

KANADA

Gewerkschaftsmonitor

August 2022

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

In Kanada war das Jahr 2021 trotz der anhaltenden COVID-19-Pandemie von einer langsamen Rückkehr zur Normalität geprägt. Kanada hielt im September 2021 Parlamentswahlen ab, bei denen Justin Trudeau und die zentristische liberale Partei mit einer Minderheitsregierung an die Macht zurückkehrten. Dies ist seine dritte Amtszeit als Ministerpräsident.

Die Konservativen bilden Kanadas offizielle Opposition mit 119 Sitzen im Unterhaus, weitgehend unverändert gegenüber der letzten Wahl. Das glanzlose Ergebnis kostete den konservativen Vorsitzenden Anfang 2022 seinen Posten. Die Partei befindet sich nun in einem Führungsrennen, um den zweiten neuen Vorsitzenden in ebenso vielen Wahlzyklen zu wählen, wobei eine Abstimmung unter den Mitgliedern im September 2022 stattfinden soll. Der führende Kandidat ist der rechts-populistische Abgeordnete Pierre Poilievre, ein ausgesprochener Kritiker von Impfstoff- und Maskenmandaten. Er ist gegen Maßnahmen zum Klimawandel, einschließlich der CO₂-Steuer des Bundes, und hat vorgeschlagen, die Staatsausgaben drastisch zu kürzen, um die Inflation zu bekämpfen.

Kanadas sozialdemokratische Partei, die New Democratic Party (NDP), beendete die Wahlen 2021 mit 25 Sitzen, einem Plus von einem, und zieht als viertgrößte Partei ins Parlament ein. Sie haben es geschafft, diese Position zu einem erheblichen Vorteil zu nutzen, indem sie ein formelles Vertrauens- und Lieferabkommen ausgehandelt haben, um die Liberalen bis 2025 im Austausch für Fortschritte bei Schlüsselakten wie Zahnpflege und Abdeckung verschreibungspflichtiger Medikamente zu unterstützen. Unter der Führung des jungen und charismatischen Sikh-Anwalts Jagmeet Singh konnte die Partei während der COVID-19-Krise Gewinne für die kanadische Arbeiter_innenklasse erzielen (einschließlich Lohnzuschüsse und Noteinkommensunterstüt-

zung). Singh erfreut sich seit seiner Wahl zum Vorsitzenden im Jahr 2017 in Meinungsumfragen hoher Beliebtheit.

Der separatistische Bloc Québécois bleibt die drittstärkste Partei im Unterhaus (32 Sitze). Trotz ihres Ansehens hatten sie nur begrenzten Einfluss auf die öffentliche Debatte.

Schließlich haben die Grünen zwei Sitze im Unterhaus inne. Sie waren das Jahr über in verheerenden internen Parteikämpfen verstrickt, nachdem sie unmittelbar nach den Wahlen 2021 öffentlich gegen ihren Vorsitzenden vorgegangen waren.

Im Arbeitsrecht gab es 2021 eine Reihe von Gesetzesänderungen mit Auswirkungen auf die Arbeitnehmer_innen. Für staatlich regulierte Angestellte und Arbeiter_innen in Ontario, Kanadas größter Provinz, stieg der Mindestlohn auf 15 kanadische Dollar (CAD) pro Stunde – eine kritische Erhöhung in einer Zeit, in der die Arbeitnehmer_innen die erhebliche Erhöhung der Lebenshaltungskosten zu spüren bekommen. Auch New Brunswick und Nova Scotia werden 2022 ihren Mindestlohn erhöhen.

Auf Bundesebene endeten Kanadas Not-Lohnzuschüsse und pandemiebedingten Zusatzleistungen bei Entlassungen für Arbeitnehmer_innen im Mai 2022. Arbeitnehmer_innen werden nicht mehr von der Regierung bezahlt, wenn sie sich aufgrund eines positiven COVID-19-Tests selbst isolieren müssen oder die Arbeit verlassen müssen, um wegen Krankheit oder pandemiebedingter Schulschließungen ein Kind zu betreuen.

2022 sah auch die Ausweitung der bezahlten Arbeitsbefreiung wegen Krankheit, die später in diesem Bericht beschrieben wird

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Trotz einer starken Erholung des Beschäftigungswachstums und eines Rekordtiefs bei der Arbeitslosigkeit bleibt das Jahr 2022 in Bezug auf die wirtschaftliche und soziale Situation Kanadas gemischt.

Inflation und steigende Lebenshaltungskosten sind ein wachsendes Problem. Die Inflation erreichte im April 2022 6,8 Prozent, was ungefähr dem Doppelten des Ziels entspricht, das die kanadische Zentralbank normalerweise sehen möchte, und die Lebenshaltungskosten sind auf den höchsten Stand seit 30 Jahren gestiegen. Der Anstieg der Inflation kostet den durchschnittlichen Kanadier / die durchschnittliche Kanadierin zusätzlich 2000 CAD pro Jahr, was die schwächeren Mitglieder der Gesellschaft am meisten trifft, da die Preise für lebenswichtige Güter wie Lebensmittel und Benzin stark gestiegen sind. Bis Anfang 2022 gab mehr als die Hälfte der Kanadier_innen an, mit den Lebenshaltungskosten nicht Schritt halten zu können. Die Zentralbank hat die Zinssätze angehoben, um die Inflation einzudämmen, ein Schritt, der ernsthafte Auswirkungen auf den überhitzten kanadischen Immobilienmarkt haben wird.

