel in der Umsetzung der Übereinkommen, wodurch sie sozusagen zu Hoch-Risikoländern für Beschäftigte werden. Deshalb lautet eine der abschließenden Forderungen in dieser Studie, dass die ILO eine Offensive zu weiteren Ratifizierungen dieser wichtigen Übereinkommen anstrengen muss.

**Bezug:**

SÜDWIND e.V.

**Preis:** 5,00 Euro

Ab 10 Exemplaren: 3,00 Euro  
(zuzüglich Versandkosten)



SÜDWIND e.V.  
Kaiserstraße 201  
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0  
info@suedwind-institut.de  
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77  
BIC GENODED1DKD  
Umsatzsteuer: DE169920897

