TNK INFO #35
03-2018

Laufend aktualisierter Bericht über die TNK-Tätigkeiten der IUL zur ausschließlichen Information der IUL-Mitgliedsverbände. Im Detail informieren die in jedem Eintrag genannten IUL-Mitarbeiter/innen.

Inhalt

Landwirtschaft:
- Sumitomo/Fyffes

Getränke:
- Das Coca-Cola Company-System
- PepsiCo

Brauereien:
- AB InBev
- Asahi
- Carlsberg
- Heineken

Catering:
- Sodexo

Molkereiabteilung:
- Lactalis

Fast Food:
- McDonald's

Abteilung Lebensmittel-verarbeitung:
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Nestlé-Froneri
- Unilever

Hotelketten:
- Accor
- Club Méditerranée
- Marriott
- Meliá
- Kampagne fürHotel-Housekeeping-Kräfte

Fleischabteilung:
- JBS
- HK Scan
- 2 Sisters

LANDWIRTSCHAFT

sue.longley@iuf.org

Sumitomo/Fyffes

sue.longley@iuf.org

Anfang 2017 wurde das Frischfruchtunternehmen Fyffes von dem japanischen Konzern Sumitomo übernommen. Mit der Übernahme von Fyffes übernahm Sumitomo auch die Verantwortung für die laufenden Konflikte in den Betrieben von Fyffes in Zentralamerika, vor allem auf den honduranischen Melonenplantagen. Diese Konflikte und die damit verbundenen Vorwürfe hatten dazu geführt, dass die Mitgliedschaft von Sumitomo/Fyffes in der Ethical Trading Initiative (ETI) des VK bis zu einer Regelung durch Verhandlungen, die international von der IUL koordiniert werden, ausgesetzt wurde. Diese Aussetzung ist zum jetzigen Zeitpunkt immer noch in Kraft.

Die Gespräche mit Sumitomo, dem ehemaligen Fyffes-Management und in letzter Zeit mit dem Management der Melon Company SOL, die im Mittelpunkt dieser Auseinanderstzung steht, gehen weiter. In diesen Gesprächen geht es daher zunächst um Honduras.

GETRÄNKE

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Die internationale Gewerkschaftssolidarität zur Unterstützung des Kampfes für unabhängige Gewerkschaften bei Coca-Cola Amatil Indonesien wird fortgesetzt. Der IUL angeschlossene Gewerkschaften und ihre Unterstützer demonstrierten unlängst vor den Fabriktoren von Coca-Cola in Guatemala, Pakistan und den Philippinen, um den Konzern aufzufordern, die Rechteverletzungen in Indonesien abzustellen. HRCT- und Molkerei-Mitgliedsverbände der IUL, unser ägyptischer Mondelēz-Mitgliedsverband, die IUL-

Regionalausschüsse für Afrika und die Karibik, nordamerikanische Mitgliedsverbände, Coca-Cola-Mitgliedsverbände des französisch-sprachigen Afrika, der Lateinamerikanische Bund der Coca-Cola-Beschäftigten und Gewerkschaften der Coca-Cola-Beschäftigten in Uruguay, Ukraine, Benin und den USA (alle Links auf Englisch) bekundeten ihr Engagement für die internationale Gewerkschaftskampagne der IUL.

Im ***VK*** begrüssten Mitglieder der der IUL angeschlossenen Gewerkschaften Unite the Union und Bakers, Food and Allied Workers' Union (BFAWU) (auf Englisch) am 15. Dezember die Coca-Cola-Weihnachtstruck-Aktion in Milton Keynes mit Protesten und Material für die "Zero-Rechte"-Kampagne der IUL, das öffentlich verteilt wurde. In ***Deutschland*** veranstaltete der IUL-Mitgliedsverband NGG eine Flugblatt-aktion in Grimma (auf Englisch) um den Coca.Cola-Weihnachtstruck herum, um Solidarität mit der Globalen Kampagne der IUL gegen das Zero-Rechte-Regime in den Betrieben von Coca-Cola Amatil Indonesien zu bekunden.

Sponsor Coca-Cola hat den neuen Zero-Rechte-Geschmack zu den Olympischen Winterspielen 2018 in Korea gebracht. IUL-Mitgliedsverbände in Korea (auf Englisch) schlossen sich der Kampagne zur Unterstützung unabhängiger Gewerkschaften bei Coca-Cola Indonesien an und lenkten die Aufmersamkeit auf die Rolle der Coca-Cola Company als Hauptsponsor der Winterolympiade in Korea.

Coca-Cola European Partners (CCEP) kündigte an, dass der Konzern die Schliessung eines Vertriebszentrums und eines Produktionsstandorts im VK plant, was den Wegfall von fast 300 Arbeitsplätzen zur Folge hätte, und in Frankreich sollen 252 Stellen (10% des Personalbestands) an 7 Standorten, darunter 5 Fabriken, gestrichen werden. IUL-Mitglieder, die in Coca-Cola-Betrieben weltweit organisiert sind, werden den Coca-Cola-Beschäftigten und ihren Gewerkschaften im VK und in Frankreich bei Verhandlungen und etwaigen Aktionen zur Abschwächung der Auswirkungen der CCEP-Pläne, diese Standorte zu schliessen und umzustrukturieren, zur Seite stehen.

