

Internationale Rundschau

Der Neunwochenstreik in den britischen Fordwerken — 29. Januar bis 5. April 1971

Erst vor wenigen Wochen unterzeichneten die Delegierten der siebzehn in den Fordwerken vertretenen Gewerkschaften ein zweijähriges Tarifabkommen, dessen Bedingungen es ermöglicht hatten, den längsten Streik in der sechzigjährigen Geschichte des britischen Fordunternehmens zu beendigen.

Am 29. Januar hatten die in den 22 Fordbetrieben beschäftigten 49 000 Produktionsarbeiter ihre Arbeit spontan niedergelegt, nachdem ihnen der Inhalt der an diesem Tag geführten Tarifverhandlungen bekannt wurde. Noch bevor die Gewerkschaftsdelegierten ihre Mitglieder über den Ablauf dieser ersten Verhandlungsphase unterrichten konnten, hatte die Forddirektion ihren Werkleitungen im ganzen Lande mitgeteilt, daß sie die ihr seit Ende November 1970 vorliegende Forderung der Gewerkschaften für eine durchschnittlich fünfzigprozentige Erhöhung des Stundenlohns mit einem achtprozentigen Lohnerhöhungsangebot erwidert hatte. Das zu dieser Zeit noch gültige Tarifabkommen sollte Ende Februar außer Kraft treten; die Verhandlungen zielten daher darauf hin, sich über ein vom 1. März ab gültiges Tarifabkommen zu einigen.

Aus taktischen Gründen war es deshalb den Gewerkschaften unmöglich, diese Massenarbeitsniederlegung schon während der ersten Wochen als offiziellen Streik zu deklarieren, doch gaben sie ihrer offiziellen Befürwortung dieses sogenannten inoffiziellen Streiks dadurch Ausdruck, daß sie ihren Mitgliedern, die festgelegten Streikgelder schon vom ersten Tag an auszahlten. Nach Ablauf einiger Wochen wurde dieser Streik dann als offiziell erklärt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den Fordwerken sehr hoch, er wird mit etwa 90 vH eingeschätzt.

Der schon erwähnte außergewöhnlich große Abstand zwischen der Lohnforderung der Gewerkschaften und dem erstmaligen Erhöhungsangebot der Unternehmensleitung deutet klar darauf hin, daß es sich bei diesem Streik um keinen gewöhnlichen Lohndisput handelte. Der Versuch, eine Analyse dieses langen Konfliktes anzustellen, erscheint deshalb nur dann möglich zu sein, wenn man die grundsätzlichen Ausgangspunkte der gewerkschaftlichen Lohnpolitik untersucht. Dazu ist es notwendig, die Entwicklung der Lohnstruktur sowie auch des Tarifverhandlungssystems in den britischen Fordwerken während der vergangenen drei bis vier Jahre zu beschreiben und diese Bedingungen gleichzeitig einem Vergleich mit anderen Unternehmen in der britischen Auto-

mobilindustrie zu unterziehen. Bis 1966 war das Lohnsystem für die Produktionsarbeiter bei Ford auf vier Tarifklassen aufgebaut: 1. Facharbeiter, 2. Angelernte Arbeiter (*semiskilled*), 3. Ungelernte Produktionsarbeiter, 4. Hilfsarbeiter. Zusätzlich zu den gemäß den vier Grundtarifsätzen berechneten Löhnen erhielten die Arbeitnehmer unter bestimmten Arbeitsbedingungen Zulagen und individuelle Bewertungszuschüsse, die in einer ziemlich willkürlichen Art und ohne festgelegte Richtlinien ausgezahlt wurden, deren unkontrollierte Handhabung daher Anlaß zu dauernden individuellen Beschwerden gab. Dieser Zustand veranlaßte die Direktion zu einer grundsätzlichen Revision der Tarifstruktur und der fachmännischen Ausarbeitung eines neuen Bewertungssystems.