Arbeitgeber sehen sich einem angespannten Arbeitsmarkt gegenüber, da die Beschäftigung das Niveau von vor der Pandemie übertrifft und es jetzt mehr offene Stellen gibt als Arbeitnehmer_innen, die bereit sind, sie zu besetzen. Von September 2021 bis März 2022 hat Kanada 463 000 neue Arbeitsplätze geschaffen, obwohl die Bevölkerung der Menschen im erwerbsfähigen Alter nur um 263 000 gewachsen ist. Dieser Arbeitsdruck hat die Durchschnittslöhne bis März um 3,4 Prozent in die Höhe getrieben, etwa die Hälfte der Inflationsrate.

Es steht jedoch außer Frage, dass COVID-19 die bestehenden sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten in Kanada verschärft hat. Viele Selbständige, ein bis zur Pandemie stark wachsendes Segment der kanadischen Erwerbsbevölkerung, fielen durch die Ritzen der staatlichen Unterstützung. Frauen in der Belegschaft waren in den letzten zwei Jahren am stärksten von Entlassungen und Sperrungen betroffen. Die Beschäftigungsquoten von Frauen mit niedrigem Einkommen müssen sich noch erholen. Eine große Anzahl älterer Arbeitnehmerinnen hat den Arbeitsmarkt vollständig verlassen.

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen konzentrierte sich die öffentliche Debatte auf die Notwendigkeit einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer_innen. In Kanada fehlt eine allgemeingültige gesetzliche Regelung für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und nur 4 von 10 kanadischen Arbeitnehmer_innen haben Jobs, die plausibel von zu Hause aus erledigt werden können. Für diejenigen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, ist die Möglichkeit, einen bezahlten Krankheitstag zu nehmen, entscheidend, um Ausbrüche von COVID-19 am Arbeitsplatz zu verhindern.

Als die Pandemie begann, boten nur zwei kanadische Provinzen Arbeiter_innen bezahlten Krankenurlaub an. Inzwischen haben die meisten Gerichtsbarkeiten in Kanada irgendeine Form von COVID-19-Krankenurlaubsprogrammen eingeführt, und sechs von 13 Regierungen bieten Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit, bezahlte Auszeiten zu nehmen. Die Bundesregierung hat Pläne angekündigt, die Provinzen und Territorien Anfang 2022 einzuberufen, um einen nationalen Aktionsplan zur gesetzlichen Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für alle Arbeitnehmer_innen im ganzen Land zu entwickeln.

Abgesehen von der Pandemie hat sich die allgemeine Wirtschaftsstruktur Kanadas kaum verändert. Kanadas drei Hauptindustrien sind die Dienstleistungsindustrie, das verarbeitende Gewerbe und der Rohstoffsektor. Technologie, Gesundheit und Medizin sind Wachstumsbranchen. Zuflüsse ausländischer Direktinvestitionen sind am bedeutendsten in den Bereichen Energie und Bergbau, Fertigung, Management von Unternehmen, Finanzen und Versicherungen sowie Handel und Transport.

Kanadas größte Unternehmen sind im Finanzsektor (Toronto Dominion, Power Corporation, Royal Bank of Canada) und in der Industrie (z.B. der Automobilzulieferer Magna) zu finden. Auch der Investmentfonds »Ontario Teachers« und Rohstoffunternehmen wie Talisman, Goldcorp, Imperial Oil und Suncor Energy sind international bekannt.

Die Ölförderung in Kanada ist hauptsächlich durch unkonventionelles und sehr schweres Bitumen gekennzeichnet. Obwohl ein Teil davon in Kanada raffiniert wird, werden mehr als drei Viertel davon zur Raffinierung und Veredelung in die USA exportiert. Eine stärkere Betonung der heimischen Wertschöpfung fehlt jedoch, vor allem aufgrund eines akuten Engpasses in der Transportinfrastruktur, der derzeit nur eingeschränkte Exporte in die USA ermöglicht. Folglich wird kanadisches Öl (Western Canadian Select) regelmäßig mit einem starken Abschlag im Vergleich zu den Weltmarktpreisen gehandelt. In den letzten Monaten sind die Öl- und andere Rohstoffpreise jedoch im Zuge der russischen Invasion in der Ukraine und der damit verbundenen globalen Energiekrise in die Höhe geschossen.