IUL-Mitglieder, die an einem globalen Treffen von Gewerkschaften, die Coca-Cola-Beschäftigte vertreten (auf Englisch), vom 20.-21. Februar in Genf teilnahmen, verpflichteten sich, ihre Unterstützung für die Beschäftigten von Coca-Cola Amatil Indonesien fortzusetzen. Die Tagung der Allianz der Coca-Cola-Beschäftigten äusserte auch tiefe Besorgnis über eine einseitige Ankündigung von Massenfreisetzungen durch Coca-Cola-FEMSA in den ***Philippinen***. Von den geplanten Freisetzungen sind 570 Mitglieder des Bundes der Coca-Cola-Gewerkschaften (FCCU) betroffen. Mitglieder der Allianz forderten TCCC zu einer unverzüglichen Kontaktaufnahme mit Coca-Cola FEMSA auf, um ihren Abfüller dazu zu drängen, Verhandlungen in gutem Glauben mit FCCU über Fragen im Zusammenhang mit dieser Attacke auf die Beschäftigung und den Rechten der philippinischen Arbeiter/innen aufzunehmen und ihren Verpflichzungen gemäss den OECD-Leitsätzen in vollem Umfang nachzukommen.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Ein erstes Treffen zwischen einer internationalen Gruppe von IUL-Mitgliedsverbänden und der PepsiCo-Konzernleitung zur Erörterung einer Reihe von Fragen fand am 23. Februar 2018 in Genf statt. Dieses erste Treffen folgte auf eine Vereinbarung des Konzerns mit der IUL über die Beilegung von Konflikten in ***Indien*** und ***Pakistan***.

In ***Guatemala*** hat der Konzern alle 3 Gewerkschaften anerkannt, die Frito-Lay-Produktions-, Verkaufs und Vertriebs-mitarbeiter/innen vertreten, und Verhandlungen für eine neue Kollektivvereinbarung werden Anfang März anlaufen. Es wurden Bedenken wegen Änderungen der Sicherheitsverfahren für Verkauspersonal zur Sprache gebracht. Der Vorschlag des Konzerns, bewaffnete Sicherheitskräfte von den PepsiCo-Verkaufs- und Lieferlastwagen abzuziehen und durch regional stationierte Sicherheitskräfte zu ersetzen, die bei einem Zwischenfall abrufbereit sind, wurde von den Gewerkschaften als unsichere Praxis kritisiert, die Verkaufs- und Lieferpersonal einem Risiko aussetzen würde. Während des Treffens bestätigte die internationale PepsiCo-Konzernleitung, dass keine Veränderungen vorgenommen werden, bis die von den Gewerkschaften, die die betroffenen Beschäftigten vertreten, zur Sprache gebrachten Bedenken in Gesprächen vor Ort angegangen worden sind.

Die der IUL angeschlossenen Gewerkschaften GMB und Unite the Union im ***VK*** wehren sich gegen die geplante Schliessung der Fabrik in

Norwich, die von Britvic betrieben wird, dem lizenzierten Abfüller für PepsiCo-Erzeugnisse im VK, und die Verlagerung der Produktion an verschiedene VK-Standorte. GMB-Vertreter unterrichteten das PepsiCo-Management über die negativen Auswirkungen, die eine etwaige öffentliche Kampagne auf das Image des Konzerns im VK haben dürfte, und baten den Konzern, Britvic aufzufordern, an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

In ***Honduras*** machten Delegierte der der IUL angeschlossenen STIBYS auf die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften in PepsiCos Franchise-Abfüllbetrieb durch das Management aufmerksam. Sie äusserten sich auch besorgt darüber, dass das Management das Recht auf Kollektivverhandlungen bedroht und künftigen Kollektivverhandlungen Hindernisse in den Weg legt. Die PepsiCo-Konzernvertreter erklärten sich bereit, diesen Fragen nachzugehen und der IUL zu antworten.

Neben den landesspezifischen Fragen im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitnehmerfragen erörterten die IUL und PepsiCo auch allgemeine, den gesamten Konzern betreffende Fragen, darunter PepsiCos globale Menschenrechtspolitik, Gleichstellungsfragen, die Rechte von LGBTI-Mitarbeiterern und Mitarbeiterinnen, sexuelle Belästigung, die Auswirkungen einer beschleunigten Einführung von neuen Technologien und IUL-Strategien und –Erfahrungen in Bezug auf prekäre Beschäftigung. Für einen ausführlichen Bericht über das Treffen und Aktionspunkte kontaktiert bitte burcu.ayan@iuf.org.

BRAUEREIEN

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

In ***Indien*** kommt es mehr und mehr zu unfairen Arbeitspraktiken, einschliesslich der Einmischung des Konzerns in gewerkschaftliche Aktivitäten und Versuchen, Gewerkschaftstreffen ganz zu vermeiden. Dies hat die Entlassung von fünf Gewerkschaftsführern und –mitgliedern im Anschluss an die Übernahme von SABMiller umfasst. Die IUL hat AB InBev kontaktiert und die Konzernleitung zum Eingreifen aufgefordert, um dafür zu sorgen, dass AB Inbev Indien die grundlegenden Gewerkschafts- und Verhandlungsrechte seiner Beschäftigten respektiert. Die Antwort des AB Inbev Indien-Managements an die IUL lässt eindeutig darauf schliessen, dass es beabsichtigt, seine Verpflichtung lediglich auf die Einhaltung “grundlegender” gesetzlicher und örtlicher Standards in Indien zu beschränken. Die IUL hat ein zweites Schreiben an das Unternehmen geschickt, in dem auf dessen allgemeinere Verpflichtungen gemäss den OECD-Leitsätzen hingewiesen wurde, die über die Einhaltung örtlicher Gesetze hinausgehen.

Die IUL hat AB Inbev nachdrücklich aufgefordert, allen notwendigen Druck auf das Management der Fabrik in Sonepat auszuüben, um dafür zu sorgen, dass die fünf schikanierten Gewerkschaftsführer und –mitglieder wiedereingestellt und die Arbeitnehmerrechte eingehalten werden, insbesondere das Recht, einer unabhängigen Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und sich von ihr vertreten zu lassen.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org

In ***Australien*** hat die der IUL angeschlossene National Union of Workers nach einer langen Kampagne, um den Konzern zu zwingen, für Beschäftigte, die früher prekär beschäftigt waren, feste Arbeitsplätze zu schaffen, mit der Asahi-eigenen Tafelwasserfabrik in Albury-Wodonga eine Vereinbarung unterzeichnet. Die Vereinbarung mit einer Laufzeit bis Mai 2020 schafft unter anderem viezehn neue Stellen im Lager und sechs in der Produktion und setzt einen Mechanismus zur Überwachung von prekärer Beschäftigung in der Fabrik ein.

