



Dupont Union Council

European Delegation Testimony August 9, 2004 German Version

Sponsored by:

Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers International Union (PACE)
International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)



PACE

**Paper,
Allied-Industrial,
Chemical &
Energy Workers
International
Union**
AFL-CIO, CLC

Boyd Young
International President

An unsere Gewerkschaftsbrüder und -schwestern!

Im April 2004 lud der DuPont Gewerkschaftsrat eine Delegation europäischer Gewerkschaftsvertreter zu einer Tour durch die DuPont Standorte in die Vereinigten Staaten ein, die durch PACE repräsentiert werden. Die Delegation bestand aus Nordin Belkhiri, einem Gewerkschaftsvertreter der ACV Energie Chemie Gewerkschaft in der DuPont Niederlassung in Mechelen, Belgien und Marc Welters, einem Vertreter der ICEM. Die Tour war konzipiert, um den Delegierten die Möglichkeit zu bieten, unsere Niederlassungen zu besuchen, an Verhandlungen teilzunehmen und aus erster Hand mitzuerleben, wie es den Gewerkschaftsmitglieder in unserem Land ergeht.

Das europäische DuPont Managementteam wirkte aktiv gegen die Teilnahme in der Delegation. Es scheint, als ob das Management es vorziehen würde, jegliche Beziehungen zwischen europäischen Gewerkschaftsmitgliedern und ihren nordamerikanischen Kollegen zu unterbinden. Die folgenden Kommentare entstammen voneinander unabhängigen Berichten der Delegierten und basieren auf ihren Kontakten mit DuPont Mitarbeitern in den USA. Ich bin der Meinung, dass diese Informationen allen Gewerkschaftsmitgliedern in allen DuPont Niederlassungen weltweit zukommen sollten.

DuPont, eines der ältesten und größten chemischen Unternehmen der Welt, liegt seit mehr als einem halben Jahrhundert mit den Gewerkschaften im Streit. Die Strategien des Unternehmens waren bemerkenswert effizient — gerechte Entlohnungen, das Angebot guter Zusatzleistungen, angenehme Pensionierung der Mitarbeiter und Unterstützung bei der Einrichtung kleiner, vom amerikanischen Gewerkschaftsbund AFL-CIO unabhängiger Gewerkschaften. DuPont war in der Lage, durch seine kleinen Gewerkschaften die Kontrolle über seine Arbeitnehmer zu behalten, indem es mächtigere Gewerkschaften ausgrenzte, die tatsächlich einen Unterschied im Leben der Arbeiter erwirken könnten.

In den 90er Jahren ereignete sich jedoch eine bemerkbare Veränderung in der Einstellung gegenüber den Mitarbeitern. Die Zeiten, in denen die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens teilhaben konnten, gingen zu Ende, auch wenn die Firma Rekordgewinne verzeichnete. Mitarbeiter, die mit fixem Einkommen in den Ruhestand gingen, die während ihres gesamten Arbeitslebens in Kontakt mit gesundheitsgefährdenden chemischen Substanzen waren, mussten mehr und mehr für ihre eigene Krankenversicherung zahlen; Arbeiten, die früher von DuPont Mitarbeitern bewältigt wurden, wurden nun von Subunternehmern übernommen; Niederlassungen wurden geschlossen und die Produktion wurde nach Übersee ausgelagert. Dies ist aber nur die Spitze des Eisbergs. Die Arbeiter waren darüber verärgert, dass die Firma, auf die sie zur Versorgung ihrer Familien angewiesen waren, sie fallen ließ.

Im Jahr 1998 entschieden sich die Mitarbeiter in Edge Moor, Delaware, USA, die durch eine betriebseigene Gewerkschaft vertreten waren, das System zu ändern. Die Arbeitnehmer stimmten dafür ab, sich direkt PACE anzuschließen. Seit diesem Zeitpunkt haben sich sechs weitere betriebseigene Gewerkschaften für PACE entschlossen – entgegen dem unaufhörlichen und oft

P.O. Box 1475
Nashville,
Tennessee 37202

phone:
615.834.8590

fax:
615.834.7741



illegalen Widerstand DuPonts. DuPont verkaufte sogar eine Niederlassung, nachdem die dortigen Mitarbeiter dafür gestimmt hatten, sich PACE anzuschließen.