Der mit Abstand größte Handelspartner in allen Bereichen sind die USA (74 Prozent aller Exporte und 64 Prozent der Importe), gefolgt von der EU (acht bzw. zehn Prozent) und China (fünf bzw. acht Prozent). Das neue USMCA Handelsabkommen (US-Mexico-Canada-Agreement), das NAFTA ablösen soll, hat inhaltlich nur wenige wesentliche Änderungen, bringt aber etwas Ruhe nach Jahren angespannter Handelsbeziehungen mit dem südlichen Nachbarn Kanadas. Kanadas Exporte haben sich von COVID-19 erholt, wobei der Warenhandelsüberschuss des Landes mit den Vereinigten Staaten im März 2022 ein monatliches Allzeithoch erreichte.

Die EU ist Kanadas zweitgrößter Handelspartner nach den Vereinigten Staaten, unter den EU-Mitgliedstaaten war Deutschland im Jahr 2021 sowohl der größte Importeur von Waren aus als auch der größte Exporteur von Waren nach Kanada. Das Handelsabkommen mit der EU von 2015 (CETA) bildet den Rahmen für den Handel zwischen der EU und Kanada und wurde 2017 zunächst vorläufig umgesetzt. Im Rahmen dieses Abkommens war Kanada im Jahr 2021 der zwölftgrößte Partner für EU-Warenausfuhren (1,7 Prozent) und der 16. größte Partner für EU-Wareneinfuhren (1,1 Prozent).

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Lage der kanadischen Gewerkschaften ist im Vergleich zu vielen anderen Ländern recht stabil. Der Organisationsgrad beträgt etwa 30 Prozent der Mitarbeiter_innen. Er ist im öf-

fentlichen Sektor mit weit über 70 Prozent hoch, während er im Privatsektor im Durchschnitt weniger als 20 Prozent beträgt. Auch ist der Organisationsgrad in den verschiedenen Sektoren der Privatwirtschaft sehr unterschiedlich.

In einigen Provinzen wie Ontario, Manitoba und Alberta sehen sich die Gewerkschaften in Bezug auf das Arbeitsrecht weiterhin mit erheblichem, politischem Gegenwind konfrontiert. Spaltungen in der Bewegung führen dazu, dass sich eine Handvoll Gewerkschaften in Ontario dafür entschieden haben, die amtierende konservative Regierung bei den Wahlen 2022 zu unterstützen.

Auf Bundesebene sowie in den Atlantikprovinzen und British Columbia sind gewerkschaftsfreundlichere Regierungen im Amt. Zu den politischen Erfolgen im Bundeshaushalt 2022 gehörten die Schaffung eines Steuerabzugs für die Arbeitskräftemobilität zur Unterstützung von Gewerbetreibenden, die es Gewerkschaften ermöglichte, unabhängig Handelsbeschwerden einzureichen, wie auch Änderung des Wettbewerbsgesetzes, um Lohnabsprachen durch Arbeitgeber zu verbieten.

Die Provinz mit dem höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad, Québec, wählte 2018 eine konservative Regierung, die langsam einen klar gewerkschaftsfeindlichen Kurs einschlug. Die drei größten Gewerkschaften in Quebec kündigten daraufhin an, dass sie sich bei den Verhandlungen über Tarifverträge im öffentlichen Sektor, die 2023 beginnen werden, zu einer gemeinsamen Front zusammenschließen wollen. Zu ihren Prioritäten gehören die Anhebung der Löhne im Einklang mit der Inflation, um Engpässen entgegenzuwirken, und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die sich seit Beginn der Pandemie verschlechtert haben.

Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Auslegung der kanadischen Charta der Rechte und Freiheiten konsequent das Grundrecht auf freie und faire Tarifverhandlungen und zuletzt sogar ein allgemeines Streikrecht unterstützt. Das Recht auf faire und freie Tarifverhandlungen wurde auch Staatsangestellten zugesprochen, die zunächst vom Abschluss von Tarifverträgen ausgeschlossen waren (z. B. die Royal Canadian Mounted Police im Frühjahr 2019).

GEWERKSCHAFTEN IN CANADA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Der kanadische Gewerkschaftskongress (Canadian Labour Congress, CLC) ist Kanadas größter Gewerkschaftsbund, der 1956 gegründet wurde. Er wird derzeit von Bea Bruske geleitet, die 2021 neu in die Rolle gewählt wurde. Sie ist die erste weibliche Vorsitzende des CLC.

Kanadas Gewerkschaftslandschaft ist historisch gesehen in zwei Teile geteilt. Die Gewerkschaften im englischsprachigen Kanada sind den USA und den dort existierenden »internationalen« (sprich USA und Kanada) sehr ähnlich, während es in

Québec eine zusätzliche gewerkschaftliche Vielfalt durch die ehemaligen katholischen Gewerkschaftsbünde gibt: der Bund der nationalen Gewerkschaften (Confédération des syndicats nationaux, CSN), gegründet 1921 und die Gewerkschaftszentrale von Québec (Central des syndicats du Québec, CSQ), gegründet 1946. Die Föderation der Arbeiterinnen und Arbeiter von Québec (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, FTQ) wurde 1957 als nichtreligiöse Vereinigung gegründet.

