



GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATION SARBEIT UNTER PREKÄR BESCHÄFTIGTEN IN DER VERKEHRSWIRTSCHAFT



In der globalen Verkehrswirtschaft sind immer mehr informell
oder prekär beschäftigte Menschen tätig.

Viele Gewerkschaften organisieren diese Beschäftigten und stellen
ihre Organisationsstrategien darauf ein.

Informell und prekär Beschäftigte können sich gewerkschaftlich organisieren,
und Gewerkschaften können alle Arbeitnehmer/innen
in der Verkehrswirtschaft vertreten.

Diese Broschüre kann dabei helfen.

Viele der in diesem Handbuch vorgestellten Anregungen und Erfahrungen
kommen von der ITF angeschlossenen Gewerkschaften selbst,
dabei insbesondere von jungen Mitgliedern der ITF.

**Handbuch erstellt im Auftrag der ITF von Dave Spooner, Global Labour Institute
(Großbritannien), mit Dank an Sean Sayer, Annie Hopley und Celia Mather.**

September 2013

**Wenn nicht anders angegeben, stammen alle Zitate und Beispiele aus der ITF-Umfrage zu
informeller und prekärer Beschäftigung, durchgeführt von September bis Dezember 2012.
Wir bedanken uns bei allen, die zu der Umfrage beigetragen haben.**

Genf - Manchester - New York - Moskau

INHALT

5	WIE ORGANISIEREN WIR?
6	DER ANSTIEG PREKÄRER BESCHÄFTIGUNG
12	WAS MEINEN WIR MIT “PREKÄRER” BESCHÄFTIGUNG?
18	IST DAS NEU?
19	WARUM SOLLTEN WIR PREKÄR BESCHÄFTIGTE ORGANISIEREN?
20	10 SCHLÜSSELFRAGEN FÜR ORGANISATIONSBEAUFTRAGTE
20	<i>1. Sind wir angemessen vorbereitet?</i>
22	<i>2. Sind wir integrativ?</i>
24	<i>3. Wen organisieren wir?</i>
25	<i>4. Sind diese Beschäftigten bereits gewerkschaftlich organisiert?</i>
26	<i>5. Welche Art der Organisation?</i>
28	<i>6. Was sind die wichtigsten Forderungen?</i>
29	<i>7. Wer sind unsere Verbündeten?</i>
30	<i>8. Wer sind unsere Gegner?</i>
31	<i>9. Kollektivverhandlungen?</i>
33	<i>10. Sind wir nachhaltig?</i>
36	WEITERFÜHRENDE LEKTÜRE

WIE ORGANISIEREN WIR?

Lesen Sie das ITF-Handbuch für die Organisationsarbeit!

Die grundlegenden Prinzipien der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit sind genau dieselben, ungeachtet des Beschäftigungsstatus oder der Arbeitsplatzsicherheit der jeweiligen Zielgruppe. Es erfordert gute Planung, angemessene Gewerkschaftsstrukturen, gründliche Forschung und wirkungsvolle Organisierungsmethoden, um Gewerkschaftsmacht für Beschäftigte zu entwickeln – ganz gleich, wer sie sind und wo sie sind.

Von der ITF gibt es das *Handbuch für die Organisationsarbeit* mit begleitenden PowerPoint-Trainingsmodulen; dies sind unentbehrliche Hilfsmittel für gewerkschaftliche Organisationsbeauftragte und aktive Mitglieder. Die vorliegende Broschüre schließt an die grundlegenden Methoden und Verfahren des ITF-Handbuchs für die Organisationsarbeit an und liefert Anregungen und Erfahrungen speziell für die Arbeit mit prekär Beschäftigten.



Das Handbuch ist in verschiedenen Sprachen erhältlich: Arabisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Spanisch und Türkisch.

Hier kann das Handbuch heruntergeladen oder als Druckexemplar bestellt werden:

www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm

DER ANSTIEG PREKÄRER BESCHÄFTIGUNG



Wir stellen vor: Jorma, Lokführer in Finnland

Er hat einen relativ festen Arbeitsplatz und ist sich ziemlich sicher, dass er bis zur Pensionierung ein angemessenes Gehalt verdienen wird. Danach erhält er eine Rente.

Er hat Zugang zu erschwinglicher Gesundheitsversorgung, subventioniert durch die Regierung. Seine Rechte als Arbeitnehmer sind gesetzlich geschützt. Jorma ist Mitglied der finnischen Lokführergewerkschaft, die seine Bezahlung und seine Beschäfti-

gungsbedingungen aushandelt. Insgesamt ist er recht zufrieden.

Jorma genießt, was die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) als **standardmäßige Beschäftigung** bezeichnet.

Doch unter allen Arbeitnehmer/innen in der Verkehrswirtschaft weltweit gehört Jorma zu einer kleinen Minderheit. **Immer mehr Verkehrsbeschäftigte haben zunehmend prekäre und informelle Beschäftigungsverhältnisse.**



In der Zivilluftfahrt...

Viele Mitglieder des Kabinenpersonals führen einen ständigen Kampf gegen prekäre Beschäftigung. *“Obwohl wir fest angestellt sind, haben wir keine garantierten monatlichen Arbeitsstunden und können nicht sagen, wie viel wir im Jahr verdienen werden. Unser Arbeitgeber kann entscheiden, dass es nicht genug Arbeit gibt, und uns beliebig lange freistellen. Die Bezahlung ist erbärmlich. Einige Beschäftigte über 25 haben Anspruch auf staatliche Beihilfe, da sie so wenig verdienen.”*

**Aktivist der Gewerkschaft Unite,
Großbritannien**



In Häfen und auf Wasserwegen...

“Die Prekarisierung ist eine gezielte Strategie, um Löhne zu drücken und Beschäftigungsbedingungen zu lockern. Man wartet am Telefon, um zu hören, ob man heute Arbeit hat oder nicht. Und dann bedeutet es oft überlange Arbeitszeiten oder nicht genug Stunden für einen angemessenen Lebensunterhalt. Dein Einkommen ist unbeständig. Noch schlimmer ist, dass man leicht einzuschüchtern ist, wenn man versucht, die Bedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern.”

**Maritime Union of New Zealand,
Neuseeland**



Auf hoher See...

Die meisten Seeleute, besonders solche aus Ländern außerhalb Europas und den USA, haben befristete Arbeitsverträge ohne die Sicherheit einer festen Anstellung. Selbst an Bord von Schiffen mit von der ITF genehmigten Verträgen können die Seeleute nur für die Dauer ihres Vertrags Mitglied einer Gewerkschaft sein.



Bei den Bahnen...

Viele Arbeitsplätze im Bahnsektor gehen durch Outsourcing und die Auftragsvergabe an Subunternehmen verloren. In Indonesien beispielsweise sind Arbeiten in Fahrkartenverkauf, Wartung, Gleisreinigung und Speisewagen alle an Subunternehmen vergeben. *“Es gibt bei diesen Beschäftigungsverträgen so viele unterschiedliche Varianten, das ist sehr verwirrend.”*

Indonesian Railway Workers' Trade Union (SPKSA), Indonesien



Im öffentlichen Personennahverkehr...

“Minibusse sind seit 20 Jahren das wichtigste Verkehrsmittel in der georgischen Hauptstadt Tiflis. Die wirtschaftlichen und politischen Krisen der frühen 1990er führten zu einem vollständigen Zusammenbruch städtischer Dienstleistungen, einschließlich des öffentlichen Verkehrs. Gefüllt wurde diese Lücke durch informelle Verkehrsunternehmer mit gebrauchten Minibussen aus Deutschland und der Türkei sowie maroden sowjetischen Minibussen aus den 1980ern. Oligarchischer Kapitalismus und weit verbreitete Korruption bedeuten, dass der städtische Verkehr bis heute größtenteils als Schattenwirtschaft funktioniert.”

Gewerkschaft der Beschäftigten im Straßentransport und Fernverkehr, Georgien



Im Straßentransport...

“Aktuell hat die Gewerkschaft 3.500 zahlende Mitglieder und schätzungsweise 80.000 nicht zahlende Mitglieder. Alle unsere Mitglieder sind informell Beschäftigte bei Verkehrsunternehmen und andere bei Busherstellern. Die potenzielle Mitgliederzahl wird auf 314.000 Beschäftigte geschätzt, wenn diese sich gewerkschaftlich organisieren und an Bord holen lassen.”

