

KANADA

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2023

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die Parlamentswahlen in Kanada im September 2021 verliefen ohne nennenswerte Zwischenfälle. Justin Trudeau und die zentristische Liberale Partei kamen mit einer Minderheitsregierung zurück an die Macht. Dies ist seine dritte Amtszeit als Premierminister, er regiert seit acht Jahren. 2022/2023 ist seine Popularität im Vergleich zu den Höchstwerten seiner Anfangszeit deutlich gesunken.

Die Konservativen bilden die offizielle Opposition Kanadas und verfügen über 119 Sitze im Unterhaus. Im Sommer 2022 wählte die Partei den Rechtspopulisten Pierre Poilievre zu ihrem Vorsitzenden. Er schlägt Maßnahmen zum Klimawandel vor, darunter die CO₂-Steuer auf Bundesebene, und hat angeraten, die Staatsausgaben drastisch zu kürzen, um die Inflation zu bekämpfen. Die Konservativen haben in den Umfragen stetig zugelegt, da die Wähler*innen der regierenden Liberalen überdrüssig geworden sind.

Die sozialdemokratische Partei Kanadas, die Neue Demokratische Partei (NDP), hat bei den Wahlen 2021 mit 25 Sitzen einen Sitz hinzugewonnen und ist derzeit die viertgrößte Partei im Parlament. Es ist ihr gelungen, diese Position zu ihrem Vorteil zu nutzen, indem sie ein formelles Vertrauens- und Lieferabkommen ausgehandelt hat, um die Liberalen bis 2025 zu unterstützen, im Gegenzug für Fortschritte bei wichtigen Themen wie der subventionierten zahnärztlichen Versorgung und dem Verbot von Ersatzarbeitskräften («Streikbrechern»).

Der separatistische Bloc Québécois bleibt die drittgrößte Partei im Unterhaus (32 Sitze). Trotz ihres Ansehens hatte sie nur begrenzten Einfluss auf die öffentliche Debatte. Die Grünen schließlich haben zwei Sitze im Unterhaus und sind politisch marginal.

Im Bereich des Arbeitsrechts gab es 2023 den größten Streik in der Geschichte Kanadas und eine Reihe von Gesetzesände-

rungen, die sich auf die Arbeitnehmer*innen auswirken. Im April 2023 legten mehr als 110000 Bundesbedienstete im Streit um Lohnerhöhungen und Heimarbeit die Arbeit nieder. Der Streik dauerte 12 Tage und führte zu einer Vereinbarung, die Löhne entsprechend der Inflation zu erhöhen und den Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit zu geben, ihre Anträge auf Telearbeit individuell zu prüfen zu lassen.

Zu den Entwicklungen in der Gesetzgebung, die sich auf die Arbeitnehmer*innen auswirken, gehören Maßnahmen zur Erleichterung des Beitritts zu einer Gewerkschaft und Schritte zum Verbot von Ersatzarbeitskräften bei Arbeitskonflikten. Im Juni 2022 änderte British Columbia (eine große Provinz mit einer sozialdemokratischen Regierung) sein Arbeitsbeziehungs-gesetz, um die automatische Zertifizierung von Betrieben zu ermöglichen, in denen 55 Prozent oder mehr der Beschäftigten einen Gewerkschaftsausweis unterschreiben. Die Regierungsvereinbarung zwischen den Liberalen und der sozialdemokratischen NDP sieht vor, dass die Regierung ein »Anti-Scab«-Gesetz zum Verbot von Ersatzarbeiter*innen vorlegt. Ein solches Gesetz soll nicht nur die Arbeitnehmer*innen schützen, sondern auch die Gefahr von Arbeitsniederlegungen verringern, die langwierig, erbittert und für alle Seiten kostspielig sind.

In Bezug auf Impfvorschriften am Arbeitsplatz wurde im Jahr 2022 in ganz Kanada eine beträchtliche Anzahl von Fällen vor Gericht verhandelt. Die Gerichtsentscheidungen unterstützten im Allgemeinen die Auferlegung solcher Impfvorschriften.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Inflation und steigende Lebenshaltungskosten sind in Kanada ein großes Problem. Die Inflation erreichte im Juni 2022 mit 8,1 Prozent einen 30-Jahres-Höchststand, und obwohl sie seit letztem Jahr deutlich gesunken ist, etwa um die Hälfte auf knapp über 4 Prozent Mitte 2023, sind die wirtschaftlichen Aussichten für die kanadischen Haushalte nach wie vor problematisch.