Anzumerken ist, dass nationale Dachverbände im englischsprachigen Raum Kanadas vor 1956 nicht wirklich existierten. Stattdessen hatten sich sogenannte »internationale« (also US-amerikanische) Gewerkschaften eher lose auf Provinzebene koordiniert und dann (analog zu den Gewerkschaften der AFL und des CIO in den USA) erst später auf kanadischer Ebene fusioniert.

Mehr in der Theorie als in der Praxis gibt es eine Gewerkschaftsfreiheit, die durchaus zu einem regen Wettbewerb zwischen den einzelnen Gewerkschaften und Dachverbänden führt. In der Privatwirtschaft wird dies jedoch durch ein Friedensabkommen der CLC-Gewerkschaften eingedämmt und führt nur zu teilweise absurden Materialschlachten zwischen konkurrierenden Gewerkschaften in nicht organisierten Unternehmen sowie im öffentlichen Sektor.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Organisatorisch gibt es eine große Dachorganisation, die selbst asymmetrisch in einen pankanadischen und einen Québec-Ableger unterteilt ist: den CLC mit 54 einzelnen Gewerkschaften und Netzwerken und mehreren branchenbasierten Verbänden in Québec. Es gibt auch einige sehr große unabhängige Einzelgewerkschaften, sowohl in Québec als auch im englischsprachigen Kanada, insbesondere seit der Abspaltung von UNIFOR vom CLC in 2018.

Auch wenn die »internationalen« Gewerkschaften im Laufe der Zeit enorm an Einfluss in Kanada verloren haben, sind einige von ihnen in verschiedenen Sektoren immer noch führend. In der Automobilindustrie trennten sich bereits in den 1980er Jahren die Gewerkschaft der vereinigten Autoarbeiter_innen (United Autoworkers, UAW) in den USA und die Gewerkschaft der kanadischen Autoarbeiter_innen (Canadian Autoworkers, CAW). Die CAW ist derzeit die einzige unabhängige große Gewerkschaft, jetzt innerhalb von UNIFOR.

Wie die Tabelle der einzelnen Gewerkschaften zeigt, sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes innerhalb des CLC vergleichsweise stark. Hier fehlen Lehrer und Erzieher, die jeweils einer Provinzgewerkschaft innerhalb der CLC angehören. Darüber hinaus sind Gewerkschaftsmitglieder im öffentlichen Sektor auch die größten Untergruppen in CSN und CSQ.

Der Bausektor ist mit fast einer halben Million Gewerkschaftsmitgliedern sehr gut organisiert und in Québec auch durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Auch diese sind überwiegend

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Kanada

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Canadian Labour Congress, CLC (Kanadischer Gewerkschaftskongress)	Vorsitz: Bea Bruske Schatzmeister: Lily Chang	3,3 Mio.	IGB
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, FTQ (Föderation der Arbeiterinnen und Arbeiter von Québec)	Vorsitz: Daniel Boyer Generalsek.: Denis Bolduc	600 000	IGB (via CLC)
Confédération des syndicats nationaux, CSN (Bund der nationalen Gewerkschaften, Québec)	Vorsitz: Caroline Senneville Generalsek.: Nathalie Arguin	320 000	IGB
Centrale des syndicats du Québec, CSQ (Gewerkschaftszentrale von Quebec)	Vorsitz: Éric Gingras Generalsek.: Luc Beauregard	200 000	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Kanada

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Canadian Union of Public Employees, CUPE (Gewerkschaft der öffentlichen Angestellten)	CLC	Vorsitz: Mark Hancock Schatzmeister: Candace Rennick	700 000	PSI
National Union of Public and General Employees, NUPGE (Gewerkschaft der öffentlichen und allgemeinen Angestellten)	CLC	Vorsitz: Larry Brown Schatzmeister: Bert Blundon	390 000	PSI
UNIFOR (Branchenverband im Privatsektor)	unabhängig	Vorsitz: vakant Schatzmeister: Lana Payne	310 000	IndustriAll, ITF
United Food and Commercial Workers, UFCW (Vereinte Nahrungs- und Handelsgewerkschaft)	CLC, (USA: AFL-CIO)	Vorsitz: Paul Meinema Stv. Vorsitz: Antonio Filato	250 000	UNI
Canadian Federation of Nurses Unions, CFNU (Föderation der Krankenschwester-gewerkschaften)	CLC	Vorsitz: Linda Silas Schatzmeister: Pauline Worsfold	200 000	ICN
United Steelworkers, USW (Vereinigte Stahlarbeiter_innen)	CLC (USA: AFL-CIO)	Vorsitz: Marty Warren	190 000	IndustriAll
Public Service Alliance of Canada, PSAC (Allianz des öffentlichen Sektors)	CLC	Vorsitz: Chris Aylward Stv. Vorsitz: Sharon DeSousa	180 000	PSI
Service Employees International Union, SEIU (Dienstleistungsgewerkschaft)	CLC (USA: Change to Win)	Vorsitz: Sharleen Stewart Schatzmeister: Tyler Downey	130 000	UNI
International Brotherhood of Teamsters, IBT (Gewerkschaft der Transportarbeiter)	CLC (USA: Change to Win)	Vorsitz: François Laporte stv. Vorsitz: Craig McInnes, Stan Hennessy	125 000	–

