

RÄNKESCHMIEDE

Texte zur
internationalen ArbeiterInnenbewegung

Erklärung der Canadian Auto Workers (CAW) zur Schlanken Produktion

TIE – Internationales Bildungswerk e.V.

No. 4

Februar 1999
2. Jahrgang
Offenbach

Herausgeber:

tie – Internationales Bildungswerk e.V.

Heidestraße 131

60385 Frankfurt

Telefon (069) 97 76 06 66

Fax (069) 97 76 06 69

E-Mail info@tie-germany.org

Internet www.tie-germany.org

2. Auflage, Juni 2007

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge

Vorwort des Herausgebers

Die Gründung der Gewerkschaft der Canadian Auto Workers (CAW) erfolgte auf dem Gewerkschaftstag der United Auto Workers (UAW) im September 1985. Mit diesem Schritt vollzog die CAW – bis dahin kanadische Sektion der UAW – einen Bruch, der sich bereits in den vorangegangenen Auseinandersetzungen angedeutet hatte. Immer wieder war es dabei um die Frage gegangen, wie weit die Gewerkschaft sich auf die Forderungen der Unternehmer einlassen und wieviel sie von ihren eigenen Positionen aufgeben könne, kurz: um die von der UAW unter dem Druck einer 1979 ausgerufenen nationalen „konzertierten Aktion“ (das sogenannte Chrysler Bail Out) betriebene Konzessionspolitik, in deren Folge u.a. die Streichung von Urlaubstagen, die Abschaffung von Senioritätsrechten und betriebsübergreifenden Tarifverträgen sowie Lohnsenkungen hingenommen werden sollten.

So hatte sich die kanadische Sektion der UAW – im Unterschied zum US-amerikanischen Flügel – bereits 1982 geweigert, noch laufende Tarifverträge gemeinsam mit den Unternehmern zu kündigen, um für die Beschäftigten nachteilige, von den Unternehmen aber geforderte Anpassungen vorzunehmen. In einem 5-wöchigen Streik erkämpfte die UAW-Kanada gegen die Politik der Gewerkschaftsführung eine Lohnerhöhung von 1,15 \$ für Chrysler-Angestellte – mit der Folge, daß auch den US-Arbeiterinnen nachträglich ein Lohnanstieg von 0,75 \$ zustanden wurde.

1984 verhinderte die UAW-Kanada die Zahlung einmaliger Pauschalsummen (lump sums) zugunsten eines jährlichen Lohnanstiegs.

1985 wurde in den nunmehr selbständig geführten Verhandlungen eine Angleichung der Löhne bei Chrysler an die von Ford- und GM-Kol-

legInnen in Canada erreicht. Mit dem Abschluß eines zweijährigen Tarifvertrags war darüber hinaus die Möglichkeit geschaffen, gemeinsam mit den Ford- und GM-Beschäftigten 1987 Tarifverhandlungen führen zu können.

Diese Strategie begründete sich aus der Ablehnung einer Tendenz, in der die Gewerkschaften sich zu rein betrieblichen Interessenvertretungen degradierten, wie dies in Folge des „Saturn-Projektes“ (Springhill/Tennessee) eingetreten war. Kritisiert wurde hier nicht nur die Tatsache, daß der Abschluß nur 80 Prozent des GM-Lohns und zwar für Beschäftigte, die noch gar nicht eingestellt waren, vorsah, sondern auch die Instrumentalisierung der betrieblichen Gewerkschaftsgremien zu gemeinschaftlichen „Problemlösungsgruppen“. Die Konzessionspolitik im Saturn-Werk wurde mit der Intention geführt, die Kleinwagenproduktion in den USA gegenüber Japan zu sichern.

Auch wenn die CAW die UAW in ihren undemokratischen Gewerkschaftsstrukturen in vieler Hinsicht beerbt hat – so werden die Vorstände nach wie vor von Delegierten und nicht von den Mitgliedern direkt gewählt – wurden einige Neuerungen eingeführt, beispielsweise die Wahl sogenannter Räte (councils) mit ca. 350 Basiskolleginnen, die aus den jeweiligen „Locals“ gewählt werden und sich vier mal im Jahr treffen.

Obwohl die CAW nominell aufgrund ihrer Mitgliederzahlen nur die viertgrößte Gewerkschaft Kanadas ist, wurde sie mit dieser Politik zur einflußreichsten. Im folgenden dokumentieren wir die deutsche Übersetzung eines Positionspapiers der CAW von 1989, in der die Politik gegenüber der Schlanken Produktion und ihren Konsequenzen begründet wird.

