

KANADA

Gewerkschaftsmonitor

April 2020

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Das Jahr 2019 stand in Kanada ganz im Zeichen der Unterhauswahlen im Oktober. Die Regierung von Justin Trudeau hatte in den Jahren 2017 und 2018 zwar ein paar ihrer wichtigsten Wahlversprechen aus dem Jahr 2015 realisieren können, ging aber trotzdem durch mehrere Skandale tief angeschlagen in den Wahlkampf. Letztlich musste Trudeau seine Mehrheit im Parlament einbüßen (157 Unterhaussitze von insgesamt 338, minus 27), und ist nun auf die Unterstützung der ebenfalls angeschlagenen sozialdemokratischen New Democratic Party (24 Sitze, minus 20) oder des wiedererstarkten separatistischen Bloc Québécois (32 Sitze, plus 22) angewiesen. Vor allem in der Provinz Québec konnte die Liberale Partei eine Wiederauferstehung des separatistischen Bloc Québécois nicht abwehren, welcher nun wieder in voller Fraktionsstärke im kanadischen Bundesparlament vertreten ist. Der konservative Herausforderer Trudeau, Andrew Scheer, konnte das Ergebnis seiner Partei zwar leicht verbessern, aber letztlich war er dem Popstar-Premierminister in allen Persönlichkeitswerten stark unterlegen.

Die New Democratic Party (NDP) konnte von dem schwächeren Abschneiden der Liberalen allerdings nicht profitieren. Sie verlor ebenfalls stark in der Provinz Québec (fünfzehn der dort bisher sechzehn Sitze), und hat insgesamt fast die Hälfte ihrer im Jahr 2015 gewonnenen Sitze im Unterhaus in Ottawa eingebüßt. Die Grüne Partei schaffte auch dieses Mal den erhofften Durchbruch nicht und bleibt nach wie vor mit nur drei Sitzen ohne Fraktionsstatus im Bundesparlament. Die rechtspopulistische People's Party of Canada konnte keine Sitze gewinnen.

Seit der Wahl im Herbst 2019 haben sowohl die Vorsitzende der Grünen, Elizabeth May, als auch Oppositionsführer Andrew Scheer ihren Rückzug von ihrer jeweiligen Parteispitze angekündigt bzw. bereits vollzogen. Der Vorsitzende der NDP, Jagmeet Singh, bleibt hingegen im Amt, da er

durch eine beherzte Teilnahme an den TV-Debatten der Partei wohl zumindest noch den Fraktionsstatus gerettet hat.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Während 2019 noch ganz im Zeichen eines kontinuierlichen wirtschaftlichen Aufschwungs gestanden hatte, stehen nunmehr wie überall auf der Welt – wegen der Corona-Krise – die Zeichen auf Sturm. Der lange wirtschaftliche Aufschwung in den USA seit der zweiten Obama-Amtszeit sowie der schwache kanadische Dollar war den Kanadier_innen zu Gute gekommen, und die Arbeitslosigkeit war schrittweise von einem Hoch von etwa 8,5 Prozent im Jahr 2010 bis auf etwa fünf Prozent im Herbst 2019 zurückgegangen. Zudem wurde das Wirtschaftswachstum durch das stetige Bevölkerungswachstum (mittels Einwanderung jährlich etwa ein Prozent der Gesamtbevölkerung) getragen.

Dabei kam es im Jahre 2019 durchaus zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt, den letztlich auch die Arbeitnehmer_innen für das Erlangen besserer Löhne und Arbeitsbedingungen nutzen konnten. So stiegen die Mindestlöhne in den meisten Provinzen zuletzt kräftig (23 Prozent Anstieg über vier Jahre in Ontario, 22 Prozent in Québec), und mehrere Provinzen und Territorien sind inzwischen den gewerkschaftlichen Forderungen nach einem Mindestlohn von 15 kanadischen Dollar (etwa 10 Euro) pro Stunde gefolgt.

Durch diese Maßnahmen, sowie die stabilen Tarifabschlüsse, ist auch in die Entwicklung der kanadischen Durchschnittslöhne wieder Bewegung geraten. So konnte 2019 nach vorläufigen Berechnungen ein Plus von etwa fünf Prozent erreicht werden, während die gesamte vorherige Dekade nur ein Gesamtplus von 11 Prozent (darunter auch mehrere Jahre mit Rückgängen und Stagnationen) erbracht hatte.

Obwohl die traditionellen Industrieregionen im Süden Ontarios sich in einem massiven Strukturwandel befinden und dort mehrere Städte »abgehängt« zu werden drohen, ändert sich

die generelle Wirtschaftsstruktur Kanadas nur wenig. Es dominieren nach wie vor einige Sektoren und machen auch den Großteil der ausländischen Investitionen und der Exporte aus. Zu nennen sind dabei das Bauwesen und der Immobilienmarkt (ca. 20 Prozent ausländischer Direktinvestitionen), Automobil-, Luftfahrt-, Aluminium- und Stahl-Industrie (ca. 10 Prozent), Rohstoffe, Erdöl und Erdgas (ca. acht Prozent), und ca. sieben Prozent im Finanzsektor.

Laut *Fortune Global 500* sind die größten kanadischen Firmendementsprechend auch in der Finanzbranche (Toronto Dominion, Power Corporation, Royal Bank of Canada) und in der Industrie (z. B. der Autozulieferer Magna) zu finden. International bekannt sind allerdings auch der Investment Fonds »Ontario Teachers« und Rohstoffunternehmen wie Talisman, Goldcorp, Imperial Oil und Suncor Energy. Dazu gesellt sich die Spätkauf-Kette *Couche Tard*, die aggressiv in den USA und auch in Norwegen expandiert.