dem CLC oder dem CSN zugeordnet, allerdings ist der Sektor organisatorisch sehr fragmentiert. Die größte Sektion im Baugewerbe ist die FTQ Bau in Quebec Stadt mit 77 000 Mitgliedern, gefolgt von der Internationalen Gewerkschaft der Elektriker (IBEW) mit 57 000 Mitgliedern, der größten Einzelgewerkschaft.

Wie bereits angedeutet, verließ UNIFOR den kanadischen Gewerkschaftsbund CLC im Jahr 2018. Es sei darauf hingewiesen, dass UNIFOR rund ein Drittel der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen in Kanadas Privatsektor vertritt, was ein herber Verlust war. Bemerkenswert ist auch, dass UNIFOR die einzige rein kanadische Gewerkschaft unter den

großen Gewerkschaften im Privatsektor ist (wie die kanadische Automobil Gewerkschaft, CAW, und die kanadische Energie- und Papiergewerkschaft, CEP, die 2013 zur UNIFOR fusionierten). Die anderen Gewerkschaften im Privatsektor sind international (d.h. Kanada + USA). Normalerweise ist das kein Problem, eher ein Vorteil, da die größten Unternehmen in Kanada ohnehin in den USA ansässig sind.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Mit einer Bevölkerung von 38 Millionen hat Kanada im Februar 2022 eine Erwerbsbeteiligung von 65 Prozent. Kanada ist langfristig ein wachsender Arbeitsmarkt, auf dem Gewerkschaften eine entscheidende Rolle dabei spielen, den Arbeitnehmer_innen zu helfen, ihre wirtschaftliche und politische Macht zu bewahren.

Aufgrund der kanadischen Gesetzgebung ist der Organisations- und der Geltungsbereich der Tarifverträge nahezu identisch: Die »Rand-Formel« (Gerichtsurteil von Richter Ivan Rand aus dem Jahr 1946) schreibt vor, dass alle Arbeitnehmer_innen, die von einem Tarifvertrag in Kanada profitieren, auch Mitgliedsbeitrag an die jeweilige Gewerkschaft zahlen müssen und dass dieser direkt vom Arbeitgeber eingezogen und dann an die Gewerkschaft abgeführt werden muss. Außerdem darf es gesetzlich nur eine Gewerkschaftsvertretung in einem organisierten Betrieb geben (ähnlich dem Wagner-Gesetz in den USA). Dadurch entstehen Quasi-Zwangsmitgliedschaften (»Closed Shops«), sobald in einem Unternehmen oder einer Branche ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Das entsprechende Gesetz wurde in den USA 1944, neun Jahre nach dem Wagner-Gesetz, verabschiedet.

Auf Bundesebene gibt es ein Arbeitsgesetz, das die öffentliche Verwaltung des Bundes sowie die Beschäftigten in mehreren Kernbereichen der Wirtschaft (z.B. Schienen- und Luftverkehr, Banken, Telekommunikation und Post) umfasst. Allerdings arbeiten nur etwa 10 Prozent der kanadischen Arbeitnehmer_innen in bundesstaatlich regulierten Sektoren. Alle anderen unterliegen dem Arbeitsrecht ihrer jeweiligen Provinz, wobei die Provinz des Arbeitsortes und nicht der Wohnort der/des Arbeitnehmer_in (oder gar die Herkunft des Arbeitgebers) das anzuwendende Recht bestimmt.

Historisch gesehen fiel der Organisationsgrad auch in Kanada seit den 1980er Jahren (von knapp 40 Prozent im Jahr 1984 auf 33 Prozent im Jahr 2000), bleibt aber seit der Jahrhundertwende in vielerlei Hinsicht bemerkenswert stabil (Rückgang von 33,2 Prozent im Jahr 2000 auf 30,9 Prozent im Jahr 2021). Mit knapp 5 Millionen Kanadiern, die gewerkschaftlich organisiert sind oder Tarifverträgen unterliegen, profitieren mehr Kanadier denn je in der Geschichte des Landes von einer Gewerkschaft.

