

Gerhard Armanski/Gerd Burger/Ulf Dammann/Claudia Rinne US-Gewerkschaften und Arbeitsbedingungen*

„Management should manage“ – das ist noch immer die Devise der meisten amerikanischen Gewerkschaften. In vielen Tarifverträgen ist ausdrücklich festgelegt: „Dem Unternehmen ist das ausschließliche Recht vorbehalten, die Geschäfte und Anlagen zu führen und den Arbeits-einsatz zu regeln ... Das beinhaltet das Recht, Arbeitskräfte einzustellen oder begründet zu entlassen, an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen und das Recht, Arbeitnehmer wegen Arbeits-mangels oder aus anderen legitimen Gründen von ihren Pflichten zu entbinden“ (1). Die Gewerk-schaften verstehen ihre Vertretungsaufgabe vorwiegend dahin, möglichst hohe Löhne und So-zialleistungen zu erkämpfen. Hierbei befinden sie sich im Einklang mit der Mehrheit der ameri-kanischen Arbeiter – nicht unverständlich in einer Zeit sinkender Reallöhne und in einem Land mit ungenügender Sozialgesetzgebung.

Dennoch ist bereits seit einiger Zeit ein deutlicher Trend zu verstärkter Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in amerikanischen Fabriken und Bergwerken erkennbar, die sich häufig neben und auch gegen die offizielle Gewerkschaftspolitik Luft verschafft. Darauf wird zurückzukommen sein. Das ausgeklügelte Tarifvertrags- und Beschwerdesystem versucht die Un-zufriedenheit der Arbeiter zu kanalisieren und niederzuhalten. Der Druck sich umwälzender Produktionsbedingungen aber wächst: schon jetzt ist die technologische Rationalisierung in eini-gen Branchen ein zentrales Problem der Gewerkschaft, in anderen sind das auch Sicherheitsbe-dingungen. Im Bergbau z.B. wurden seit dem Ende des zweiten Weltkriegs fast vier von fünf Ar-beitsplätzen wegrationalisiert, fast jeder zweite Hafearbeiter verlor innerhalb von 12 Jahren seinen Job (2).

Die Kämpfe der betrieblichen Basis gegen Verlust von Arbeitsplätzen und verschlechterte Arbeitsbedingungen haben in den letzten Jahren – nicht zufällig jene der ausbrechenden struk-turellen und zyklischen Krise der US-Wirtschaft (3) – erheblich zugenommen. „Die Militanz der Basis setzte genau wegen des Versagens der Gewerkschaften ein, sich mit den Fragen erhöhter Arbeitsgeschwindigkeit, Stilllegung, stärkerer Arbeitsbelastung, technologischen Veränderungen und willkürlichen Entlassungen von Gewerkschaftsaktiven zu befassen“ (4).

* *Der Artikel entstand im Zusammenhang der Joseph-Weydemeyer-Gesellschaft für sozial-wissenschaftliche USA-Forschung, Berlin 31, Postfach 311463. Die Gesellschaft hat sich vorgenommen, progressive sozialwissenschaftliche Arbeiten über die USA anzuregen, zu koordinieren und zu publizieren. Wir sind an Mitarbeit und Bezug unserer Zeitschrift „Dollars und Träume“ interessiert.*

1 *Zit. nach Greif Sander, Amerikas Gewerkschaften, Wiesbaden 1966, S. 63. Ähnliche Be-stimmungen lassen sich vielfach in Tarifverträgen finden. Sie schließen auch Produktions- und Auftragsverlagerungen ein.*

2 *Vgl. Gil Green, What's Happening to Labor, New York 1976, S. 89 ff.*

3 *Zu diesem Hintergrund und der allgemeinen Gewerkschaftspolitik vgl. Gerhard Armanski, Krise und Klassenkämpfe in den USA, in: Kritik der politischen Ökonomie, Berlin (W), Nr. 11/12-1976. Weiterhin verschiedene Artikel in den „Beiträgen zum wissenschaftli-chen Sozialismus“, Hamburg (Nr. 3/76, 1/77, 3/77, 1/78).*

4 *Stanley Aronowitz, Trade Unionism and Worker's Control, in: Hunnius/Garson/Case (Hrsg.), Worker's Control, New York 1973, S. 63*

Die offizielle Streikstatistik belegt das. Von ca. 6 000 Streiks 1974 fanden fast 70 % bei Tarifverhandlungen, rund 27 % während der Laufzeit der jeweiligen Abkommen statt. Von den letzteren wiederum drehten sich über zwei Drittel um Arbeitsbedingungen, bei den offiziellen Streiks um Tarife hingegen waren es nur knapp 9 % (5). Das zeigt, daß sich die Arbeiter auf betrieblicher und häufig spontaner Basis („wild cat strike“) heftig gegen die ihnen zugemuteten Verhältnisse in der Fabrik wehrten.

Diese Entwicklung ist natürlich auch den Spitzen der Gewerkschaften nicht entgangen. Bislang bewegen sie sich aber im wesentlichen weiter in den traditionellen tarifpolitischen Bahnen und sind meist schnell bereit, Basisforderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und Rationalisierungsschutz gegen Lohnentschädigungen fallen zu lassen. Der beschäftigungspolitischen Folgen wachsender Technologisierung der Produktion ist sich auch die offizielle Gewerkschaft durchaus bewußt. Weiß sie doch, daß der technische Fortschritt möglicherweise auch die Arbeitsbedingungen verbessert, zugleich aber die Arbeitsbelastung erhöht und die Beschäftigten- und damit Mitgliederzahl der Gewerkschaft senkt. Die Umsetzung einer solchen Erkenntnis wird durch eine fast naive Fortschrittgläubigkeit beschränkt. Die aus diesen Widersprüchen resultierenden Lösungsversuche sehen folgendermaßen aus:

