



Über Einmalzahlungen hinausdenken

Über Tarifverhandlungen bei GM, Ford und Chrysler in den USA

In: *express*, [Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit](#), 12/2015

Die seit Juli laufenden Tarifverhandlungen der United Auto Workers für die rund 137000 Beschäftigten der drei großen Autokonzerne stehen diesmal ganz im Zeichen einer Revision jener Spaltungen der Belegschaften in ›Mehrklassengesellschaften‹, die die Autounternehmen im Zuge der Krise durchgesetzt hatten (»Rollback revidieren?«, *express*, Nr. 8/2015). Kann die UAW der Fragmentierung und Erosion von Kollektivregeln *durch* Tarifverträge mit Tarifverträgen begegnen? Und was bedeutet die Bindung der Löhne an die Gewinnsituation der Unternehmen für die Beschäftigten? Dazu ein kritischer Blick von Jane Slaughter*.

Liest man die Zusammenfassungen der UAW über die neuen Tarifabschlüsse bei den Großen Drei (GM, Ford, Chrysler; Anm. d. Red.), kann man sich schnell in einem Dickicht der Einmalzahlungen verlieren: 500 Dollar hier, 250 dort, 1000 Dollar als Qualitätsprämie, große Schecks über Profitbeteiligungen, Boni von 2000 bis 8500 Dollar, um die Ratifizierung sicherzustellen.

Die Prosa der länglichen Zusammenfassungen wird unterbrochen durch Grafiken, die zeigen, wie viel jeder Vertragsbestandteil in Dollar und Cent über vier Jahre bringt, sowohl für die »traditionell« Beschäftigten (erste Lohnlinie) wie für diejenigen auf »progressiver« Stufe (zweite Lohnlinie). Es läppert sich.

Was in diesem Wald der Abbildungen verloren geht, ist der zentrale Fakt, dass die gewerkschaftlichen Verhandlungsführer stillschweigend, aber vollständig auf Elemente verzichtet haben, die mal der Grund dafür waren, dass die UAW-Verträge den Neid aller anderen auf sich zogen: Renten. Inflationsausgleich. Überstundenbezahlung nach acht Stunden am Tag.

Die UAW hat diese erstmals 2007 aufgegeben, als die Gewerkschaft eine zweite Lohnlinie akzeptierte, mit der die Löhne nahezu halbiert wurden, und dann 2009 im Zusammenhang mit den schändlichen Pleiten der Autounternehmen.

»Es ist inzwischen ziemlich schwer zu behaupten, dass die ArbeiterInnen der Großen Drei von Detroit eine Elite oder eine besonders gehätschelte Gruppe seien«, stellt der Detrouer Journalist Tom Walsh fest. »In nur sieben Jahren haben die Produktionsarbeiter bei Chrysler, Ford oder General Motors die Hälfte der Lohnvorteile eingebüßt, die sie 2008 gegenüber anderen Industriebeschäftigten in den USA hatten.« Den Wirtschaftswissenschaftler Don Grimes zitierend schreibt Walsh: »Während Michigan beim Pro-Kopf-Einkommen unter den 50 Bundesstaaten 1950 den elften Platz belegte und bis 2000 auf den achtzehnten zurückfiel, fiel es auf den achtunddreißigsten im Jahr 2009.« Dieses Jahr fragen sich viele der 141000 ArbeiterInnen der Großen Drei: »Wenn wir für unsere Konzessionen jetzt nichts zurück bekommen, wann werden wir es je kriegen?«

Geld im Überfluss

Die Unternehmen könnten zahlen. In den sechs Jahren von Juli 2009 bis September 2015 hat Ford 48,36 Milliarden Dollar Profit gemacht. GMs Gewinn vor Steuern in Nordamerika betrug 8,3 Milliarden für die ersten neun Monate 2015. Chrysler hat allein im zweiten Quartal 1,4 Milliarden gemacht, eine Profitrate von 7,7 Prozent. Im gleichen Quartal lag GM bei 10 Prozent und Ford bei 11,1. Das Geld ist da, um die ArbeiterInnen für ihre gesundheitsgefährdende Arbeit in gesundheitsgefährdenden Schichten zu entschädigen.