Die Gewerkschaft hat den vielen Unterstützern, die als Reaktion auf den internationalen Aufruf der IUL zu Solidarität im Juni 2017 dem Unternehmen Botschaften geschickt haben, ihren herzlichen Dank ausgesprochen.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

In ***Deutschland*** hat Carlsberg den Standort der Holsten-Brauerei in Hamburg-Altona verkauft und will die Produktion an einen neuen Standort in Hamburg-Hausbruch verlagern. Der Konzern plant die Streichung von 74 Arbeitsplätzen im Produktions- und Logistikbereich. Die der IUL angeschlossene NGG vertritt die Beschäftigten des Holsten-Standorts in Hamburg, und die Gewerkschaft versucht derzeit, durch Verhandlungen eine Abschwächung der Auswirkungen des Carlsberg-Plans zu erreichen. Die IUL hat das Carlsberg-Management angeschrieben und das Management von Carlsberg Deutschland und die Konzernleitung in Kopenhagen aufgefordert, der NGG die erforderlichen Informationen über die Pläne für die neue Fabrik zur Verfügung zu stellen und mit der NGG Verhandlungen in gutem Glauben über

alle Fragen im Zusammenhang mit den geplanten Stellenstreichungen aufzunehmen.

Nach einem ersten informellen Treffen mit Carlsberg in Genf zu Fragen im Zusammenhang mit weiblichen Bier-Promotern bei Cambrew, dem Carlsberg-Gemeinschaftsunternehmen in ***Kambodscha***, hat die IUL zusätzliche Informationen zu Kambodscha bereitgestellt und bemüht sich weiterhin um eine Intervention des Konzerns, um eine faire Regelung der anstehenden Fragen um Arbeitnehmerrechte sicherzustellen.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Die Fortschritte in ***Haiti***, über die in früheren TNK Updates berichtet wurde, haben angehalten, einschliesslich einer Verstärkung der Anerkennung der der IUL angeschlossenen SYTBRANA. Ein gemeinsames Schreiben der Gewerkschaft und des Managements an das globale Heineken-Management und das IUL-Sekretariat listete bedeutende Verbesserungen der Bedingungen infolge der Gespräche zwischen SYTBRANA und dem Management der Fabrik auf. Das gemeinsame Schreiben bestätigte auch ein Engagement für die Aufrechterhaltung der von gegenseitigem Respekt geprägten Beziehung, die jetzt zwischen der Gewerkschaft und dem Management besteht. Natürlich gibt es weiterhin Herausforderungen, es sind aber bereits folgende Veränderungen beschlossen worden:

- Eine neue Kantine für die Beschäftigten;
- Bau eines Bildungszentrums und eines medizinischen Zentrums;
- Klare und einvernehmliche Stellen-bewertung mit den Tätigkeitsgruppen entsprechender Bezahlung, wie dies in Heineken-Betrieben anderswo der Fall ist;
- Bedeutende positive Veränderungen des Schichtbetriebs, wie zuvor von SYTBRANA vorgeschlagen.

Die Gewerkschaft ist jetzt der Überzeugung, dass sie die volle Anerkennung seitens des Managements gefestigt hat, und dankt der IUL und insbesondere unserer Brauereiabteilung und den IUL-Mitgliedsverbänden bei Heineken für ihre unerschütterliche Unterstützung, während sie diesen wichtigen Durchbruch für BRANA-Beschäftigte und für die Arbeitnehmer/innen in Haiti allgemein erzielte, wo positive Beispiele für eine solche Achtung der Gewerkschaften nicht so häufig sind, wie dies der Fall sein sollte.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Das IUL-Sekretariat arbeitet mit den Mitgliedsverbänden zusammen, um die ***Gemeinsame IUL-Sodexo-Vereinbarung über sexuelle Belästigung*** umzusetzen und regelmässig mit dem Konzern die Fortschritte zu überprüfen. Die italienischen Mitgliedsverbände der IUL werden in Kürze mit Sodexo Italien zusammentreffen, und die IUL wird zusammen mit unserem belgischen Mitgliedsverband CSC Alimentation et Services eine Schulungs-veranstaltung zu der Vereinbarung durchführen. Die Mitgliedsverbände werden aufgefordert, das Sekretariat zu kontaktieren, wenn sie Rat und Unterstützung zur Umsetzung der gemeinsamen Verpflichtung benötigen.

MOLKEREIABTEILUNG

james.ritchie@iuf.org

Die ***Lenkungsgruppe der IUL-Molkereiabteilung*** wird vom 12.-13. März tagen und Mittel und Wege zum Aufbau einer stärkeren internationalen Gewerkschaftsorganisation in Konzernen als wesentliche Voraussetzung für die Stärkung der Molkereiabteilung erörtern.

Lactalis

Ein Konzern, dem grössere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll, ist **Lactalis,** das eine aggressive Wachstumsstrategie durch Übernahmen verfolgt. In 2016/17 sperrte das Unternehmen Beschäftigte in Melbourne und Echuca in Australien aus. Spanische Mitgliedsverbände kämpften gegen eine Unernehmensschliessung, als Lactalis sich weigerte, die Fabrik in Valladolid als profitables Unternehmen zu verkaufen in dem Versuch, Konkurrenz auf Kosten von Arbeitsplätzen auszuschalten.

Die europäischen Mitgliedsverbände erwägen jetzt Optionen, um Lactalis zu zwingen, seinen rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats nachzukommen, was das Unternehmen bisher abgelehnt hat.

Im Dezember 2017 wurde Lactalis in einen grossen Lebensmittelskandal verwickelt, als Babies durch mit Salmonellen belastete Babynahrungsprodukte aus seiner Fabrik in Craon, Nordwestfrankreich, infiziert wurden. Die Rückrufaktion des Konzerns verlief sehr schleppend. Nach jüngsten Berichten sind 48 Kleinkinder infiziert worden. Von der

Rückrufaktion waren 12 Millionen Babymilchpackungen in 83 Ländern betroffen. IUL-Mitgliedsverbände in Frankreich machen sich Sorgen wegen einer möglicherweise langfristen Schädigung des Rufs französischer Molkereiprodukte und etwaiger Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und befürchten, dass Lactalis die Produktion in neu erworbenen Fabriken in Deutschland hochfahren könnte.