Diese breiten Trends verschleiern allerdings die Tatsache, dass viele tausend gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft und insbesondere in der Industrie verloren gegangen sind. In der Privatwirtschaft liegt

die Gewerkschaftsdichte bei 15,3 Prozent (gegenüber 16,4 Prozent im Jahr 2017), während sie im öffentlichen Sektor jetzt bei über 77,2 Prozent liegt. Frauen sind stärker gewerkschaftlich organisiert (33,2 Prozent) als Männer (28,6 Prozent). Auch hier gibt es ein regionales Gefälle. Die zweitgrößte und mehrheitlich frankophone Provinz Quebec (etwa 8,4 Millionen Einwohner) ist mit 39,9 Prozent gewerkschaftlich organisiert, dem höchsten Anteil des Landes. Die größte kanadische Provinz Ontario (14,4 Millionen) liegt 26,8 Prozent unter dem kanadischen Durchschnitt. Schlusslicht ist die reichste und viertgrößte Provinz Alberta (4,4 Millionen) mit 25,6 Prozent. Kanadische Gewerkschaften kämpfen weiterhin in Sektoren wie dem Finanzsektor (Gewerkschaftsdichte von 10,2 Prozent), dem Hotel- und Gaststättengewerbe (5,1 Prozent) und der Landwirtschaft (3,8 Prozent) um mehr Mitglieder.

Der relative Erfolg der kanadischen Gewerkschaften liegt einerseits in einer schrittweisen Anpassung und fortschrittlichen Auslegung durch Arbeitsgerichte und den Obersten Gerichtshof, und andererseits in der konsequenten und kreativen Nutzung vorhandener Ressourcen, sowohl materiell als auch politisch, um neue Unternehmen und Sektoren zu entwickeln, die erschlossen werden können. Der überwältigende Erfolg der kanadischen Gewerkschaften des öffentlichen Sektors steht in großem Kontrast zu den gewerkschaftsfeindlichen Nachbarn im Süden.

Im Allgemeinen orientiert sich das Arbeitsrecht an den USA, hat sich aber seit den 1980er Jahren in mehreren Punkten weiterentwickelt. Der Oberste Gerichtshof von Kanada (Supreme Court of Canada, SCC) hat in mehreren wegweisenden Entscheidungen die in Teil 2 der Kanadischen Charta der Rechte und Freiheiten verankerte Vereinigungsfreiheit konsequent gewerkschaftsfreundlich ausgelegt. Aufgrund des Urteils Health Services gegen British Columbia aus dem Jahr 2007 wurden gesetzliche Eingriffe der Regierung in Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor allgemein eingedämmt. Beschränkungen des Streikrechts für Beamte, die 2015 eingeführt wurden, wurden durch das Urteil Saskatchewan Federation of Labour gegen Saskatchewan rückgängig gemacht. Der jüngste Erfolg im Jahr 2019 war die Entscheidung der Mounted Police Association of Ontario gegen Kanada, die es den legendären, rot gekleideten kanadischen Polizeibeamten, den Mounties, erlaubte, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Das Ergebnis ist eine inzwischen fast ungezügelte Kraft der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, die sich dort auch im hohen (und weiter steigenden) Organisationsgrad widerspiegelt.

Kanada sieht fortschrittliche Änderungen in der Gesetzgebung zur gewerkschaftlichen Organisation. Die Provinzen Québec, New Brunswick, Neufundland und Prince Edward Island sowie die Bundesregierung haben seit langem Regeln für einen sogenannten »Kartencheck« – was bedeutet, dass die Belegschaft nicht über die Gewerkschaftsmitgliedschaft abstimmen muss, wenn mehr als 50 Prozent der Belegschaft Mitglied der Gewerkschaft werden. Die Zertifizierung erfolgt dann automatisch. Auch Alberta hatte diese Regelung für kurze Zeit unter einer sozialdemokratischen Regierung

(2015–2019), mit deutlich positivem Einfluss auf die Gründung neuer Gewerkschaften

Die meisten Betriebsrenten in der Privatwirtschaft sind inzwischen in »beitragsorientierte Pläne« (ähnlich einer Riesen-Rente) umgewandelt worden und nur wenige Arbeitnehmer_innen erhalten eine klassische betriebliche Altersversorgung (»leistungsorientierte Pläne«). Zudem sind letztere gesetzlich nicht geschützt. Als beispielsweise die Kaufhauskette Sears 2018 in die Insolvenz ging, waren die dortigen Mitarbeiter_innen nicht nur arbeitslos, sondern auch mit einer leeren Betriebsrentenkasse konfrontiert. Die Gerichte stellten sie an die letzte Stelle hinter allen anderen Gläubigern.

In Bezug auf Urlaub und Krankheitstage (»bezahlte arbeitsfreie Tage«, paid leave) erhalten die meisten Arbeitnehmer_innen in Kanada mindestens zwei bis drei Wochen Urlaub und in einigen Provinzen einige bezahlte Krankheitstage. Dennoch sind gerade diese Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend Gegenstand von Tarifverhandlungen. Im Allgemeinen sind vier Wochen Jahresurlaub oder mehr nur in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen verfügbar.