Die Beziehungen zwischen DuPont und PACE wurden schwer belastet durch die gewerkschaftsfeindliche Haltung des Unternehmens, mit der es – so nimmt PACE an – die Gewerkschaft in jeder Niederlassung zerschlagen will. Immer häufiger wurden durch das Unternehmen Gesetze des US Arbeitsrechts übertreten und es wurde so zu einem der arbeitnehmerfeindlichsten Unternehmen in den USA. Angesichts dieses ständigen Angriffs auf die Produktionsetage wurde von den PACE Mitgliedern der sechs Niederlassungen der DuPont Gewerkschaftsrat gegründet, um die Anstrengungen besser koordinieren und Lösungen zu gemeinsamen Angelegenheiten finden zu können.

Der DuPont Gewerkschaftsbund hat zahllose Anstrengungen unternommen, das Unternehmen in einen konstruktiven Dialog einzubinden, dies wurde jedoch stets abgelehnt. DuPont behauptet, fortschrittliche Mitarbeiterwerte zu haben, und verweist auf seine Aufnahme in den Global Compact der Vereinten Nationen als Beleg für eine faire Behandlung seiner Arbeitskräfte. DuPont berücksichtigt in seinen Zielsetzungen und Geschäftsvorschriften jedoch nicht alle Global Compact Prinzipien. Auffällig ist, dass Prinzip 3 nicht aufgenommen wurde: dass das Geschäft die Koalitionsfreiheit und tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen aufrechterhalten muss.

Im Januar 2004 schrieb ich im Namen des Rates an UNO Generalsekretär Kofi Annan und informierte ihn über DuPont's häufige Verletzungen des Global Compact. Ich bat darum, Verfahren einzusetzen, anhand derer DuPont und andere Unternehmen entfernt werden könnten, die den Global Compact für Öffentlichkeitsarbeit nutzen, aber Sinn und Inhalt des Vertrags nicht gerecht werden. ICEM hat dem Aufsichtsrat des Global Compact ähnliche Verfahren als Mittel, die Unternehmen verantwortlich zu halten, präsentiert.

Nachdem der DuPont Gewerkschaftsrat die UNO kontaktiert hatte, stellte er auch bei den Aktionären einen Antrag, basierend auf den IAO Konventionen zu Arbeitsplatznormen. DuPont suchte erfolglos bei den US Wertpapierbehörden um eine Streichung unseres Antrags aus den offiziellen Wertpapierarchiven an. Angesichts zahlloser Vorwürfe der Arbeitnehmerfeindlichkeit argumentierte DuPont, dass die Aktionäre die Formalisierung von IAO Normen ablehnen sollten, da das Unternehmen der Meinung ist, dass „es den Zielsetzungen des Antrags generell gerecht werde.“

Der DuPont Gewerkschaftsrat möchte die Beobachtung der Arbeitnehmerrechte bei DuPont erweitern und möchte untersuchen, wie das Unternehmen seine Mitarbeiter in aller Welt behandelt. Wesentlich für die Solidaritätsanstrengungen ist unsere fortwährende, koordinierte Arbeit mit der ICEM. Mithilfe der ICEM wurden die europäischen Gewerkschaften kontaktiert, um festzustellen, welche Gewerkschaften DuPont Mitarbeiter vertreten. Viele Gewerkschaften antworteten auf unsere Anfrage. Es ist von größter Wichtigkeit, dass unsere Anstrengungen in steigendem Maße auch Arbeitnehmer in anderen Bereichen der Welt einbinden, in denen Arbeitnehmerrechte verletzt werden.

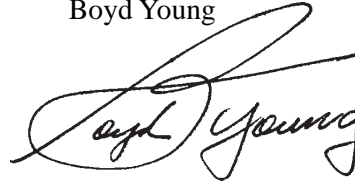
Während der Tour kündigte das Unternehmen die Kürzung von 3.500 Arbeitsplätzen an. Diese gekürzten Stellen betrafen jedoch nicht nur die USA — auch Europa bekam diese Maßnahme zu spüren. Tatsächlich wurden in der Mechelen Niederlassung von der Herrn Belkhirri 63 Arbeitsplätze gekürzt, genauso wie am Standort Deepwater, New Jersey, USA, in

dem 36 Mitarbeiter gekündigt wurden. Da DuPont in seiner jüngsten Ankündigung bekannt gab, dass „der Schwerpunkt dieses Unternehmens“ in Gebiete mit niedrigeren Kosten verlegt werden sollte und aufgrund der Bedrohung durch weitere Arbeitsplatzstreichungen, sollte unser oberstes Ziel die Herstellung einer intensiveren Kommunikation zwischen allen internationalen Gewerkschaften bei DuPont sein.