Die seit 1967 eingeführte neue Tarifstruktur enthält fünf Lohnkategorien: A. Hilfsarbeiter, B. Ungelernte Produktionsarbeiter, C. Angelernte Arbeiter (a), D. Angelernte Arbeiter (b), E. Facharbeiter. Zusätzlich zu dieser Einteilung enthält jeder individuelle Arbeitsgang Lohnzuschläge entsprechend seiner Bewertung in bezug auf Arbeitsbedingung (Staub, Lärm usw.), Verantwortung, körperliche und geistige Beanspruchung. Dieses Lohnsystem brachte bei seiner Einführung eine gewisse Aufbesserung für alle Lohnklassen mit sich, doch verursachte es während der ersten zwei Jahre auch eine Unmenge von individuellen Beschwerden, die in vielen Fällen auf Mißverständnissen beruhten, die auf das komplizierte Bewertungssystem zurückzuführen waren, dessen Grundlagen den einzelnen Arbeitnehmern unbekannt waren und dessen Ausarbeitung auch den Gewerkschaftsvertretern (*Shopstewards* und hauptamtliche Funktionäre) ungenügend zur Kenntnis gebracht worden war.

Im Gegensatz zu den Lohnstrukturen die in der Mehrzahl der britischen Automobilfabriken bis vor kurzem noch auf individuellen oder Gruppenakkordtarifen aufgebaut waren, beruht das bei Ford seit langen Jahren übliche Lohnsystem auf dem Prinzip der „Bemessenen Tagesarbeit“ (*Measured Day Work*), d. h. also auf einem festgelegten Stundenlohn, ohne Einfluß der sich verändernden Produktionsprozesse bezüglich der hergestellten verschiedenen Wagenmodelle. Dieses Lohnsystem gilt für alle Werke des britischen Fordunternehmens und brachte es daher mit sich, daß die Löhne im Rahmen eines „Nationalen Tarifverhandlungskomitees“ (*National Joint Negotiating Committee*) festgelegt werden und keinerlei Tarifverhandlungen auf der Ebene des einzelnen Werks stattfinden.

Nach Ansicht der Gewerkschaften war es hauptsächlich der Unterschied zwischen dem System der auf nationaler Ebene festgelegten Tarifsätze bei Ford und den auf der indivi-

duellen Betriebsebene stattfindenden Lohnverhandlungen in den anderen Unternehmen der Automobilindustrie, der während der letzten Jahre zu erheblichen Lohnunterschieden zuungunsten der Fordarbeiter geführt hatte. Es muß hinzugefügt werden, daß bis 1969 die Zusammensetzung des gewerkschaftlichen Tarifverhandlungsausschusses jeder Gewerkschaft nur einen Vertreter, d. h. also nur eine Stimme gab, dadurch der Einfluß der starken und gleichzeitig tarifpolitisch militanten Gewerkschaften relativ gering war.

Doch schon seit 1968 erschien auf der Tagesordnung der Tarifverhandlungen in den Fordwerken die Forderung, die Lohnsätze der Produktionsarbeiter denen in den gleichen Arbeitsprozessen Beschäftigten anderer Automobilfirmen anzugleichen. Die Forddirektion wies damals diese Forderung mit dem Vorwand zurück, daß die im Rahmen der „Bemessenen Tagesarbeit“ bestehenden Löhne in keiner Weise mit individuellen Akkordtarifsätzen verglichen werden könnten und daß die Durchschnittslöhne bei Ford immer noch an der Spitze der Lohn Tabelle in der britischen Automobilindustrie ständen. Angesichts dieser komplexen und sehr unterschiedlichen Lohnstrukturen in den verschiedenen Unternehmen fiel es den Gewerkschaften tatsächlich sehr schwer, klare und überzeugende Vergleichszahlen vorzulegen und den Beweis dafür zu liefern, daß die Fordarbeiter in ihrem Industriezweig tatsächlich unterbezahlt waren.