Die Erdöl-Produktion wird vor allem durch unkonventionelles und sehr schweres Bitumen geprägt. Dieses wird zwar in Kanada veredelt, dann aber zu 75 Prozent erst in den USA raffiniert. Eine größere inländische Wertschöpfung hapert jedoch vor allem an den zu niedrigen Abgaben und Steuern sowie an einem akuten Transport-Engpass, welcher momentan eigentlich nur Exporte in die USA ermöglicht. Momentan wird kanadisches Öl (*Western Canadian Select*) in den USA etwa zehn US-Dollar pro Barrel unter dem heimischen Öl (d. h. 13–15 US-Dollar unter dem Weltmarktpreis) gehandelt. Im Zuge der Corona-Krise und den sich dadurch rapide füllenden Aufbewahrungskapazitäten, wurde es teilweise sogar mit einem negativen Preis gehandelt.

Abhilfe sollte dabei die Verstaatlichung und geplante Verdreifachung der Transmountain-Pipeline (von Alberta nach Vancouver) schaffen. Diese hing jedoch 2019 noch größtenteils in den kanadischen Gerichten fest, und bot auch reichlich Zündstoff für Streit zwischen den drei nicht-konservativen politischen Parteien.

Der bei weitem überwiegende Handelspartner aller Sektoren sind die USA (74 Prozent aller Exporte und 64 Prozent aller Importe), gefolgt von der EU (jeweils acht bzw. zehn Prozent) und China (jeweils fünf bzw. acht Prozent). Das neue USMCA (US-Mexico-Canada) abgekürzte Abkommen, das NAFTA ersetzen soll, hat zwar inhaltlich wenig Neues zu bieten, hat aber wieder etwas Ruhe in die angespannten Handelsbeziehungen mit dem südlichen Nachbarn gebracht. Das Exportvolumen hatte sich dementsprechend 2019 positiv (circa plus zwei Prozent) entwickelt. Da die Importe stabil blieben, konnte sich das kanadische Außenhandelsdefizit verringern.

Das 2015 abgeschlossene Handelsabkommen mit der EU hingegen war in dieser Hinsicht nicht dienlich, wie eine Studie des CCPA im Auftrag der FES im September 2019 nachweisen konnte. Während Exporte der EU-Länder nach Kanada um über 40 Prozent zunahmen, blieben kanadische Exporte eher stabil. Vor allem mittelständische kanadische Unternehmen können bisher nicht von CETA profitieren.

All diese generell eher positiven wirtschaftlichen Entwicklungen sind nun mit der Corona-Krise auf einen Schlag zunichte gemacht worden. Binnen weniger Wochen haben Millionen Kanadier_innen Arbeitslosenversicherung oder Krisensoforthilfe beantragen müssen. Laut Umfragen haben 44 Prozent aller Haushalte entweder weniger (verglichen mit Februar 2020) oder gar keine Arbeit.

Die langfristige Aussicht ist auch nicht rosig: Der Zusammenbruch des Ölpreises und des kanadischen Dollars verheißen strukturelle Probleme für die immer noch sehr auf Rohstoffexporte zugeschnittene kanadische Wirtschaft. Und die Zentralbank hat ihren Leitzins bereits auf einen Rekord von 0,25 Prozent gesenkt. Das kanadische Parlament hat zwar Ende März ein 82 Milliarden Dollar schweres Hilfspaket verabschiedet, aber Investitionen dieser Art benötigen Monate, wenn nicht Jahre, bis sie sich auf dem Jobmarkt widerspiegeln. Schneller scheint sich die von der NDP angeregte generelle Kurzarbeiterregelung (zuvor in Kanada eher der Ausnahmefall) positiv auszuwirken. So haben seit Einführung des Kurzarbeitergeldes mehrere Großunternehmen (z. B. Air Canada) jeweils tausende von Stelleneinsparungen rückgängig gemacht. Ebenfalls positiv zu bewerten ist, dass die Bundesregierung mit circa 25 Prozent des BIP vor der Krise eine relativ niedrige Nettoverschuldung hatte und auch das jährliche Defizit nur etwa ein Prozent der Wirtschaftsleistung betrug.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Lage der kanadischen Gewerkschaften ist verglichen mit vielen anderen Ländern eher stabil. Der Organisationsgrad liegt bei etwa 30 Prozent der Beschäftigten und steigt sogar noch in manchen Sektoren (welche die Jobverluste in der Industrie im Jahr 2019 sogar komplett ausgleichen konnten). Ob der fehlenden Sozialpartnerschaft und des Mangels an Flächentarifverträgen ist ein guter Organisationsgrad allerdings auch dringend erforderlich.

Dabei ist zu beachten, dass der Organisationsgrad im öffentlichen Sektor (weit über 70 Prozent) und im privaten Sektor (im Schnitt unter 20 Prozent) stark variieren. Auch geht der Organisationsgrad in den verschiedenen Sektoren der Privatwirtschaft stark auseinander. Mehr zu den strukturellen Daten im zweiten Teil des Gewerkschaftsmonitors.