Gewerkschaftliche Lösungsmodelle

Die häufigste und dem Selbstverständnis der amerikanischen Gewerkschaften am meisten entsprechende Herangehensweise ist der Versuch, die durch den technologischen Fortschritt aufgeworfenen Probleme auf dem Wege von Tarifverhandlungen zu lösen. Als bahnbrechend wird ein 1960 von der Gewerkschaft der Hafendarbeiter der Westküste, der ILWU, erreichtes Abkommen, das „Mechanization and Modernization Agreement“, angesehen. Zunächst wurde hierin dem Unternehmen das Recht zugesichert, innerhalb der 5-jährigen Laufzeit die Zahl der Beschäftigten zu verringern. Den Arbeitern mit der höchsten „seniority“ (Beschäftigungsdauer) im Betrieb wurde dafür garantiert, daß sie für mindestens 35 Stunden in der Woche bezahlt würden, auch wenn es keine Arbeit für sie gebe. Diese Arbeiter erhielten absoluten Kündigungsschutz, wurden aber durch Abschlagszahlungen von mehreren tausend Dollar und zusätzliches Altersgeld ermuntert, vorzeitig in den Ruhestand zu treten. Zur Finanzierung dieses Programms errichteten die Unternehmer einen Fonds, in den sie jährlich 5.5 Mio Dollar einzahlten. Für andere Arbeitergruppen waren entsprechend ihrer sinkenden „seniority“ geringere Schutzbestimmungen vorgesehen, die schließlich ganz entfielen. Darauf werden wir unten zurückkommen.

Den zumindest vom Ansatz her fortschrittlichsten Weg hat die Automobilarbeitergewerkschaft UAW eingeschlagen – jedenfalls verbal, die Praxis sieht bisher dagegen bescheiden aus: In der Tarifrunde 1977 wurde mit den Automobilkonzernen vereinbart, die Arbeitszeit der Arbeiter bei gleichem Lohn schrittweise zu verkürzen – bis zu einem Tag monatlich im letzten Jahr der 3-jährigen Laufzeit des Vertrags, insgesamt aber bloß 13 Tage in den gesamten drei Jahren (6). Mit diesem Abkommen wurde ein eher symbolisch-propagandistischer Anfang gemacht, der von Forderungen der Gewerkschaft nach der 4-Tage-Woche noch weit entfernt ist. Erst die Zukunft wird zeigen, wie ernst es der UAW-Führung ist und auch, ob der Druck der Mitglieder

5 *US Department of Labor, Analysis of Work Stoppages, S. 1*

6 *Alle Auto-Tarifverträge enthalten außerdem allgemeine Klauseln über „seniority“, Entlassungen, Beschwerdesystem, Pensionierung und zusätzliches Arbeitslosengeld, die auch bei Arbeitsplatzverlust infolge technologischer Veränderungen anwendbar sind. In zwei Fällen wurden zusätzlich besondere Bestimmungen hierfür aufgenommen, die rechtzeitige Unterrichtung der Gewerkschaft, Einrichtung von Fortbildungs- und Umschulungskursen und das Beschreiten des normalen Beschwerdeweges bei technologischen Veränderungen vorsehen. Vgl. US Department of Labor, Technological Change and its Labor Impact in Five Industries, Bulletin 1961, Washington D.C. 1977*

ausreicht, um wirklich relevante Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen bzw. die jetzige Regelung von einem repressiven Bonussystem zu befreien.

Hat sich schon oben („seniority“) ein spezifisches Strukturmerkmal der amerikanischen Gewerkschaften bemerkbar gemacht, so zeigt auch die Antwort der „attrition“, des „natürlichen“ Verschleißes auf Rationalisierungsprobleme, daß vorrangiges Ziel der Schutz der eigenen (vor allem langjährigen) Mitglieder ist – auch auf Kosten erst kurz oder gar nicht Organisierter. Gemäß solchen Tarifverträgen darf die Beschäftigtenzahl nur durch Tod, Pensionierung, Beförderung oder Kündigung (seitens des Arbeiters) reduziert werden.

Doch alle diese Lösungen bergen für die Gewerkschaften die Gefahr des langsam, aber unaufhaltsam sinkenden Organisationsgrades bis hin zum absoluten Mitgliederverlust (der in den letzten Jahren zum erstenmal in der amerikanischen Gewerkschaftsgeschichte seit 50 Jahren eingetreten ist). Um dennoch nicht kontinuierlich an Einfluß zu verlieren und eine spürbare Schwächung der Verhandlungsposition hinnehmen zu müssen, sehen sich die betroffenen Gewerkschaften einer Branche immer häufiger gezwungen, sich zusammenzuschließen oder mindestens gemeinsame Tarifverhandlungskomitees einzurichten. Aufgrund der Zersplitterung und Konkurrenzhaftigkeit des amerikanischen Gewerkschaftssystems ist dies ein ebenso notwendiger wie langwieriger Prozeß.

In einigen Fällen haben Gewerkschaften und Unternehmen zu Modellen gegriffen, die bisher als eher „unamerikanisch“ galten: Formen der im allgemeinen abgelehnten Mitbestimmung. Um die Möglichkeit der Kontrolle über technische Veränderungen zu erlangen, überwinden einige Gewerkschaften ihre Abneigung, sich mit Kapitalvertretern in ein Boot zu setzen. Das Management seinerseits verspricht sich durch die Mitbestimmung eine höhere Kooperationsbereitschaft und Produktivität der „Mitarbeiter“ und deren bessere Einsicht in „Sachzwänge“. Die „Joint Committees“ aus Management- und Gewerkschaftsvertretern sind betriebliche Ratgebergremien, in denen alle Vorschläge zur Verbesserung des Produktionsprozesses und der Arbeitsbedingungen diskutiert werden können – allerdings nur dann, wenn keine genaueren tarifvertraglichen Bestimmungen existieren. Solche Komitees bestehen z.B. in der Stahl- und in der Autoindustrie. Dort ist der Widerstand gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen besonders stark – die Komitees sollen ihn abzufangen helfen. In der Stahlindustrie sind die Komitees Teil des 1973 ausgehandelten „Experimental Negotiating Agreement“, das die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit neu zu definieren beansprucht, indem die Gewerkschaft auf das Streikrecht verzichtete, um ihren Beitrag zur Sanierung der notleidenden Stahlindustrie zu leisten. Industrieweite „joint committees“ gibt es im Lebensmitteleinzelhandel und bei den Eisenbahnen. Ihre Arbeitsergebnisse sind bisher mehr als unbefriedigend.