Die kanadische Zentralbank hält an einem Inflationsziel von 2 Prozent fest und ist entschlossen, die Zinssätze so lange zu erhöhen, bis dieses Ziel erreicht ist. Das bedeutet, dass zwei Dinge gleichzeitig passieren: Erstens steigen die Lebenshaltungskosten, und die Preiserhöhungen treffen vor allem die Grundbedürfnisse der Verbraucher*innen wie Lebensmittel und Miete; zweitens weisen Kanadier*innen die höchste private Verschuldung pro Kopf innerhalb der G7 auf. Gerade auf dem Immobilienmarkt steigen die Kosten rasant, sodass die Zinserhöhungen der Zentralbank die Menschen bei der Bedienung ihrer Schulden und der Zahlung von Hypotheken mit variablem Zinssatz unter Druck setzen.

Aus diesem Grund ist die Inflation nach wie vor ein großes Problem und eine wichtige Ursache für die Lebenshaltungskostenkrise in Kanada. Zwei Drittel der Kanadier*innen haben ihre Ausgaben im Jahr 2023 gekürzt, ein Drittel sagt, dass sie sich in einer schlechten oder schrecklichen finanziellen Lage befinden.

Kanada sieht sich auch mit einer ernsten Wohnungskrise konfrontiert, mit einem extrem begrenzten Wohnungsangebot und hohen Preisen. Junge Menschen haben Schwierigkeiten, in den Großstädten, in denen die Mieten während der Pandemie schnell gestiegen sind, eine bezahlbare Wohnung zu finden. Hausbesitzer*innen geht es nicht besser: Der Internationale Währungsfonds hat kürzlich gewarnt, dass Kanada das höchste Ausfallrisiko für Hypotheken in der OECD hat.

Der kanadische Arbeitsmarkt steht bis Anfang 2023 auf soliden Füßen. Die Beschäftigungsquote im erwerbsfähigen Alter stieg im Januar auf ein Rekordhoch, was zum Teil auf relativ niedrige Entlassungsquoten zurückzuführen ist. Das Lohnwachstum ist im letzten Jahr hinter der Inflation zurückgeblieben und der Beschäftigungszuwachs fand hauptsächlich im Bereich der Teilzeitarbeit statt. Die wichtigste wirtschaftliche Frage, die sich heute für den kanadischen Arbeitsmarkt stellt, ist, ob die Bank of Canada die Inflation deutlich abkühlen kann, ohne eine Rezession herbeizuführen. Wenn die Zinserhöhungen zu aggressiv ausfallen, droht ein Anstieg der Entlassungen und die Auswirkungen der Arbeitsplatzverluste auf die hochverschuldeten Kanadier*innen werden gravierend sein.

Was die Arbeitsbedingungen betrifft, so stellen Remote- und Hybridarbeit in Kanada weiterhin eine Herausforderung dar, da immer mehr Arbeitnehmer*innen Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort fordern. Anfang 2022 arbeitete fast die Hälfte aller Kanadier*innen zumindest einige Tage pro Woche von zu Hause aus, und fast acht von zehn ziehen dies der Arbeit im Büro vor. Jüngere Arbeitnehmer*innen, Frauen und Beschäftigte mit kleinen Kindern zu Hause gehören zu denjenigen, die am liebsten von zu Hause aus arbeiten.

Die allgemeine Wirtschaftsstruktur Kanadas hat sich kaum verändert. Die drei wichtigsten Wirtschaftszweige sind der Dienstleistungssektor, das verarbeitende Gewerbe und der Sektor der natürlichen Ressourcen. Technologie, Gesundheit und Medizin sind wachsende Sektoren. Ausländische Direkt-

investitionen fließen vor allem in die Bereiche Energie und Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Unternehmensverwaltung, Finanz- und Versicherungswesen sowie Handel und Verkehr. Die größten Unternehmen Kanadas sind im Finanzsektor (Toronto Dominion, Power Corporation, Royal Bank of Canada) und in der Industrie (z. B. der Automobilzulieferer Magna) zu finden. International bekannt sind auch der Investmentfonds »Ontario Teachers« und Rohstoffunternehmen wie Talisman, Goldcorp, Imperial Oil und Suncor Energy.

Der bei weitem größte Handelspartner in allen Sektoren sind die USA (der Waren- und Dienstleistungsverkehr zwischen Kanada und den USA belief sich 2022 auf über 1,2 Billionen US-Dollar und machte etwa zwei Drittel des gesamten kanadischen Welthandels aus), gefolgt von der EU (der gemeinsame Waren- und Dienstleistungsverkehr zwischen Kanada und der EU wurde 2022 auf 146,4 Milliarden US-Dollar geschätzt) und China (Waren- und Dienstleistungsverkehr im Wert von 100 Milliarden US-Dollar im Jahr 2022). Das USMCA-Abkommen (US-Mexiko-Kanada), das die NAFTA ablöst, enthält nur wenige wesentliche inhaltliche Änderungen, hat aber nach Jahren angespannter Handelsbeziehungen mit Kanadas südlichem Nachbarn unter dem früheren Präsidenten Trump etwas Ruhe gebracht.