Bei den niedrigen Benzinpreisen arbeiten die Fabriken mit voller Auslastung. Jede Unterbrechung der Produktion hätte die Unternehmen innerhalb weniger Tage einen Batzen Geld gekostet.

Das Ford-Werk in Kansas City stellt den beliebtesten LKW der USA her, den F-150, der für 30000 bis 60000 Dollar verkauft wird. UAW-Mitglied Tino Scalici sagt: »Wir sind eine preisgekrönte Fabrik. Unser Tempo an den Bändern geht durch die Decke. Wir sind Industriethleten in der Produktionshalle.« Er betont besonders, dass »die Ford Motor Company einen LKW für mehr verkaufen wird, als ein Bandarbeiter in einem Jahr verdient. Oder sie könnten zwei Arbeiter aus der zweiten Lohnlinie für dieses Geld kriegen.« Scalici sagt, die Stimmung im Werk, das eines der größten von Ford ist, sei »Nein, Scheiße, Nein. Ich wünsche Deinen Kindern die Pest – Nein!«

»Sie schauen darauf, wie viel Ford verdient, wie viel sie dem Vorstandsvorsitzenden zahlen. Wir haben getan, was wir tun mussten, um Ford aus den schwierigsten Zeiten rauszubringen, und jetzt werden wir so bezahlt, während das Unternehmen vor lauter Geld aus allen Nähten platzt!«

Kein Bedarf

UAW-Vorsitzender Dennis Williams lehnte es dennoch ab, den Einfluss der Gewerkschaft auszuspielen. Nicht nur dass die Gewerkschaft auf einen Streik verzichtete, es gab keine Buttons, die in der Fabrik getragen wurden, keine Protestversammlungen nach Schichtende, keine besondere Sorgfalt bei der Qualität, keine Flugblätter zu den Verhandlungen – nichts von den Hauptzutaten der Tarifikampagnen anderer Gewerkschaften, die von diesen routiniert genutzt werden, um dem Management die Forderungen der Mitglieder bekannt zu machen.

Stattdessen müssen die Mitglieder mitansehen, wie ihre Konzessionen aus den Zeiten, als die Branche strauchelte, jetzt als permanenter Status quo akzeptiert werden, während die Fabriken brummen.

Das zusätzliche Geld ist beträchtlich im Vergleich zu den Verträgen, unter denen die ArbeiterInnen zuletzt gearbeitet haben; zum Beispiel waren die Löhne der ersten Linie für zehn Jahre eingefroren. Aber die Versprechen des Abschlusses sind nicht so substantiell wie die Konzessionen. Gary Walkowicz, ein Vertrauensmann in Fords gigantischem Rouge-Komplex bei Detroit, schrieb in einem Flugblatt: »Wir werden nicht für all die Zugeständnisse entschädigt, die wir gemacht haben. Es bringt uns nicht mal auf den Lebensstandard zurück, den wir hatten, bevor die Konzessionspolitik begann.«

Ein Nein zahlt sich aus

Die ArbeiterInnen bei Chrysler stimmten im September zu fast zwei Dritteln mit Nein und schickten die Unterhändler zurück an den Verhandlungstisch, nachdem diese einen Abschluss präsentiert hatten, der am zweistufigen Lohnsystem festhielt. Beim zweiten Versuch kamen die Vertreter mit einer auf acht Jahre angelegten Angleichung an die »traditionelle« Bezahlung zurück. Die ArbeiterInnen stimmten mit 77 Prozent dafür, obwohl es den verbreiteten Vorbehalt gab, dass eine achtjährige Progressionsphase in einem Vier-Jahres-Vertrag leicht umgangen werden kann.

Dennoch waren sie zurecht stolz darauf, für die KollegInnen der zweiten Lohnlinie ein Licht am Ende des Tunnels durchgesetzt zu haben, während ihre Vorstandskollegen noch

nicht einmal danach gefragt hatten beim Unternehmen. Bei einem Treffen von lokalen Funktionären zur Vorstellung der ersten Vereinbarung hatte Williams sogar darauf bestanden, dass es »Bullshit« sei, das zweistufige Lohnsystem abzuschaffen.