Kenya Long Distance Truck Drivers & Allied Workers Union, Kenia



In der Fischereiwirtschaft...

Die Fischfabrik im indonesischen Lampung, im Besitz des US-Konzerns Phillips Foods Inc., hat 1.900 Beschäftigte – davon 96 Prozent Frauen und 100 Prozent mit zeitlich befristeten Verträgen. *“Viele der Beschäftigten arbeiten seit 10 Jahren oder noch länger ständig für die Fischfabrik, doch eine feste Anstellung wird ihnen verweigert und ihr Tageslohn liegt bei nur 3,30 US-Dollar. Nach einem couragierten Kampf gegen das brutale System der unsicheren Beschäftigung wurde die Festanstellung von 200 Gewerkschaftsmitgliedern erfolgreich durchgesetzt.”*

Phillips Seafood Indonesia Workers' Union (IUF), Indonesien



Bei den Fremdenverkehrsdiensten...

Weltweit haben Beschäftigte bei den Fremdenverkehrsdiensten einen unsicheren Lebensunterhalt, der saisonalen Schwankungen, wirtschaftlichen und politischen Krisen sowie einem hohen Maß an Prekarität und Ausbeutung ausgesetzt ist.



Für weibliche Beschäftigte...

Frauen sind unter Verkehrsbeschäftigten insgesamt unterrepräsentiert, aber in prekären und informellen Tätigkeiten deutlich überrepräsentiert. Sie haben mit höchster Wahrscheinlichkeit die unsichersten Jobs mit schlechter Bezahlung und niedrigem Status.



Bei Verkehrsdiensten...

Dienstleistungsbeschäftigte in der Verkehrswirtschaft sind mit höherer Wahrscheinlichkeit prekär beschäftigt und weiblich, z. B. für Reinigungs-, Gastronomie- und Wartungsarbeiten oder, wie in diesem Bild, im Benzinverkauf in Kambodscha.



Für junge Beschäftigte...

Es sind oft junge Menschen, die unter der gegenwärtigen Expansion prekärer Beschäftigung zu leiden haben. Viele Arbeitgeber stellen gezielt junge Kräfte für die prekärsten und unsichersten Jobs ein.

WAS MEINEN WIR MIT “PREKÄRER” BESCHÄFTIGUNG?

- Prekäre Beschäftigung verlagert Risiken und Verantwortungen vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer.
- Prekäre Beschäftigung bedeutet Unsicherheit und Ungewissheit.
- Feste Arbeitsplätze werden durch zeitlich begrenzte Verträge ersetzt: befristete und kurzfristige Beschäftigung, Gelegenheits- und Zeitarbeit, saisonale Jobs und Tagelöhneri.
- Die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen werden immer komplizierter, weil Konzerne oft stark fragmentiert sind und Personal über Subunternehmen, Franchise-Inhaber sowie Zeitarbeitsfirmen anstellen.
- Arbeitgeber tarnen ihre Arbeitnehmer/innen als “Selbständige”. Es gibt einige große Unternehmen, die praktisch keine offiziell anerkannten Beschäftigten haben!

Prekär Beschäftigte sind allgemein schlechter bezahlt – in vielen Fällen 50 % schlechter – als fest angestellte Arbeitskräfte. Leiharbeitnehmer/innen führen zumeist genau die gleiche Tätigkeit aus wie ihre Kolleg/innen, doch für deutlich weniger Lohn und ohne Zugang zu Sozialleistungen. Aufgrund der mangelnden Arbeitsplatzsicherheit, des Wettbewerbs um Stellen

mit anderen Leiharbeitskräften und der ständig drohenden Freisetzung arbeiten prekär Beschäftigte oft länger und zu unsozialen Zeiten, um sich ein anständiges Einkommen sichern zu können.

Die Bezahlung und Arbeitsbedingungen prekär Beschäftigter sind oft so unzureichend, dass die Tatsache, Arbeit zu haben, längst keine Stabilität oder verbesserten Lebensstandards garantiert. Auch wenn viele Menschen, die über Zeitarbeitsfirmen vermittelt werden, über lange Zeit die gleiche Tätigkeit ausführen, erhalten sie keine festen Verträge und bleiben weiterhin Leiharbeitskräfte ohne Arbeitsplatzsicherheit.

Andere prekär Beschäftigte sind gezwungen, häufig ihre Arbeit zu wechseln und auch weit entfernte Stellen anzunehmen. Migrant/innen und junge Menschen sind von dem Anstieg dieser Art von Beschäftigung besonders betroffen, weil dies für Menschen mit schlechtem Bildungsstand, schlechter Ausbildung und schlechten Zukunftsaussichten die am ehesten verfügbare Einkommensquelle ist.

Dies hat auch schwerwiegende gesundheitliche Folgen, weil prekär Beschäftigte eher unzureichend ange-

“Lifestyle Couriers” bei Hermes

Mit 115 Mio. Paketzustellungen pro Jahr und einem Umsatz von über 400 Mio. US-Dollar ist Hermes der größte Zustelldienst an Privathaushalte in Großbritannien.

Dennoch hatte Hermes 2012 nur 1.324 Beschäftigte.

Die wirkliche Belegschaft sind 9.000 selbständige Zusteller, die sogenannten “Lifestyle Couriers” – und 60 Prozent davon sind Frauen.

Diese Beschäftigten verdienen nach eigenen Angaben 0,50 GBP (0,80 US-Dollar) pro Zustellung und müssen für alle ihre Unkosten selbst aufkommen, darunter die Verwendung des eigenen Fahrzeugs. Selbst unter der großzügigen Annahme, dass sie in einem dicht besiedelten, städtischen Gebiet fünf Pakete pro Stunde zustellen, verdienen sie nur 2,50 GBP brutto pro Stunde. Der Mindestlohn in Großbritannien liegt gegenwärtig bei 6,19 GBP (10,00 US-Dollar) pro Stunde.

In Deutschland ist die Hermes Logistik Gruppe (HLG) inzwischen der größte unabhängige Paketzusteller an Privathaushalte für Online-Anbieter.

Beide Unternehmen gehören zur Otto Group, ursprünglich ein deutscher Katalogversand und heute nach eigenen Angaben der weltweit größte Online-Anbieter von Mode- und Lifestyle-Produkten.

lernt werden und die gefährlichsten Tätigkeiten ausführen. Dazu kommt die Auswirkung auf das psychische Wohlbefinden durch den Druck, um jeden Preis die Arbeitsstelle behalten und mangelhafte Bedingungen akzeptieren zu müssen, um zu überleben. Auch die Tatsache, dass prekär Beschäftigte kein Krankengeld erhalten und keinen Zugang zu Gesundheitsversorgung haben, erschwert das Problem und setzt sie im Falle von Krankheit oder Unfällen dem Risiko langfristiger Arbeitslosigkeit aus.

Zeitarbeitsfirmen

Fast die Hälfte der Teilnehmer/innen an der ITF-Umfrage gab an, dass die Anzahl von Zeitarbeitsfirmen an ihrem Arbeitsplatz gestiegen ist. Die großen transnationalen Agenturen bieten Arbeitgebern heute die Möglichkeit, ihre Geschäfte mit minimalem Personal zu betreiben und die meisten Arbeiten von temporären Kräften ausführen zu lassen.

Während Leiharbeitskräfte früher vor allem zur Überbrückung vorübergehender Personalengpässe eingesetzt wurden (Saisonarbeit, kurzfristige Aufstockung der Belegschaft usw.), sind sie heute an vielen Arbeitsplätzen zu einer Konstante geworden.

“Wir versuchen, diese ungeschützten Arbeitskräfte gewerkschaftlich zu organisieren, doch Agenturen und Drittfirmen versetzen sie oft, was es schwierig macht, eine Karte ihrer genauen Arbeitsplätze zu erstellen. Im Laufe der vergangenen drei Jahre haben wir eine stetige Zunahme von Leiharbeitskräften beobachtet, und es gibt immer mehr selbständige Subunternehmer, die ihre Beschäftigten vor die Wahl stellen, entweder illegal zu arbeiten oder ihre Anstellung zu verlieren. Der Trend geht zunehmend dahin, nur noch prekäre Kräfte einzustellen. Ich kenne Standorte in England mit mehr als 600 Leiharbeitskräften.”