FAST FOOD

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's VK hat angekündigt, dass es ab dem 22. Januar die Löhne aller Beschäftigten seiner direkt gehaltenen Restaurants erhöhen wird. Das enspricht rund einem Viertel der Restaurants des Unternehmens im VK. Die Mitglieder der der IUL angeschlossenen BFAWU waren am 4. September in einen Streik getreten und hatten höhere Löhne, gewerkschaftliche Anerkennung und ein Ende der Null-Stunden-Verträge sowie der McDonald's-Schikanierungskultur gefordert. Sie haben die Lohnerhöhung als Beweis dafür begrüsst, dass Arbeitnehmer/innen gewinnen können, wenn sie zusammenhalten.

ABTEILUNG LEBENSMITTELVER-ARBEITUNG

jacqueline.baroncini@iuf.org
sarah.meyer@iuf.org

Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org
burcu.ayan@iuf.org

Im September 2017 kündigte Danone Polen die Schliessung eines seiner Wasserabfüllbetriebe an und gab den Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft, der SPSPOZ-Solidarnosc, die mündliche Zusicherung, dass alle Mitarbeiter/innen in einen von zwei nahegelegen Wasserabfüllbetrieben versetzt würden. Trotz zahlreicher Ersuchen des Gewerkschaftsausschusses des betroffenen Betriebs weigerte sich Danone, schriftliche Informationen zu liefern und bonafide-Verhandlungen mit der Gewerkschaft aufzunehmen; stattdessen bestätigte der Konzern nur, dass die Mitarbeiter/innen 3 Monate weiterbeschäftigt würden.

Die IUL intervenierte bei der Konzernleitung, und nach der CIC-Tagung im Oktober, in deren Rahmen ein Treffen zwischen Gewerkschaftsvertretern von Danone Polen und Personalverantwortlichen der Danone-Konzernleitung stattfand, meldete die Gewerkschaft den Beginn ordnungsgemässer Verhandlungen. Im Dezember wurde eine Vereinbarung über organisatorische Veränderungen im Zusammenhang mit der Verlagerung der Produktion erzielt.

Die Fabrik wurde geschlossen, und alle Beschäftigten wurden zu den gleichen Bedingungen wie zuvor in andere Fabriken versetzt.

Als Ergebnis unmittelbarer Verhandlungen im Rahmen der Vereinbarung wurden 132 Langzeit-Vertragsarbeiter in ein festes Arbeitsverhältnis bei Danone Nutricia Indonesien übernommen. Das lokale Danone-Management verlangte Papiere und legte einige Kriterien für die Umwandlung von prekärer in unbefristete Beschäftigung fest. Später wurde bestätigt, dass 94 der 132 alle Kriterien erfüllten und im Besitz der einschlägigen Dokumente waren. Das Management gab jedoch dann bekannt, dass nur 80 Beschäftigte benötigt würden, und 14 der 94 Arbeitskräfte wurden entlassen. Die IUL ersuchte das Danone-Management in Paris, das lokale Management in Indonesien zu kontaktieren, um dafür zu sorgen, dass die ursprünglich getroffene Vereinbarung, alle 94 Arbeitskräfte in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, eingehalten wird. Danone prüft derzeit die Lage vor Ort und hat zugesagt, die IUL-Danone-Vereinbarung über nachhaltige Beschäftigung und Zugang zu Rechten einzuhalten.

Das kleinere strategische halbjährliche Treffen zwischen der IUL und einer Gruppe von IUL-Mitgliedsverbänden wird vom 20.-21. März in Paris stattfinden. Schreibt bitte an burcu.ayan@iuf.org, falls es irgendwelche Fragen im Zusammenhang mit Danone-Betrieben gibt, die von der IUL-Gruppe zur Sprache gebracht werden sollen.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

Im Januar 2018 veranstaltete die IUL eine internationale Telefonkonferenz, um die nächsten Schritte zur internationalen Koordinierung bei JDE zu erörtern. Diese folgte auf frühere Telefonkonferenzen, über die in vorausgegangenen TNK Updates berichtet wurde.

Zentrales Thema dieser letzten Telefonkonferenz waren zwei grössere Übernahmen durch JAB Holdings, der Muttergesellschaft von JDE: (1) die 18,7 Milliarden $ schwere Übernahme der Dr. Pepper Snapple Group mit Sitz in den Vereinigten Staaten und (2) die 361 Millionen $

schwere Übernahme von Old Town Coffee mit Sitz in Malaysia.

JAB Holdings ist auch der Mehrheitsaktionär des Unternehmens, das Espresso House und Baresso Café betreibt, und des Unternehmens, das Peet's Coffee and Tea, Caribou Coffee und Einstein Noah betreibt, und eines führenden internationalen Premiumanbieters von süssen Leckereien, Krispy Kreme.

Angesichts der aggressiven Expansion dieses Konzerns entwickeln die IUL-Mitgliedsverbände jetzt eine Strategie, in deren Mittelpunkt die Muttergesellschaft sowie deren zahlreiche operative Tochtergesellschaften stehen.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

Wie im TNK Update #34 berichtet wurde, gehen die Arbeiten an einer von den IUL-Mitgliedsverbänden zusammen mit ihren Kraft Heinz-Mitgliedern durchgeführten Mitarbeiter-befragung weiter. Die Identitäten einzelner Mitarbeiter/innen werden anonym bleiben. Die Frist für die Übermittlung der Befragung war ursprünglich auf den 23. Februar festgesetzt worden, ist aber dann um zwei Wochen bis Freitag, den 9. März verlängert worden.

Um zu einer optimalen Beurteilung zu gelangen, brauchen wir so viele Einreichungen wie möglich, die die grösstmögliche Zahl von Kraft Heinz-Gewerkschaften und -Betrieben repräsentieren. Für mehr Informationen kontaktiert bitte das IUL-Sekretariat (sarah.meyer@iuf.org).

