

ITF-HANDBUCH FÜR DIE ORGANISATIONSARBEIT

GEWERKSCHAFTLICHE ANERKENNUNG

GEWERKSCHAFTLICHE ANERKENNUNG

Es gehört zum Organisieren nicht gewerkschaftlich verteilter Beschäftigter, die Anerkennung der Gewerkschaft zu erwirken.

Gewerkschaften lassen es manchmal zu, dass rechtliche Rahmenbedingungen ihre Organisationsstrategie diktieren. Wir müssen diese Bedingungen verstehen, ohne uns davon einschränken zu lassen. Unsere Benchmarks und Pläne sollten nicht aus den Rechtsbedingungen, sondern aus unserer Situation heraus erwachsen. Wenn Beschäftigte Druck oder Repression vom Arbeitgeber zu erwarten haben, benötigen wir gewöhnlich einen höheren Prozentsatz der Beteiligung, als das Gesetz vorgibt.

In Indien darf eine eingetragene Gewerkschaft "zu keinem Zeitpunkt aus weniger als 10 % oder 100 der Arbeitnehmer/innen bestehen, je nachdem, was weniger ist...". Sobald ihre Mitgliederzahlen die Schwelle von 10 Prozent erreicht haben, kann die Gewerkschaft sich entweder beim Arbeitsaufsichtsamt eintragen oder aber abwarten, bis sie ihre eigenen Benchmarks für die Partizipation von Beschäftigten erreicht hat, und sich dann eintragen. In Indien gibt es zudem Gesetze, die Beschäftigten das Recht verleihen, sich zu organisieren: Vereinigungsfreiheit und grundlegende Arbeitsstandards. Die Gesetze sind wirkungsvoll, doch Verzögerungen gang und gäbe. Wir müssen sorgfältig

darüber nachdenken, was die Arbeitnehmer/innen am besten schützt. Manchmal brauchen wir nicht nur das Gesetz, sondern auch ein höheres Maß an Gewerkschaftsbeteiligung von Beschäftigten.

In Argentinien schützt das Gesetz Beschäftigte, die zu Gewerkschaftsdelegierten gewählt wurden, vor der Entlassung. Aus einer Belegschaft von 400 darf die Gewerkschaft fünf Delegierte wählen. Der rechtliche Schutz für gewählte Delegierte bietet ihnen die Möglichkeit, ohne Angst vor Bestrafungen mit ihren Mitarbeiter/innen zu kommunizieren. Dies kann beim Organisieren helfen. Die Kehrseite ist jedoch, dass dies u. U. andere Beschäftigte von einer Beteiligung abhält, da sie darauf warten, dass die fünf Delegierten die Arbeit erledigen. Die ideale Vorgehensweise wäre vielleicht, zunächst unsere Organisations-Benchmarks zu erfüllen und dann die Delegierten zu wählen sowie die nötigen Schritte zu unternehmen, um den Arbeitgeber öffentlich zu konfrontieren.

In großen Teilen des englischsprachigen Afrikas wird laut Gesetz eine Gewerkschaft dann anerkannt, wenn "50 % + 1" (eine einfache Mehrheit) der Beschäftigten als Gewerkschaftsmitglieder eingetragen wurden. Die Gewerkschaft kann ihre Anerkennung verlieren, wenn der Prozentanteil ihrer Mitglieder unter diese einfache Mehr-

heit sinkt. Einige Gewerkschaften rekrutieren lieber 75 % der Belegschaft, bevor sie die Anerkennung beantragen, um sich gegen den zunehmenden Druck des Arbeitgebers auf die Beschäftigten abzusichern – vor allem dann, wenn die Mitgliederzahl nicht weit von der "50 % + 1"-Schwelle entfernt ist.

Informelle oder prekäre Beschäftigte haben u. U. keinen arbeitsrechtlichen Schutz. Beim Organisieren im informellen Sektor müssen wir über sonstige Gesetze informiert sein, die sich auf Beschäftigte und Arbeitsbedingungen auswirken. Wir brauchen zudem unsere eigenen Benchmarks – je nachdem, welches Maß an Gewerkschaftsbeteiligung wir erreichen müssen, um eine Verbesserung der Bedingungen durchsetzen zu können.

Nehmen Sie sich die Zeit, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die gewerkschaftliche Anerkennung sowie andere relevante Gesetze für Ihre Organisationsarbeit kennen zu lernen. Sorgen Sie dafür, dass die Arbeitnehmer/innen sowohl das Gesetz kennen als auch wissen, wie es sich zur Unterstützung des Organisierens heranziehen lässt.

Was ist Ihr Plan, nachdem Sie die rechtlichen Mindestvoraussetzungen für gewerkschaftliche Anerkennung erfüllt haben?

- Ergreifen der rechtlichen Schritte für eine Anerkennung der Gewerkschaft*
- Zuerst Erreichen unserer Benchmarks, dann Beantragen der rechtlichen Anerkennung*

Warum?