Einleitung

Diese Erklärung zur Reorganisation der Arbeit entstand durch eine breite Rücksprache mit den örtlichen Verwaltungsstellen (union local)¹ der CAW und den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten am Arbeitsplatz. In ihr wurde dem Streß und der Unsicherheit, die viele Beschäftigte aufgrund der derzeitig stattfindenden, massiven Veränderungen der Arbeitsorganisation empfinden, Ausdruck verliehen. Diese 'innovativen' Programme, die durch die Geschäftsleitungen vorangetrieben werden, firmieren unter Namen wie Team Konzept, Partnerschaft, Qualitätszirkel oder Kaizen.

Die Erklärung versucht eine Antwort aus Sicht der Lohnabhängigen zu umreißen. Es mag in der Tat das erste Mal sein, daß eine Gewerkschaft in Kanada oder Nordamerika dies unternimmt. Ich will kurz zusammenfassen, was die Erklärung ist und was sie nicht ist.

Die Erklärung stellt weder den Versuch dar, zu Arbeitsbeziehungen nach dem Faustrecht zurückzukehren, noch tritt sie für eine ständige Konfrontation mit oder Sprachlosigkeit gegenüber den Arbeitgebern ein. Die Beziehung der CAW zu einem Großteil der Arbeitgeber, mit denen wir Tarifverträge vereinbart haben, ist sehr gut. Manchmal haben wir sogar ähnliche Ziele. Aber es ist klar, daß die Rolle der Gewerkschaft darin besteht, die Ziele der Beschäftigten zu verfolgen, einschließlich eines demokratischer Arbeitsplatzes mit mehr Mitarbeiterbeteiligung und Kontrolle, besseren Löhnen, besseren Arbeitszeiten und Sozialleistungen. Vielfach stehen diese Ziele in Konflikt mit den Interessen der Unternehmer.

Die Erklärung unterstreicht auch unsere Bereitschaft, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen. Sie kollidiert in keinsten Weise mit Bemühungen von Lohnabhängigen, dieses Ziel zu erreichen. Sie erkennt ebenfalls an, daß neue Technologien, wenn sie sinnvoll angewandt werden, sowohl die Produktivität steigern, als auch die Lebensqualität am Arbeitsplatz und den Lebensstandard für Lohnabhängige allgemein verbessern können.

Wir werden jedoch auf keinen Fall Bemühungen der Arbeitgeber unterstützen, die Gruppenarbeit oder Qualitätszirkel dazu zu benutzen, Arbeit durch Stieß zu kontrollieren. Arbeitshetze einzuführen oder die Beschäftigten dazu zu ermutigen, sich gegenseitig zu disziplinieren. Wir akzeptieren auf keinen Fall die mögliche Schlußfolgerung, daß wir auf der selben Seite wie die Arbeitgeber stehen, während andere Beschäftigte im selben Unternehmen, in anderen Unternehmen oder in anderen Regionen gleichzeitig zu unsere Gegnern gemacht werden, die im Namen der Wettbewerbsfähigkeit bekämpft werden müssen. Lohnabhängige sollten sich nicht dahingehend irre führen lassen, zu glauben, daß uns die Arbeitgeber mit diesen sogenannten neuen Programmen eine wirkliche Partnerschaft anbieten. Wirkliche Partnerschaft bedeutet ein bestimmtes Maß an Gleichberechtigung. Keines der Beispiele dieser neuen Arbeitsorganisation, die von den Arbeitgebern vorangetrieben wurden, schloß die Beschäftigten oder deren Gewerkschaften in bedeutsamer Weise in den Entscheidungsprozeß mit ein.

1) Die US-amerikanischen und kanadischen Gewerkschaften sind auf der untersten Ebene als betriebliche Gewerkschaftseinheiten organisiert. Sind die Betriebe zu klein, so kann ein Local aber auch wie eine kleinere Verwaltungsstelle mehrere Betriebe zusammenfassen.

Viele derjenigen Unternehmer, die eine „Partnerschaft“ am Arbeitsplatz verkünden, sind außerhalb des Betriebs aktive Gegner jedweden entscheidenden gesetzlichen oder sozialen Wandels, von dem die Beschäftigten und deren Familien profitieren würden. Dies betrifft die vorgeschlagenen Gesetzesveränderungen zu Gesundheit und Arbeitsschutz, zur Lohngleichheit, zu indexgebundenen Renten, zu Erziehung und Weiterbildung und zur Unfallentschädigung. Zur selben Zeit unterstützen sie vielmehr Deregulierung und Privatisierung, Kürzungen der Arbeitslosenversicherung und der Sozialen Dienstleistungen.

Als Gewerkschaft werden wir weiterhin Lohnabhängige im Wissen repräsentieren, daß die Beschäftigten in der Regel im selben Team sind,

mit ähnlichen Verhältnissen am Arbeitsplatz zu tun haben und ähnliche soziale Ziele verfolgen.

Im gegnerischen Team, welches diese Ziele bekämpft, sind die Arbeitgeber, entweder als Individuen oder in Form von Arbeitgeberverbänden. (...)