Noel Coard, Nationaler Ausschuss für Straßentransport, Logistik und Einzelhandelsdistribution, Unite, Großbritannien

“Im Jahr 2004 wurde der Hafensektor unterteilt, in die traditionelle Hafenarbeit einerseits und die neuen Aktivitäten, die sogenannte 'Logistik', andererseits. Hier haben Arbeitgeber die Freiheit, ihre Arbeitskräfte außerhalb der traditionellen Kreise zu rekrutieren. Normalerweise müssen sie dann

festen Verträge anbieten, aber sie nutzen diese Möglichkeit aus, um eine riesige Anzahl von Leiharbeitskräften einzuführen, die oft weniger erhalten als den gängigen Lohn.”

Michel Claes, Leiter der Schifffahrtssektion, ACV Transcom, Belgien

Die schlimmsten Formen der prekären Beschäftigung bedeuten, dass Millionen von **informell Beschäftigten** kaum genug zum Überleben haben, ihre Rechte nicht geltend machen können und dem Risiko von wirtschaftlichen Krisen und Naturkatastrophen ungeschützt ausgesetzt sind.

Informelle Arbeiter/innen in der Verkehrswirtschaft müssen generell von einem sehr geringen Einkommen leben und verdienen oft weniger als 1,00 US-Dollar pro Tag. Darüber hinaus haben die meisten extrem lange Arbeitszeiten und ein sehr unregelmäßiges Einkommen. Fahrer/innen müssen Unkosten wie Fahrzeugmiete, Schmiergelder, Reparaturen, Benzin und Bußgelder tragen, die ihren Tagesverdienst erheblich schmälern. Viele Verkehrsbeschäftigte kämpfen zudem mit Schulden und haben Probleme, die Miete für ihr Fahrzeug und hohe Zinsen von Geldverleihern zu zahlen.

Weil der Stundenlohn so schlecht ist, müssen informelle Arbeitnehmer/innen in der Verkehrswirtschaft jeden

Entdecken Sie die Vorteile einer flexiblen Belegschaft

Wie schnell können Sie sich auf veränderte Umstände einstellen? Mit einer flexiblen Personallösung von Manpower wird Ihr Unternehmen beweglicher – und wettbewerbsfähiger. Unsere bedarfsgerechten Personallösungen liefern Ihnen die richtigen Fachkräfte zur richtigen Zeit.

Reduzierung Ihrer Kosten

Sie können Ihr Personal je nach geschäftlichen Anforderungen problemlos auf- und abbauen, was Ihre Stammbesellschaft schützt und die Kosten begrenzt. Mit Manpower an Ihrer Seite senken Sie Ihre Kosten für Personaleinstellung, Sozialleistungen, Betriebsrente, Steuern und langfristige Vergütung.

Wir sind Ihr Partner

Wir arbeiten Hand in Hand mit Ihrem Team, um sicherzustellen, dass unsere flexiblen Personallösungen Ihre Personalstrategien perfekt unterstützen. Für viele Arbeitgeber sind wir der einzige Partner in allen Aspekten der Zeitarbeit.

<http://www.manpowergroup.co.uk/employers/resourcing-services/temporary/>

Tag lange Arbeitszeiten ableisten, um sich auch nur ein Mindesteinkommen zu sichern. Aufgrund des Wettbewerbs im öffentlichen Verkehr kann es lange dauern, bis sie genügend Fahrten finden und das nötige Geld verdient haben. Fahrer/innen im Güterverkehr sind oft tage- oder wochenlang abwesend von Zuhause.

Polizei, Kommunen, Zollbehörden und Wiegebrücken sind potenzielle Verursacher von Korruption und Bestechung. Verkehrsbeschäftigte müssen oft den Großteil ihres Einkommens

als Schmiergeld an Verantwortliche und Beamte zahlen, damit diese ihnen Zugang zu bestimmten Strecken gewähren oder Sicherheitsvorschriften ignorieren. Fernfahrer/innen sind zudem der Gefahr von Entführung und Diebstahl ausgesetzt, weshalb es für sie schwierig ist, Ruhepausen einzulegen oder ihre Fahrzeuge unbeaufsichtigt zu lassen.

Schlechte Gesundheits- und Sicherheitsstandards stellen im informellen Verkehrssektor ein großes Problem dar. Marode und schlecht gewartete

Fahrzeuge sind eine Gefahr für die Beschäftigten; unbefestigte Straßen und hohe Geschwindigkeiten führen zu häufigen Unfällen sowohl im städtischen Personenverkehr als auch im Güterfernverkehr. Fahrer/innen erhalten kein Urlaubs- und Krankengeld und müssen viele Stunden arbeiten, um genug zu verdienen. Dadurch sind sie gestresst und übermüdet, was nicht nur sie selbst gefährdet, sondern auch ihre Passagiere und andere Verkehrsteilnehmer. Für Fernfahrpersonal, das lange Zeiten entfernt von ihren Familien verbringt, besteht zudem das große Risiko einer HIV/Aids-Infektion.

Aufgrund ihres informellen Status haben diese Verkehrsbeschäftigten höchstwahrscheinlich keinen sozialen Schutz. Renten, Krankengeld, Urlaubsgeld und Mutterschaftsschutz existieren in der Schattenwirtschaft nicht, was bedeutet, dass Beschäftigte etwaigen Schockfaktoren praktisch schutzlos ausgeliefert sind. In vielen Entwicklungsländern, wo die Schattenwirtschaft am stärksten ausgeprägt ist, gibt es weder staatlichen Schutz noch betriebliche Sozialleistungen.

Dies ist unsere Arena

Arbeitgeber – bestärkt durch die neoliberale Politik von Regierungen – drängen fortlaufend auf “Flexibilisierung der Arbeit” und treiben die Umstellung auf prekäre Beschäftigung voran. Gewerkschaften stehen in einem ständigen Kampf, diese Entwicklung aufzuhalten und umzukehren. Die Finanzkrisen der letzten Jahre haben den Konflikt noch verschärft: Standardbeschäftigung wird weniger, die Schattenwirtschaft wächst und alle stehen unter zunehmendem Druck, immer prekärere Bedingungen zu akzeptieren – speziell junge und weibliche Beschäftigte.

Wie viele prekär Beschäftigte gibt es im Verkehrssektor?

Das weiß niemand wirklich genau, da Regierungen selten entsprechende Daten erfassen. Beweise deuten darauf hin, dass die Mehrheit aller Verkehrsbeschäftigten weltweit informell beschäftigt ist.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) vermutet, dass 50 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung weltweit – d. h. über 1,5 Milliarden Menschen – in prekären Beschäftigungsverhältnissen stehen.

Der Internationale Verband privater Arbeitsvermittler (International Confederation of Private Employment Agencies, CIETT) schätzte 2009, dass es weltweit 72.000 Zeitarbeitsfirmen mit 9 Millionen Beschäftigten und einem Gesamtumsatz von 203 Milliarden Euro gab.

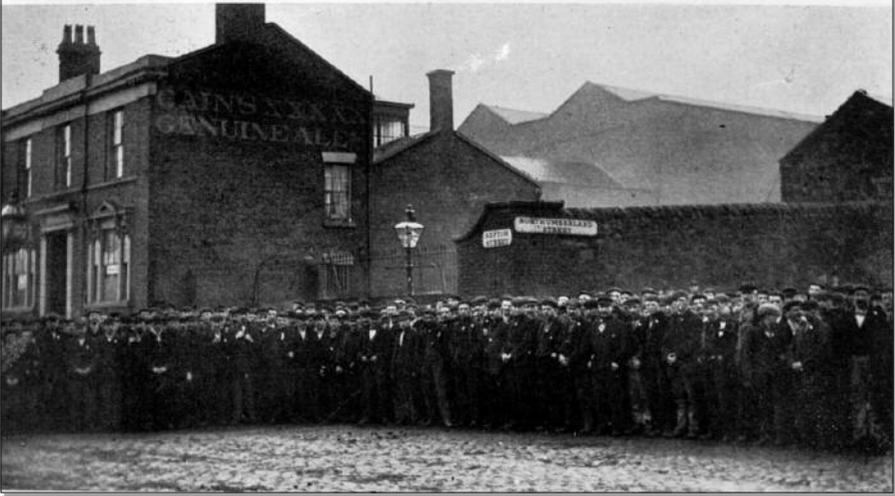
Laut Kalkulationen des CIETT setzen 80 Prozent aller Unternehmen Leiharbeitskräfte ein, und 60 Prozent dieser Kräfte sind unter 30 Jahre alt. Mit über 20.000 Zeitarbeitsfirmen macht Japan 24 Prozent des globalen Marktes aus.