Der zum ersten Mal in seiner Geschichte von einem Einwanderersohn (Hassan Yussuf) geführte kanadische Gewerkschaftsbund *Canadian Labour Congress* (CLC) musste sich 2019 von der Abspaltung der größten Privatsektor-Gewerkschaft UNIFOR erholen. Der angeschlagene Vorsitzende, der selber aus UNIFOR kommt, hatte daher bereits angekündigt, sich beim Gewerkschaftstag im Mai 2020 nicht zur Wiederwahl stellen zu wollen. Letzterer ist nun allerdings aufgrund der Corona-Pandemie auf unbestimmte Zeit verschoben worden.

Mit Bezug auf das Arbeitsrecht haben die Gewerkschaften momentan wieder in einigen der Provinzen (Ontario, Manitoba und Alberta) klaren politischen Gegenwind. Auf Bundesebene sowie in den Atlantikprovinzen und British Columbia

sind eher gewerkschaftsfreundliche Regierungen im Amt. Auch in der Provinz mit dem höchsten Organisationsgrad, Québec, hat sich die 2018 gewählte konservative Regierung langsam auf einen klaren anti-Gewerkschaftskurs eingeschossen, wobei vor allem die Verhandlungen im öffentlichen Dienst Konfliktpotenzial offenbaren. Auch ein mehrmonatiger Ausstand beim Aluminiumwerk in Bécancour wurde letztlich – auch mithilfe der konservativen Provinzregierung – zugunsten des multinationalen Unternehmens RioTinto entschieden.

Der oberste Gerichtshof ist mit seiner Auslegung der kanadischen Grundrechte-Charter jedoch stetig an ein Grundrecht auf freie und faire Kollektivverhandlungen und zuletzt sogar ein generelles Streikrecht herangerutscht. Auch wurden Arbeitnehmer_innen im Staatsdienst, die zunächst vom Abschluss von Kollektivverträgen ausgeschlossen waren (z. B. im Frühjahr 2019, die *Royal Canadian Mounted Police*) das Recht auf faire und freie Kollektivverhandlungen zugesprochen.

Zudem muss die Kreativität der kanadischen Gewerkschaften in traditionell schwer zu erschließenden Sektoren erwähnt werden. So haben im privaten Dienstleistungssektor z. B. die *Steelworkers* in Montreal auf regionaler Ebene ein »Kollektivvertrag per Dekret« für Wachdienste erzwungen. Die Postgewerkschaft hat in Toronto eine Abstimmung der Lieferanten für den Lieferdienst *Foodora* gewonnen und hat im Februar 2020 auch vor dem Arbeitsgericht Einwände des Arbeitgebers abgewendet. Diese Entscheidung dürfte weitreichende Auswirkungen auf die sogenannte *Platform Economy*, so z. B. auf AirBnB und UBER, haben. Taxifahrer sind vielerorts bereits gewerkschaftlich organisiert.

GEWERKSCHAFTEN IN KANADA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Mit momentan etwa 37,6 Millionen Einwohner_innen (durchschnittlich ein Plus von 450 000 pro Jahr) hatte Kanada im Februar 2020 einen Rekord von knapp über 20 Millionen Erwerbspersonen (fast 66 Prozent Teilnahme am Arbeitsmarkt – ebenfalls ein Rekord) erreicht. Langfristig stellt Kanada einen stetig wachsenden Arbeitsmarkt da, in dem sich die Gewerkschaften also nicht auf bereits organisierte Betriebe und vorhandene Gewerkschaftsmitglieder verlassen können, um ihre wirtschaftliche und politische Kraft zu erhalten.

Wegen der Gesetzgebung in Kanada ist der Organisationsgrad und der Deckungsgrad der Kollektivverträge nahezu identisch: die »Rand Formula« (Gerichtsentcheid des Richters Ivan Rand aus dem Jahre 1946) diktiert, dass alle Arbeiter_innen, die in Kanada von einem Kollektivvertrag profitieren, auch einen Mitgliedsbeitrag an die jeweilige Gewerkschaft zahlen müssen (und dass dieser obendrein direkt vom Arbeitgeber eingezogen und dann an die Gewerkschaft überwiesen werden muss). Darüber hinaus kann es per Gesetz nur eine einzige repräsentative Gewerkschaft in einem bereits organisierten Betrieb geben (ähnlich des *Wagner Acts* in den USA).

Es gelten also quasi Zwangsmitgliedschaften (»*closed shops*«), sobald in einem Betrieb oder Sektor ein Kollektivvertrag abgeschlossen worden ist. Die entsprechende Gesetzgebung wurde 1944, also neun Jahre nach dem *Wagner Act* in den USA verabschiedet.

Dabei gibt es ein Arbeitsrecht auf Bundesebene, welches die öffentliche Verwaltung der Bundesregierung, sowie die Beschäftigten in mehreren Kernsektoren der Wirtschaft (z. B. Bahn- und Flugverkehr, Banken, Telekommunikation und Postwesen) beinhaltet. Hier arbeiten allerdings nur etwa 10 Prozent der kanadischen Arbeitnehmer_innen. Alle anderen werden durch das Arbeitsrecht in ihren jeweiligen Provinzen erfasst, wobei die Provinz des Arbeitsplatzes und nicht der Wohnort des Beschäftigten (oder gar die Herkunft des Arbeitgebers) ausschlaggebend ist.

Historisch gesehen, geht der Organisationsgrad zwar auch in Kanada seit den 1980er Jahren zurück (von knapp 40 Prozent im Jahr 1984 auf 33 Prozent zur Jahrtausendwende), bleibt aber seit der Jahrtausendwende in vielerlei Hinsicht erstaunlich stabil (Rückgang von 33,2 Prozent im Jahr 2000 auf 30,2 Prozent im Jahr 2019). So profitieren mit momentan knapp unter 5 Millionen gewerkschaftlich organisierten oder von Kollektivverträgen abgedeckten Arbeitnehmer_innen mehr Kanadier_innen von einer Gewerkschaft als je zuvor in der Geschichte des Landes.