Ich bin der Überzeugung, dass Sie die Aussagen der Delegation als treffenden Beweis dafür sehen werden, wie DuPont seine Arbeitnehmer in den USA behandelt.

Mit brüderlichen Grüßen,

Boyd Young

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Boyd Young". The signature is fluid and cursive, with a large initial "B" and "Y".

Präsident

PACE Internationale Gewerkschaft

Anmerkungen der Delegierten:

Nordin Belkhiri – ACV Energie Chemie

Marc Welters – ICEM (Internationale Föderation der Chemie, Energie, Bergbau und Fabrikarbeitsgewerkschaften)

Deepwater, New Jersey; DuPont/DDE Niederlassung 2-0943

Edge Moor, Delaware; DuPont Niederlassung 2-0786

Die Delegation wohnte Verhandlungen in der DuPont Dow Elastomers (DDE) Deepwater Niederlassung bei. Das Edge Moor Management verweigerte der Delegation eine Tour durch den Standort.

Es fanden Vertragsverhandlungen statt und die Gewerkschaft lud uns ein, diesen Verhandlungen beizuwohnen. Es wurde uns jedoch nicht erlaubt, den Standort von innen zu besichtigen. Wir wurden nicht weiter vorgelassen als zum Wachraum am Eingang. Ich war sehr überrascht darüber, dass wir die Niederlassung nicht besichtigen durften.

In den Vertragsverhandlungen in Deepwater wurde lediglich über die Entlohnungen gesprochen. Der Gewerkschaft wurde eine Erhöhung von 2,5%, oder 0,64\$ angeboten. Die Gewerkschaft hatte zu Beginn eigentlich 6% gefordert, was ihr jedoch verweigert wurde. Daraufhin forderte die Gewerkschaft 5%, die DDE stimmte jedoch auch dem nicht zu. Die DDE blieb bei ihren 2,5%. PACE fragte, warum das Unternehmen nicht über die 2,5% verhandeln wollte und die DDE erklärte, dass ein unabhängiger Berater eine Untersuchung für sie durchgeführt hatte. Diese Untersuchung ergab 2,5%. Als sie gefragt wurde, wie dieser Wert zustande gekommen sei, erklärte die DDE, dass das Büro eine Umfrage in 10 verschiedenen Unternehmen durchgeführt hatte und dass dies die Schlussfolgerung daraus wäre. Als PACE sich nach Belegen dafür erkundigte, hieß es, es gebe keine und dass PACE sie auch nicht bekommen würde, selbst wenn es welche gebe. Letzten Endes konnten wir jedoch ähnliches Belegmaterial von Gewerkschaftskollegen in Edge Moor erhalten.

Es war uns nicht erlaubt, Edge Moor zu besichtigen. Jedoch konnten wir auf einer Fahrt in der Nähe des Edge Moor Standortes Fotos machen. Ich hatte diese Situation nicht erwartet und frage mich, ob wir überhaupt ein DuPont Werk betreten werden dürfen!”

Beim Treffen mit den Arbeitern des Edge Moor Werks und des Deepwater Werks hatten wir die Gelegenheit über deren Probleme zu sprechen. Sie waren alle erstaunt über den Schutz, den Gewerkschaftsvertreter und –leiter nach den Gesetzen des europäischen Arbeitsrechts erhalten. Viele Mitarbeiter fühlen, dass DuPont auf Sie Druck ausübt, weil Sie Gewerkschaftsleiter sind.

Das Unternehmen verweigerte einen Besuch im Werk! Das ist nicht das, was ich unter Verhandlungen verstehe. Der DDE Manager für Human Resources bot eine Lohnsteigerung von 2,5% an, unverändert nach 6 Monaten Verhandlungen. DDE verwendet eine Vergleichsstudie zur Entlohnungssituation, die durch einen Berater durchgeführt wurde. Es

scheint, als ob lediglich die Löhne in einer Gruppe verglichen wurden, ohne zu berücksichtigen, ob es sich um denselben Industriezweig, dieselbe Produktivität, dieselben Zusatzleistungen oder dieselbe Schichtstruktur handelt oder ob der Standort überhaupt noch geöffnet ist. Es wurde nicht begründet, woher das Zahlenmaterial stammt und das Unternehmen weigerte sich, weitere Details der Entlohnungserhebung zur Verfügung zu stellen.