Diese, aus unserer Sicht wichtige Erklärung soll die Basis für eine breitere Diskussion und für einen Aufklärungsprozeß bezüglich der Veränderungen der Arbeitsorganisation bilden.

In Solidarität

Roger White

Vorsitzender der CAW-Canada

Erklärung der CAW zur Reorganisation der Arbeit

Einführung

„Die wirkliche Bedrohung durch das Team-Konzept besteht in der Vorstellung, daß die Spielregeln des Unternehmens vor allem anderen am wichtigsten sind. Sie stehen über Deinen bisherigen Loyalitäten, über Deinem Sinn für Gerechtigkeit. Und sie wollen Dich glauben machen, daß die Entscheidungen, die gemäß den Interessen des Unternehmens gefällt wurden, notwendig sind, nicht hinterfragt werden sollen und daß es nichts gibt, was Du daran ändern könntest.

Sie wollen die Gewerkschaft dazu bringen, sich selbst in diesen Pakt einzubringen, weil wir die einzige organisierte Kraft und das einzige Beispiel für Demokratie am Arbeitsplatz sind.“

(Ken Ouellette, Local 1535)

Die Arbeitsbedingungen unterliegen dem Wandel. Wir waren und werden niemals gegen positive Veränderungen am Arbeitsplatz sein. Wir sind bereit, unsere Erfahrung, unser Wissen und unsere Fähigkeiten dazu zu benutzen, qualitativ hochwertige Güter und Dienstleistungen an durchdachten, mit gutem Werkzeug ausgestatteten Arbeitsplätzen zu produzieren. Wir wollen allerdings sicherstellen, daß diese Produktion unsere Rechte und Ansprüche nicht ignoriert.

Die Initiative für die Veränderungen der jüngeren Zeit kommt aber von einem aggressiven und entschlossenen Management mit einem ganz eigenen Programm. Die Arbeitgeber schlagen eine Vielzahl von Programmen mit unterschiedlichen Namen wie Team-Konzept, Mitarbeiterbeteiligung, Verbesserung des Arbeitslebens, Quality Network, Total Quality Control, sozio-

technische Systeme etc. vor. Aber wie auch immer der Name sein mag, das Argument, die Programme zu verkaufen, ist gleichzeitig Zuckerbrot und Peitsche: die Drohung mit der Konkurrenzfähigkeit und das Versprechen einer neuen Form der „Partnerschaft“ zwischen Beschäftigten und Geschäftsleitung.

Eine „Partnerschaft“, die nur scheinbar zu mehr Arbeiterkontrolle, zu mehr Sicherheit und zu einer attraktiveren Arbeit führt.

Als Gewerkschaft müssen wir unter die Oberfläche dieser „Partnerschaft“ sehen und uns fragen, was sie tatsächlich bedeutet und was ihre Konsequenzen sein werden. Lohnabhängige gehören zu unserer Gewerkschaft und bezahlen Mitgliedsbeiträge, weil sie ihren Lebensstandard durch kollektive Verträge und ihre Arbeitsbedingungen durch eine starke Gewerkschaftsvertretung, die sie bei Beschwerden vertritt und sich für Arbeitssicherheit und Gesundheit, für Menschenrechte und für eine gerechte Behandlung am Arbeitsplatz einsetzt, verbessern wollen,

Falsche Versprechen

Diese Form der „Partnerschaft“ und deren Versprechen sind falsch. Trotz allem Gerede über Gemeinsamkeit (jointness) und Arbeiterkontrolle (worker control), werden die Arbeitgeber sicherlich keine wirkliche Gleichberechtigung mit ihren Beschäftigten auf die Tagesordnung setzen. Die Arbeitgeber werden weiterhin sehr auf die Einhaltung der Klausel der „Managementrechte“² bestehen, und einseitig darüber entscheiden, wann modernisiert, wieviel investiert und was produziert wird, mit welcher Art

von Technologie und so weiter. Die Wahrheit besteht darin, daß es bei dem Programm der Arbeitgeber nicht um die Preisgabe ihrer Macht, sondern um raffiniere Methoden ihrer Ausdehnung geht.

Ebenso wird auch die Akzeptanz dieses Programms keine Arbeitsplätze garantieren. Vielmehr ist der zentrale Bestandteil dieses Programms, die Beschäftigten in Unsicherheit über ihre Arbeitsplätze zu belassen und sie damit zu schwächen. Unsere Arbeitsplätze werden weiterhin von Zinssätzen und Wechselkursen, von Regierungspolitiken und internationalen Entwicklungen, von der Macht der Arbeitgeber, Arbeitsplätze im Namen der Profitmaximierung zu exportieren, abhängen, sowie von unserer eigenen Fähigkeit, mit anderen gemeinsam für einen sozialen Wandel zu mobilisieren.