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

Mitglieder von der IUL angeschlossenen Gewerkschaften, einschliesslich derjenigen, die dem Europäischen Betriebsrat von Mondelēz angehören, legten dem neuen Mondelez-CEO Dirk Van De Put über die Mondelez-Führungskräfte Hubert Weber und Andrew Gibson am 23. November in Zürich den ***offenen IUL Mondelez-Brief*** vor, der von 42 der IUL angeschlossenen Gewerkschaften unterzeichnet worden ist. Der offene Brief hat offenbar bei Mondelez erhebliche Auswirkungen gehabt und beschäftigt den Konzern nach wie vor. Mondelez hat sich bereit erklärt, in Kürze eine Antwort zu übermitteln, vor allem in Bezug auf eine etwaige künftige Beziehung zwischen Mondelez und der IUL.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Der IUL wurden unlängst Menschen-rechtsverletzungen bei Nestlé ***Malaysia*** zur Kenntnis gebracht, die in den letzten Monaten des Jahres 2017 ihren Anfang nahmen. 23 Beschäftigte wurden von einer Nestlé-Fabrik in eine andere zwangsversetzt, was ihnen nur wenige Tage vorher mitgeteilt wurde. Ihre Einwände wurden ignoriert, es gab keine Diskussionen und schon gar keine Verhandlungen mit ihrer Gewerkschaft, der FIEU, und den Beschäftigten wurden Tätigkeiten zugewiesen, die ihren Qualifikationen und ihrer Erfahrung nicht entsprachen. Sie erhielten keine Ausbildung, und auf die durch die grössere Entfernung von ihrem Zuhause verursachten Härten wurde keine Rücksicht genommen, und es wurde kein Transportmittel bereitgestellt. Unter diesen Umständen kündigten 9 Mitarbeiter. Im Anschluss an eine Intervention des IUL-Regionalsekretariats für Asien und Pazifik kehrten alle Beschäftigten, einschliesslich derjenigen, die gekündigt hatten, am 12. Februar an ihre früheren Arbeitsplätze zurück.

Die ***Arbeitsgruppe zu Nestlé Business Excellence, NBE,*** die sich aus Mitgliedern des Nestlé-EBR zusammensetzt, hat einen zweiten Entwurf einer Gemeinsamen Erklärung zu Massnahmen vorgelegt, die getroffen werden sollen, um die Auswirkungen der Umsetzung von NBE auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen abzuschwächen. Es wird damit gerechnet, dass das Dokument auf der Tagung der Lenkungsgruppe des Nestlé-EBR vom 5.-6. März abgeschlossen wird. Nestlé hat sich konsequent geweigert, Schätzungen der mit NBE verbundenen Arbeitsplatzverluste vorzulegen. Im Januar hat Nestlé aber Gewerkschaftsvertreter in ***Frankreich*** informiert, dass 400 Arbeitsplätze gestrichen würden.

Im September 2017 kündigte Nestlé eine "strategische Neuausrichtung" seiner Dermatologie-Sparte ***Galderma*** an, die zur Bekanngabe der Schliessung des F&E-Zentrums in ***Frankreich*** führte, das rund 500 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Nachdem die IUL Nestlé unter Druck gesetzt hatte, fand schliesslich am 5. Februar in Genf im Rahmen des Europäischen Betriebrats von Nestlé eine Sondersitzung zu Nestlé-Galderma statt. Am 9. Februar fuhren fast 200 Beschäftigte des Forschungszentrums über Nacht mit dem Bus von Frankreich nach Vevey, um dort vor dem Hauptsitz von Nestlé zu demonstrieren. Neben dem IUL-Sekretariat wurden sie von ihrer Gewerkschaft, der FCE-CFDT, von der FGA-

CFDT, die die Nestlé-Lebensmittelarbeiter in Frankreich vertritt, und von der Schweizer Gewerkschaft UNIA unterstützt.

Nestlé-Froneri

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Nach den im August und September 2017 angekündigten Umstrukturierungsplänen in zahlreichen europäischen Ländern mobilisierte die IUL Unterstützung unter den angeschlossenen Organisationen bei Nestlé für die Mitglieder bei Froneri, insbesondere in Deutschland und Italien, in ihrem Kampf gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen. Es wurde ein Poster entwickelt und von den Mitgliedsverbänden verwendet, die Solidaritätsfotos und Unterstützungsbotschaften verschickten. Die IUL übte weiterhin Druck auf Nestlé aus, sich seiner Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte bei seinem Gemeinschaftsunternehmen zu stellen und seinen Einffluss geltend zu machen, um das Froneri-Management zu einem Treffen mit der IUL zu zwingen.

Die Aktionen in der ehemaligen Nestlé-Fabrik in Uelzen, Deutschland, wurden fortgesetzt, wo Froneri Stellenstreichungen und massive Änderungen der Beschäftigungsbedingungen vorgeschlagen hat. Vor der ehemaligen Nestlé-Fabrik in Parma, Italien, die von der Schliessung Ende 2017 bedroht war, stellten die Beschäftigten, unterstützt von ihren Gewerkschaften FLAI-CGIL und UILA-UIL, am 7. November ein Protestzelt auf. Am 29. November fuhren 50 Beschäftigte und ihre Gewerkschaftsvertreter mit Unterstützung der IUL in die Schweiz, um mit ihrem Protest vor die Nestlé-Hauptverwaltung in Vevey zu gehen. Sie wurden von einer Delegation der Schweizer Gewerkschaft UNIA, einschliesslich einer Reihe von Nestlé-Mitarbeitern, und einer Delegation der IUL begrüsst.

Ende November fand schliesslich ein Treffen zwischen dem Direktor des Globalen Personalwesens von Froneri, dem IUL-Sekretariat und Vertretern von IUL-Mitgliedsverbänden in Deutschland und Italien statt.