Staatliche Maßnahmen

Entsprechend der in den USA herrschenden Auffassung („collective bargaining“) über die Rolle des Staates in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit wird der Ruf nach staatlichen Maßnahmen auf dem Gebiet der technologischen Entwicklung, der Arbeitsbedingungen und der strukturellen Arbeitslosigkeit nur selten laut. Dennoch hat sich auch hier unter dem wachsenden Problemdruck in den letzten Jahren einiges geändert, u.a. daran zu sehen, daß der AFL-CIO jüngst die Vollbeschäftigung zu seiner Aufgabe Nr. 1 (wenn auch zunächst an die Krise gekoppelt) erklärt hat, der er allerdings mit vorwiegend arbeitsmarktmäßigen Mitteln nachgehen will.

Bezüglich der Automation wurde schon 1965/66 eine National Commission on Technology, Automation and Economic Progress durch den Präsidenten ernannt, die von den Gewerkschaften mitgetragen wurde. Ihre Lösungsempfehlungen hielten sich wiederum auf der Ebene des Marktes und entsprachen den typischen Forderungen des amerikanischen Liberalismus: Förderung des Wirtschaftswachstums, Staatsinvestitionen, „Vollbeschäftigung“, garantiertes Einkommen, Verbesserung des Bildungswesens und Ausweitung der öffentlichen Dienstleistungen. Es ging weniger um die Behebung der Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit durch Rationalisierung als um die Milderung ihrer sozialen Folgen. Zwölf Jahre nach Veröffentlichung dieser Empfehlungen, die in verschiedenen Varianten immer wieder aufgelegt worden sind, wissen wir, daß

sie nicht einmal ansatzweise verwirklicht worden oder weitgehend wirkungslos geblieben sind.*

Eine weitergehende, auch durch gewerkschaftlichen Druck hervorgerufene staatliche Maßnahme stellt die Verabschiedung des Occupational Safety and Health Act (OSHA) von 1970 dar. Vor dem Hintergrund einer seit Mitte der 60-er Jahre steil gestiegenen Unfallrate in der Industrie – 1970 wurde geschätzt, daß jährlich 14 000 Arbeiter tödlich verunglückten, 2,2 Mio verletzt und fast 400 000 von Berufskrankheiten betroffen wurden, von denen ca. 1/4 tödlich endete (7) – sollte im Zuge der Reformphase in den USA eine Art „unveräußerliches Recht“ auf einen gesunden Arbeitsplatz geschaffen werden.

Die wichtigste Aufgabe der OSHA-Verwaltung ist es, mittels Inspektionen vor Ort Sicherheitsstandards für die Ausrüstung von Arbeitsplätzen fest- bzw. durchzusetzen. Meist handelt es sich um technische Ausrüstungsfragen, weniger um Arbeitsbedingungen (Hitze, Lärm usw.), die schlechter zu kontrollieren sind. Der OSHA ist die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit von ungefähr 60 Millionen Arbeitern in etwa 5 Mio. Betriebsstätten übertragen. Hierfür ist sie drastisch unterbesetzt. Die statistische Wahrscheinlichkeit einer Inspektion beträgt für den einzelnen Betrieb 77 Jahre. Dem vermag auch nicht die absolute Priorität für Fälle, denen Beschwerden von Arbeitern zugrundeliegen, abzuhelfen. In der Regel entspricht nur knapp ein Viertel der besuchten Firmen den Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen. Die verhängten Bußen sind aber sehr gering; sie bewegen sich im Schnitt zwischen 50 und 200 Dollar pro Verstoß und können vom Unternehmen auch noch angefochten werden.

So ist es kein Wunder, daß sich weder in der Erwartung noch in der Folge von Inspektionen viel an den Arbeitsbedingungen und ihren gesundheitlichen Auswirkungen zu ändern scheint. Einige spektakuläre Erfolge sind freilich gelungen, und die Verhältnisse wären ohne den OSHA mit Sicherheit noch schlechter. Der Hauptgrund für ihre relativ geringe Wirksamkeit ist der starke Widerstand der Kapitale, Geld für Sicherheitsinvestitionen auszugeben und eine wirksame Kontrolle des Arbeitsprozesses durch den Staat zuzulassen. Die Verabschiedung neuer Sicherheitsstandards gestaltet sich äußerst schleppend. Außer mit der Ideologie der „free enterprise“ argumentieren die Unternehmen auch mit Kostengründen.

Die Gewerkschaften treten im allgemeinen für eine Stärkung der OSHA ein – mit den oben erwähnten Widersprüchen und Grenzen. Daß sie hierbei mit den Problemen des technischen Wandels und der strukturellen Arbeitslosigkeit in Konflikt geraten können, bleibt meist aus der Diskussion ausgeklammert.

Der noch immer nicht allzu hohe Stellenwert der Arbeitssicherheit in der offiziellen Gewerkschaftspolitik, das Fehlen eines dem deutschen ähnlichen Betriebsverfassungsrechts und die relative Wirkungslosigkeit staatlicher Kontrolle der Arbeitsbedingungen – all dies sind Gründe und Voraussetzungen dafür, daß der Widerstand der Arbeiter gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen sich immer wieder in „wild cat strikes“ Luft macht. Aber auch die Gewerkschaften regen sich: in einem mehrmonatigen Streik ist es z.B. den Gummiarbeitern 1976 gelungen, Lohnzuschläge für gesundheitsgefährdende und von Wegrationalisierung bedrohte Arbeitsplätze zu erreichen – wiederum kompensatorisch also. Wie die einzelnen Gewerkschaften auf die Probleme der Technologie und Sicherheit des Arbeitsplatzes eingehen (8a), soll nun abschließend an den Beispielen der Dockarbeiter, der Drucker, der Automobilarbeiter, der Bergarbeiter und der Stahlarbeiter dargestellt werden.