Bei einer Erhebung der ITF unter den ihr angeschlossenen Gewerkschaften im Jahr 2012 gaben 81 Prozent der Befragten an, es gebe an ihrem Arbeitsplatz viele prekär Beschäftigte, und 62 Prozent meldeten einen Anstieg. Alle Gewerkschaften in Entwicklungsländern verzeichneten prekär Beschäftigten am Arbeitsplatz, und das in zunehmendem Maße.

74 Prozent aller Gewerkschaften und 100 Prozent der Gewerkschaften in Entwicklungsländern verzeichneten einen Anstieg der informell Beschäftigten im Verkehrswesen.

IST DAS NEU?

SOUTH END DOCKERS FORMED UP FOR SELECTING, 7 A.M. (WET MORNING).



Irische Hafenbeschäftigte warten auf einen Tag Arbeit, 1901

Nein. Es ist gar nicht lange her, dass Arbeitsverhältnisse grundsätzlich prekär und informell waren. Erst durch die Stärke der Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert konnten Beschäftigte – zumeist Männer, und zumeist in den Industrienationen – allmählich sichere, langfristige Arbeitsplätze mit sozialem Schutz und gesetzlich abgesicherten Arbeitnehmerrechten erwirken.

Viele glaubten, dass mit der fortschreitenden Industrialisierung immer mehr Arbeiter/innen von den Vorteilen der

guten Organisation – erwirkt von Generationen von Gewerkschaftern – profitieren und Szenen wie oben im Laufe der Zeit ganz einfach verschwinden würden.

Doch genau das Gegenteil ist der Fall. Wenn wir Verkehrsbeschäftigte nicht gewerkschaftlich organisieren, werden sie rund um die Welt in prekäre und informelle Beschäftigungsverhältnisse mit verschlechterten Bedingungen abgedrängt.

WARUM SOLLTEN WIR PREKÄR BESCHÄFTIGTE ORGANISIEREN?

Ganz einfach: Wir haben keine andere Wahl.

Wir können zwar unser Möglichstes tun, um uns der Erosion menschenwürdiger Arbeit zu widersetzen, doch ohne die Mitwirkung der Arbeitnehmer/innen in der Verkehrswirtschaft, die bereits prekär und informell beschäftigt sind, werden wir niemals siegen.

Wenn wir diese Gruppe nicht organisieren, werden Gewerkschaften ganz einfach immer peripherer und machtloser werden und ihre Relevanz im Arbeitsleben der meisten Verkehrsbeschäftigten verlieren.

“Es ist unser aller Pflicht, das Los der prekär Beschäftigten zu verbessern. Wir müssen herausfinden, was Gewerkschaften für sie getan haben, welche Fortschritte durch Verhandlungen in ihrem Namen erzielt wurden und welche Maßnahmen Gewerkschaften ergriffen haben, um sicherzustellen, dass prekär Beschäftigte einbezogen werden.”

Martin Kapombeza, Organisationsbeauftragter, Transport and General Workers Union, Malawi

SCHLÜSSELFRAGEN FÜR ORGANISATIONSBEAUFTRAGTE

1. Sind wir angemessen vorbereitet?

Bevor wir mit der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit beginnen, müssen wir sicherstellen, dass unsere Gewerkschaft über vereinbarte Strategien, Dienste und organisatorische Rahmenbedingungen (Regeln für die Mitgliedschaft, Strukturen, Verfahren usw.) verfügt, die den Bedürfnissen der prekär Beschäftigten gerecht werden und es ihnen ermöglichen, sich als vollwertige, aktive Gewerkschaftsmitglieder zu beteiligen.

Möglicherweise muss die Gewerkschaft dafür ihre Arbeitsweise ändern oder die Zuteilung von Ressourcen anpassen.

Aktive Mitglieder müssen eventuell für sich neu definieren, was eine Gewerkschaft ist und wen sie vertritt. Einige von ihnen haben vielleicht Bedenken oder sind ganz dagegen, wie in diesen Beispielzitaten zum Ausdruck kommt:

“Es gibt noch viele Verkehrsbeschäftigte mit festen Jobs bei großen Unternehmen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Wir sollten diese zuerst organisieren, bevor wir uns um informell Beschäftigte kümmern.”

“Diese Leiharbeitskräfte sind hinter unseren Jobs her. Es wäre besser, wenn wir die Zeitarbeitsfirmen einfach komplett verjagen, bevor sie uns verjagen und durch Billigarbeitskräfte ersetzen. Wir sollten sie bekämpfen, statt sie gewerkschaftlich zu organisieren.”

“Diese 'Arbeiter' sind in Wirklichkeit gar keine echten Arbeiter. Sie sind schuld an all den Verkehrsstaus, der Verschmutzung, der Kriminalität auf den Straßen. Sie machen nur Ärger, und wir wollen sie nicht in unserer Gewerkschaft.”

“Informell Beschäftigte können oder wollen ganz einfach keine ordentlichen Gewerkschaftsbeiträge zahlen. Das bedeutet also, dass wir mit den 'echten Jobs' sie subventionieren müssen oder dass die Gewerkschaft insolvent wird.”

“Wir sind eine Gewerkschaft, keine Wohlfahrtsorganisation. Diese Selbständigen suchen nur nach Chancen, um Geld zu machen, an billige Kredite zu kommen oder ihr Geschäft auszubauen.”

“Einige dieser Arbeiter können kaum lesen und schreiben und haben keine Ahnung von der Gewerkschaftsbewegung. Es ist in Ordnung, sie als Mitglieder zu gewinnen, aber sie sollten erst für Führungsämter kandidieren dürfen, nachdem sie ihre Fähigkeiten unter Beweis gestellt haben.”

Dies sind keine trivialen Anliegen. Gewerkschaftsaktivist/innen und -führungsspitzen müssen also die Chance erhalten, solche Probleme wirklich zu diskutieren und eine Einigung zu erzielen. Ansonsten wird die Organisationsinitiative bestenfalls halbherzige Unterstützung erfahren und könnte schlimmstenfalls später zu tiefen Spaltungen führen.

Wenn sich im Zuge einer ernsthaften Organisationsinitiative unter prekär Beschäftigten die Frage stellt, ob weitreichende strukturelle Veränderungen in der Gewerkschaft nötig sind, dann müssen wir sehr auf eine demokratische Entscheidungsfindung achten und jedem die Chance geben, mitzuwirken und angehört zu werden. Der effektivste Weg ist die Aufklärung und der offene Dialog.

Beteiligen Sie Gewerkschaftsführung, Aktivist/innen und Mitglieder an der Bildungsarbeit sowie an Gesprächen über die sich verändernde Verkehrsbranche, die Zunahme prekärer und informeller Arbeit und die künftige Zusammensetzung und Aufgabenstellung von Gewerkschaften.

Leider gehen gewisse Spannungen von langjährigen Gewerkschaftsvertreter/innen aus, die sich einer breit angelegten Rekrutierung und Organisation von prekär und informell Beschäftigten widersetzen, weil sie Angst um ihre eigenen Positionen haben. Wenn eine Gewerkschaft eine große neue Gruppe von Arbeitnehmer/innen aufnimmt, haben diese natürlich auch das Recht, für Ämter zu kandidieren und die aktuellen Amtsträger/innen herauszufordern.

Fragen Sie sich: Wie wird die Gewerkschaft in zehn Jahren aussehen, wenn wir prekär und informell Beschäftigte in unserem Land nicht erfolgreich organisieren und vertreten?

Beteiligen Sie einige dieser Arbeitnehmer/innen an der Diskussion. Laden Sie sie ein, bei Sitzungen zu sprechen, Ihre Schulungskurse zu besuchen oder Artikel für Ihre Rundschreiben zu verfassen.