Das war ein Diktat, aber sicher keine Verhandlung. Nach dem Meeting, fragte uns der DDE Human Resources Direktor, „wie es denn so läuft.“ Ich konnte nur antworten, dass Verhandlungen „in den USA sehr unterschiedlich zu denen in Europa ablaufen.“

Louisville, Kentucky; DuPont/DDE Niederlassung 5-2002

Louisville, Kentucky; Solae Niederlassung 5-1904

Die DuPont Niederlassung in Louisville befindet sich seit fast drei Jahren in Vertragsverhandlungen. Die DDE Niederlassung verhandelt Pensionserhöhungen, da der Standort 2006 geschlossen werden soll. Das Solae Werk befindet sich derzeit nicht in Verhandlungen.

Bei unserer Ankunft im Werk wurden wir zu den Verhandlungen eingeladen. Wir waren sehr überrascht, Zutritt zum Werk zu erhalten — sogar das PACE Team erwartete, abgewiesen zu werden.

Die Verhandlungen laufen in dieser Gruppe anders ab, da hier zuerst nicht-wirtschaftliche Themen besprochen werden und anschließend ausschließlich wirtschaftliche Themen. Es ist jedoch sogar noch schlimmer hier. Sowohl die Anwälte von DuPont als auch von PACE sind zugegen und führen die Verhandlungen. Der DuPont Anwalt ist ein auswärtiger Anwalt, der von der Firma angeheuert wurde. Ich fragte mich, warum jemand, der nicht für DuPont arbeitete, in die Verhandlungen involviert sein sollte. Ich verstehe aber nun die Bedeutung eines „Gewerkschaftsprenger“-Anwalts (union-busting lawyer). Er war ein arroganter Kerl, der PACE beschuldigte, DuPont schließen zu wollen und der die PACE Vertreter verbal attackierte.

Das Positive an diesem Meeting war, dass die Mitarbeiter des Fertigungsbereichs in ihrer Pause an den Verhandlungen teilnahmen und zu den Verhandlungen betrogen. Ungefähr fünfunddreißig Mitarbeiter betraten den Raum. Ein Mitarbeiter sagte dem DuPont Anwalt, dass dieser kein Herz hätte und fragte ihn, wie er nachts überhaupt schlafen könne, wo er doch soviel zu verantworten hätte.

Letzten Endes durften wir das Werk besichtigen, was dem ganzen doch eine positive Note gab. Eine Sache ist aber klar. Hat DuPont sich zu etwas entschlossen, so lassen sie sich in den Verhandlungen nicht mehr umstimmen. Als Resultat daraus gab es schon einige Gerichtsverhandlungen. PACE hat absolut alles versucht. Nicht einmal ein Moderator konnte etwas ausrichten.

PACE machte ursprünglich den Vorschlag, dass zuerst über nicht-wirtschaftliche Themen gesprochen werden sollte, als DuPont behauptete, dass es nur unwichtigere Themen zu besprechen hätte, daraufhin sollte über wirtschaftliche Themen und Entlohnung gesprochen werden. Plötzlich weigert sich DuPont, über Gehälter zu sprechen und ignoriert alle wirtschaftlichen Vorschläge der Gewerkschaft, bis die Abhandlung über Seniorität und Managementrechte abgeschlossen ist. Die Gewerkschaft protestiert offiziell. Die Mitarbeiter hatten seit 2002 keine Lohnerhöhung. Die US Arbeitsbehörde (US Labor board - NLRB) reichte am 26. April gegen das Unternehmen eine Beschwerde wegen illegaler Tarifverhandlungsstrategien ein.

DuPont heuerte einen („Gewerkschaftssprenger“) Berater an, um die Verhandlungen zu führen, statt einen örtlichen Manager oder Human Resource Vertreter zu verwenden. Das Unternehmen erhielt fertige Vertragsvorschläge von PACE, um den vorhandenen Vertrag zu ändern. Das Unternehmen weigerte sich, auch nur einen Punkt anzunehmen und bot keinerlei Alternativen an. Der Verhandler beschuldigte PACE, dass es ihre Strategie wäre, DuPont geschäftsunfähig zu machen. Ich empfand diese Aussage als absolut absurd. Es ist offensichtlich, dass es das Ziel des Managements ist, eine Vertragsunterzeichnung so lange wie möglich hinauszuzögern. Es handelt sich hier – wie schon in Deepwater – um einen Verstoß gegen die Prinzipien des Global Compact. Wir durften später noch an einer kleinen Führung durch den Neoprenproduktionsbereich teilnehmen.