* *Manche Gewerkschaften, z.B. die UAW und die USW verlegen sich anscheinend stärker auf handelsprotektionistische Forderungen.*

7 *Albert L. Nichols/Richard Zeckhauser, Government comes to the workplaces: an assessment of OSHA, in: The Public Interest, No. 49, Fall 1977, S. 39 f. Vgl. auch Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of HEW, Cambridge/Mass. 1975, S. 25 f.*

8a *Zur gewerkschaftlichen Politik insbesondere der letzten Jahre in den USA insgesamt vgl. diverse Artikel von uns (u.a. Gerhard Armanski und Peter Tergeist in verschiedenen Nummern von „links“ und „express“, Offenbach, Jan./Juni/August 1975 und April 1976).*

Dockarbeiter

kämpfen schon seit Beginn der Einführung des Containers im Schiffsfrachtverkehr um ihre Arbeitsplätze. Vom „Mechanization and Modernization Agreement“ von 1960 war schon oben die Rede. Nach weiteren Kämpfen und einem zweimonatigen Streik der Hafendarbeiter der Ostküste wurde das „Guaranteed Annual Income“ (GAI) errungen, das allen Dockarbeitern ein bestimmtes Jahreseinkommen garantiert, gleichgültig ob sie an allen garantierten Arbeitstagen Arbeit haben oder nicht. Höhe und Beginn dieser Einkommensgarantie war von Hafen zu Hafen verschieden

Konkret sieht das z.B. in New York folgendermaßen aus (8b): „Die Hafenanlagen sind weitgehend mechanisiert. Der Containerverkehr beansprucht etwa 70 % des gesamten Frachtumschlages von 22 Mio T (1976), bringt aber nur 40 % der Arbeit für die Docker ... Von den 12 000 registrierten Hafendarbeitern finden im Durchschnitt bereits jetzt nur 7 500 Arbeit, während nach einer Untersuchung einer Schiffahrtsgesellschaft etwa 3 000 Docker regelmäßig Zahlungen via Einkommensgarantie beanspruchen. Im letzten Jahr belasteten diese Garantien die New York Shipping Association mit 35 Mio. Dollars, während alle anderen fünf Atlantikhäfen zusammen nur 9 Mio. Dollars aufwenden mußten. Die Beiträge dafür werden auf die umgeschlagene Tonnage berechnet und auf die Frachttarife übergewälzt. In New York ist die Prämie mit 1.60 Dollar je Tonne 60 % höher als beispielsweise in Boston, was New York gegenüber den anderen Häfen einen deutlichen Wettbewerbsverlust verschafft. Der dadurch eintretende Verlust an Umschlagvolumen verschärft den Trend zu einem selbsttätigen Prozeß“. Der Streik im Herbst letzten Jahres zielte auf die Angleichung der GAI-Normen und Einkommensgarantien in allen Häfen und ihre Finanzierung über einen zentralen Fonds, um spalterische Ungleichheiten aufzuheben. Im Gegensatz zu einer weiteren Erhöhung des Lohns und der garantierten Mindestarbeitszeit gelang aber genau dies nicht, u.a. durch massive gerichtliche Unterbindung von Solidaritätsaktionen. Auch wurde die umstrittene Vereinbarung, daß sämtliche Containerladearbeiten in der Hafenzone ausschließlich von registrierten Dockern auszuführen bzw. diese ihnen andernfalls zu vergüten seien, zumindest für die Ostküste bestätigt.

Ein Verlust der exklusiven Entladerechte in der 50-Meilenzone würde die Arbeitsplatzvernichtung in den Häfen noch rapide steigern. Ohnehin ist der Gewerkschaft trotz aller Kämpfe und Erfolge nur Aufschub und Entschädigung gelungen. Allein in New York sank die Zahl der Dockarbeiter von 31 600 im Jahre 1958 auf rund 12 000 im Jahre 1977 (9).

Drucker

„Während die Produktion aller Drucks- und Verlagshäuser von 1954 auf 1971 um 91.2 % gestiegen war, wuchs die Beschäftigung nur um 33.6 %“ (10).

Der erste Streik gegen Rationalisierung im Druckgewerbe von nationaler Bedeutung fand 1973 in New York statt. Als der Tarifkontrakt von knapp 2 000 fest- und teilzeitangestellten Setzern, organisiert bei der New York Typographical Union No. 6, mit der New York Times und der Daily News auslief, forderten die Schriftsetzer angesichts der technologischen Umwälzungen im Drucksektor eine lebenslange Anstellungsgarantie. Die Verleger, die schon mit mehreren Berufsgewerkschaften, jeweils getrennt, Verträge ausgehandelt hatten, boten den Setzern lediglich die „Neuklassifizierung“ als „Computer typist“ an, was unmittelbar eine handfeste Lohnsenkung (auf maximal 75 % des Setzerlohns) und mittelfristig die Verdrängung durch nichtorganisierte Sekretärinnen bedeutet hätte. Kampfmaßnahmen gegen diese Drohung wurden durch die nationale Gewerkschaftszentrale monatelang verzögert. Erst im April 1974 konnten

8b *Neue Zürcher Zeitung*, 18.9.1977

9 *Handelsblatt*, 12.10.1977

10 *Joe Higgins, The Struggle of the New York Printers, in: Political Affairs (8), August 1974, S. 15*

die Setzer nach einer Urabstimmung mit dem (Bummel-)Streik beginnen. Die Verleger installierten derweil die neuesten vollautomatischen Fotosetzmaschinen und setzten mit Polizeigewalt eine wochenlange Aussperrung durch. Dessen ungeachtet und trotz mangelnder Unterstützung durch andere Gewerkschaften gelang es der Typographical Union einen zumindest mittelfristig bedeutenden Sieg zu erringen. Der Tarifvertrag vom Mai 1974 sah bei einer 11-jährigen (!) Laufzeit eine lebenslange Anstellungsgarantie für die Setzer vor. Die Verleger ihrerseits können ungehindert jedwedes neues technisches Gerät einführen. Die Arbeiter erhalten zusätzlich bezahlten Urlaub und extra Altersabfindungen. Aber durch „attrition“ und Automatisierung wird die Schriftsetzergewerkschaft Mitglieder verlieren; die Tarifrunde nach 1984 wird beträchtlich schwieriger werden. Weiter ist die Lohn- und Beschäftigungsgarantie mit der Verpflichtung verbunden, ungeachtet der jeweiligen Qualifikation jegliche Arbeit in der Composeabteilung zu verrichten. Schließlich bleiben die Folgen der Automatisierung für andere Arbeitergruppen im Druckgewerbe außer Betracht.