2. Sind wir integrativ?

Sobald die Gewerkschaft Strategien zur Organisierung prekär und informell Beschäftigter vereinbart hat, sollten Sie darüber nachdenken, was geschehen muss, damit diese der Gewerkschaft beitreten und ohne Einschränkung an den demokratischen Strukturen und der Entscheidungsfindung teilhaben können.

Überprüfen Sie die Satzung, Regeln und Strukturen der Gewerkschaft. Erlaubt Ihnen die Gewerkschaftssatzung die Mitgliederwerbung unter Arbeitskräften ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus?

Einige Gewerkschaftssatzungen lassen nur Mitglieder mit einem identifizierbaren Arbeitgeber zu oder schließen Zeit- und Leiharbeitskräfte, Selbständige und andere aus.

Manche Gewerkschaftsstrukturen setzen voraus, dass Beschäftigte einen festen Arbeitgeber und Arbeitsplatz haben – z. B. Gewerkschaftsgeschäftsstellen, die für eine einzige Kollektivverhandlungseinheit zuständig sind und prekär Beschäftigte ausschließen.

Wie würden Ihre Strukturen und Regeln aussehen, wenn Ihre Gewerkschaft wirklich offen für informell und prekär Beschäftigte wäre? Einige Mitgliedsgewerkschaften der ITF haben bereits Satzungen, die es ihnen ausdrücklich ermöglichen, Arbeitnehmer/innen in prekären und informellen Beschäftigungsverhältnissen aufzunehmen, und die sicherstellen, dass diese in Leitungsorganen und Gewerkschaftsführung angemessen vertreten sind.

In einigen Ländern kann das Arbeitsrecht der Mitgliederwerbung unter informell und prekär Beschäftigten durch die Gewerkschaften im Wege stehen.

- Welche Gesetze, Bestimmungen und Richtlinien gelten für diese Gruppe von Beschäftigten?
- Gibt es nationale Arbeitsgesetze, die sich auf diese Beschäftigten beziehen?
- Gibt es Gesetze, die sie daran hindern, offiziell einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Gewerkschaft anzumelden?
- Sind Genehmigungsbehörden an dem Prozess beteiligt? Wer sind sie?
- Welche Gesetze und Vorschriften gelten, wenn es sich bei dem Arbeitsplatz um öffentlichen Raum handelt? Wer legt sie fest? Wer setzt sie durch?

Wenn das Gesetz die Gewerkschaftsmitgliedschaft von informell oder prekär Beschäftigten verhindert, müssen wir dagegen ankämpfen. Das Verbot einer Mitgliedschaft basierend auf der Art des Beschäftigungsverhältnisses ist ein klarer Verstoß gegen das grundlegende Recht auf Vereinigungsfreiheit.

Für die Zwischenzeit brauchen wir in solchen Situationen klare und vereinbarte Richtlinien für die Zusammenarbeit mit Gruppen von informell und prekär Beschäftigten, die möglicherweise außerhalb konventioneller Gewerkschaftsstrukturen organisiert sind.

Es gibt zahlreiche Beispiele für Organisationen von informell Beschäftigten, die wie eine Gewerkschaft funktionieren, aber nicht als solche angemeldet oder anerkannt sind – darunter informelle Verbände, Selbsthilfegruppen, Kooperativen und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO).

Aber: Dieser Prozess ist keine Einbahnstraße. Die Arbeitnehmer/innen selbst finden vielleicht, dass Gewerkschaften nicht das richtige Forum für sie sind. Einige haben u. U. in vorigen Jobs schlechte Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht, wie in diesen Beispielzitate zum Ausdruck kommt:

“Gewerkschaften haben nie etwas für uns getan. Sie wollen nur ihre eigenen gutbezahlten Arbeitsplätze schützen.”

“Ich habe nicht das Geld oder die Zeit, um bei einer Gewerkschaft mitzumachen. Ich arbeite die ganze Zeit. Wann soll ich da zum Gewerkschaftsbüro gehen oder an Versammlungen teilnehmen?”

“Die meisten von uns sind jung. Gewerkschafter sind alles nur alte Männer in Anzügen. Was können die uns schon bieten?”

“Bei diesen Gewerkschaften geht es doch nur um Politik. Festbanketts mit einflussreichen Politikern sind ihnen wichtiger, als mit uns zu sprechen.”

3. Wen organisieren wir?

Diese Frage ist schwieriger zu beantworten, als es vielleicht scheint.

Sollte ein Fernfahrer, der für eine Zeitungsfirma tätig ist, andere Leiharbeiterkräfte in Nichtverkehrsaktivitäten zum Eintritt in die Gewerkschaft bewegen? Sollte eine Gewerkschaft für informell beschäftigte Busfahrer/innen auch die Arbeiter/innen aufnehmen, die Essensstände rund um die Busstation betreiben? Sollte eine Gewerkschaft für Motorradtaxifahrer/innen Leute rekrutieren, die am Straßenrand Benzin verkaufen? Gehören Beschäftigte bei einer McDonald's-Niederlassung am Bahnhof in die gleiche Gewerkschaft wie Lokführer/innen? Sollte eine Gewerkschaft für Taxifahrer/innen auch Kleinunternehmer akzeptieren, die zwei oder drei Taxis betreiben? Oder 20?

Wann wird ein Arbeitnehmer zu einem Arbeitgeber?

In der Schattenwirtschaft sind die Grenzen zwischen "Beschäftigten", "Unternehmer/innen" und "Arbeitgeber/innen" oft unklar.

Regierungen und Arbeitgeberverbände bezeichnen informell Beschäftigte oft als selbständige Unternehmer und bestärken ihr Gefühl, der Arbeitgeberklasse anzugehören, nicht der Arbeiterbewegung.

Sehr viele informell und prekär Beschäftigte in der Verkehrswirtschaft arbeiten auf eigene Rechnung oder auf selbständiger Basis – sie mieten oder kaufen ihre eigenen Fahrzeuge und funktionieren praktisch als Kleinstunternehmen. Natürlich gibt es immer auch einige, die genügend Geld verdienen oder borgen können, um mehr als ein Fahrzeug zu betreiben und vielleicht andere Arbeitskräfte anzustellen. Sie werden zu Arbeitgeberern.

Sollten sie der Gewerkschaft angehören – oder einem Arbeitgeberverband? Und wie bestimmt man den Punkt, an dem ihre Interessen sich nicht mehr mit denen der Arbeitnehmer/innen decken? Wenn ein Lkw-Fahrer zwei Lkws besitzt? Wenn eine Fahrradrickscha-Fahrerin eine Flotte von 10 Rikschas betreibt?

Betrachten sie sich alle als "Arbeitnehmer/innen"? Gibt es Spannungen zwischen Arbeitnehmer/innen und "Mikro-Arbeitgeber/innen"? Können diese Spannungen innerhalb der Gewerkschaft gelöst werden?

4. Sind sie bereits organisiert?

Dumme Frage? Das Ziel ist, eine starke und integrative Gewerkschaftsorganisation für prekär und informell Beschäftigte in der Verkehrswirtschaft aufzubauen. Aber vielleicht sind sie bereits organisiert!

Der informelle Arbeitsplatz – ob auf der Straße oder im Umkreis von Bahnhöfen, Flughäfen, Hafentoren und anderen wichtigen Verkehrsknotenpunkten – kann auf den ersten Blick chaotisch und desorganisiert wirken. Aber beim näheren Hinsehen wird fast immer ein hohes Maß an Organisation erkennbar, das u. U. über viele Jahre herangewachsen ist.

Informelle Verkehrsbeschäftigte sind auf verschiedene Weise organisiert: durch einfache Vorkehrungen für geordnete Warteschlangen, etablierte "Regeln" für das Werben um Aufträge, vereinbarte Orte für das Aufnehmen und Absetzen von Fracht und Passagieren usw. Manchmal sind sie in informellen Verbänden, Selbsthilfegruppen oder Kooperativen organisiert, die von den Beteiligten selbst historisch aufgebaut wurden. Aber es gibt auch zahlreiche Beispiele für eine informelle Organisation über kriminelle Banden, korrupte Beamte sowie Polizisten und Schutzgelderpresser.

Vielleicht wurde früher schon von anderer Seite etwas unternommen, um sie zu organisieren, wie z. B. durch andere Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen, gesellschaftliche Gruppen, religiöse Organisationen usw.