Die EU ist Kanadas zweitgrößter Handelspartner nach den Vereinigten Staaten, und unter den EU-Mitgliedstaaten ist Deutschland Kanadas größter Exportmarkt in der EU und sein fünftgrößter Handelspartner weltweit, mit einem gegenseitigen Warenhandel von insgesamt 30 Milliarden US-Dollar im Jahr 2022. Das Handelsabkommen mit der EU von 2015 (CETA) bildet den Rahmen für den Handel zwischen der EU und Kanada und wurde 2017 vorläufig umgesetzt. Seither ist der Handel in beide Richtungen um über 30 Prozent gestiegen.

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 öffentlichen 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.

Im Hinblick auf das Arbeitsrecht haben die Gewerkschaften in einigen Provinzen – Ontario, Manitoba und Alberta – weiterhin mit erheblichem politischen Gegenwind zu kämpfen. In Ontario waren die regierenden Konservativen mit einem arbeitnehmer*innenfeindlichen Gesetz, das Ende 2022 das Streikrecht für Beschäftigte im öffentlichen Bildungswesen einschränkte, zu weit gegangen. Nach einem öffentlichen Aufschrei und dem vereinten Widerstand der Gewerkschaften des öffentlichen und privaten Sektors in der Provinz waren sie gezwungen, das Gesetz aufzuheben.

Sowohl auf Bundesebene als auch in den Atlantikprovinzen und British Columbia sind gewerkschaftsfreundlichere Regie-

rungen im Amt. Dies hat jedoch größere Arbeitskonflikte nicht verhindert. Der Streik von über 110 000 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene im Frühjahr 2023 war der größte in der Geschichte Kanadas. Ein Streik von 7 000 Hafenarbeiter*innen in British Columbia im Sommer 2023 hatte Auswirkungen auf den milliardenschweren Warenverkehr in den wichtigen Häfen der Westküste. Der Canadian Labour Congress (CLC) hat eine Gesetzgebung gefordert, die den Beitritt zu einer Gewerkschaft erleichtert, ein Verbot von Ersatzarbeitskräften bei Arbeitskämpfmaßnahmen (»Streikbrecher«) vorsieht und das veraltete kanadische Beschäftigungsversicherungssystem überarbeitet.

Die Provinz mit dem höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad, Québec, hat 2018 eine konservative Regierung gewählt, die einen klar gewerkschaftsfeindlichen Kurs eingeschlagen hat. Die drei größten Gewerkschaften des öffentlichen Sektors in Québec haben eine gemeinsame Front gebildet, die 420 000 Beschäftigte bei der Aushandlung von Tarifverträgen vertritt. Zu ihren Prioritäten gehören die Anhebung der Löhne entsprechend der Inflation, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Bislang wurden am Verhandlungstisch nur geringe Fortschritte erzielt und die Gewerkschaften haben eine Schlichtung beantragt, was eine Voraussetzung für mögliche Streiks im Herbst 2023 ist.

Der Oberste Gerichtshof Kanadas hat in seiner Auslegung der Kanadischen Charta der Rechte und Freiheiten immer wieder das Grundrecht auf freie und faire Tarifverhandlungen und in jüngster Zeit sogar ein allgemeines Streikrecht unterstützt. So wurde beispielsweise Staatsbediensteten, die ursprünglich vom Abschluss von Tarifverträgen ausgeschlossen waren (z. B. der Royal Canadian Mounted Police im Frühjahr 2019), das Recht auf Tarifverhandlungen zugestanden.

GEWERKSCHAFTEN IN CANADA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Der Canadian Labour Congress (CLC) ist der kanadische Gewerkschaftsdachverband. Er wird derzeit von Bea Bruske geleitet, die 2021 neu in dieses Amt gewählt wurde. Sie ist die erste weibliche Vorsitzende des CLC und kann auf ein langes Engagement in der sozialdemokratischen Bewegung Kanadas zurückblicken.

Kanadas Gewerkschaftslandschaft ist historisch gesehen in zwei Teile geteilt. Die Gewerkschaften im englischsprachigen Kanada sind den in den USA als »international« agierenden Gewerkschaften sehr ähnlich; zum Großteil sind sie aus ihnen hervorgegangen. Im überwiegend französischsprachigen Teil Kanadas, in der Provinz Québec, gibt es zusätzlich eine gewerkschaftliche Vielfalt durch die ehemaligen katholischen Gewerkschaftsbünde: den 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

Fédération 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.