Der zweite bedeutende Streik fand bei der „Washington Post“ statt. Hier waren die Schriftsetzer bereits befriedet worden. Der Konflikt entzündete sich bei den 220 Druckern. Die Zeitung bot ihnen erhebliche materielle Gratifikationen für das Zugeständnis, dem Management wieder die entglittene Kontrolle über den Druckvorgang einzuräumen, sprich: zu rationalisieren. Den Druckern war die Gefahr bewußt, sie wehrten sich mit radikalen Mitteln: im Oktober 1975 setzten sie alle 9 Druckmaschinen der „Post“ außer Funktion. Die Zeitung war aber nicht entscheidend getroffen. Zum einen betätigten sich 5 der 9 vertretenen Berufsgewerkschaften als Streikbrecher (entscheidend vor allem die Journalisten, die sich mit einer knappen Mehrheit gegen den Streikaufruf ihrer nationalen Zentrale stellten) und erstellten die Druckmatrizen, während das Drucken in ein nationales, für solche Zwecke von der Druckindustrie unterhaltenes Zentrum in Oklahoma verlagert wurde. Bereits drei Wochen nach den Sabotageakten konnte die Zeitung wieder in voller Auflage erscheinen. Trotz beträchtlicher (gewerkschafts-)öffentlicher Unterstützung unterlagen die Drucker der Zersplitterung der *craft unions* und der kapitalistischen Rationalisierung. Ende Dezember 1975 wurden anstelle der 220 organisierten 140 nicht-organisierte Drucker bei der „Washington Post“ eingestellt. Das war das bittere Ende der Druckergewerkschaft in diesem liberalen Renommierblatt.

Lernfortschritte in diesen Kämpfen deuten sich im jüngsten Konflikt in Wisconsin an, wo bei zwei Zeitungen in Madison modernes Fotosatzgerät eingeführt worden war, die Mehrzahl der Setzer entlassen und der Lohn der verbliebenen gekürzt wurde. Dagegen hatten sich schon seit Sommer 5 Gewerkschaften der Druckbranche zu einem gemeinsamen Verhandlungskomitee zusammengeschlossen. Wieweit sie damit gegen die Verleger Erfolg haben, die über Streikbrecher und erhebliche finanzielle Reserven (ihr Geschäft in anderen Medienbereichen geht weiter) verfügen, bleibt abzuwarten.

Autoarbeiter

Die Autoindustrie ist ein Paradebeispiel für Rationalisierung und Senkung von Lohnkosten – nicht umsonst steht der Name Ford für die Einführung des Fließbandsystems, das auch heute noch regiert, ausgedehnter und effizienter. „1946 produzierten ca. 555 000 Autoarbeiter etwas über drei Millionen Fahrzeuge, 1970 stellten 750 000 Arbeiter über acht Millionen Fahrzeuge her“ (11). Technologische Umwälzung, Umstrukturierung der Belegschaften, Beschleunigung der Arbeitsgeschwindigkeit und erhöhte Arbeitsintensität gingen dabei Hand in Hand. Die große Mehrheit der Arbeiter ist an den Fließbändern in der Teile- und Endmontage beschäftigt. Die Fließbandarbeiter sind vorwiegend Schwarze, während Vor- und Facharbeiter und alle Manager fast ausschließlich Weiße sind. Das macht verständlich, warum in den Autofabriken der Begriff „Automation“ zu „Niggermation“ gewendet wird.

11 Dan Georgakas/Marvin Surkin, *Niggermation in Auto*, in: *Radical America* (6), Jan./Feb. 1975, S. 31

Die technologischen Entwicklungstendenzen in der Autoindustrie führten schon 1955 zu einer von der UAW veranstalteten Automationskonferenz. Hauptstoßrichtung war aber nicht der Widerstand gegen den technischen Fortschritt, sondern das Verlangen, an seinen Vorteilen teilzuhaben (12). Erstes und bisher einziges Ergebnis dieser gewerkschafts-offiziellen Politik war das SUB-Programm (SUB = Supplemental Unemployment Benefit), das für entlassene Arbeiter Unternehmenszuschüsse zum staatlichen Arbeitslosengeld vorsah. Es war den Autofirmen im Austausch für „Arbeitsfrieden“ abgerungen worden, d.h. „gewerkschaftliche Kooperation darin, die Arbeiter angesichts der Automation, erhöhten Arbeitshetze und Umorganisation der Produktion ruhig zu halten. Aber die Arbeiter verhielten sich mitnichten so. Eine vorher nicht dagewesene Welle von wilden Streiks brach von Küste zu Küste aus, als der Vertrag unterschrieben wurde. Alle gingen um die ‚local grievances‘ (örtliches Beschwerderecht), die Behauptung der Arbeitermacht in den Fabriken, im Produktionsprozeß also“ (13).

Der Kleinkrieg gegen die kapitalistischen Arbeitsbedingungen in der Autoindustrie setzte sich auch in der folgenden Zeit fort und gipfelte im Streik in der modernsten Fabrik von General Motors in Lordstown im Frühjahr 1972, der sich ausdrücklich nicht um Lohn, sondern um den Arbeitsprozeß drehte. Zu jener Zeit liefen dort pro Stunde 102 Vegas vom Fließband, d.h. die Taktzeit betrug 36 Sekunden. Es gab Tausende von Beschwerden, die alle unbeantwortet blieben (14). Neben dem Streik von Lordstown, der mit einem Teilerfolg endete, gab es auch sonst in der Autoindustrie ständig wild cats, Sabotageakte und steigenden Absentismus als spontane Antwort auf unzumutbare Arbeitsbedingungen.

Selbst in den Tarifverhandlungen in der Autohochkonjunktur 1973 gelang der Gewerkschaft neben relativ mageren Lohnzuwächsen und Sozialleistungen lediglich die Durchsetzung der „30 and out“-Pensionierung nach 30-jähriger Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf ein Mindestalter. Zentrale Basisforderungen wie die nach dem Verbot erzwungener Überstunden blieben unerfüllt. Hingegen erweiterte die UAW ihre Disziplinierungskooperation. Schon im Tarifvertrag 1970 hatte sie den Firmen das Recht eingeräumt, bei dreimaliger Absenz vierzehntägigen Arbeits-, d.h. Lohnentzug zu verhängen, nach zehnmaliger Abwesenheit den betreffenden Arbeiter unter Verlust aller seiner Sozialleistungen zu entlassen. 1973 nun „verpflichtet sich die Gewerkschaft zur Mitarbeit an der Bekämpfung ungerechtfertigter Abwesenheit und häufigen Stellenwechsels. Zur Eindämmung des Stellenwechsels gab sie ihre Einwilligung zu einer Bestimmung, nach der bei neu eingestellten Arbeitern etwa 10 v. H. des Durchschnittslohnes einbehalten und erst nach sechs Monaten Beschäftigung ausbezahlt wird“ (15). Der gleiche Tarifvertrag gestand den Firmen das Recht zu, bei Bedarf bis zu 54 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit zu fordern und obendrein bei Konflikten mit einer Gruppe von Arbeitern für die ganze Fabrik die Überstundenprovision zu streichen (!).