Schließlich dreht es sich bei diesen Programmen auch nicht um die lebenswertere Gestaltung des Arbeitsplatzes für die Beschäftigten. Entgegen der Rhetorik besteht das wirkliche Ziel dieser Programme darin, den Widerstand der Beschäftigten hinsichtlich der Veränderungen, die das Management einführen will, zu brechen. Dies schließt auch den Versuch ein. Beschäftigte dazu zu bewegen, freiwillig von ihren eigenen Bedürfnissen am Arbeitsplatz abzusehen und sich mit den Bedürfnissen, die die Geschäftsleitung definiert hat, zu identifizieren – ein Prozeß, der vorherige Errungenschaften am Arbeitsplatz untergraben wird.

Jeder, der irgendeinen Zweifel über diese Punkte hat, hat lediglich die Positionen der Arbeitgeber zu berücksichtigen, die sie gegenüber einer breiten Palette politischer Themen einnehmen: Wer ebnete den Weg für den Freihandel und Deregulierungen, damit sie freier sind, ohne jegliche soziale „Einmischung“ zu tun, was ihnen gefällt? Wer versucht, die Rechte und Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheit einzuschränken? Wer droht angesichts jeglicher Bemühungen, öffentliche Rechtfertigungen für Betriebs-schließungen größeren Ausmaßes zu verlangen, mit Chaos? Und was sagen die Advokaten der Partnerschaft zum Streikbruch, über professionelle Streikbrecher, über den Widerstand gegenüber gewerkschaftlichen Organisationsversuchen und – wenn wir ihre Betriebe gewerkschaftlich organisiert haben – über die Ausweitung der Gewerkschaften in ihren Betrieben?

Die neue Managementpolitik ist ein ausgeklügelter Vorstoß, den ideologischen Druck auf die Beschäftigten mit neuen Strukturen am Arbeitsplatz zu kombinieren, der sowohl die Art und Weise, wie die Beschäftigten denken, als auch die Art und Weise, wie Gewerkschaften darauf antworten, dramatisch verändert. Präziser besteht das Ziel darin, die Solidarität unter den Lohnabhängigen durch eine totale Identifikation mit den Zielen des Unternehmens zu ersetzen.

2) Nach heftigen Kämpfen mit den Arbeitgebern in der Nachkriegszeit erlitten sowohl die UAW, als auch die meisten CIO-Gewerkschaften Niederlagen in ihren Bemühungen, Investitions-, Standort- oder Preisentscheidungen direkt zu beeinflussen. In den ersten Absätzen der meisten Tarifverträge wurden vielmehr sogenannte „Management-Rechte“ eingeführt, die explizit Entscheidungen über Einstellungen, Entlassungen und Investitionen ausschließlich dem Management vorbehalten. Das Recht auf Mitsprache der Gewerkschaften oder gar Belegschaften wurde damit verweigert Anmerkung des Übersetzers.

Konkurrenzfähigkeit

„Was bringt das Team Konzept den Beschäftigten? Es wird die gewerkschaftliche Führung (union leadership) auslöschen. Beschäftigte werden gegeneinander auftreten, Team gegen Team, ein Bereich gegen den anderen – sind das Gewerkschafter?“

Munir Khalid, Local 1967

Im Zentrum der Managementstrategie steht die Ideologie der „Wettbewerbsfähigkeit“. Schon ohne den Rest des Paketes haben wir verloren, wenn die „Wettbewerbsfähigkeit“ als Ausgangspunkt akzeptiert wird. In Diskussionen oder Verhandlungen, die auf der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit beruhen, wird es letzten Endes immer wieder darauf hinauslaufen: „was ist gut für das Unternehmen?“, Es ist deshalb notwendig, daß wir das Argument der Wettbewerbsfähigkeit als das unsere Aktionen leitende Kriterium ablehnen.

Das Argument der Konkurrenzfähigkeit abzulehnen heißt nicht das gleiche, wie die Bedeutung von Qualität und Produktivität abzulehnen. Wir begreifen den Wert von Qualitätsprodukten für andere Beschäftigte, Konsumenten und uns selbst Vor 40 Jahren forderten die Autoarbeiter bereits ein qualitativ verbessertes Auto: ein Auto, das sicherer war, weniger Benzin verbrauchte und umweltfreundlicher war. Die Unternehmen antworteten darauf, daß diese Forderungen Vorhaben darstellen würden, mit denen kein Geld zu verdienen sei und daß Entscheidungen über das Produkt Management- und nicht Gewerkschaftsaufgaben seien. Seitdem haben wir viele Kämpfe mit den Unternehmern über Qualität geführt: wir argumentierten für mehr Beschäftigte und eine angemessene Arbeitsgeschwindigkeit, um die Qualität zu verbessern, während die Vorarbeiter und Vorgesetzten unter dem Druck der Massenproduktion stehend dies verweigerten, um einen größeren Ausstoß zu erzielen. Wo die Arbeitgeber allerdings mit einem spezifischen Qualitätsproblem auf uns zuka-

men, haben wir bei der Suche nach einer Lösung mitgeholfen.