Im Meeting forderte ein Teilnehmer die Delegation leidenschaftlich auf, nach Europa zurückzukehren, und dort über die schreckliche Behandlung und die Respektlosigkeit zu berichten, die es durch das DuPont Management erleiden muss. Wir teilten den Vertretern von PACE auch unsere Meinung mit, dass sie ihre Ziele nicht erreichen konnten, da sie es lediglich mit örtlichen Leitern und ihrem Komitee versuchten. Die Handlungen müssen vom Produktionsbereich ausgehen, um wirklich Wirkung zu zeigen.

Buffalo, New York; DuPont Niederlassung 1-6992

Niagara Falls, New York; DuPont Niederlassung 1-5025

In Buffalo laufen die Vertragsverhandlungen immer noch und es ist nun schon zehn Jahre her, dass zum letzten Mal ein Vertrag zustande gekommen ist. Auch hier hat DuPont dieselbe Einstellung - „Nehmt es oder lasst es bleiben“. Sie rühren sich einfach nicht von der Stelle. Wir wurden nicht in das Werk gelassen.

PACE ist erst seit 2 Jahren in Niagara Falls. Wir durften auch das Niagara Werk nicht betreten. Aber die Dinge scheinen hier schlimmer zu stehen. Wir haben gehört, dass die Mitarbeiter hier zu Überzeit und zu Doppelschichten gezwungen werden.

Der Delegation wurde mit der Behauptung „Es besteht kein Interesse!“ durch das Management des Buffalo Werks der Zugang verweigert. Ungefähr 15 Mitarbeiter des Buffalo Standortes kamen, um uns zu treffen. Wir machten außerhalb des Werkseingangs ein

Gruppenfoto und bemerkten, dass ihre Manager uns nachspionierten. Das größte Problem, dass die Mitarbeiter ansprachen, war, dass es seit zehn Jahren zu keinem Vertragsabschluss gekommen war.

Der Standort Niagara Falls leidet unter regelmäßiger Mehrarbeit – erzwungene Mehrarbeit. Wir baten in dieser Sache um Belegmaterial und wir werden es bekommen. Die Mitarbeiter des Niagara Falls Werks sprachen außerdem von der extremen Hitze, in der sie arbeiten müssen und dass es von DuPont keinen Schutz für Ihre Gesundheit gibt. Ein Arbeiter wurde unlängst nach dem Einatmen von Chlorgas krank.

Schlussfolgerung

Dies war ein wichtiger erster Schritt, um eine Solidarität zwischen den Gewerkschaften aufzubauen. Die Reise hat mir die Augen geöffnet und mir gezeigt, wie unterschiedlich die Gesetze des Arbeitsrechts sein können, sogar innerhalb eines Unternehmens. Unser europäisches Management brachte zum Ausdruck, dass es nicht wollte, dass „die Probleme der Standorte in den USA mit nach Europa gebracht werden.“ Ich hatte bereits gehört, dass in den USA viele Streitigkeiten im Arbeitsbereich vor Gericht ausgefochten werden, ich wusste jedoch nicht, warum. Dann traf ich örtliche Leiter, die persönlich gerügt wurden, und zwar durch das Managementteam, das Anwälte gegen die Gewerkschaft einsetzte, um Menschen zu drangsalieren und einzuschüchtern. Ich kann mir vorstellen, dass DuPont Arbeitsplätze in Europa genau so einfach kürzen kann, wie das auch in den USA passiert.

Für unsere Kollegen in den USA war es unglaublich, dass DuPont ein Gehalt für den ACV Vertreter bezahlte und dass dieser für den Besuch nicht einmal Urlaub nehmen musste. Sie haben erkannt, dass es in Belgien möglich ist, richtigen Druck auf das Unternehmen auszuüben, indem die Produktion verlangsamt wird. In den Vereinigten Staaten kostet es beide Seiten einen enormen Aufwand an Kraft und Geld, gegeneinander zu kämpfen. Es scheint das tagtägliche Vorgehen zu sein. DuPont nützt jede Gelegenheit, PACE aus seinen Niederlassungen zu bekommen, und scheint niemals gewillt zu sein, eigene Fehler einzugestehen.

Hoffentlich werden die europäischen Gewerkschaften, die dieses Mal nicht teilgenommen haben, die Vorteile erkennen, die der Austausch von Informationen und die Solidarität mit sich bringen, während DuPont seinen Geschäftsplan weiterverfolgt, „den Schwerpunkt des Unternehmens in Nationen der Dritten Welt zu verlagern.“ Um diese Unternehmen auf lange Sicht schlagen zu können, ist es von größter Bedeutung, dass wir danach streben, die globale Solidarität und Diskussion zu intensivieren.