Als kurz nach Vertragsabschluß die Krise hereinbrach, zeigte sich, daß der wesentlichste Erfolg, den die Gewerkschaft u.a. durch derartige Zugeständnisse errungen zu haben hoffte, das SUB, zerstob: schon nach kurzer Zeit ging dem Fonds das Geld aus. Dafür aber brachte die Krise den Verlust von 75 000 Arbeitsplätzen in der Autoindustrie und die Restrukturierung der Produktion im Sinne höherer Rentabilität. 1977 war für die Autoindustrie ein Rekordprofitjahr.

In den letzten Jahren gelangen der Gewerkschaft mit der Übernahme der Kosten für Hörgeräte durch die Unternehmer – laut OSHA hat die Autoindustrie bis 1973 fast 1,7 Mio. Fälle schwerer Beeinträchtigung des Gehörs oder gar Gehörlosigkeit hervorgebracht (16) – , der Gewährung zusätzlicher Abfindungen für entlassene Arbeiter mit hoher „seniority“ und schließlich dem Schlager der Arbeitszeitverkürzung kleinere Erfolge, ohne jedoch irgendwo in den Verfü-

12 Vgl. Stanley Aronowitz, *False Promises*, New York 1974, S. 375

13 Martin Glaberman, *Be His Payment High or Low*, S. 10

14 Charles Spencer, *Blue Collar*, Chicago 1977, S. 126

15 George Günther Eckstein, *Die neuen Tarifverträge in der amerikanischen Autoindustrie*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (2), Febr. 1974, S. 135

16 *Georgakas/Surkin, a.a.O.*, S. 35

gungsbereich des Managements eingreifen zu können. Die intendierte Beschaffung zusätzlicher Arbeitsplätze verkehrte sich durch die Disziplinierungsklausel in ihr Gegenteil. Die Forderung nach der regulären 4-Tage-Woche u.a. zur Sicherung der Arbeitsplätze ist im übrigen schon recht betagt: sie wurde schon vor einer Generation erhoben und geistert immer wieder durch die Tarifrunden.

Bergarbeiter

Im Bergbau hatte die Mechanisierungswelle die Produktivität enorm erhöht und große Teile der Kohlenarbeiter auf die Straße gesetzt. Die Verelendung einer ganzen Industrieregion, der Appalachen, war hiervon die Folge. Der damalige Führer der UMW (United Mine Workers), John Lewis, unterstützte die Mechanisierungsbestrebungen, nahm massiven Schwund von Arbeitsplätzen und Mitgliedern in Kauf, um dafür höhere Löhne und vor allem ein von den Unternehmern bezahltes Gesundheitssystem einzuhandeln.

Letzteres muß angesichts des generationenlangen Raubbaus mit der Gesundheit der Bergarbeiter als bedeutende Errungenschaft angesehen werden. Allerdings wurden die Unternehmenszahlungen für die Gesundheitseinrichtungen an die Fördermenge gebunden – mit der in den letzten Jahren immer schärfer deutlich werdenden fatalen Konsequenz, daß bei Streiks keine Gelder in den Renten- und Krankenversicherungsfonds eingezahlt werden. Davon sind über 100 000 Pensionäre bedroht. Schon im Sommer 1977 war die Rücklage primär durch die schnelle Kostensteigerung für Krankenhausaufenthalte nahezu aufgezehrt. Auch berechneten sich die Unternehmenszahlungen noch nach älteren (niedrigeren) Kohlepreisen. Als Anfang Juli 1977 die Bergarbeiterfamilien mit einer hohen Selbstbeteiligung zur Deckung des drohenden Finanzierungslochs herangezogen werden sollten, antworteten sie mit wochenlangen spontanen Streiks. Diese erschöpften den Krankenkostenfonds vollends, sodaß die Bergarbeiterfamilien nun überhaupt keine Zahlungen mehr erhielten. Die Unternehmer nützen diese desolatte Lage zu einer Kampagne für Arbeitsdisziplin und höhere Produktivität: „Die Gesellschaften wollen zwei Hauptkonzessionen, um eine erhöhte Produktion zu garantieren: Unterdrückung spontaner Streiks und Sanktionen gegen Absentismus. Sie wollen auch die gewerkschaftlichen Sicherheitskomitees ihres Einflusses berauben und die gegenwärtige Beschwerdeprozedur, die in ihrem Sinn ist, fortschreiben ... Weiterhin hoffen sie, der neue Vertrag werde den Gesundheits- und Rentenfonds der Gewerkschaft wie bisher an die Produktion binden, zu niedrigeren Sätzen.“ (18) Offensichtlich haben sie die Disziplinierungsfunktion dieser Regelung erkannt.

Auch in dem seit Ende des letzten Tarifvertrages Anfang Dezember 1977 laufenden Streik (mittlerweile abgeschlossen, vgl. „links“, Mai 1978) – dessen Härte und Bedeutung schon aus der Anwendung des repressiven Taft-Hartley-Acts durch die Regierung deutlich wird – lauten die zentralen Forderungen der UMW: ausreichende Alters- und Gesundheitsversorgung ohne Selbstbeteiligung der Arbeiter, bessere Sicherheitsbestimmungen und Verankerung des lokalen Streikrechts – es sind die Forderungen der Gewerkschaftsbasis. Der Streik ist mittlerweile (Ende Februar 1978) zum längsten nationalen Kohlenstreik der US-Geschichte geworden. Er ist für die Arbeiter außerordentlich schwer, weil Alters- und Krankenversorgung deutlich angeschlagen sind, die UMW nur magere Streikgelder zahlt und die Unternehmer vermittels des gewerkschaftlich nicht organisierten Kohlentagebaus im Mittelwesten einen langen Atem haben. Daß der Kampf auch unter diesen Umständen noch andauert, heißt, daß es sich buchstäblich um eine Lebensfrage für die Bergarbeiter handelt.