Wir begreifen auch, daß eine verbesserte Produktivität- wenn sie tatsächlich Produktivität und nicht Arbeitshetze bedeutet und wenn sie auch den Beschäftigten zu Gute kommt – einen wesentlichen Bestandteil eines wachsenden Lebensstandards darstellt. Wir haben auch neue Technologien nicht zurückgewiesen, sondern darauf insistiert, vorher davon in Kenntnis gesetzt zu werden, einen größeren Einfluß im Prozeß des technologischen Wandels nehmen zu können, eine angemessene Weiterbildung und einen Anteil am größeren Output pro Beschäftigten zu erhalten. Tatsache ist, daß sich kanadische Beschäftigte in keinster Weise defensiv verhalten müssen bezüglich der Frage ihres gegenwärtigen oder vergangenen Beitrags zu Qualität und Produktivität.

Konkurrenzfähigkeit aber bedeutet etwas ganz anderes: Beschäftigte können qualitativ hochwertige Produkte herstellen, sie können sehr produktiv sein und mögen sich sogar bezüglich ihrer Lohnforderungen einschränken – ihre Konkurrenzfähigkeit kann sich deshalb dennoch verringern. Der Grund besteht darin, daß „Konkurrenzfähigkeit“ ein relatives Konzept darstellt: egal wie gut wir arbeiten, wenn es andere noch billiger machen, oder wenn der kanadische Dollar künstlich höher bewertet ist (bspw. wegen der hohen Zinsraten), dann werden kanadische Beschäftigte immer weniger konkurrenzfähig sein, was auch immer wir tun mögen.

Das Argument der „Konkurrenzfähigkeit“ zu akzeptieren bedeutet, uns auf eine Treitmühle einzulassen, auf ein Rennen, das wir nicht gewinnen können. Es bedeutet den Versuch, Beschäftigte in anderen kanadischen Betrieben und in anderen entwickelten Ländern zu untergraben. Es zwingt uns dazu, mit Ländern zu konkurrieren, deren Lebensstandards unter dem bleiben, wo wir bereits vor Jahrzehnten waren. Und es führt zu Vergleichen mit politischen Re-

gimen, die den Lebensstandard niedrig halten, indem sie wesentliche Menschen- und Gewerkschaftsrechte negieren. Es bedeutet Konzessionen heute und noch mehr Konzessionen morgen, da andere Beschäftigte ebenfalls glauben, in die Abwärtsspirale eintreten zu müssen. Anders als Qualität und Produktivität fügt die Logik der Konkurrenzfähigkeit eine Dimension hinzu, die alle unsere Errungenschaften bedroht

Zur Klärung des Gegenstandes

„Wo ich herkomme, bedeutet Teamarbeit so etwas wie zusammen Baseball zu spielen ohne Stars. Aber was sie sowohl hier in unserem Büro, als auch an anderen Arbeitsplätzen, von denen wir gehört haben, versuchen, ist nicht Teamarbeit, sondern Konkurrenz“.

Jo-Ann Johnson, Local 1498

Das Problem, dem wir begegnen müssen, ist nicht die Frage, ob es Gruppen oder Teams geben soll oder nicht – es gibt nichts, was daran, daß Beschäftigte zusammen arbeiten, an sich schlecht wäre. Es mögen sogar Vorteile daraus entstehen. Ebenso geht es nicht einfach um die Frage der Mehrfachqualifizierung oder darum, ob es Job-Rotation geben soll oder nicht, oder um die genaue Anzahl von Job-Klassifizierungen. Jedes dieser Elemente kann für sich genommen relativ harmlos sein (wir wollen sie vielleicht sogar nach unseren Wünschen gestalten), oder aber Teil eines gefährlichen Prozesses, der zu Konzessionen führt. Das Problem ist der Kontext dieser Veränderungen und genau diesen Kontext – was macht das Management darüber hinaus, wie werden Arbeitsgruppen strukturiert, wie werden die Mehrfachqualifizierungen, Rotationsmöglichkeiten oder die geringeren Klassifizierungen benutzt – müssen wir ständig analysieren und uns davor schützen.

Ebensowenig geht es um die Frage, ob es einen Wandel am Arbeitsplatz gibt oder nicht. Wir ha-

ben uns immer darum bemüht, einige der Managementrechte zu beschneiden und haben unsere eigenen Forderungen, die wir auf den Tisch legen. Wir wollen Einfluß nehmen auf die Entwicklung einer sicheren, gesundheitsfördernden und attraktiven Arbeitsumgebung, auf die Entwicklung besserer Arbeitsplätze, auf die Einführung von neuen Technologien, auf die Inhalte und die Zugangsmöglichkeiten der Weiterbildung, die die Beschäftigten erhalten, und auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, bei denen die sonst geltenden Bürgerrechte nicht vor den Werkstoren enden.