Kanada tritt international als gewerkschaftsfreundliches Land auf und hat versucht, dies bei den jüngsten NAFTA-Neuverhandlungen zu behaupten. Der Präsident von UNIFOR wurde sogar als Berater des kanadischen Verhandlungsteams eingeladen. Kanada hat inzwischen alle acht Kernarbeitsnormen der ILO ratifiziert (die USA nur zwei). Die ILO Konventionen 98 »Recht auf Vereinigung und Kollektivverhandlungen« 138 »Mindestalter« wurden erst im letzten Jahrzehnt von Kanada hinzugefügt.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

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

Da im Gegensatz zu den USA alle Arbeitnehmer_innen von der öffentlichen Gesundheitsversorgung und auch von einem staatlichen Rentensystem profitieren, sind andere Sozialleistungen wie Betriebsrenten, Krankenzusatzversicherung und Berufsunfähigkeitsversicherung meist die einzigen weiteren monetären Posten, die verhandelt werden. Sie werden aber im Vergleich zu Löhnen als weniger wichtig in Verhandlungen eingeschätzt.

Den kanadischen Gewerkschaften ist es durch geschickte Verhandlungsstrategien und politischen Druck gelungen, eine gewisse Zentralisierung in Vereinbarungen des halböffentlichen (z.B. Pflegedienste in Ontario und Kinderkrippen in Quebec) und sogar des privaten Sektors (z.B. Supermärkte

und Automobilindustrie in Ontario und Bau in Quebec) zu erreichen. Mittlerweile gibt es einige Flächentarifverträge, die für ganze Branchen, Regionen oder zumindest für alle Unternehmen desselben Arbeitgebers gelten. Darüber hinaus gibt es in Quebec ein innovatives Gesetz über »Tarifvertragsdekrete« (Loi sur les décrets de Convention Collective), eine in Nordamerika einzigartige Regelung, die es ermöglicht, die Anwendung bestimmter Klauseln eines Tarifvertrags auf nicht-gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen in bestimmten Branchen auszuweiten. Dieser Mechanismus ermöglicht Tausenden von Menschen den Zugang zu Sozialleistungen (z.B. Gruppenversicherung), die ihnen sonst nie zur Verfügung stünden. Allerdings kommen diese Erlasse in der Regel nicht ohne eine gewisse gewerkschaftliche Organisation und den daraus resultierenden politischen Druck zustande.

Obwohl eine grundlose Kündigung in Kanada grundsätzlich nicht zulässig ist, sehen viele Tarifverträge vor, dass Stellenabbau nur nach dem Prinzip der umgekehrten Dienstalterszugehörigkeit erfolgen darf. Demnach haben 49 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten eine Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren oder mehr (sonst nur 35 Prozent).

Darüber hinaus setzen Gewerkschaften auch Standards für Branchen und Arbeitnehmer_innen, die nicht unter Tarifverträge fallen. Ein Beispiel sind gewerkschaftlich organisierte Hotels, die die Arbeitsbedingungen in Hotels in kanadischen Großstädten weit über ihre Belegschaft hinaus diktieren. Die Automobilindustrie in Ontario ist ein ähnlicher Fall. Dies kann natürlich zu der paradoxen Situation führen, dass nicht organisierte Belegschaften den Grund für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mehr sehen und dementsprechend »unorganisierbar« werden. Versuche, das Toyota-Werk in Woodstock, Ontario, zu organisieren, sind mehrfach kläglich gescheitert.

Unternehmen in Kanada haben keine Betriebsräte wie im deutschen Modell. Gewerkschaften haben daher in Kanada, wie in vielen anderen Ländern, sowohl die Funktion einer Tarifpartei als auch die Funktion deutscher Betriebsräte. Die Gewerkschaften selbst üben somit eine wichtige Kontrollfunktion aus. Ihre Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die Interessen der Mitarbeiter_innen im Tagesgeschäft hausintern vertreten werden, beispielsweise in Bezug auf Arbeitssicherheit, Aus- und Weiterbildung, Produktionsprozesse und viele andere Elemente des Arbeitsalltags.

Zudem ist der soziale Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Regierung stark eingeschränkt oder existiert nur in einzelnen Provinzen (insbesondere Québec). Die Idee der Sozialpartnerschaft ist weitgehend unbekannt oder wird abgelehnt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Gewerkschaften keinen Einfluss auf die Gestaltung der Sozialgesetzgebung haben. Das bedeutendste aktuelle Beispiel ist die Einführung des gleichen Entgelts in der staatlichen Kinderbetreuung in Quebec in den 2000er Jahren und die Ausweitung des öffentlichen Rentensystems CPP auf Bundesebene im Jahr 2015. Die Gewerkschaften waren ein wichtiger Faktor bei der Durchsetzung dieser Reformen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Im politischen Bereich haben die kanadischen Gewerkschaften historisch eng mit der sozialdemokratischen New Democratic Party (NDP) zusammengearbeitet, die 1961 von der CLC mitbegründet wurde. In den letzten Jahren wurde diese Ausrichtung jedoch innerhalb des Gewerkschaftsbundes in Frage gestellt, sowohl von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes als auch von der inzwischen abgespaltenen UNIFOR. Dennoch gab es im Laufe der Jahrzehnte viele NDP-Abgeordnete aus verschiedenen kanadischen Gewerkschaften, und die NDP wird immer noch in Wahlkreisen der traditionellen Gewerkschaftshochburgen gewählt, insbesondere in Ontario.