Am 21.Dezember führte der lange, schwierige Kampf der Beschäftigten der Nestlé-Froneri-Speiseeisfabrik in Parma zu einer Regelung für die 120 freigesetzten Mitarbeiter/innen, die Bestimmungen vorsah, deren Erwägung oder Aushandlung das Unternehmen zuvor beharrlich abgelehnt hatte. In Deutschland laufen derzeit Gespräche zwischen der NGG und dem Unternehmen über Vorschläge im Zusammenhang mit den Plänen des Unternehmens, Kosten einzusparen und die Kollektivvereinbarung neu auszuhandeln.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Die IUL organisierte Unterstützung durch die Unilever-Gewerkschaften für Streikmassnahmen der FNV, nachdem der Konzern sich nach dem Verkauf der Oss-Fabrik (Unox, Knorr, Bertoli) an die Zwanenberg Food Group im Juli 2017 geweigert hatte, verbesserte Altersversorgungs- und Beschäftigungsgarantien anzubieten. Die FNV-Mitglieder stimmten am 22. November nach wiederholten Arbeitsniederlegungen, die die Produktion zum Erliegen gebracht hatten, für ein erheblich verbessertes Paket für die mehr als 300 Beschäftigten.

Am 11. Januar veröffentlichte die IUL eine prägnante Analyse (auf Englisch) der Finanzierung des Verkaufs der Brot-aufstrichsparte an die private Beteiligungs-gesellschaft KKR. Die 6,25 Milliarden Euro schwere Übernahme der Brotaufstrichsparte von Unilever durch KKR wird über Schulden in Höhe von fast 83% des Kaufpreises finanziert werden, was schwer auf der Belegschaft lasten wird. Die Gewerkschaften sollten volle Transparenz der Finanzierungs-vorkehrungen verlangen, der als Grundlage für die Kollektivverhandlungs-strategien entschei-dende Bedeutung zukommen wird.

HOTELKETTEN

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Im Juli 2017 wurde eine Vereinbarung zwischen dem IUL-Mitgliedsverband SYNOVO und dem Ibis und Novotel Cotonou-Management in ***Benin*** erzielt, wonach den während der Renovierung des Hotels vorübergehend freigesetzten Angestellten eine Beschäftigungsgarantie gegeben wurde.

Die Vereinbarung vom Juli 2017 legte fest, dass die Dauer der vorübergehenden Freisetzung am 7. Januar 2018 enden würde. Anfang Januar wurden wir von SYNOVO informiert, dass der Direktor des Hotels bekannt gegeben habe, dass mit den Renovierungsarbeiten noch nicht begonnen worden sei und diese länger dauern würden als urprünglich vorgesehen. Infolgedessen würden die Dienste dieser Mitarbeiter/innen nicht mehr benötigt, und sie könnten bis 31. Januar 2018 einen Antrag auf

freiwillige Frühpensionierung stellen, deren Bedingungen individuell ausgehandelt würden.

Das Sekretariat intervenierte bei der Accor-Konzernleitung, um dafür zu sorgen, dass das örtliche Management in Benin Verhandlungen in gutem Glauben mit SYNOVO aufnimmt, um Lösungen zu finden, mit denen sichergestellt wird, dass nachteilige Auswirkungen auf die von der Renovierung betroffenen Beschäftigten vermieden werden. Die Mitgliedsverbände werden über die Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten werden.

Club Méditerranée

massimo.frattini@iuf.org

Im Oktober 2017 informierten die ***US Teamsters*** das Sekretariat, dass das Management des Resorts Sandpiper Bay in Florida ohne vorherige Konsultationen beschlossen hat, 15 langjährige loyale Housekeeping-Kräfte zu entlassen und ihre Stellen an einen externen Auftragnehmer auszulagern.

Im Dezember wurde von den Mitgliedern des ClubMed-EBR eine Unterstützungserklärung veröffentlicht, und derzeit macht eine Petition die Runde unter den ClubMed-Beschäftigten, mit der der CEO, Henri Giscard d'Estaing, und die Konzernleitung aufgefordert werden zu intervenieren, um Verhandlungen in gutem Glauben über die Beschäftigungs- und Sozialbedingungen bei dem Resort auf den Weg zu bringen.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Während der letzten HRCT-Konferenz und Vorstandstagung wurde beschlossen, dass Marriott zu den Hauptzielen für koordinierte internationale Gewerkschaftsaktionen gehören soll. Zur Stärkung dieser Arbeiten wird das Sekretariat am 3. Mai eine Tagung der Marriott-Gewerkschaften organisieren, um mögliche Strategien und Aktionen für eine globale Organisierungskampagne zu entwickeln mit dem Ziel, die Gewerkschaftsmitgliedschaft und –dichte zu erhöhen und darüber hinaus die globale Anerkennung der IUL durch die Marriott Corporation voranzutreiben.

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

Im Anschluss an das Meliá-Treffen am 6. November in Palma de Mallorca hat das Sekretariat eine gemeinsame Position zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfasst. Der Wortlaut wird an die betroffenen Mitgliedsverbände übermittelt, bevor er zur weiteren Erörterung an den Konzern geschickt wird.

Internationale IUL-Kampagne für Housekeeping-Kräfte

"Macht meinen Arbeitsplatz sicher – Würde für Hotel-Housekeeping-Kräfte!"

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

IUL-Mitglieder weltweit ergreifen Massnahmen, um die grassierende sexuelle Belästigung zu bekämpfen, der die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Catering ausgesetzt sind.

Die **nordische Gewerkschaft** der Beschäftigten im Hotel-, Gaststätten-, Catering- und Tourismussektor, in der IUL-Mitgliedsverbände in Finnland, Island, Norwegen, Schweden und Dänemark zusammengeschlossen sind, hat eine #notonthemenu (wir stehen nicht auf der Speisekarte)-Kampagne auf den Weg gebracht, um das Bewusstsein für das Ausmass sexueller Belästigung in ihren Sektoren zu schärfen und für Nulltoleranz am Arbeitsplatz zu werben. In Norwegen und Schweden haben die IUL-Mitgliedsverbände sich die Mitarbeit der Arbeitgeberverbände gesichert, und sie bemühen sich derzeit um eine Ausweitung der Zusammenarbeit.