Zu was wir nein sagen, sind Konzessionen und Strukturen, die die gewerkschaftliche Solidarität untergraben.

Die Antwort der CAW

„Der neue Manager, den sie von Toyota eingestellt haben, ging durch den Betrieb und redete mit den Kollegen, um ihr Vertrauen zu gewinnen. Er trug einen weißen Overall. Insgesamt investierte er 15 000 \$ in weiße Overalls, damit jeder in seinem Bereich wie er aussieht. Er versuchte, unsere Mitglieder dahingehend zu beeinflussen, ihre Identität (als Gewerkschafter, Anm. des Übersetzers) zu verlieren. Wir sagten ihm, wo er seine Overalls hinstecken könnte, aber das Entscheidende ist, die Unterstützung der Mitglieder zu gewinnen.“

Bob Such, Local 1520

Die Schwierigkeit für uns besteht darin, daß diese Dinge nicht immer schwarz und weiß sind. Einige der Forderungen der Arbeitgeber abzulehnen kann bedeuten, daß sie lediglich in subtilerer Form zurückkehren. Unsere Taktik muß auch berücksichtigen, daß einige der Vorschläge der Arbeitgeber (isoliert betrachtet) den Beschäftigten sogar attraktiv erscheinen mögen. Ebenso werden die Arbeitgeber weiterhin ver-

suchen, ihre Macht dazu zu benutzen, bestimmte Veränderungen einfach ohne uns durchzusetzen. Wir werden solchen Dingen ständig begegnen. Die Herausforderung ist die: wie bereiten wir unsere Mitglieder und Vertrauensleute darauf vor und wie unterstützen wir sie bei Verhandlungen und Auseinandersetzungen um solche Angelegenheiten?

Zunächst: der Kampf gegen die Strategien der Arbeitgeber am Arbeitsplatz existiert nicht isoliert von dem weiteren Kampf gegen deren Strategien in unserer Gesellschaft. Wenn wir bspw. gegen eine rückläufige Besteuerung (...) mobilisieren, erinnern wir unsere Mitglieder, daß ihr „Team“ nicht das der Arbeitgeber ist und daß der „Gegner“ nicht andere Lohnabhängige, sondern diejenigen sind, die auf der anderen Seite unserer Forderungen stehen. Auch bei anderen Tariffragen wie die Ablehnung der Gewinnbeteiligung, die Forderung nach indexgebundenen Renten oder nach kürzerer Arbeitszeit betonen wir immer wieder, daß die Bedürfnisse der Lohnabhängigen sich sehr von denen der Arbeitgeber unterscheiden,

Zweitens müssen wir ehrlich einige unserer internen Probleme anerkennen. Auch wenn man es nicht verallgemeinern kann, gibt es Beispiele, wo die Arbeitgeber einen Nutzen daraus ziehen, daß sich Gewerkschafter einfach frei nehmen – natürlich bezahlt –, während sie am Arbeitsplatz sein sollten, um ihre Kollegen zu vertreten; oder daraus, daß Gewerkschaftsvertreter nicht wirklich mit den Mitgliedern kommunizieren. Probleme entstehen auch durch die Schaffung neuer Vollzeitfunktionäre, die, nicht gewählt, in gemeinsamen Gremien von Gewerkschaften und Arbeitgebern Unternehmensfunktionen ausüben. Das alles sind Phänomene, die immer existieren, aber verknüpft mit (und benutzt von) den neuen Management-Strategien sind sie besonders schwerwiegend.

Um unsere Mitglieder und Funktionäre darauf vorzubereiten, die Managementstrategien zu verstehen, führen wir Bildungskurse (...) auf lo-

kaler Ebene im ganzen Land durch. In diesen Bildungsveranstaltungen wird über Themen wie die „Konkurrenzfähigkeit“, die Analyse der Managementstrategien und die Gefahren für die Lohnabhängigen diskutiert. Wir werden auch weiterverfolgen, was mit den Management-Programmen geschieht, wie sie sich entwickeln und werden dies in den verschiedenen Verwaltungsstellen verbreiten. Darüber hinaus entwickeln wir neue Materialien und weitergehende Strategien.

Unsere Gewerkschaft muß sicherstellen, daß die Beschäftigten wissen, daß „Partnerschaft“ oder „Kooperation“ nicht die Errettung unserer Probleme darstellt. Das heißt nicht, daß wir sozusagen wieder das Gesetz des Urwaldes auf unsere Arbeitsplätze anwenden möchten. Vielmehr bedeutet es, daß unsere Mitglieder wissen, was die Rolle der Gewerkschaft ist, daß der Unterschied zwischen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und dem Management deutlich ist, daß wir auf eine intelligente Form der Arbeitsbeziehung zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern hinarbeiten, in der es möglich ist, die Probleme der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu thematisieren und schließlich, daß wir unsere Organisation für zukünftige Auseinandersetzungen im Betrieb und in der Gesellschaft stärken.