Diese groben Trendlinien überdecken natürlich die Tatsache, dass im Privatsektor, und insbesondere in der Industrie, viele Tausende gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze weggefallen sind. Im privaten Sektor ist der Organisationsgrad auf 16,0 Prozent zurückgegangen (der Negativrekord lag 2018 bei 15,9 Prozent), während er im öffentlichen Sektor bei nun mehr 75,8 Prozent liegt. Frauen sind nunmehr häufiger gewerkschaftlich organisiert (32,3 Prozent) als Männer (27,9 Prozent).

Hierbei gibt es auch ein regionales Gefälle. Die zweitgrößte, und mehrheitlich frankophone Provinz Québec (etwa 8,4 Millionen Einwohner_innen) ist mit 39,1 Prozent am meisten gewerkschaftlich organisiert. Die größte kanadische Provinz Ontario (14,4 Millionen) liegt mit 26,3 Prozent unter dem kanadischen Durchschnitt. Schlusslicht ist die reichste und viertgrößte Provinz Alberta (4,4 Millionen) mit 24,6 Prozent, die allerdings in den letzten fünf Jahren starke Zuwächse (plus 2,5 Prozent) registrieren konnte.

Besonders schwierig haben es die kanadischen Gewerkschaften weiterhin im Finanzsektor (Organisationsgrad von etwa 8,5 Prozent), im Hotel- und Gaststättengewerbe (5,8 Prozent) sowie in der Landwirtschaft (4,4 Prozent).

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Der relative Erfolg der kanadischen Gewerkschaften liegt dabei sowohl in einer schrittweisen Anpassung (und progressiven Auslegung durch Arbeitsgerichte und den obersten Gerichtshof) einerseits, als auch in einer konsequenten und kreativen Nutzung vorhandener Ressourcen (sowohl materieller als

auch politischer Art), um neue Betriebe und Sektoren zu erschließen. Der überwiegende Erfolg der kanadischen Gewerkschaften im öffentlichen Sektor steht dabei in enormem Kontrast zum gewerkschaftsfeindlichen Nachbarn im Süden.

Generell ist die Arbeitsgesetzgebung nämlich (wie oben erwähnt) den USA angelehnt, hat sich aber seit den 1980er Jahren in mehreren Hinsichten weiterentwickelt. So hat der *Supreme Court of Canada* (SCC) in mehreren bahnbrechenden Entscheidungen die im Teil 2 der *Canadian Charter of Rights and Freedoms* festgelegte Vereinigungsfreiheit durchwegs gewerkschaftsfreundlich ausgelegt. Durch den Richterspruch des Jahres 2007 *Health Services v. British Columbia* wurden legislative Eingriffe der Regierungen in die Kollektivverhandlungen des öffentlichen Sektors generell eingedämmt. Einschränkungen des Streikrechts für Arbeitnehmer_innen des öffentlichen Dienstes wurden 2015 durch den Richterspruch *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan* zurückgedreht. Resultat ist ein nunmehr fast ungebremselter Elan der Gewerkschaften im öffentlichen Sektor, der sich dort auch im hohen (und noch steigenden) Organisationsgrad widerspiegelt. Als jüngster Erfolg reiht sich 2019 die Entscheidung *Mounted Police Association of Ontario v. Canada* in die Serie von arbeitnehmer_innenfreundlichen Richtersprüchen ein, welcher die gewerkschaftliche Organisation der ikonischen, rot gekleideten kanadischen Polizisten, der »Mounties«, nunmehr erlaubt.

Zusätzlich haben es kanadische Gewerkschaften verstanden, geschickte Verhandlungsstrategien oder auch politischen Druck in eine gewisse Zentralisierung im halböffentlichen (z. B. Pflegedienste in Ontario und Kinderkrippen in Québec) und sogar im Privatsektor (z. B. Supermärkte und Automobilindustrie in Ontario und Bauwesen in Québec) umzumünzen. Hier gibt es nunmehr einige Flächentarifverträge, die für ganze Sektoren, Regionen oder zumindest für all Betriebe desselben Arbeitgebers gelten. Dazu kommt die Wiederentdeckung der »Kollektivverträge per Dekret« in Québec (*Loi sur les décrets de convention collective*), die z. B. Automechaniker_innen und -verkäufer_innen, Angestellte von Wachtdiensten, Reinigungskräfte und Müllarbeiter_innen in privaten Firmen abdecken. Diese Dekrete kommen allerdings ohne einen gewissen gewerkschaftlichen Organisationsschub und den dadurch erzeugten politischen Druck normalerweise nicht zustande.

Hinzu kommen progressive Anpassungen der traditionellen Gesetzgebung, die die Formierung von Gewerkschaften in einzelnen Betrieben erleichtern soll. So haben die Provinzen Québec, New Brunswick, Neufundland und Prince Edward Island, sowie die Bundesregierung, langständige Regelungen für einen sogenannten »card check« – d. h. dass die Belegschaft nicht über eine Gewerkschaftszugehörigkeit abstimmen muss, wenn bereits über 50 Prozent der Belegschaft Mitglied der Gewerkschaft geworden sind. Alberta hatte diese Regelung ebenfalls für die kurze Zeit einer sozialdemokratischen Regierung (2015–2019), mit deutlich positivem Einfluss auf die Formierung neuer Gewerkschaften.