Trotz dieser besonderen Schwierigkeiten in bezug auf Vergleichsmöglichkeiten, gelang es den Gewerkschaften bei den Vorbesprechungen für den Abschluß eines neuen einjährigen Tarifvertrags, im September 1969, der Forddirektion einen Vergleichsbeweis vorzulegen, der klar darauf hinwies, daß die Stundenlöhne der 25 000 *semiskilled*, d. h. über die Hälfte der direkt in der Fordproduktion Beschäftigten um £ 0,35 (etwa 3 DM) niedriger waren als die derselben Arbeitskategorie bei „ROOTES“. Diese Firma, eine der vier großen Wagenfabrikanten, konnte als Beispiel angegeben werden, da man dort auch auf das System der „Bemessenen Tagesarbeit“ übergegangen war.

Allerdings gelang es den Gewerkschaften bei diesem Versuch noch nicht, ihre Forderung durchzusetzen, da die Forddirektion schließlich ein Angebot für die allgemeine Erhöhung

des 40-Stunden-Wochenlohns mit £ 4,00 (etwa 34,40 DM), oder 10 vH, machte, welches von den Arbeitnehmern entgegen den Empfehlungen ihrer verhandelnden Gewerkschaftsvertreter akzeptiert wurde.

Außerdem ging es aus den von den Gewerkschaften vorgelegten Beweisen schon damals klar hervor, daß Ford in bezug auf die Wagenproduktion per Arbeiter weitaus an der Spitze aller britischen Unternehmen stand. Für das Jahr 1968 wurden aus den offiziellen Geschäftsberichten der vier größten Kfz-Unternehmen die Zahlen der untenstehenden Tabelle errechnet.

Im November 1970 überreichten die Gewerkschaften der Forddirektion eine in der britischen Tarifverhandlungsgeschichte ungewöhnlich sorgfältig vorbereitete Lohnforderung, die mit der Hilfe eines wissenschaftlichen Forschungsinstituts ausgearbeitet worden war. Die in diesem ausführlichen Dokument enthaltene Lohnforderung war voll und ganz auf dem Grundsatz des Ausgleichs der Tarifsätze mit denen in den höchstbezahlten Zweigen der britischen Automobilindustrie aufgebaut. Außer der allgemeinen Begründung dieser Forderung enthielt das Dokument genaue statistische Angaben über die Rentabilität der Fordwerke, eine genaue Aufstellung der Tarifsätze in der gesamten Automobilindustrie des Landes, sowie auch Vergleiche zwischen dem Anteil des Arbeitskostenfaktors in der Wagenherstellung in Großbritannien mit den Arbeitskosten in den Unternehmen der EWG-Länder. Zusätzlich brachte das Dokument eine Wiedergabe der in dem letzten Tarifvertrag der Kölner Fordwerke, vom 26. Oktober 1970, enthaltenen Lohnsätze.

Dementsprechend forderten die Fordarbeiter eine durchschnittlich 50prozentige Lohn-erhöhung, d. h. eine Aufbesserung des durchschnittlichen Stundenlohns der Produktionsarbeiter von £ 0,63 (5,35 DM) auf £ 0,95 (etwa 7,75 DM), d. h. von einem 40-Stunden-Wochenlohn von £ 25,20 (etwa 216,70 DM), auf £ 38,00 (etwa 326,80 DM).

Zur Verstärkung ihrer Forderung wiesen die Gewerkschaften unter anderem auf die führende Position des Fordunternehmens hin in bezug auf die jährlichen Verkaufseinnahmen per Angestellten, gegenüber den anderen drei großen Automobilfabrikanten. Diesen Angaben zufolge ergaben sich für das Jahr 1969 die folgenden Zahlen je Angestellten: Ford

	Angestellte insgesamt	Stückzahl produzierter Kfz insgesamt	Stückzahl produzierter Kfz, bezogen auf Zahl der Angestellten
Ford	61 000	712 000	11,7
Vauxhall	37 000	329 000	8,9
Rootes	24 000	216 000	8,9
BLMC	188 000	1 000 000	5,6

£ 8300, Rootes £ 6600, Vauxhall £ 5800, BLMC £ 5000.

Andererseits weist das Dokument auch auf Vergleichszahlen für die Lohn- und Gehaltsausgaben je hergestelltem Fahrzeug in den vier großen Unternehmen: Ford £ 153 (etwa 1358 DM), Vauxhall £ 166 (etwa 1428 DM), Rootes £ 175 (etwa 1505 DM), BLMC £ 240 (etwa 2064 DM).