„In einer kürzlich stattgefundenen Verhandlungsrunde haben wir uns gegen Angebote des Team-Konzeptes gewehrt. Wir haben ihnen gesagt, daß wir Arbeiter sind, die einen Stundenlohn und gute betriebliche Sozialleistungen erhalten. Ich will Einflußmöglichkeiten auf meine Arbeitsbedingungen haben, aber ich will auf keinen Fall ihr Partner sein.“

Jerry Gilligan, Local 676

CAW-Richtlinien

In den späten 70er Jahren lief in einem unserer Betriebe ein Programm zur „Verbesserung des Arbeitslebens“. Es funktionierte nicht. Das Unternehmen benutzte es dazu, die Gewerkschaft zu untergraben. Wir bemühten uns in den Verhandlungen von 1979, einige Schutzmaßnahmen dagegen einzurichten, was der Arbeitgeber uns verweigerte. Daraufhin verwarfen wir das Programm ganz und hatten seitdem nichts mehr da' mit zu tun.

Bill Van Gaal, Local 707

Die Arbeitsbedingungen befinden sich im Wandel, aber der Ausgang der Veränderungen ist nicht vorherbestimmt. Vieles ist neu am Arbeitsplatz, doch gleichgeblieben ist, daß die Unternehmer ihre Interessen haben und wir unsere. Die Arbeitgeber haben ihre Strategien – verpackt im Team Konzept – als Mitarbeiterbeteiligung und Reform des Arbeitsplatzes formuliert. Dieses Thema industrieller Demokratie ist für uns nicht neu. Unsere Gewerkschaft wurde als Antwort auf Forderungen nach einem demokratischeren Arbeitsplatz gegründet und gründet sich auch zukünftig darauf. Das Hindernis für mehr Demokratie am Arbeitsplatz bleiben aber weiterhin die Unternehmer, Ihre Vorstellung, durch weniger mehr zu erzielen, ordnet die Rechte der Beschäftigten und die Frage der Arbeitsbedingungen unter das alleinige Ziel der Kostenreduzierung, der Reduzierung der Beschäftigten und des Wegfalls jeglicher freien Zeit.

Wir lehnen Bemühungen der Arbeitgeber ab, egal wie sie heißen mögen, die die Rechte der Arbeitnehmer gefährden, die Arbeitsbedingungen verschlechtern und die Unabhängigkeit der Gewerkschaft untergraben.

1. Wir lehnen den Einsatz „Japanischer Produktionsmethoden“ ab, die Arbeitsstandards und standardisierte Arbeitsvorgaben etablieren, mit denen die Autonomie der Beschäftigten und de-

ren Entscheidungsbefugnisse am Arbeitsplatz eingeschränkt werden.

2. Wir lehnen den Einsatz von Techniken wie „Katzen“ (Druck nach kontinuierlicher „Verbesserung“) ab, deren Resultat die Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit, Arbeitsintensivierung und stressigere Arbeitsplätze sind.

3. Wir wehren uns gegen Veränderungen am Arbeitsplatz, die die Mobilität einschränken, die Umsetzungsrechte schwächen und das Senioritätsprinzip zerstören.

4. Wir lehnen die Einführung von alternativen Arbeitsplatzstrukturen und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ab, die vorgeben, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, aber gleichzeitig die Gewerkschaft umgehen.

5. Wir lehnen Maßnahmen ab, die das Entgelt von Löhnen auf Prämien umstellen und die Vergütungen für Produktivitätssteigerungen individualisieren.

6. Wir sind gegen den Prozeß der Einsetzung von Gewerkschaftern oder der Schaffung gemeinsamen Gremien für neue Arbeitsplätze, um Unternehmensfunktionen auszuüben,

7. Wir wehren uns gegen Initiativen, die die Solidarität unter den Beschäftigten untergraben, und gegen Strukturen, die die Übereinstimmung zu den von den Unternehmen bestimmten Zielen verlangen und welche die Lohnabhängigen betriebsintern, national und international in konkurrierende Gruppen dividieren.

8. Wir wehren uns gegen den Einsatz von Gruppendruck, der durch Unternehmens-Kampagnen erzeugt wird, um das Verhalten von Beschäftigten zu disziplinieren und zu regulieren.

9. Wir lehnen Formen der Arbeitsplatzveränderungen ab, die die Arbeitsplatzsicherheit durch Fremdvergabe oder durch Auslagerung an Betriebe außerhalb des Tarifbereichs gefährden.

10. Wir wehren uns gegen Bemühungen, die Arbeitsplätze so schlank zu gestalten, daß kein Platz mehr für Beschäftigte mit arbeitsplatzbezogenen, altersbedingten oder anderen Beeinträchtigungen übrig bleibt.

