

## Internationale Rundschau

---

### Vorstoß in Neuland: Die neuen Tarifverträge in der amerikanischen Autoindustrie

Der Ende September von der Automobilarbeiter-Gewerkschaft mit den Chryslerwerken abgeschlossene dreijährige Tarifvertrag wird in mehrfacher Hinsicht als bahnbrechend angesehen. *Leonard Woodcock*, der Führer der UAW, begrüßte den Vertragsabschluß mit Genugtuung: „Die Bestimmungen über freiwillige Überstunden, ‚30-and-out‘, über Gesundheitsschutz und Sicherheit im Betrieb und einige weitere nichtwirtschaftliche Punkte stellen einen echten Durchbruch und Präzedenzfall für eine Industriegewerkschaft dar, insofern sie dem Arbeiter mehr Kontrolle über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen geben.“ Und die konservative Wochenzeitschrift „US News & World Report“ kommentierte: „Die Autoarbeiter erhalten eine stärkere Stimme in wichtigen Management-Entscheidungen — ein Trend, der sich sicher auf andere Industrien ausbreiten wird.“

Bahnbrechend freilich ist der Tarifvertrag vor allem als Ausdruck einer veränderten Haltung in den Gewerkschaften selbst. Diese hatten bis in die jüngste Zeit hinein die Sorge um die qualitativen Aspekte der Arbeitsbedingungen — um Sicherheit, Gesundheitsschutz, Härte und Monotonie des Arbeitsprozesses usw. — als untergeordnet betrachtet gegenüber den Löhnen und den indirekten wirtschaftlichen Vergünstigungen — Ferien, Feiertage, Pension, Krankenversicherung. Gemessen an den Verhältnissen vor einer Generation sah man im erreichten Lohnniveau, in den „...fringe benefits“ und im Schutz vor willkürlicher Entlassung nicht mit Unrecht eine erheblich gestiegene Kontrolle des Arbeiters über seine Existenz. Man benutzte die „Schönheitspunkte“ allenfalls gelegentlich als bequeme Handelsobjekte,

welche bei Verhandlungen den wichtigeren wirtschaftlichen Forderungen geopfert werden konnten.

Wenig beachtet von den Gewerkschaftsführungen hatte sich in den letzten Jahren eine veränderte Haltung gegenüber diesen mehr qualitativen Anliegen angebahnt. Ebenso wie die Gesamtgesellschaft mit zunehmendem materiellem Wohlstand sich den Problemen der Umweltverbesserung und persönlichen Selbstverwirklichung zuzuwenden begonnen hatte, so begann der materiell einigermaßen gesicherte organisierte Arbeiter, vor allem der Jungarbeiter, seiner Unzufriedenheit über unleidliche Arbeitsbedingungen Ausdruck zu geben. Ein wilder Streik vor zwei Jahren im hochmodernen Chevroletwerk Lordstown, bei dem es ausdrücklich um den unerträglichen Druck und die Monotonie der Fließbandarbeit ging, wurde zum Signal dieser Entwicklung. Es wurde von Sozialwissenschaftlern und von der Presse wichtiger genommen als von vielen Gewerkschaftsführern. Die Führung der UAW zeigte sich auch hier empfänglicher und beweglicher als manche ihrer Kollegen. Sie machte die Frage der Arbeitsbedingungen zu einem wichtigen Verhandlungspunkt in den diesjährigen Tarifverhandlungen und war bereit, die prinzipielle Anerkennung dieser Forderungen mit Zurückhaltung in der Lohnfrage zu erkaufen.

Der Vertrag mit Chrysler, der das Muster für die kommenden Verträge mit Ford, General Motors und der Agrarmaschinen-Industrie abgibt, sieht entsprechend nur eine bescheidene Lohnerhöhung vor: 5 vH im ersten, 3 vH in den beiden folgenden Jahren (neben der üblichen periodischen Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten). Dafür räumt das Management den Arbeitern beziehungsweise der Gewerkschaft ein begrenztes Mitbestimmungsrecht auf Gebieten ein, die bisher ausschließlich seine Angelegenheit waren: Festsetzung von Überstunden, Humanisierung des Arbeitsprozesses, Verbesserung der Betriebssicherheit. Dabei war die Frage der Freiwilligkeit der Überstun-