Am 11. November feierten UNITE HERE-Mitglieder in Chicago und darüber hinaus die Annahme der "Hände weg Hosen an"-Verordnung durch den Chicagoer Stadtrat, um Hotelangestellte in Chicago zu schützen. Die Verordnung, die von der Chicagoer Ortsgruppe 1 der UNITE HERE und vom Chicagoer Arbeitsrat in Zusammenarbeit mit politischen Verbündeten entwickelt und gefördert wurde, verpflichtet alle Hotels dazu, allen Beschäftigten, die allein in Gästezimmern oder Toiletten arbeiten, Panikknöpfe zur Verfügung zu stellen. Die Verordnung schützt Hotelangestellte auch vor Vergeltungsmassnahmen, wenn sie Fälle von sexueller Gewalt durch Gäste melden, und schreibt Hotels die Umsetzung einer Politik zur Bekämpfung von sexueller Belästigung vor.

Eine spanische Hotel-Housekeeping-Kraft, die Mitglied der Hotelsparte der der IUL angeschlossenen FeSMC-UGT ist, enthüllte in ihrer Eigenschaft als Teilnehmerin einer Podiumsdiskussion auf dem vor Kurzem in Gothenburg, Schweden, veranstalteten EU-Sozialgipfel die brutale Realität der Arbeit im spanischen und europäischen Gastgewerbe. Sie prangerte die von den spanischen und

europäischen politischen Behörden verkündete wirtschaftliche “Erholung” unter Hinweis darauf an, dass sie Hand in Hand geht mit einem ständigen Verlust an sozialen Rechten, sich vertiefender Ungleichheit, zunehmender Prekarität und immer grösser werdenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Ausgehend von persönlichen Erfahrungen beschrieb sie den Mangel an Rechten, die geringe Bezahlung, die Work-Life-Balance und die schlechten Arbeitsbedingungen, die für das Gastgewerbe im Allgemeinen und die Lage der Housekeeping-Kräfte im Besonderen kennzeichnend sind.

Die für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit verantwortliche kalifornische Behörde verabschiedete am 18. Januar einstimmig eine Reihe von spezifischen Standards zur Verringerung der berufsbedingten Schäden, von denen Hotel-Housekeeping-Kräfte betroffen sind. Die der IUL angeschlossene UNITE HERE hat sich für einen spezifischen Standard eingesetzt, nachdem sie 2012 ein entsprechendes Ersuchen an die Normen-behörde gerichtet hatte. Nach dem neuen Standard Prävention von Muskel-Skelett-Verletzungen im Hotel-Housekeeping sind Hotels zur Umsetzung von Massnahmen verpflichtet, “um Gefahren bei der Arbeit abzustellen oder auf ein Mindestmass zu beschränken, die bei Housekeeping-Kräften Muskel-Skelett-Verletzungen verursachen können”, einschliesslich “effektiver Werkzeuge, Ausrüstung, Geräte, Arbeitspraktiken und Verwaltungskontrollen”.

FLEISCHABTEILUNG

james.ritchie@iuf.org

Die ***Koordinierungsgruppe der IUL-Fleischabteilung*** wird vom 14.-15. März tagen.

JBS

james.ritchie@iuf.org

Ganz oben auf der Tagesordnung wird eine Diskussion darüber stehen, wie die IUL am besten die Rechte der beim weltweit grössten Fleischkonzern **JBS** beschäftigten Mitglieder verteidigen kann, der in Brasilien von einem Korruptionsskandal zum anderen stolpert und Vermögenswerte abstösst, um die massiven Geldstrafen zu zahlen, die im Rahmen von Prozessabsprachen festgesetzt worden sind, um seine Topmanager vor langen Freiheitsstrafen zu bewahren.

Nach der Prozessabsprache in einem grossen Bestechungsskandal, die Geldstrafen in Höhe von 3,2 Milliarden $ zur Folge hatte, wurde festgestellt, dass die Topmanager des Konzerns, Joesley und Wesley Batista, der Staatsanwaltschaft Informationen verschwiegen hatten, und gegen sie wurde dann Anklage wegen Insiderhandels erhoben. Die Beiden traten daraufhin als Vorstandsvorsitzender und CEO von JBS zurück, und der Vorstand ernannte ihren 84 Jahre alten Vater José Batista Sobrinho zum neuen CEO. Die im November veröffentlichten Berichte für das 3. Quartal zeigten, dass der Gewinn eingebrochen war. Die Mitglieder der betroffenen IUL-Mitgliedsverbände befürchten, dass Betriebe verkauft und geschlossen werden könnten. Kostensenkungs-massnahmen, um Geldstrafen wegen kriminellen Verhaltens zahlen zu können, können die Einkommen unserer Mitglieder schmälern und Sicherheit und Gesundheit gefährden. Die Beschäftigten zahlen den Preis für die Korruption in Brasilien, mit einem sinkenden Lebens-standard und politischer Repression.

HK Scan

james.ritchie@iuf.org

Wie im vorausgegangenen TNK Update berichtet wurde, traten Schlachthofarbeiter in Rakvere, Estland, im Oktober 2017 spontan in einen Streik wegen der wiederholten Weigerung ihres Arbeitgebers, des finnischen transnationalen Konzerns HK Scan, ihre Löhne zu erhöhen.

Nach dem Streik wurden die Beschäftigten von der örtlichen Gewerkschaft IMTAL organisiert, die dem Estländischen Gewerkschaftsbund (EAKL) angeschlossen ist. Die Gewerkschaft nahm formelle Verhandlungen mit HK Scan auf, das Unternehmen hat Lohnerhöhungen aber kategorisch abgelehnt. Der Staat schaltete einen nationalen Schlichter ein, der einen Kompromiss vorschlug, der von dem Arbeitgeber aber ebenfalls abgelehnt wurde.