In der Theorie 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. In nicht organisierten Unternehmen und im öffentlichen Sektor finden hingegen teils absurde Materialschlachten zwischen konkurrierenden Gewerkschaften statt.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Organisatorisch gibt es eine große Dachorganisation, die selbst asymmetrisch in einen pankanadischen und einen Québec-Ableger unterteilt ist: den CLC mit 54 Mitgliedsgewerkschaften 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.

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*innen und Erzieher*innen, die jeweils einer Provinzgewerkschaft innerhalb des 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 dem CLC oder dem CSN zugeordnet, allerdings ist der Sektor organisatorisch sehr fragmentiert. Die größte Sektion im Bauwesen ist die FTQ Bau in der Stadt Québec mit 77 000 Mitgliedern, gefolgt von der Gewerkschaft der Elektriker_innen (International Brotherhood of Electrical Workers, IBEW) mit 57 000 Mitgliedern, der größten Einzelgewerkschaft.

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: Magali Picard Generalsekretär: Denis Bolduc	600 000	IGB (via CLC)
Confédération des syndicats nationaux, CSN (Bund der nationalen Gewerkschaften, Québec)	Vorsitz: Caroline Senneville Generalsekretärin: Nathalie Arguin	320 000	IGB
Centrale des syndicats du Québec, CSQ (Gewerkschaftszentrale von Québec)	Vorsitz: Éric Gingras Generalsekretär: 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: Bert Blundon Schatzmeister: Jason MacLean	390 000	PSI
UNIFOR (Branchenverband im Privatsektor)	unabhängig	Vorsitz: Lana Payne Schatzmeister: Len Poirier	310 000	IndustriAll, ITF
United Food and Commercial Workers, UFCW (Vereinte Nahrungs- und Handelsgewerkschaft)	CLC, 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: Angela Preocanin	200 000	International Council of Nurses (ICN)
United Steelworkers, USW (Vereinigte Stahlarbeiter*innen)	CLC, 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, Change to Win	Vorsitz: Sharleen Stewart Schatzmeister: Tyler Downey	130 000	UNI
International Brotherhood of Teamsters, IBT (Transportgewerkschaft)	CLC, Change to Win	Vorsitz: François Laporte	125 000	–

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 Mai 2023 eine Erwerbsbeteiligung von 66 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 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 ihres jeweiligen Bundeslandes, wobei das Bundesland 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 fünf Millionen gewerkschaftlich

organisierten Kanadier*innen (drei von zehn) profitieren mehr Arbeitnehmer*innen 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 Québec (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 mit 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 ungezügelter 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 »Kartentcheck« – 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« und 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 Einwander*innen 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 in des privaten Sektors (z.B. Supermärkte und Automobilindustrie in Ontario und Bau in Québec) 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 Québec 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 zehn 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 wie in vielen anderen Ländern sowohl die Funktion einer Tarifpartei als auch die Funktion von Betriebsräten. 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 Québec in den 2000er Jahren und die Ausweitung des öffentlichen Rentensystems CPP auf Bundesebene im Jahr 2015. In jüngster Zeit haben sich die Gewerkschaften an Diskussionen beteiligt, um staatliche Subventionen für saubere Technologien und Elektrofahrzeuge an gute Löhne und Beschäftigungsstandards zu knüpfen.

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 dem 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 Steuerabreibungen in Québec unterstützt werden.

Auf Bundesebene muss die sich weiter verschärfende politische Spaltung der kanadischen Gewerkschaften erklärt werden: Spätestens seit den Bundestagswahlen 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 Québécois-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*innen tatsächlich am Wahltag zu den Urnen zu bringen. Gewerkschaftsmitarbeiter*innen sind ein wichtiges Reservoir an erfahrenen Wahlkampfmanager*innen, insbesondere für die NDP.

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 konzentriert, die für die Verbesserung des Lebens der Arbeitnehmer*innen von zentraler Bedeutung sind sowie darauf, Fortschritte bei der arbeitnehmer*innenfreundlichen Gesetzgebung zu erzielen. 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 den groß angelegten Pandemieinvestitionen der Bundesregierung zur Wiederbelebung der kanadischen Industrie positiv in die Zukunft und auf 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 (»just transition«) für Arbeitnehmer*innen, die von strukturellen Veränderungen zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft betroffen sind. Dies wird für kanadische Gewerkschaften, Arbeitnehmer*innen und politische Entscheidungsträger*innen auf allen Ebenen ein Thema von zunehmender Relevanz 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.