In Prozenten ausgedrückt werden die Lohn- und Gehaltskosten je Verkaufseinnahmen folgendermaßen verzeichnet: Ford: 20 vH, Rootes 22 vH, Vauxhall: 23 vH, BLMC: 27 vH.

Der Beschluß der Forddirektion, diese mit so schwerwiegendem Beweismaterial ausgestattete Lohnforderung mit einem Angebot von 8 vH zu beantworten, ohne überhaupt im einzelnen auf die Argumente der Gewerkschaften einzugehen, bedeutete daher einen scharfen Angriff auf das Prestige der Gewerkschaftsvertretung und führte zu einem vollständigen Abbruch der Verhandlungen.

Zu dieser Zeit schon konnte ernstlich die Frage gestellt werden, ob die Forddirektion überhaupt an einer schnellen Beilegung dieses Streiks interessiert war und ob ihr vielleicht aus bestimmten Gründen die Unterbrechung der Produktion für eine längere Zeit von Anfang an genehm war.

Erst gegen Ende März kam es zu einem Durchbruch in diesem langen Arbeitskonflikt, nachdem die europäische Fordleitung an die Vorstände der beiden großen Gewerkschaften, der TGWU und der AEU, mit einem den gewerkschaftlichen Forderungen wesentlich entgegenkommenden Angebot herantreten war. Am 31. März wurde dieses Angebot in all seinen Einzelheiten den Gewerkschaftsvertretern des Nationalen Verhandlungs-Komitees vorgelegt.

Dieses Angebot beinhaltete das Folgende: Eine sofortige 17prozentige Erhöhung der Grundtarifsätze und eine weitere Lohnerhöhung von 13 vH, verteilt auf die Periode von Dezember 1971 bis August 1972. Insgesamt also eine Lohnerhöhung von 30 vH innerhalb der nächsten 18 Monate im Rahmen eines zweijährigen Tarifvertrags. Dieses Abkommen beinhaltet aber auch eine Verpflichtung seitens der Gewerkschaften, sich jeglicher zusätzlicher Lohnforderung bis Ende Februar 1973 zu enthalten und eventuellen mit Lohnforderungen zusammenhängenden Arbeitsniederlegungen ihre Unterstützung zu entziehen.

Nachdem dieses Angebot durch eine Urabstimmung angenommen worden war, konnte *am* 5. April die Produktion in allen Fordwerken wieder aufgenommen werden. Natürlich ist bei vielen Fordarbeitern eine gewisse Enttäuschung zu verzeichnen, daß trotz dieses langen Beweises ihrer Opferbereitschaft und Solidarität, ihre ursprünglichen Forderungen nicht voll und ganz erfüllt wurden, doch

wird dieses Ergebnis in den offiziellen Kreisen der Gewerkschaften als ein unbedingt großer Erfolg angesehen. In diesen Kreisen weist man darauf hin, daß eine sofortige Lohnerhöhung von 17 vH und eine weitere Erhöhung der Arbeitslöhne um 6,5 vH noch in diesem Jahr, angesichts der offiziellen Lohnpolitik der konservativen Regierung, die mit aller Macht versucht, die Lohnerhöhungen auf der 10- bis 12prozentigen Ebene zu halten, besondere Bedeutung hat.

Gleichzeitig aber bringen die Gewerkschaften ihren Willen zum Ausdruck, sich in Zukunft nicht mit dem Ziel der Lohnangleichung, an andere Unternehmen zu begnügen, sondern auch danach zu streben, die Lohnsätze bei Ford in eine führende Position zu bringen. Außerdem planen die Gewerkschaften, sich innerhalb der Fordwerke von jetzt an auch intensiver mit den Problemen einer Erweiterung der Mitbestimmung für die Arbeitnehmer in der Produktionsplanung und Ausführung auseinanderzusetzen. Auf diesem Gebiet ist bis heute die Einflußnahme der Arbeiter in den Fordwerken noch besonders gering.

Eli Marx