Ein letzter Versuch am 1. Februar, eine Verhandlungslösung zu erreichen, scheiterte, und die Beschäftigten traten am 6. Februar trotz Drohungen und Einschüchterungsversuchen ihres Arbeitgebers erneut in den Streik. Der Streik ist unbefristet, und zum jetzigen Zeitpunkt ist kein Durchbruch zu verzeichnen.

Unser finnischer Mitgliedsverband SEL verfolgt die Lage aufmerksam und bietet den streikenden Beschäftigten praktische und finanzielle Unterstützung an.

HK Scan versucht, die Gewerkschaft durch die Schaffung von alternativen ‘Vertretungs’-strukturen zu zerschlagen, und hat erklärt, dass im späteren Verlauf des Jahres einseitig eine neue Lohnskala festgesetzt wird. Diese Weigerungen, die Gewerkschaft anzuerkennen und Kollektivverhandlungen in gutem Glauben aufzunehmen, stellen Verstösse gegen die

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen dar. Die IUL hat in einem Schreiben an den Konzern die Verstösse aufgelistet und wird erforderlichenfalls eine OECD-Beschwerde vorbereiten.

2 Sisters

james.ritchie@iuf.org

Im Oktober 2017 wurde im Rahmen verdeckter Ermittlungen des “Guardian” und des Senders ITV ein Lebensmittelskandal im grössten Geflügelverarbeitungsbetrieb von 2 Sisters in West Bromich im VK enthüllt. Dokumentaraufnahmen zeigten, dass Hühner auf den Boden fielen und dann wieder auf das Produktionsband gelegt wurden und dass in einem Fall Etikette mit den Schlachtdaten der Tiere ausgetauscht wurden. Es folgten Ermittlungen durch die für Lebensmittelstandards verantwortliche Behörde und eine parlamentarische Untersuchung. Der Standort wurde im November wieder eröffnet, nachdem das Unternehmen Mitarbeiter/innen nachgeschult und die grossen Supermärkte von seinen Verbesserungen bei den Verfahren und und den Lebensmittelsicherheitskontrollen überzeugt hatte. Die der IUL angeschlossene Unite the Union war eng in die Verhandlungen über bessere Verfahren und Standards eingebunden, half bei der Nachschulung, hielt Kontakt mit den Behörden und nahm an der Untersuchung teil.

Im Februar gab 2 Sisters bekannt, dass es 3 Fabriken im VK mit dem Verlust von 900 Arbeitsplätzen schliessen werde, dass aber durch Investitionen in andere Betriebe zuzätzliche 1000 Arbeitsplätze geschaffen werden könnten. Unite hat erklärt, dass sie gegen die Schliessungen vorgehen wird, und berichtet, dass die Beschäftigten sich verraten fühlen, nachdem sie für den Konzern nach dem Lebensmittelskandal weitergearbeitet haben.

In ***Deutschland*** hat der IUL-Mitgliedsverband ***NGG*** nach schwierigen und langen Verhandlungen ***einen Branchentarifvertrag*** abgeschlossen, der Mindestarbeitsbedingungen festlegt. Der Tarifvertrag muss jetzt vom Bundestag genehmigt werden, da die Vereinbarung Teil von Änderungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes ist, das die Regeln für Arbeitsmigranten festlegt, die aus anderen EU-Ländern nach Deutschland 'entsandt' werden.

Nach der Genehmigung des Tarifvertrags werden die Beschäftigten einen Mindeststundenlohn von 9 Euro zuzüglich einer Vergütung der Umkleidezeit erhalten, sodass der effektive Lohn auf 9,11 Euro steigt.

Der Tarifvertrag sieht ferner eine freiwillige Regelung vor, wonach Vollzeitarbeiter (35 Stunden pro Woche) zusätzlich geleistete Arbeitsstunden einem Arbeitszeit”konto” gutschreiben lassen können.

Nach einem im August 2017 verabschiedeten Gesetz ist das aufnehmende Unternehmen (z.B.Tönnies***, Danish Crown, Vion***) für seine Beschäftigten verantwortlich, auch wenn sie für Subunternehmen arbeiten.

Trotz dieser jüngsten gesetzlichen Verbesserungen sind die Beschäftigungsbedingungen für Tausende von Arbeitskräften aus Osteuropa nach wie vor entsetzlich, die überwiegend immer noch von Subunternehmen beschäftigt werden und die routinemässsig um ihre Ansprüche betrogen werden und unter Menschenrechtsverletzungen leiden.

Der jüngste Tarifvertrag ist Teil eines langen entschlossenen Kampfes der NGG für die Festlegung von fairen und universellen Standards in der Fleischindustrie.

TNK INFO

„TNK INFO“ ist eine ausschließlich für IUL-Mitgliedsverbände und Leitungs-organe bestimmte Veröffentlichung. Für eine breitere Öffentlichkeit ist sie nicht zu-gänglich.

„TNK INFO“ ist für Mitgliedsverbände unter ***„TNK UPDATES“*** auf der IUL-Website zugänglich. Das Passwort lautet ch1213.

Die Veröffentlichung bringt regelmäßig kurze Berichte über Tätigkeiten des IUL-Sekretariats im Zusammenhang mit den großen TNKs, die einen Schwerpunkt der Arbeit des Sekretariats bilden. Ausführlichere Informationen können bei dem/der für jedes Unternehmen bezeichneten IUL-Mitarbeiter/in angefordert werden.

Das Sekretariat hofft, dass diese Veröffentlichung dazu beiträgt, die Mitgliedsverbände über die für sie in diesem spezifischen Bereich durchgeführte Arbeit zu informieren, und sie unsere Fähigkeit verbessert, gewerkschaftliche Stärke in diesen Unternehmen aufzubauen.

Bemerkungen und Anregungen der Mitgliedsverbände hierzu sind willkommen. Sie sollten geschickt werden an iuf@iuf.org

Facebook:
http://www.facebook.com/IUFglobal
Twitter: https://twitter.com/IUFglobal
YouTube Channel:
http://www.youtube.com/user/IUFglobal