Natürlich ist es durchaus möglich, dass die Beschäftigten bereits Mitglieder einer Gewerkschaft sind, die nie offiziell registriert oder anerkannt wurde bzw. als eine andere Art von Vereinigung "getarnt" ist.

Es ist entscheidend, sich umfassend über die Art der Organisation vor Ort zu informieren. Welche Organisationen gibt es? Haben die Arbeitnehmer/innen schon einmal Probleme angesprochen oder Aktionen durchgeführt? Wie ist das gelaufen? War es eine positive Erfahrung? Gibt es bereits Arbeiterführer/innen, die sich für das Organisieren nach demokratischen und solidarischen Grundsätzen engagieren?

5. Welche Art der Organisation?

Prekär Beschäftigte sind nicht unbedingt bereit oder in der Lage, offiziellen Gewerkschaftsorganisationen beizutreten oder solche zu gründen. Organisationsbeauftragte müssen oft zwischen verschiedenen Organisationsformen wählen:

Sollten wir informell und prekär Beschäftigte direkt in unsere Gewerkschaft aufnehmen?

Sollten wir eine bestehende Arbeiterorganisation für informell und prekär Beschäftigte stärken?

Sollten wir die Schaffung einer neuen Organisation unterstützen?

Was wäre die angemessenste Form für eine neue Organisation:

- Eine offiziell eingetragene Gewerkschaft?
- Eine Gewerkschaft, die als freiwilliger Zusammenschluss "getarnt" ist?
- Eine Kooperative?
- Eine Basisorganisation?
- Eine informelle Gruppe, die mit steigender Kapazität und Mitgliederzahl später formalisiert werden kann?

Ein Beispiel: Die FNTT in Burundi umfasst sowohl Gewerkschaften als auch Verbände, für formell und informell

Beschäftigte. Die FNTT erkannte, dass informell Beschäftigte nicht organisiert waren und viele Probleme hatten.

“Wir begannen, Kontakt zu ihnen aufzunehmen, aber das war nicht so einfach, weil sie keine Vertreter/innen hatten. Selbst die Beschäftigten, die sich zu Verbänden zusammengeschlossen hatten, wurden laufend von der Behörde oder der Polizei schikaniert. Also ging der FNTT-Führungsausschuss zu verschiedenen Verkehrsdiensten, wie Lkws, Busse, Taxis, Motorräder und Fahrräder, und erklärte ihnen, was einen Verband und eine Gewerkschaft unterscheidet, wie sie jeweils funktionieren und wie man solche Organisationen gründet.”

“Die Leute haben das positiv aufgenommen und begannen verschiedene Verbände zu gründen, u. a. für Berufskraftfahrer, für Kraftfahrer in Kayanza und für Busfahrer, private Fahrer, Taxifahrer und Lkw-Fahrer. Außerdem gab es einen Verband der Motorradtaxifahrer und einen der Fahrradtaxifahrer sowie viele andere in den Provinzen. Alle traten der FNTT bei.”

“Für die FNTT war das Organisieren informell Beschäftigter ein großer Erfolg, weil viele von ihnen Gewerkschaften gebildet haben und jetzt wissen, wie sie ihre Rechte durchsetzen können.”

Deogratias Birihanyuma, FNTT, Burundi

Organisieren als Kooperative: Motorradtaxifahrer in Ruanda

Die Gewerkschaftsbewegung in Ruanda begann 1995, nach dem Völkermord, mit ihrem Neuaufbau. Das Projekt ILO SYNDICOOOP arbeitete mit Association de l'Espérance des Taxis Motos au Rwanda (Assetamorwa), der Organisation für Motorradtaxifahrer. Assetamorwa ist ein Paradebeispiel dafür, wie Prinzipien der Kooperativen- und Gewerkschaftsbewegungen helfen können, Verkehrsbeschäftigte in der Schattenwirtschaft zu organisieren.

Mitglieder hatten enorme Probleme mit den überhöhten Fahrzeugmieten. Nach den Kosten für Miete, Benzin und Essen blieb ihnen ein Einkommen von weniger als 1,00 US-Dollar pro Tag, während andere, die ihre eigenen Motorräder besaßen, das Zwei- oder Dreifache verdienten. Außerdem gab es große Probleme mit Kriminalität, den gesundheitsschädigenden Auswirkungen der Luftverschmutzung und restriktiven behördlichen Vorschriften.

Die Fahrer/innen erkannten, dass es in ihrem Interesse war, sich als Gewerkschaft zu organisieren. Assetamorwa hat inzwischen 2.500 Mitglieder, ist gut organisiert und konnte viele dieser Probleme überwinden. Es gibt vereinbarte Arbeitszeitobergrenzen und gute Fortschritte bei der Verbesserung der Einkommen durch Kooperation. Assetamorwa arbeitet jetzt nach dem Tontine-System. Dabei werden kleine, gut organisierte Gruppen gebildet (gegenwärtig gibt es 18), die kleine Geldbeträge von den Mitgliedern erheben. Von der gemeinsamen Tontine-Kasse wird ein Motorrad gekauft, und jedes Mitglied der Gruppe erhält reihum Geld.

Assetamorwa bildet auch junge Fahrer/innen aus, betreibt eine Werkstatt mit Ersatzteillager und führt Verhandlungen mit der Verkehrspolizei. Mitglieder werden ermutigt, an Spar- und Kreditgruppen teilzunehmen, und haben dadurch Zugang zu kurz- und langfristigen Darlehen im Verhältnis zu den Anteilen in ihrem Besitz. Assetamorwa konnte bislang 57 Motorräder für die Verwendung durch ihre Mitglieder kaufen.

"Dank Assetamorwa habe ich die Chance, mein eigenes Motorrad zu kaufen. Wir unterstützen uns gegenseitig, und die Gewerkschaft verhandelt mit der Verkehrspolizei. Alle Motorradtaxifahrer sollten eintreten."

Joseph, Assetamorwa-Mitglied (Mit Dank an Stirling Smith, Co-operative College)

6. Was sind die wichtigsten Forderungen?

Es gibt nur einen verlässlichen Weg, um die zentralen Forderungen prekär Beschäftigter zu ermitteln: Man muss ihnen zuhören. Das Ziel ist der Aufbau von Gewerkschaftsmacht durch die aktive Mitwirkung von Gewerkschaftsmitgliedern. Die Forderungen müssen von den Mitgliedern selbst kommen.

Anhand diverser Beispiele von ITF-Mitgliedsgewerkschaften und Verbündeten lassen sich jedoch einige wichtige allgemeine Forderungen bestimmen, die weltweite Gültigkeit haben.

Alle Beschäftigten

- Vereinigungsfreiheit
- Recht auf Anerkennung und Kollektivverhandlungen

Aushilfskräfte

- Schließung der Lücke zwischen Aushilfskräften und fest angestellten Beschäftigten
- Feste Anstellung
- Fester Teilzeitstatus für Saisonarbeitskräfte
- Einstellungsbeschränkungen für prekäre Arbeitskräfte
- Das Recht, über die Einstellung zu verhandeln
- Bekämpfung von Diskriminierung und Ausgrenzung
- Das Recht für Gewerkschaften, prekär Beschäftigte zu vertreten

- Das Recht auf reguläre Beschäftigung
- Ein Ende des Outsourcing

Leiharbeitskräfte

- Verbot von Leiharbeit
- Das Recht, der gleichen Gewerkschaft beizutreten wie direkt angestellte Kräfte und der gleichen Verhandlungseinheit anzugehören

Selbständige

- Verbot von "getarnter" Beschäftigung
- Einbeziehung in die Entscheidungsfindung bei der Stadt- und Umweltpolitik
- Erschwinglicher Sozialschutz
- Schutz vor organisiertem Verbrechen
- Ein Ende der polizeilichen Schikanie und Korruption.

7. Wer sind unsere Verbündeten?

Wir sind wahrscheinlich nicht die Einzigen, die informell und prekär Beschäftigten in der Verkehrswirtschaft mehr Rechte und mehr Macht verschaffen wollen. Deshalb müssen wir herausfinden, wer mithelfen könnte, eine starke und integrative Verkehrsgewerkschaft aufzubauen.