International tritt Kanada als gewerkschaftsfreundliches Land auf, und hat auch versucht, dieses in der NAFTA-Neuverhand-

lung geltend zu machen. Der Vorsitzende der unabhängigen UNIFOR Gewerkschaft war dabei sogar federführend im Verhandlungsteam der Kanadier_innen. Kanada hat nunmehr alle acht Kernarbeitsnormen der ILO ratifiziert (die USA nur zwei!). Nummer 98 – »*Right to Organize and Collective Bargaining*« (1949) und Nummer 138 »*Minimum Age*« wurden von Kanada allerdings erst in der letzten Legislaturperiode hinzugefügt.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Kanadas Gewerkschaftslandschaft ist historisch zweigeteilt. Die Gewerkschaften im englischsprachigen Kanada lehnen sich sehr an die USA und die dort vorhandenen »internationalen« (sprich USA und Kanada) an, während in Québec eine zusätzliche Gewerkschaftsvielfalt durch die ehemals katholischen Gewerkschaftsbünde (CSN und CSQ) hinzukommt.

Es herrscht also sowohl in der Theorie als auch in der Praxis eine Gewerkschaftsfreiheit, welche durchaus zu einer regen Konkurrenz unter den Einzelgewerkschaften und Gewerkschaftsbünden führt. Diese wird jedoch im Privatsektor durch eine Friedenspflicht der CLC-Gewerkschaften untereinander gezügelt, und führt nur in Betrieben, die nicht bereits organisiert sind, sowie im öffentlichen Sektor zu teilweise absurden Materialschlachten unter konkurrierenden Gewerkschaften.

Organisatorisch gibt es einen großen Dachverband (der selbst asymmetrisch in einen pankanadischen und einen Québec-Abteiler aufgeteilt ist): den *Canadian Labour Congress* (CLC) mit 54 Einzelgewerkschaften und Verbänden, sowie mehrere (ehemals katholische) Dachverbände in Québec, die jeweils in auf Wirtschaftssektoren basierende *Fédérations* (und nicht in Einzelgewerkschaften!) aufgegliedert sind. Hinzu kommen einige sehr große unabhängige Einzelgewerkschaften, sowohl in Québec als auch – vor allem seit der Abspaltung von UNIFOR – im englischsprachigen Kanada.

Es ist hierbei zu beachten, dass nationale Dachverbände im englischsprachigen Bereich Kanadas vor 1956 nicht wirklich existierten. Stattdessen hatten sich sogenannte »internationale« (sprich US-amerikanische) Gewerkschaften eher lose auf Provinzebene koordiniert und vollzogen dann (sinngemäß der Vereinigung von AFL und CIO in den USA) einen Zusammenschluss auf gesamtkanadischer Ebene erst später.

Auch wenn eben jene »internationalen« Gewerkschaften im Laufe der Zeit enorm an Einfluss in Kanada verloren haben, sind dennoch mehrere von ihnen immer noch federführend in verschiedenen Sektoren. In der Automobilindustrie war es bereits in den 1980er Jahren zu einer Scheidung der *United Autoworkers* (UAW) in den USA und der *Canadian Autoworkers* (CAW) gekommen. Aus der CAW ist die momentan einzige unabhängige Großgewerkschaft UNIFOR hervorgegangen.

Wie die Tabelle der Einzelgewerkschaften zeigt, sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes innerhalb des CLC vergleichsweise stark. Es fehlen hierbei noch die Erzieher_innen und Lehrer_innen, die jeweils als provinzielle Einzelgewerkschaften dem CLC angegliedert sind. Darüber hinaus bilden

die Gewerkschaftsmitglieder im öffentlichen Sektor auch in der CSN und der CSQ die jeweils größten Untergruppen.

Der Bausektor ist mit fast einer halben Million Gewerkschaftsmitgliedern zwar sehr gut organisiert (und in Québec auch durch einen Flächentarifvertrag abgesichert). Diese sind auch überwiegend dem CLC oder der CSN zugeordnet, der Sektor ist aber organisatorisch sehr zersplittert. Der größte Verbund im Baugewerbe ist die *FTQ Construction* in Québec mit 77 000 Mitgliedern, gefolgt von der internationalen Gewerkschaft der Elektriker (IBEW) mit 57 000 Mitgliedern als größter Einzelgewerkschaft.

Wie bereits angedeutet, ist UNIFOR 2018 aus dem kanadischen Gewerkschaftsbund CLC ausgeschieden. Dabei muss erwähnt werden, dass UNIFOR rund ein Drittel der im kanadischen Privatsektor arbeitenden, gewerkschaftlich Organisierten repräsentiert. Ein herber Verlust also. Ebenfalls wichtig: Bei den großen Gewerkschaften im Privatsektor ist UNIFOR (wie vorher die 2013 zu UNIFOR fusionierten *Canadian Auto Workers* (CAW) und *Canadian Energy and Paper Workers* (CEP) die einzige rein kanadische Gewerkschaft. Die anderen Gewerkschaften im Privatsektor sind international (also Kanada + USA) aufgestellt. Normalerweise ist dies kein Problem, sogar eher ein Vorteil, da die größten Firmen in Kanada ja eh US-amerikanisch sind.