Im Gegensatz dazu verfolgten die Gewerkschaftsbünde in Québec in den 1990er und 2000er Jahren hauptsächlich eine auf Provinzautonomie ausgerichtete Politik und schenken der Bundespolitik wenig Aufmerksamkeit. Stattdessen suchten die Gewerkschaftsbünde in Québec die Sozialpartnerschaft mit den Provinzregierungen und auf lokaler Ebene auch mit den Arbeitgebern. Darüber hinaus besitzen die beiden Dachverbände FTQ und CSN die weltweit größten unabhängigen und rein gewerkschaftlich organisierten Investmentfonds (Fonds de Solidarité und Fondations CSN), die Arbeitnehmer_innen sozial engagiertes Sparen für die Altersvorsorge ermöglichen und zudem mit speziellen Steuerabrechnungen in Québec unterstützt werden.

Auf Bundesebene muss die sich weiter verschärfende politische Spaltung der kanadischen Gewerkschaften erklärt werden: Spätestens seit den Bundeswahlen 2004 verfolgt die CAW (die Vorgängergewerkschaft der UNIFOR) eine Strategie des »Strategic Voting«, wonach ihre Mitglieder gegen konservative Kandidat_innen stimmen. In der Praxis bedeutet dies normalerweise eine pauschale Unterstützung der Liberalen (des derzeitigen Premierministers Trudeau) und führt nur zu einigen Empfehlungen, in ausgewählten Wahlkreisen lokale NDP- oder Bloc Quebecois-Kandidat_innen zu wählen. Aufgrund dieser Haltung und trotz mehrerer aktiver CAW-Mitglieder in der NDP-Fraktion wurde der damalige CAW-Vorsitzende Buzz Hargrove 2006 aus der NDP ausgeschlossen. CAW zog sich daraufhin aus allen Instanzen der Partei zurück.

Die drei anderen großen Mitgliedsgewerkschaften des CLC sind immer noch in der NDP vertreten und haben sich immer für die Sozialdemokratie eingesetzt, obwohl dies kürzlich von UNIFOR auf CLC-Ebene blockiert wurde. Der Austritt von UNIFOR aus dem CLC hatte politische Konsequenzen, indem er einzelne Gewerkschaften ihren jeweiligen Wahlstrategien überließ und den CLC an den Rand drängte. Bei den jüngsten Wahlen im Jahr 2021 setzte sich CLC-Präsidentin Bea Bruske persönlich für die NDP ein und sprach sich gegen strategisches Wählen aus, obwohl die CLC selbst keine bestimmte Partei unterstützte.

Einfache Mitglieder machen weiterhin Tausende von »Tür-zu-Tür«-Besuchen (Werbebesuche) und unterstützen »Get out the vote«-Kampagnen, um gewerkschaftsnahe Wähler tatsächlich am Wahltag zu den Urnen zu bringen. Gewerk-

schaftsmitarbeiter_innen sind ein wichtiges Reservoir an erfahrenen Wahlkampfmanager_innen, insbesondere für die Neue Demokratische Partei.

Das Gesamtergebnis der Wahlen 2021 ist positiv für die kanadischen Gewerkschaften, da sich eine liberale Regierung mit Unterstützung der NDP auf viele der Forderungen zur Verbesserung des sozialen Sicherheitsnetzes konzentrieren wird, die für die Verbesserung des Lebens der Arbeitnehmer_innen von zentraler Bedeutung sind. Insbesondere die Ausweitung der staatlichen Abdeckung von verschreibungspflichtigen Medikamenten und zahnärztlichen Leistungen in Kanada ist wahrscheinlich ein Ergebnis dieser Vereinbarung. Diese Errungenschaften beruhen auf jahrzehntelanger Arbeit kanadischer Gewerkschaften, unter anderem durch die gewerkschaftsnahe kanadische Gesundheitskoalition (Canadian Health Coalition, CHC), die Kampagnen zum Ausbau des staatlichen Gesundheitssystems durchführt.

Darüber hinaus blicken die kanadischen Gewerkschaften nach groß angelegten Pandemieinvestitionen der Bundesregierung zur Wiederbelebung der kanadischen Industrie in die Zukunft und die Rolle der Arbeitnehmer_innen in einer kohlenstoffneutralen Wirtschaft. Gewerkschaftsorganisationen wie »Blue Green Canada« spielen bereits eine zentrale Rolle bei der Förderung dieser politischen Diskussionen und fordern einen gerechten Übergang für Arbeitnehmer_innen, die von strukturellen Veränderungen zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft betroffen sind. Dies wird für kanadische Gewerkschaften, Arbeitnehmer_innen und politische Entscheidungsträger auf allen Ebenen ein Thema von zunehmender Bedeutung sein.

Jordan Lechnitz, Programmkoordinatorin für transatlantische Beziehungen und Kanada-Verbindung des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung für die USA und Kanada, mit Sitz in Ottawa

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

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

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.