Wichtig ist dabei die Unterstützung durch gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer/innen in der "formellen" Verkehrswirtschaft und entlang der Lieferketten, die von informell und/oder prekär Beschäftigten abhängig sind. Es könnte Zeit und Energie erfordern, sie für die Sache zu gewinnen – ganz besonders, wenn sie sich von den wachsenden Zahlen prekär und informell Beschäftigter in ihrem Sektor bzw. an ihrem Arbeitsplatz bedroht oder unterminiert fühlen.

Ebenso wichtig ist in einigen Fällen die Unterstützung durch gewerkschaftlich organisierte informell und prekär Beschäftigte in anderen Sektoren, die sich oft den gleichen Arbeitsplatz teilen (Busstationen, Märkte, große Kreuzungen usw.) oder die für ihren Verdienst von Verkehrsbeschäftigten abhängig sind, also z. B. Straßenverkäufer/innen, Markthändler/innen, Abfallverwerter/innen, Arbeiter/innen im Tourismusbetrieb, Prostituierte und andere.

Dabei muss unbedingt beachtet werden, dass viele informell und/oder prekär Beschäftigte in der Verkehrswirtschaft mehr als einen Job haben oder ihre Arbeit häufig wechseln. Wer tagsüber Marktverkäufer/in ist, fährt nachts vielleicht zusätzlich Taxi. Wer heute Lotteriescheine auf der Straße verkauft, arbeitet morgen vielleicht als Rikschafahrer/in. Viele würden gar nicht sagen, dass sie Verkehrsbeschäftigte sind, sondern dass sie einfach ihren Lebensunterhalt auf der Straße verdienen, so gut sie können.

Arbeiten wir mit Nicht-Regierungsorganisationen?

Es gibt sicherlich verschiedene Nicht-Regierungsorganisationen (NRO), Entwicklungshilfeorganisationen, gewerkschaftsfreundliche Forschungseinrichtungen, gesellschaftliche Gruppen und andere, die bereit sein werden, mit der Gewerkschaft zu arbeiten. Einige möchten vielleicht langfristige Bündnisse zur Durchführung gemeinsamer Kampagnen eingehen.

Die Schattenwirtschaft ist verstärkt in das Blickfeld von Entwicklungshilfeorganisationen und NRO gerückt. Auch sie verfolgen grundsätzlich das Ziel, die Lebensumstände von Arbeiter/innen in der Schattenwirtschaft zu verbessern.

Allerdings beruht ihre Arbeit oft auf ganz anderen Ansätzen, Philosophien und Strategien – angefangen von der

aktiven Unterstützung demokratischer Arbeiterorganisationen inklusive Gewerkschaften, basierend auf einem Arbeitnehmerrechte-Modell, bis hin zur Förderung von Unternehmertum, Mikrofinanzierung usw., basierend auf einem geschäftlichen Entwicklungsmodell, das der gewerkschaftlichen Organisierung entgegengesetzt sein könnte.

In einigen Fällen erhalten Nicht-Regierungsorganisationen Gelder von Regierungen und Stiftungen usw. für ihre Arbeit mit informell Beschäftigten. Die Existenz dieser NRO ist also von dem exklusiven Kontakt mit "ihrer" Gruppe von Arbeiter/innen abhängig. Manche Organisationen sind sogar "getarnte" Arbeitgeber. Sie könnten demokratische Beschäftigtenorganisationen als direkte Konkurrenz betrachten. Deshalb ist beim Umgang mit einigen NRO Vorsicht geboten. Andererseits verfügen gute NRO vor Ort möglicherweise über die Ressourcen, Fähigkeiten und Erfahrungen, um wirklich helfen zu können.

8. Wer sind unsere Gegner?

Wer hat etwas zu verlieren? Es gibt natürlich immer Organisationen und Personen, die den Aufbau einer starken Gewerkschaft für informelle Verkehrsbeschäftigte stoppen wollen:

Mächtige Konzerne, die informelle Arbeitnehmer/innen in der Verkehrswirtschaft am liebsten von der Straße geräumt hätten; städtische Bauträger und große private Verkehrsunternehmen.

Korrumpierte Politiker, Beamte und Polizisten, die Schmiergelder von informellen Verkehrsbeschäftigten eintreiben.

Kriminelle Banden, die Schutzgelder und andere Zahlungen erpressen.

Einflussreiche Personen in der Gemeinde und gewerkschaftsfeindliche NRO, die Mittel erhalten, um Dienste für arme, informelle Händler/innen bereitzustellen, und deren Existenz bedroht wäre, wenn diese Arbeiter/innen sich organisierten.

9. Kollektivverhandlungen?

Das kollektive Verhandeln steht im Mittelpunkt der Gewerkschaftsbewegung. Doch mit wem wird verhandelt, wenn es keinen eindeutigen Arbeitgeber gibt?

Kollektivverhandlungen beschränken sich nicht nur auf Arbeitnehmer/innen in einem klaren Beschäftigungsverhältnis. Informell und prekär Beschäftigte sind mit verschiedenen Organisationen und Institutionen konfrontiert, die einen direkten und manchmal drastischen Einfluss auf ihr Einkommen, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Rechte haben. Dies sind die **Verhandlungsgegner**. Eine starke gewerkschaftliche Organisation kann diese Parteien dazu motivieren oder zwingen, ihre Verantwortungen für die Beschäftigten wahrzunehmen, die Gewerkschaft als legitimen Verhandlungsvertreter der Arbeitnehmer/innen anzuerkennen und konstruktive Verhandlungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzugehen.

Die wichtigsten Verhandlungsgegner können ganz unterschiedlicher Art sein, je nach Ort, Sektor, politischem Umfeld usw., doch am häufigsten sind es die Folgenden:

Nationale und lokale Regierungsstellen – darunter Behörden mit Zuständigkeit für Verkehrsinfrastruktur, Stadt-

planung, Fahrzeugzulassung und Verkehrsregelung, Umweltschutz und Nachhaltigkeit, Fremdenverkehr und Wirtschaftsentwicklung.

Polizei – auf nationaler und lokaler Ebene, speziell die Verkehrs- und Grenzpolizei.

Infrastrukturbetreiber – (ob in staatlicher oder privater Hand), darunter Busstationen, Häfen, Flughäfen und Bahnhöfe.

Anti-Korruptionseinrichtungen – spezielle Regierungsbehörden, internationale Gremien (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit usw.).

Zulieferer und Händler – von wesentlicher Bedeutung für informelle Verkehrsbeschäftigte, z. B. Benzinlieferanten und Fahrzeugvermietungen.

Sozialschutz-Organisationen – Regierungsbehörden, internationale Entwicklungshilfeorganisationen, große Nicht-Regierungsorganisationen. Zugang zu sozialer Sicherheit und Gesundheitsversorgung sind sehr wichtige Anliegen für informell und prekär Beschäftigte.

Banken – Schulden und der Zugang zu erschwinglichen Krediten stellen für informell und prekär Beschäftigte ein großes Problem dar.

Sobald die entsprechenden Verhandlungsgegner identifiziert sind, gelten für informell und prekär Beschäftigte genau die gleichen kollektiven Verhandlungsprinzipien wie in der gesamten restlichen Gewerkschaftsbewegung – die Schaffung eines Verhandlungsforums, die Anerkennung durch den Verhandlungsgegner und die Festlegung vereinbarter Verhandlungsverfahren.

“Die FNTT hat ein nationales Verhandlungskomitee für Gewerkschaften und Verbände informeller Arbeiter/innen geschaffen. In jeder Provinz gibt es ein Komitee mit fünf gewählten Mitgliedern, die Vertreter/innen in das nationale Komitee entsenden. Alle Provinzkomitees erhalten von der FNTT Schulung und Unterstützung in den Ansätzen und Methoden des kollektiven Verhandeln, wie man die Anliegen der Beschäftigten identifiziert und geeignete Lösungen findet. Wenn Probleme sich auf Provinzebene nicht lösen lassen, können sie das nationale Komitee bitten, ihnen zu helfen oder gegebenenfalls mit den nationalen Behörden zu verhandeln.”