denarbeit für die Belegschaften der weit- aus wichtigste Punkt. 1973 war ein Jahr der Hochkonjunktur für die amerikanischen Autofirmen gewesen; die Arbeiter waren gezwungen, wochenlang bis zu zwölf Stunden täglich und bis zu sieben Tage die Woche zu arbeiten, oft bei großer Hitze und Lärm. War man früher in Jahren schwacher Konjunktur froh gewesen über den Extraverdienst durch Überstunden, so überwog jetzt die Auflehnung gegen die erzwungene Erschöpfung, die selbst den Genuß der spärlichen Freizeit erschwerte. Man trug Abzeichen mit der Inschrift „Überstunden — fragen, nicht anordnen!“, es kam zu erhöhter Abwesenheit, Unfällen, Gereiztheit. Das Management widersetzte sich prinzipiell jeglicher Einschränkung dessen, was es als sein ausschließliches Prärogativ ansah — als ob nicht Lohnabmachungen, Senioritätsbestimmungen, Entlassungsregeln usw. längst ebenfalls Einschränkungen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit beziehungsweise -willkür gewesen wären.

Als Gegenleistung für die neuen Einschränkungen verpflichtet sich die Gewerkschaft zur Mitarbeit an der Bekämpfung ungerechtfertigter Abwesenheit und häufigen Stellungswechsels. Zur Eindämmung des Stellungswechsels gab sie ihre Einwilligung zu einer Bestimmung, nach der bei neu eingestellten Arbeitern etwa 10 vH des Durchschnittslohns einbehalten und erst nach sechs Monaten Beschäftigung ausbezahlt wird. Im einzelnen sieht der Vertrag mit Chrysler neben den Lohnerhöhungen vor:

*Überstunden:* Der Arbeiter kann nicht gezwungen werden, mehr als 9 Stunden am Tag oder sonntags zu arbeiten. Er ist berechtigt, mindestens jeden dritten Samstag freizubekommen. Allerdings gelten diese Zugeständnisse nicht für gewisse Schlüsselbetriebe und für die Periode des Modellwechsels im Sommer. (Im Ford-Vertrag scheinen die Einschränkungen der Zugeständnisse noch weiterzugehen).

*Arbeitsbedingungen:* Die Gewerkschaft erhält das Recht, jeden Donnerstag die Betriebsanlagen in bezug auf Gesundheits-

und Sicherheitsverhältnisse zu inspizieren und gegen etwaige Mängel Beschwerden vorzubringen. Gemeinsame Ausschüsse sollen Experimente mit humaneren Arbeitsmethoden ausarbeiten. Bei Ford kommt noch eine Beschleunigung der Beschwerdeverfahren hinzu. (In vielen Betrieben gehörten diese Dinge bereits zur informellen Praxis.)

*„30-and-out“:* Das Recht auf volle Pension nach dreißig Jahren im Betrieb ohne Rücksicht auf das Alter wird anerkannt. Es existierte bereits vorher, war aber bisher an die Erreichung des 56. Lebensjahres gebunden. Für die Firma entstehen dabei keine erheblichen Mehrkosten.

*Gesundheitswesen:* Einführung eines zahnärztlichen Programms. Von besonderer Bedeutung außerdem ist folgender Paragraph: „Im Fall der Einführung einer staatlichen Krankenversicherung werden die bisherigen Vergütungen für (private) Krankenversicherung aufrechterhalten; Chrysler verpflichtet sich zur Zahlung aller etwaigen Prämien oder Steuern, die den Arbeitnehmern unter einer staatlichen Krankenversicherung auferlegt werden könnten. Etwaige Ersparnisse gegenüber dem jetzigen Programm sind für andere Vergünstigungen zu verwenden.“ Dieser Paragraph ist von besonderer Bedeutung. Einmal, weil er den Bemühungen zur endlichen Einführung einer staatlichen allgemeinen Krankenversicherung erheblichen Auftrieb verleiht und die dadurch erzielbaren Kostenersparnisse dem Arbeiter in anderer Form zugute kommen läßt; vor allem aber, weil damit zum erstenmal die Zahlung eines für den Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Beitrags dem Arbeitgeber aufgebürdet wird — eine Bestimmung, die zweifellos von Gewerkschaften in anderen Industrien aufgegriffen werden wird.

Im übrigen sind, bei Licht besehen, die Einbrüche in bisher ausschließlich dem Management unterstehende Entscheidungsgebiete weder sehr weitgehend noch sehr kostspielig. Am wichtigsten ist wohl, daß

mit den neuen Bestimmungen von beiden  
der Anspruch des Arbeiters auf die quali-  
tative Verbesserung des Arbeitsplatzes und

des Arbeitsvorgangs zum erstenmal aner-  
kannt wird.

*George Günther Eckstein*