Die lange kämpferische Geschichte der Mine Workers (19) hat schon immer unter dem doppelten Zeichen des zähen Ringens um bessere Arbeitsbedingungen – insbesondere Sicher-

17 entfällt

18 *Guardian*, New York, 7.12.1977

19 *Der ausgezeichnete Film „Harlan County“ schildert diese Klassenbewegung sehr anschaulich*

heitsbestimmungen – in den Minen und um gewerkschaftliche Demokratie gestanden. 1972 konnte die Reformbewegung „Miners for Democracy“ gegen die korrupte Führung siegen. Während des ersten Streiks zwei Jahre später unter der neuen Führung ging es wesentlich um die Forderung nach mehr Sicherheit – die UMW hatte gewerkschaftliche Sicherheitskomitees verlangt, die das Recht haben sollten, bei schweren Mängeln die Grube zu schließen. Die Gewerkschaftsführung gab sich aber mit reduzierten Befugnissen dieser Komitees, die erst über die grievance-procedure laufen sollten, und Lohnfütenerfolgen zufrieden. Daraufhin stimmten 45 Prozent der Bergarbeiter gegen die Annahme dieses Tarifvertrages, der ihnen obendrein ihre alte Hauptwaffe, das Recht auf Streik bei lokalen Anlässen, verwehren wollte.

An den Sicherheitsmängeln änderte sich jedoch nichts. Allein von 1973 bis 1976 kam es zu 395 tödlichen Unfällen (20). Die Beschwerden wurden verschleppt oder von den Schlichtern im Sinne der Unternehmer entschieden. Die Folge war eine breite Welle wilder Streiks, die wesentlich um das lokale Streikrecht und mehr Arbeitssicherheit gingen. Der erste brach knapp sechs Monate nach dem Tarifabschluß von 1974 aus, dauerte acht Wochen und umfaßte fast alle Bergwerke. „Distriktweite wilde Streiks hatte es seit Jahren gegeben. Der Ausstand von 1975 war aber der größte in dreißig Jahren. 1976 und 1977 wiederholte er sich. Der jüngste wild cat war der zehnwöchige Ausstand gegen die Kürzungen des gewerkschaftlichen Gesundheits- und Rentenfonds. Mit der Hälfte der Mitglieder unter 35 Jahren hat die Gewerkschaft die militanteste Basisbewegung im Land“ (21).

Stahlarbeiter

In der Stahlindustrie ist der Zusammenhang von Technologisierung der Produktion und Gewerkschaft besonders eng. Seit der Jahrhundertwende hatte sich das Management insbesondere durch niedrige Lohnkosten zu größeren technischen Veränderungen nicht genötigt gesehen. Das änderte sich durch die gewerkschaftliche Organisierung in der Stahlindustrie in den 30-er und 40-er Jahren, erklärt im übrigen zum Teil auch den erbitterten Widerstand der Unternehmer. Anfang der 50-er Jahre kam es zu – eher bescheidenen und auch nicht fortgesetzten – Umwälzungen, die günstige Weltmarkt- und Binnenmarktlage sowie der Widerstand der Gewerkschaft ließen eine weitere rapide Modernisierung nicht nötig und möglich erscheinen. In den Tarifverträgen der USW (United Steel Workers) in jener Zeit war eine Kontrollklausel zum technischen Fortschritt enthalten: „Der Stahlarbeitervertrag sah den Schutz sowohl gegen die einseitige Einführung arbeitssparender Maschinerie wie gegen die neuer Produktionsmethoden, die auf eine Leistungssteigerung hinausliefen, vor. Abschnitt 2 B der nationalen Vereinbarung bestimmte, daß ohne vorherige Befragung der Gewerkschaft keine neuen Methoden eingeführt werden dürften. Am Ende der 50-er Jahre war die Anstrengung, ein bestimmtes Maß an Kontrolle gegen Unternehmensversuche, diesen Schutz zu unterlaufen, zu bewahren, Hauptstoßrichtung des Kampfes der Stahlarbeiter“ (22). Hierbei standen sich eher kompromißbereite Führungen und immer neue Wellen militanterer, gewerkschaftsdemokratischer Strömungen gegenüber. Der 116 Tage währende Streik 1959 richtete sich neben dem Unternehmensversuch, den Kern der oben zitierten Vereinbarung abzuschaffen, auch gegen kooperationistische Tendenzen in der Gewerkschaft(sführung). Diese hatte schon in der Dezentralisierungswelle der Stahlindustrie in den beiden Jahren zuvor Stilllegungen und Arbeitsplatzverluste nicht verhindern können.

Jener Streik hatte im übrigen nichts wesentliches geändert. Auf Betriebsebene mußte weiterhin gegen die Politik der Produktionsverlagerungen und Rationalisierungsvorstöße gekämpft werden, während die Gewerkschaftsspitze wie vorher zu Produktivitätsvereinbarungen und Kompromissen mit dem Management neigte. Dabei gelang es ihr zwar, überdurchschnittli-

20 Vgl. Peter Tergeist, *Gewerkschaften am Scheideweg*, unveröff. Manuskript, New York 1977, S. 8

21 *Guardian*, New York, ebendort

22 Aronowitz, a.a.O., S. 375 f.

che Lohnsteigerungen und Urlaubsbedingungen für die Stahlarbeiter auszuhandeln, das aber um den Preis erhöhter Arbeitsgeschwindigkeit und massiven Verlusts von Arbeitsplätzen durch Automatisierung. Zudeckert wurde das mit dem Argument des Drucks der ausländischen Konkurrenz. Von dem 1971 durch die Gewerkschaft unterzeichneten und 1974 bzw. 1977 bestätigten ENA, das den Streik untersagte und die Zwangsschlichtung einführt, war oben schon die Rede. Erlaubt sind nur noch lokale Streiks. Anlässlich eines Streiks der Eisenerzarbeiter in Minnesota und Michigan im Sommer 1977 erklärte sich die Gewerkschaft gar bereit, auch die Frage, was ein lokaler Streik sei und was nicht, bei strittigen Fällen der Schlichtung zu unterwerfen.