“So gelang es zum Beispiel der Fahrradtaxi-Gewerkschaft (SYPROTAVEBU) mit Unterstützung der FNTT, eine Vereinbarung mit dem Bürgermeister der Hauptstadt Bujumbura auszuhandeln, die es ihnen ermöglicht, ungehindert in der Stadt zu arbeiten. Außerdem wurden Fahrrad- und Motorradtaxis in die Straßenverkehrsordnung von Burundi aufgenommen.”

Deogratias Birihanyuma, FNTT, Burundi

10. Sind wir nachhaltig?

Aufbau einer demokratischen Organisierungskultur

Der Aufbau einer starken, demokratischen Gewerkschaftskultur erfordert viel Zeit und Mühe sowie Investitionen in die langfristige Arbeiterbildung für Mitglieder, Aktivist/innen an der Basis und Gewerkschaftsführung.

Einige informell und prekär Beschäftigte sind vielleicht schon früher, an eher formellen Arbeitsplätzen, in Gewerkschaften aktiv gewesen. Sie sind in dem Fall bereits mit den Prinzipien und Werten der Arbeiterbewegung vertraut, und das ist eine wertvolle Hilfe beim Aufbau der Gewerkschaft für informelle Arbeiter/innen.

Andere dagegen haben möglicherweise eher negative Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht. Sie könnten der Ansicht sein, dass die Gewerkschaften keinerlei Interesse an informellen Arbeiter/innen gezeigt haben, ihnen sogar feindlich gesinnt sind oder sie aktiv ausgrenzen. Vielleicht meinen sie, dass die Gewerkschaften nichts unternommen haben, als sie einmal vor einer Entlassung standen oder unfair behandelt wurden.

Diesbezüglich muss u. U. eines der grundlegendsten Prinzipien der Gewerkschaftsbewegung betont werden: die Tatsache, dass Rechte und Existenzgrundlagen der Arbeitneh-

mer/innen am besten durch kollektives Vorgehen geschützt werden statt durch individuelle Bemühungen und Wettbewerb untereinander.

Transparenz und Rechenschaftspflicht

Informell und prekär Beschäftigte, die innerhalb größerer Gewerkschaftsorganisationen oft eine Minderheit bilden, haben ein Recht auf ihre eigene Identität und Selbstbestimmung, das es zu wahren gilt.

Grundlegende demokratische Organisierungskompetenzen (Vorsitz bei Versammlungen, Festhalten von Entscheidungen, Buchführung, Berichterstattung nach Verhandlungen usw.) sollten nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Die wichtige Rolle von Mitgliedsbeiträgen!

Viele informelle Verkehrsbeschäftigte haben ein sehr geringes, unregelmäßiges Einkommen und sind externen wirtschaftlichen Schocks ungeschützt ausgesetzt. Das ist oft der Grund, warum einige Gewerkschaften von diesen Arbeitnehmer/innen keine Mitgliedsbeiträge eintreiben und warum einige Verbände keine Beitragszahlungen von ihren angeschlossenen Organisationen erheben. Diese Organisationen sind vollständig von der finanziellen Unterstützung durch Gewerkschaften abhängig.

Die meisten Gewerkschaften wissen, dass Mitgliedsbeiträge – selbst noch so gering – wesentlich sind. Das regelmäßige Einsammeln von Beiträgen und die Buchhaltung über Einnahmen und Ausgaben trägt dazu bei, Verbindungen zwischen Mitgliedern und Gewerkschaftsführer/innen zu vertiefen und die Führung zur Rechenschaft zu ziehen. Bei einer gewissenhaften Einbringung von Mitgliedsbeiträgen (selbst wenn es sich dabei nur um geringe Beträge handelt) könnte die Organisation Zeiten knapper externer Finanzierung überleben – wenn auch vielleicht ohne bezahlte Mitarbeiter/innen oder Büros.

Gefahren einer externen Finanzierung

Viele Organisationen werden durch externe Finanzierung zerstört, weil diese ein unangemessenes Niveau erreicht oder mit gewissen Bedingungen verknüpft ist.

Vielerorts leben informelle Verkehrsbeschäftigte ständig am Rande der Armut. Sie kämpfen tagtäglich um ihre Existenz und sind wirtschaftlichen Krisen, Preissteigerungen für Kraftstoffe, Naturkatastrophen usw. schutzlos ausgesetzt, genauso wie persönlichen Schicksalsschlägen wie Unfällen, mechanischen Pannen oder polizeilicher Schikanierung.

Selbst relativ kleine Geldbeträge können ihr ganzes Leben verändern. Eine häufige erste Reaktion auf die Idee, einer Gewerkschaft beizutreten, ist die Frage "Was habe ich davon?", und damit sind oft die direkten finanziellen Vorteile gemeint.

Weil die große Mehrheit informeller Arbeitnehmer/innen arm ist, kann es sehr schwierig sein, eine Organisation ganz durch Mitgliedsbeiträge und selbst generierte Einnahmen zu finanzieren. Einige der grundlegendsten Einrichtungen, die Gewerkschaften und Verbänden besser bezahlter Arbeitskräfte zur Verfügung stehen – wie z. B. Büros, Computer und Telefone (ganz abgesehen von bezahlten Mitarbeiter/innen) –, sind kaum erschwinglich, es sei denn, die Organisation erhält externe Finanzierung.

Doch Geld hat schon viel öfter Beschäftigtenorganisationen zerstört als wirklich vorgebracht. Selbst bescheidene externe Mittel können zu Konkurrenz und Spaltungen unter Führungskräften sowie zu Machtkämpfen um die Kontrolle der Ressourcen führen. Geld zieht die Aufmerksamkeit anderer Personen oder Organisationen an, die vielleicht weniger ehrlich und aufrichtig sind. Es kann eine enorme Belastung für die gewählte Führung sein, die sicherstellen muss, dass die Mittel korrekt gehandhabt und für die vorgesehenen Zwecke verwendet werden.

Externe Finanzierung kann auch die Unabhängigkeit der Organisation unterminieren. Sobald dank der Gelder Mitarbeiter/innen eingestellt, Büros angemietet, professionelle Bildungsarbeit betrieben und Programme organisiert wurden usw., besteht der Druck, dass diese Mittel weiterfließen müssen. Wenn sie versiegen, ist es schwer, zu einer bescheideneren Daseinsform zurückzukehren, die vom freiwilligen Einsatz der Mitglieder und der unbezahlten, gewählten Führungskräfte abhängig ist.

Sollten die Zuschüsse wegfallen und die vertraglichen Bedingungen beschwerlicher werden, besteht die Gefahr, dass Strategien und Programme der Gewerkschaft weniger den demokratisch ermittelten Anliegen ihrer Mitglieder entsprechen und eher den Interessen der Geberorganisation.

WEITERFÜHRENDE LEKTÜRE

Dave Spooner, *Precarious labour and decent work in the transport industry: ITF baseline study report*, ITF, 2013.

ILO-ACTRAV, *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*, IOA, 2011.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf

Chris Bonner & Dave Spooner, *The only school we have: learning from organizing experiences across the informal economy*, WIEGO 2012.

www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Bonner-Spooner_The_Only_School_We_Have.pdf

Chris Bonner, *Organising in the informal economy: resource books for organisers*, StreetNet International & WIEGO:

www.inclusivecities.org/organizing/building-organizations

Gewerkschaftliche Organisationsarbeit unter prekär Beschäftigten in der Verkehrswirtschaft

In der globalen Verkehrswirtschaft sind immer mehr informell oder prekär beschäftigte Menschen tätig.

Viele Gewerkschaften organisieren diese Beschäftigten und stellen ihre Organisationsstrategien darauf ein.

Informell und prekär Beschäftigte können sich organisieren, und Gewerkschaften können alle Verkehrsbeschäftigten vertreten.

Diese Broschüre kann dabei helfen.



Verfügbar
auf Arabisch,
Deutsch,
Englisch,
Französisch
und Spanisch:

www.itfglobal.org/education/precarious.cfm



Erhältlich
auf Arabisch,
Deutsch, Eng-
lisch, Franzö-
sisch, Portugie-
sisch, Spanisch

und Türkisch: www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm

Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)

49-60 Borough Road, London SE1 1DR, Großbritannien

Tel.: (+4420) 7403 2733

Fax: (+4420) 7357 7871

Email: education@itf.org.uk



www.itfglobal.org/youngworkers



www.facebook.com/ITFglobal



[@itfglobalunion](https://twitter.com/itfglobalunion)