Die Gewerkschaft verhandelte als nächstes bei GM, und die Facharbeiter, möglicherweise durch das kräftige Nein bei Chrysler ermutigt, lehnten den Abschluss mit fast 60 Prozent ebenfalls ab (die Montagearbeiter stimmten mit 58 Prozent dafür). Fach- und Montagearbeiterstimmen werden getrennt ausgezählt. Um einen Tarifvertrag zu ratifizieren, braucht die UAW von beiden Seiten ein Ja. Die Gewerkschaft hält jetzt Betriebsversammlungen ab, um herauszufinden, was die Anliegen der Facharbeiter sind. (Siehe Kasten)

Abstimmung bei Ford

Bei Ford hat gerade die Abstimmung über einen Abschluss begonnen, der von den drei Tarifverträgen die höchsten Anteilsprämien vorsieht: 8 500 Dollar. Ford hat sogar versprochen, 1500 Dollar aus der Gewinnbeteiligung des nächsten Jahres vorzeitig auszuzahlen, um sie so auf 10000 Dollar zu erhöhen. Walkowicz sagt, die Gewerkschaftsmitglieder hielten diesen unverhohlenen Bestechungsversuch tendenziell für eine Beleidigung ihrer Intelligenz (die ArbeiterInnen beklagen, dass anders als die Löhne alle Boni mit 42 Prozent besteuert werden).

Sorgen macht ihm auch der neue Sprachgebrauch zu Aushilfsbeschäftigten, der deren Einsatz drastisch erweitern könnte. Bei Chrysler werden sie nicht länger »Teilzeitaushilfen« genannt, und sie können künftig an jedem Wochentag statt nur am Montag und Freitag eingesetzt werden. Walkowicz prophezeit ein Anwachsen der Aushilfen auf 15 Prozent der Belegschaft im LKW-Werk Dearborn, das auch den F-150 baut.

Es ist nicht leicht mitzuzählen, aber die Abschlüsse scheinen mindestens sieben Lohnlinien für ArbeiterInnen in der Produktion festzuschreiben. Eine der unteren Linien ist für die Herstellung von Achsen und anderer Teile bei allen drei Unternehmen vorgesehen.

Einschlägige Facebook-Seiten zur Diskussion der Tarifverhandlungen sind voller Warnungen. Shelly Smith meint, dass sie aufgrund von Standortschließungen bereits in ihrer fünften Fabrik arbeitet. »Jetzt will Ford eine dritte Lohnlinie in Rawsonville, Sterling und Woodhaven, und manche von Euch finden das in Ordnung!?!«, schreibt sie. »Wie kommt Ihr darauf, dass Ford nicht den Rest der Nicht-Montage-Werke auf Stufe 3 setzt und bei den nächsten Verhandlungen Stufe 4 durchsetzt? Als nächstes knöpfen sie sich die Montage vor!«

»Bloß weil ich Achsen baue, verdiene ich nicht weniger Geld oder gewerkschaftliche Vertretung«, schreibt Scott Moore, der in Fords Sterling-Achsenfabrik arbeitet. »Das letzte Mal, als ich nachgesehen habe, brauchten Eure LKW noch Achsen. Gezeichnet, Euer Stufe 2- (und kommender Stufe 3-) UAW-Halbkollege.«

Übersetzung: Stefan Schoppengerd/Kirsten Huckenbeck

** Jane Slaughter arbeitet in der US-Zeitschrift Labor Notes mit, ist Herausgeberin des »Trouble Maker's Handbook 2« und war viele Jahre aktiv in der UAW*

Quelle: Labor Notes, Online-Ausgabe, 13. November 2015, online unter: <http://www.labornotes.org/2015/11/auto-workers-say-look-beyond-bonuses>

Welches Unternehmen sollte die Standards setzen?