Ein Thema, an dem sich dieser Bruch am stärksten widerspiegelt, ist die zaghafte Haltung des CLC zum Thema Freihandel. Während die internationalen Gewerkschaften auch Mitglieder in den USA mitberücksichtigen müssen, und versuchen, innerhalb der momentan schwierigen kanadisch-amerikanischen Beziehungen zumindest auf Seite der Belegschaften Solidarität zu schaffen, hat UNIFOR in Freihandelsfragen eigentlich nur handfeste kanadische Interessen (Automobilindustrie in Ontario, Holzverarbeitende Industrie in Québec und BC, sowie Fischerei in den Atlantikprovinzen) auf dem Herzen. Dementsprechend hat es der CLC kaum vermocht, bei CETA, Korea-FTA und NAFTA-Neuverhandlungen eine gemeinsame Linie herzustellen. UNIFOR ist daraus als politische Gewinnerin hervorgegangen, da die liberale Bundesregierung deren Vor-

sitzenden Jerry Dias direkt mit an den Verhandlungstisch genommen hat, statt sich mit dem CLC zu arrangieren. Dieser re-vanchierte sich im Wahlkampf 2019 durch tatkräftige Unterstützung der liberalen Regierung, welches die Gräben zu den anderen Gewerkschaften nur noch vertieft hat. Mehr dazu in der Sektion »Gewerkschaften und ihr politisches Gewicht«.

GEWERKSCHAFTEN UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Der Erfolg der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen lässt sich nur indirekt messen. Auch wenn die meisten Tarifabschlüsse nur unwesentlich über der Teuerungsrate liegen, verdienen gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen in Kanada im Schnitt deutlich mehr als Nichtgewerkschafter: der Lohnvorteil liegt bei durchschnittlich 23 Prozent. Dieser Vorteil ist statistisch gesehen noch grösser für Frauen und Einwander_innen in Kanada.

Da, im Gegensatz zu den USA, alle Arbeitnehmer_innen von einer öffentlichen Gesundheitsversorgung und auch von einem öffentlichen Rentensystem profitieren, sind weitere Sozialleistungen wie Betriebsrenten, Krankenzusatz- und Erwerbsminderungsversicherungen zumeist die einzigen monetären Verhandlungsgegenstände, fallen aber in den Verhandlungen im Vergleich mit den Löhnen an Wichtigkeit weit zurück.

Die meisten Betriebsrenten im Privatsektor sind heutzutage in »*defined contribution plans*« (ähnlich einer Riesterrente) umgestaltet worden und nur noch wenige Beschäftigte bekommen eine traditionelle Betriebsrente (»*defined benefit plans*«). Zudem sind Letztere nicht vom Gesetz geschützt. Als beispielsweise die Kaufhauskette Sears 2018 Bankrott machte, standen die dortigen Beschäftigten nicht nur in der Arbeitslosigkeit, sondern zusätzlich vor einer gähnend leeren Betriebsrentenkasse. Von den Gerichten werden sie nach allen anderen Gläubigern hintenangestellt.

Bezüglich bezahlter Urlaubs- und Krankentage (»*paid leave*«) stehen den Beschäftigten in Kanada immerhin zwei bis drei

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Kanada

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Canadian Labour Congress, CLC (gegründet 1956)	Vorsitz: Hassan Yussuff Generalsek.: Marie Clarke Walker	3,3 Mio.	IGB
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, FTQ (Verband der Arbeiter in Quebec, gegründet 1957)	Vorsitz: Daniel Boyer Generalsek.: Serge Cadieux	600 000	IGB (via CLC)
Confédération des syndicats nationaux, CSN (Konföderation der nationalen Gewerkschaften, gegründet 1921)	Vorsitz: Jacques Létourneau Generalsek.: Jean Lortie	320 000	IGB
Centrale des syndicats du Québec, CSQ (Zentrale der Gewerkschaften von Quebec, gegründet 1946)	Vorsitz: Sonia Éthier Generalsek.: Luc Beauregard	200 000	PSI

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Kanada

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Canadian Union of Public Employees, CUPE	CLC	Vorsitz: Mark Hancock Generalsek.: Charles Fleury	700 000	PSI
National Union of Public and General Employees, NUPGE	CLC	Vorsitz: Larry Brown Generalsek.: Bert Blundon	390 000	PSI
UNIFOR	unabhängig	Vorsitz: Jerry Dias Generalsek.: Bob Orr	310 000	IndustriAll, ITF
United Food and Commercial Workers, UFCW	CLC (USA: AFL-CIO)	Vorsitz: Paul Meinema Generalsek.: Antonio Filato	250 000	UNI
Canadian Federation of Nurses Unions, CFNU	CLC	Vorsitz: Linda Silas Generalsek.: Pauline Worsfold	200 000	ICN (International Council of Nurses)
United Steelworkers, USW	CLC (USA: AFL-CIO)	Vorsitz: Ken Neumann	190 000	IndustriAll
Public Service Alliance of Canada, PSAC	CLC	Vorsitz: Chris Aylward Stv. Vorsitz: Magali Picard	180 000	PSI
Service Employees International Union, SEIU	CLC (USA: Change to Win)	Vorsitz: Sharleen Stewart Generalsek.: Tyler Downey	130 000	UNI, PSI
International Brotherhood of Teamsters, IBT	CLC (USA: Change to Win)	Vorsitz: François Laporte	100 000	ITF

Wochen Urlaub, und in manchen Provinzen auch einige bezahlte Krankheitstage zu. Trotzdem sind es gerade diese Themen der Anpassung von Arbeits- und Familienzeit, die zunehmend zum Gegenstand harter Kollektivverhandlungen werden. Generell sind vier Wochen Jahresurlaub oder mehr überhaupt nur in gewerkschaftlich organisierten Betrieben zu erhalten.