Unter dem Deckmantel der ENA begannen die Unternehmer seit 1971 mit systematischen Entlassungen, die vor allem Arbeiter mit niedriger „seniority“ trafen, im Zuge ihrer versuchten Restrukturierung der Produktion. Die „seniority“ ist überdies nach Abteilungen geordnet und erlischt beim Übergang von einer in die andere. Dies ist übrigens ein Mittel, um Schwarze und andere Minderheiten, die auch hier die übelsten und schlechtest bezahlten Arbeitsplätze besetzen, in ihrer Lage festzuhalten. Nach einem von schwarzen USW-Mitgliedern erwirkten Gerichtsurteil, das die Änderung jener Regelung verlangte, setzte sich die Gewerkschaft zögernd in dieser Richtung in Bewegung. Was zallererst herausprang, war wiederum eine Entschädigung für durch das alte „seniority“-System erlittene Verluste.

Der Tarifvertrag 1974 schloß jedenfalls die geforderte fabrikweite „seniority“ nicht ein. Er realisierte auch nicht die Forderungen nach einer Beschränkung der krebserzeugenden Luftverschmutzung und der früheren Berentung von Arbeitern an den Koksöfen – die nach einer Untersuchung des Arbeitsministeriums mehr als dreimal so stark von Lungenkrebs bedroht sind wie alle anderen Stahlarbeiter (23). Im Zuge der letzten Krise setzte sich die gestiegene internationale Konkurrenz auf dem Stahlsektor auch bei den technologisch hinterherhinkenden US-Unternehmen durch (24); auf dem Rücken der Arbeiter natürlich: 1977 wurden in der Stahlindustrie gegen 60 000 Arbeitsplätze vernichtet (25). Die Tarifverhandlungen im gleichen Jahr liefen denn auch unter der Parole einer lebenslangen Arbeitsplatzgarantie. Herauskam lediglich die Berentungsmöglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit. Eine Massenentlassungsklausel wurde von den Unternehmern erst ab 1.1.1978 als gültig angesehen und entfiel damit z.B. für die über 10 000 von Youngstown Sheet and Tube und von Bethlehem Steel entlassenen Arbeiter.

Angesichts dieser niederschmetternden Resultate gewerkschaftlicher Rationalisierungsschutzpolitik steht die USW in der Tat „am Scheideweg“. Die Gewerkschaftsführung macht sich unisono mit den Unternehmern für Importbeschränkungen und die Aussetzung von Umweltschutzbestimmungen stark. Andererseits gelang es bei den gewerkschaftlichen Vorstandswahlen 1977 der oppositionellen Liste unter Sadlowski, der für die Abschaffung des ENA-Knebels und Zurückgewinnung der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit und Militanz auftrat, 43 % der Stimmen auf sich zu vereinen. Trotz der Niederlage will sich die Bewegung weiter in Betrieben und lokalen Gewerkschaftsstellen für ihre Ziele einsetzen.

Mitbestimmung?

Neue Wege gewerkschaftlicher Rationalisierungsschutzpolitik sind bisher nicht erkennbar. Auffällig ist das Fehlen einer ernstzunehmenden Diskussion um Mitbestimmungsmodelle. In den Programmen der Gewerkschaften taucht das Thema Mitbestimmung kaum auf. Auch von Seiten

23 Vgl. Charles Spencer, a.a.O., S. 224 f. Übrigens gibt es seit Oktober 1976 eine neue OSHA-Regel für die maximal zulässige Luftverschmutzung am Koksöfen. In Anbetracht der besonderen ökonomischen Schwierigkeiten der Stahlindustrie müssen die Koksöfen allerdings erst im Januar 1980 den neuen Standards entsprechen (!).

24 Vgl. Der Spiegel (36), 29.8.1977, S. 114

25 Frankfurter Rundschau, 8.12.1977, S. 7

der Gewerkschaftsbasis gibt es keine wirkungsvollen Vorstöße und Forderungen in dieser Richtung.

Ausschlaggebend für die geringen Erfolge des Kampfs gegen Rationalisierung sind vor allem zwei Gründe : zum einen bleiben die Arbeitskämpfe trotz aller Militanz punktuell und zersplittert, weitergehende Forderungen nach stärkerer Kontrolle über den Arbeitsplatz fallen bei Tarifverhandlungen regelmäßig heraus. Daher das Aufflackern wilder Streiks selbst unmittelbar nach Unterzeichnung neuer Tarifverträge, in dem sich auch ein Element militanter Hilflosigkeit zeigt. Zum anderen ist die AFL-CIO-Zentrale mit ihrem strikt lobbyistischen Selbstverständnis von den Arbeitsbedingungen und konkreten Arbeitsplatzforderungen zu abgehoben. Für die Gewerkschaftsspitzen erschöpft sich ein Tarifvertrag in rein quantitativem Zuwachs von Lohn und ergänzenden Sozialleistungen („fringe benefits“), die Organisation der Produktion bleibt alleinige Sache des Managements, weitergehende Gewerkschaftspolitik deckt sich für diese Lobbyisten mit Stellungnahmen zu Währungsfragen und Handelspolitik. Statt auf effektiven Rationalisierungsschutz zu drängen, hieß es beim 12. Kongreß der AFL-CIO 1977 bezeichnend: „Eine der Hauptursachen für Arbeitslosigkeit und unausgenutzte Kapazitäten bleibt die (zu liberale) Einfuhrpolitik, welche der Arbeitsplatzvernichtung und der Schädigung einer immer größeren Anzahl amerikanischer Industrien und Gemeinwesen Tür und Tor öffnet.“ (26)

26 *Handelsblatt*, 14.12.1977

R. Krusche, D. Pfeiffer
Betriebliche Gewerkschaftsorgane und Interessenvertretung
Zur Betriebsräte- und Vertrauensleutepolitik der IGM
158 Seiten DM 12,00

Werner Jung, Ulrich Laube
Die alleingelassenen Belegschaften
Betriebsvereinbarungen und gewerkschaftliche Tarifpolitik
168 Seiten DM 13,80

Verlag
Die Arbeitswelt
Körtestraße 10, 1000 Berlin 61
Gesamtkatalog anfordern!