UAW-Dissidenten sind Zyniker. Sie gehen davon aus, dass ihre Vorstände den Habitus der Billig-Abschlüsse so sehr verinnerlicht haben, dass sie zuerst mit Chrysler verhandeln, weil dies das schwächste der drei großen Autounternehmen ist. Tatsächlich fallen die Gewinnbeteiligungen bei Chrysler deutlich niedriger aus.

Bei Ford und GM ist es der Gewerkschaft gelungen, wenigstens die Krankenversicherung der Zweite-Klasse-Beschäftigten auf das Niveau der Beschäftigten in der ersten Lohnlinie zu heben – nicht so bei Chrysler.

Aber den ersten Abschluss bei Chrysler zu suchen, könnte auf den Widerstand der UAW-Führung treffen, die an schnellen Abschlüssen interessiert sind. 45 Prozent der Chrysler-Beschäftigten arbeiten in der zweiten Lohnlinie. Dies könnte einen größeren Block von Nein-Stimmen bedeuten, wenn die Verhandlungsführer dort keinen Erfolg mitbringen, während bei Ford rund 29 Prozent und bei GM 20 Prozent zu »Zweite-Klasse-Bedingungen« arbeiten.

Facharbeiter und das »Nein«

2011 hatten die Facharbeiter bei Chrysler mit Nein gestimmt, als es um den US-weiten Tarifvertrag ging – doch die UAW hatte ihn dennoch ratifiziert. Der geschäftsführende Vorstand hatte für sich beschlossen, dass die Beschäftigten deshalb mit Nein gestimmt hätten, weil ihnen die monetäre Komponente in dem Vertrag nicht gepasst hätte – statt der berufsgruppenspezifischen Komponenten wie etwa Zusammenfassung von Tätigkeiten und Abschaffung bestimmter Berufsgruppen.

Die Satzung der Gewerkschaft sieht eigentlich nicht vor, dass Beschäftigte bestimmte Gründe für ihre Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses angeben müssen, damit ihr Nein gezählt wird. Drei Beschäftigte hatten die einseitige Annahme des Verhandlungsergebnisses durch den Vorstand angefochten, Hunderte Facharbeiter hatten die Anfechtung unterschrieben. Doch der Revisionsausschuss der UAW – ein quasi-unabhängiges Gremium, das Entscheidungen des Hauptvorstands mit schöner Regelmäßigkeit abnickt – hatte das Anliegen abgeschmettert.

Jetzt nimmt die UAW ihre kreative Interpretation von 2011 als Präzedenzfall und sucht nach Gründen dafür, behaupten zu können, dass die Facharbeiter bei GM lediglich mehr Geld wollten.

Noch viel mehr Abstufungen

Die drei Tarifverträge schaffen eine ganze Reihe neuer Abstufungen, die von Unternehmen zu Unternehmen variieren. Hier eine Auflistung nach Entgelthöhe in absteigender Reihenfolge – dabei sind die Beschäftigungsverhältnisse bei den Zulieferern noch gar nicht berücksichtigt.

- Qualifizierte FacharbeiterInnen
- FacharbeiterInnen, die nach Oktober 2011 eingestellt wurden (keine Betriebsrenten)
- Traditionelle Montage-ArbeiterInnen (vor 2007 eingestellt)
- Aktuell im »Aufstieg« befindliche Montage-ArbeiterInnen (acht Jahre Angleichungsphase bis zum regulären Lohn, keine Betriebsrente)
- Neu eingestellte Montage-ArbeiterInnen »zweiter Klasse« (vier oder sieben Jahre Angleichung, allerdings auf ein Niveau unterhalb des regulären Lohns, keine Betriebsrente)
- Aktuell als LeiharbeiterInnen eingestellte Beschäftigte
- Aktuell in der Achsen- und einigen anderen Bereichen der Teilefertigung Beschäftigte
- Zukünftig neu eingestellte Beschäftigte in der Achsen- und Teilefertigung
- Zukünftig neu eingestellte LeiharbeiterInnen (Ford hat alleine vier Kategorien von LeiharbeiterInnen mit jeweils unterschiedlichen Entgeltstufen).

express im Netz unter: www.express-afp.info