Auch wenn es in Kanada generell nicht zulässig ist, Beschäftigte ohne relevante Gründe grund- und fristlos zu feuern, gilt zudem in vielen Tarifverträgen, dass Stellenabbau nur nach dem Prinzip der umgekehrten Dienstdauer (*»inverted seniority«*) vorgenommen werden darf. Die Dauer der Anstellung liegt dementsprechend bei gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen zu 49 Prozent bei über 10 Jahren (sonst nur 35 Prozent).

Zusätzlich setzen Gewerkschaften auch Standards für Industrien und Arbeitnehmer_innen, die nicht von Tarifverträgen gedeckt sind. Ein Beispiel sind gewerkschaftlich organisierte Hotels, die weit über ihre Belegschaften hinaus die Arbeitsbedingungen in den Hotels kanadischer Großstädte diktieren. Die Automobilindustrie in Ontario ist ein ähnlicher Fall. Dieses kann natürlich zu der paradoxen Situation führen, dass nicht organisierte Belegschaften gar nicht mehr den Grund für eine gewerkschaftliche Zugehörigkeit sehen, und dementsprechend »unorganisierbar« werden. So sind Versuche, die Toyota-Fabrik in Woodstock, Ontario, zu organisieren mehrfach kläglich gescheitert.

Unternehmen in Kanada fehlt die Existenz von Betriebsräten nach deutschem Modell. Gewerkschaften haben deshalb in Kanada, wie in vielen anderen Ländern, sowohl die Funktion

als Tarifpartei als auch die Funktion deutscher Betriebsräte inne. Damit üben die Gewerkschaften selbst eine wichtige Kontrollfunktion aus. Ihnen obliegt die Aufgabe, die innerbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten im Tagesgeschäft sicherzustellen, wie z. B. bezüglich des Arbeitsschutzes, von Fortbildungen und Beförderungen, von Produktionsabläufen und vielen anderen Elementen des Arbeitsalltags.

Darüber hinaus ist der soziale Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Regierung stark eingeschränkt, bzw. existiert nur in einzelnen Provinzen (vor allem Québec). Die Idee der Sozialpartnerschaft ist weitgehend unbekannt oder wird abgelehnt. Das heißt nicht, dass Gewerkschaften keinen Einfluss auf die Gestaltung der Sozialgesetzgebung ausüben. Das signifikanteste Beispiel der jüngeren Vergangenheit ist die Verabschiedung der Lohngleichstellung *»Équité salariale«* und einer staatlichen Kleinkinderbetreuung in Québec in den 2000er Jahren, sowie die Ausweitung des staatlichen Rentensystems CPP auf Bundesebene im Jahr 2015. Gewerkschaften waren ein wichtiger Faktor zur Durchsetzung dieser Reformen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Im politischen Bereich haben sich die kanadischen Gewerkschaften historisch eng an der sozialdemokratischen New Democratic Party (NDP) orientiert, die der CLC im Jahr 1961 mitbegründet hat. Diese Ausrichtung ist in den letzten Jahren al-

lerdings innerhalb des Gewerkschaftsbundes in Frage gestellt worden, und zwar sowohl von Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, als auch von der nun abgespaltenen Gewerkschaft UNIFOR. Nichts desto trotz hat es über die Jahrzehnte viele NDP-Abgeordnete aus den verschiedenen kanadischen Gewerkschaften gegeben, und die NDP wird auch durchaus noch in Wahlkreisen der traditionellen Gewerkschaftshochburgen, vor allem in Ontario, gewählt.

Die Gewerkschaftsbünde in Québec haben hingegen in den 1990er und 2000er Jahren überwiegend eine auf Unabhängigkeit der Provinz ausgerichtete Politik betrieben, und sich nur wenig der Bundespolitik zugewandt. Stattdessen sind die Gewerkschaftsbünde in Québec durchaus zu einer Art Sozialpartnerschaft mit den Provinzregierungen und, auf Branchenebene, auch mit den Arbeitgebern bereit. Zudem besitzen die beiden Dachverbände FTQ und CSN die weltweit größten autonomen, und rein gewerkschaftlichen Investmentfonds (*Fonds de Solidarité und Fondations, CSN*), der Arbeitnehmer_innen ein sozial engagiertes Sparen für die Rente ermöglicht, und die zusätzlich noch mit speziellen Steuerabschreibungen in Québec unterstützt werden.

Auf Bundesebene muss die sich weiterhin verschärfende parteipolitische Spaltung der kanadischen Gewerkschaften erläutert werden: Spätestens seit den Wahlen zum *House of Commons* im Jahr 2004 verfolgte die CAW (die Vorgängergewerkschaft der UNIFOR) eine Strategie des taktischen Wahlverhaltens, der zufolge sie ihre Mitglieder zur Wahl gegen konservative Kandidaten aufruft. In der Praxis heißt dieses zumeist eine globale Unterstützung der Liberalen (des derzeitigen Premiers Trudeau), und führt nur in einigen wenigen Wahlkreisen zu einer Empfehlung für den lokalen NDP oder Bloc Québécois Kandidaten. Aufgrund dieser Haltung, und trotz mehrerer aktiver CAW-Mitglieder in der NDP-Fraktion, wurde 2006 der damalige CAW-Vorsitzende Buzz Hargrove aus der NDP ausgeschlossen. Daraufhin zog sich CAW aus allen Instanzen der Partei zurück.