11. Wir bekämpfen alle Bemühungen, Beschäftigte bei der systematischen Vernichtung von Arbeitsplätzen oder bei der Disziplinierung von Kollegen miteinzubeziehen und dafür zu belohnen.

Wir unterstützen dagegen Bemühungen, die die Beschäftigten daran beteiligen und ermächtigen, die Würde der Beschäftigten zu stärken. Qualitätsprodukte mit Stolz herzustellen, Arbeit lohnenswerter und Arbeitsplätze demokratischer zu gestalten. Aber diese Ziele werden durch unser eigenes Programm zu Veränderungen und durch unsere eigenen Forderungen in folgenden Bereichen erzielt:

- Aus- und Weiterbildung
- Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Mitspracherechte bei der Einführung neuer Technologien
- Stärkung von Mobilitätsrechten

- Verbesserung von Arbeitsplätzen
- Förderung von Programmen gegen die Diskriminierung von Frauen und Minderheitsgruppen
- Verbesserung der Arbeitsplatzumgebung
- Stärkung der Gewerkschaft

Unsere Gewerkschaft wurde als Antwort auf Forderungen nach einem demokratischeren Arbeitsplatz gegründet und wird dies auch zukünftig verfolgen.

„Man muß versuchen, sofort der Sache Herr werden, sonst bis Du wie in einer Kiste darin gefangen. In Wirklichkeit ist das Unternehmen nämlich in keinster Weise anders als vor 20 Jahren. Es ist nur viel geschickter geworden. Mit dem Programm zur „ Verbesserung des Arbeitslebens“ oder mit dem Team-Konzept formulieren sie es freundlicher, aber tatsächlich geht es darum, den Profit zu maximieren und die Arbeitskraft so billig als möglich zu halten.“

John Clout, Local 199

Übersetzung: Heiner Köhnen

Bisher in der Reihe Ränkeschmiede erschienene Broschüren:

No. 1	Kim Moody: » Rank-And-File Internationalism « The TIE-Experience	2 Euro
No. 2	Jens Huhn: » Zurück in die Zukunft « Anmerkungen zur Geschichte und gegenwärtigen Praxis der betrieblichen Linken	5 Euro
No. 3	Heiner Köhnen: » Für eine neue Gewerkschaftspolitik « Strategien der Canadian Auto Workers (CAW)	5 Euro
No. 4	» Erklärung der Canadian Auto Workers (CAW) zur Schlanken Produktion «	2 Euro
No. 5	Heiner Köhnen: » Neue UnternehmensUNkultur « Das Modellwerk GM-Saturn	5 Euro
No. 6	Heiner Köhnen: » Gewerkschaftliche Reform- bewegungen in den USA « New Directions innerhalb der United Auto Workers (UAW)	5 Euro
No. 7	» Krise des Kapitals – Krise der Gewerkschaft? « Elemente, Ansatzpunkte und Strategien für eine Anti-Konzessionspolitik auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene – Vorschläge aus der HBV	5 Euro
No. 8	Sam Gindin: » Ein neuer Beginn? Bemerkungen zur ArbeiterInnenbewegung am Ende des Jahrhunderts «	5 Euro
No. 9	» Grenzüberschreitungen «. Das Ende der Normalarbeit, prekäre Beschäftigung und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik	5 Euro
No. 10	AFP e.V. / Tie e.V. / express-Redaktion: » Last Exit ver.di? « Sonderband	5 Euro
No. 11	Marsha Niemeijer: » Die Ontario Days of Action «. Mythos oder Grundstein einer neuen politischen Strategie für die ArbeiterInnenbewegung?	2 Euro
No. 12	Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer: » Organising the Battlefield « Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas	5 Euro
No. 13	Sam Gindin & Leo Panitch: » Schätze und Schund «. Eine Rezension zu <i>Empire</i> von Michael Hardt und Antonio Negri	5 Euro
No. 14	McDonalds, Fnac, Virgin, EuroDisney, Arcade: » Das Solidaritätskollektiv: eine Erfahrung der etwas anderen Art «. Arbeitskämpfe und Organisationsversuche in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben und Sektoren	5 Euro
No. 15	Willi Hajek: » Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug? « Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung !	5 Euro
No. 16	Wolfgang Schaumberg: » Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision... « Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten Linken am Beispiel des Kampfes in Auto-Multis	5 Euro

Bestelladressen:

tie – Internationales Bildungswerk e.V.
Heidestraße 131, 60385 Frankfurt
Telefon (069) 97 76 06 66
Fax (069) 97 76 06 69
E-Mail info@tie-germany.org

AFP – express-Redaktion
Niddastraße 64, 60329 Frankfurt
Telefon (069) 67 99 84
E-Mail express-afp@online.de

(alle Preise zzgl. Porto und Versand)