Die drei anderen großen Mitgliedsgewerkschaften des CLC sind nach wie vor in den Instanzen der NDP vertreten und haben stets auf einer Wahlkampf-Unterstützung der sozialdemokratischen Partei bestanden, wobei dieses jedoch zuletzt auf CLC-Ebene von UNIFOR blockiert wurde. Das Ausscheiden UNIFORs aus dem CLC hatte also auch parteipolitische Konsequenzen, sodass Einzelgewerkschaften ihre jeweiligen Strategien (auch gegeneinander) ausreizen, und damit dem CLC eine Zuschauer_innenrolle bescheren.

Ob ihrer unklaren strategischen Ausrichtung und trotz der imponierenden zur Verfügung stehenden Ressourcen der nationalen Gewerkschaften, haben die kanadischen Dachverbände also auch in den Unterhauswahlen 2019 wieder deutlich unterhalb ihrer Gewichtsklasse geboxt. Da die lauwarmer Unterstützung der liberalen Regierung nur auf eingeschränkte Gegenliebe im Bereich der Sozialpolitik stößt, geht nach wie vor sehr viel gewerkschaftliche Unterstützung an sozialdemokratische Kandidaten auf lokaler Ebene. Hier kann man allerdings auch ihre beachtliche Mobilisierungsfunktion beobachten. *Rank-and-file*-Mitglieder absolvieren nach wie vor tausende Besuche

von »Tür-zu-Tür« (*canvassing*) und unterstützen »*get out the vote*«-Kampagnen, um gewerkschaftsnahe Wähler_innen am Wahltag tatsächlich an die Wahlurnen zu bringen. Auch dienen die Ränge der Gewerkschaftsangestellten als Reservoir für erfahrene Wahlkampfmanager, und dieses vor allem für die New Democratic Party. 2019 sind hierbei, ob der gegenströmigen, auf taktischen Wahlverhalten beruhenden Medien-Kampagne der nationalen Gewerkschaften, einige NDP-Wahlkreise, unter anderem auch an konservative oder separatistische Kandidat_innen verloren gegangen.

Das Gesamtergebnis der Unterhauswahlen ist für die kanadischen Gewerkschaften zwar besser, als eine Wiederwahl der liberalen Mehrheitsregierung (oder gar eine Machtübernahme der konservativen Opposition) gewesen wäre. Denn nun kann bei den Verhandlungen über das jährliche Staatsbudget (eine Vertrauensabstimmung!) punktuell Druck auf die Regierung ausgeübt werden. Aber, ob der herben Verluste von sowohl Liberalen als auch NDP, haben die Wahlen wieder keine eindeutige Mehrheit, und noch weniger eine Koalitionsregierung, links der Mitte hervorgebracht.

Ein Lichtblick für die Gewerkschaften sind hingegen die erfolgreichen Öffentlichkeitskampagnen zur Wertschätzung der Gewerkschaften selbst. Während die Ablehnung der Kanadier gegenüber einer Gewerkschaftsmitgliedschaft über Jahrzehnte zunahm, sind nun eine positivere öffentliche Meinung und ein steigendes Bewusstsein, dass zunehmende soziale Ungleichheit und die Schwäche der Gewerkschaften direkt zusammenhängen, an der Tagesordnung. Dabei gilt nach wie vor ein Paradox: Je weiter die Arbeitnehmer_innen von einer erfolgreichen gewerkschaftlichen Vertretung entfernt sind, desto positiver blicken sie auf die Gewerkschaften. Die Mitglieder selbst sind oftmals am kritischsten. Manche Gewerkschaften haben durch die Formierung von Mentoring-Programmen für neue Mitglieder (so z. B. die »*délégués sociaux*« der FTQ) reagiert.

Im Zuge der großangelegten Investitionen, die die Bundesregierung nun zur Wiederbelebung der kanadischen Industrie tätigen wird, darf erwartet werden, dass sich die kanadischen Gewerkschaften durchaus für eine auf Nachhaltigkeit bedachte Strategie einsetzen werden. Mit Blick auf eine klimaneutrale Wirtschaftsweise, spielen gewerkschaftliche Organisationen wie *BlueGreenCanada* bereits eine zentrale Rolle. Sie unterstützen nicht nur politische Forderungen progressiver Kandidat_innen und Parteien, die gleichzeitig soziale Ungleichheit und den Klimawandel bekämpfen würden, sondern fordern zudem einen sozial gerechten Strukturwandel in den betroffenen Regionen.

In ähnlicher Weise sind die kanadischen Gewerkschaften in der *Canadian Health Coalition* (CHC) federführend, die Kampagnen zur Ausweitung des staatlichen Gesundheitssystems durchführen, wie z. B. eine staatlich organisierte Medikamenten- und zahnmedizinische Versorgung sowie eine bessere Vorsorge für die Altenpflege. Im Zuge der Corona-Krise, und vor allem ob skandalösen Zustände in der kanadischen Altenpflege, dürften die Gewerkschaften im Gesundheitsbereich auftrumpfen können. Bereits während der Krise hatten sie

Bonuszahlungen für Pflegepersonal durchgesetzt, und auch eine weitere Privatisierung des Gesundheitswesens ist, angesichts der desaströsen Zustände in den USA, und in privaten Pflegeeinrichtungen in Kanada, wohl vom Tisch.

Dr. Raoul Gebert, Projektleiter für die die Programme der Friedrich-Ebert-Stiftung (Büro USA und Kanada, Washington D.C.) in Kanada, Montreal

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

www.fes.de/internationale-politikanalyse

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.