

RÄNKESCHMIEDE

Texte zur
internationalen ArbeiterInnenbewegung

Heiner Köhnen

Für eine neue Gewerkschaftspolitik
Strategien der
Canadian Auto Workers (CAW)

TIE – Internationales Bildungswerk e.V.

No. 3

Januar 1999
2. Jahrgang
Offenbach

Heiner Köhnen ist Mitarbeiter des TIE-Bildungswerkes e.V.
(Transnationals Information Exchange) in Offenbach.

Diese Ausgabe der Ränkeschmiede basiert auf einem Kapitel
einer bislang unveröffentlichten Dissertation.

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

In der Reihe „Ränkeschmiede“ werden in unregelmäßiger Folge Erfahrungen der internationalen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung veröffentlicht. Das Interesse an der Gewerkschaft der *Canadian Auto Workers* (CAW) begründet sich aus mehreren Aspekten. Die CAW entstand im Zuge der Auseinandersetzung um die Partnerschafts- und Konzessionspolitik innerhalb der Gewerkschaft der *United Auto Workers* (UAW). Seit ihrer Abspaltung Mitte der 80er Jahre wehrte sie sich erfolgreich gegen Konzessionen, war in den Tarifverhandlungen durchweg effektiver als ihre Schwestergewerkschaft UAW in den USA und entwickelte in den Modellwerken der Schlanken Produktion, insbesondere CAMI, dem Joint-Venture zwischen GM und Suzuki, wirksame Strategien zur Veränderung des Rationalisierungsmodells. Die CAW steht darüber hinaus für den Aufbau und die Organisierung von sozialer Bewegung für die Veränderung von Gesellschaft. Trotz ‘Zwängen’ der Globalisierung ist es der CAW im Unterschied zu vielen Gewerkschaften in anderen Ländern gelungen, nicht nur das bisherige industrielle Arrangement weitgehend aufrecht zu erhalten, sondern in zahlreichen Auseinandersetzungen selbst in die Offensive zu gehen. Damit liefert die Politik der CAW wichtige Anregungen auch für die gewerkschaftspolitische Diskussion über Standortsicherung oder neue betriebliche Rationalisierungsmuster, wie sie in Deutschland geführt wird.

Im Dezember 1984 verkündete Bob White, der damalige Präsident der UAW-Kanada, die Unabhängigkeit der kanadischen Sektion der UAW. Die UAW-Kanada vollzog damit einen Bruch, der inhaltlich bereits mehrere Jahre vorgezeichnet war. Schon länger hatten die Kanadier die Verhandlungsstrategie und die politische Orientierung der UAW kritisiert: ihre nachgiebige Haltung gegenüber den Konzessionsforderungen und Partnerschaftsprogrammen der Unternehmen, der Mangel an innergewerkschaftlicher Demokratie, die zunehmende Bürokratisierung und die fehlende Einsicht in die Notwendigkeit einer unabhängigen Position gegenüber dem Staat.

Die unterschiedliche ideologische Ausrichtung der beiden Gewerkschaften wird in der Regel mit den verschiedenen ökonomischen und politischen Bedingungen Kanadas gegenüber der USA wie die Existenz einer sozialdemokratischen Partei, einer gewerkschaftsfreundlicheren Arbeitsgesetzgebung und das Vorhandensein staatlicher Gremien, die diese überwachen, erklärt (vgl. Bain 1978; Kochan 1980; Halliday 1982; Calvert 1988; Adams 1989). Diese Deutung ist jedoch zumindest unvollständig. Die Vertreter der kanadischen UAW selbst sehen die unterschiedlichen Orientierungen weniger in verschiedenen äußerlichen politischen Kontexten als in der *bewußten Wahl einer anderen po-*

litischen Strategie gegenüber den Unternehmensoffensiven begründet. Selbst ökonomische Ausgangslagen erscheinen ihnen nicht einfach als ‘äußerliche’ Faktoren, sondern werden als Ergebnisse vergangener Praxis und Entscheidungen in der Geschichte der beiden Gewerkschaften verstanden (vgl. Gindin 1989 und 1995). So meint Sam Gindin, Berater des Präsidenten der CAW, über den Bruch: „Die beiden Gewerkschaftssektionen sahen sich zwar mit jeweils unterschiedlichen Bedingungen konfrontiert, die auf die Amerikaner einen größeren Druck ausübten, die Konzessionen anzunehmen, während sie den Kanadiern mehr Freiraum ließen, in Opposition zu den Unternehmensprogrammen zu gehen. Aber diese verschiedenen Kontexte bestanden nicht einfach aus äußerlichen Faktoren. Zu einem beträchtlichen Maß reflektierten sie vergangene Entscheidungen, vergangene Kämpfe, vorherige Erfolge und Mißerfolge der Arbeiterbewegung in ihrem Land“ (Gindin 1989, 64). Und: „Der Konflikt zwischen der Gewerkschaft und ihrer Dachorganisation reflektiert zwar nationale Differenzen, aber wichtiger ist, daß er aus den verschiedenen strategischen Positionen und unterschiedlichen Vorstellungen über die Rolle der Gewerkschaft hervorging. Die Kanadier stellten die Logik der Globalisierung in Frage“ (Gindin 1995, 203).

Die Geschichte der UAW-Kanada

Die kanadische Sektion der UAW wurde in den 30er Jahren gegründet und war von Beginn an stark durch die Kämpfe in den USA beeinflusst.¹ Der Durchbruch zu einer breiteren gewerkschaftlichen Organisation innerhalb von Industriegewerkschaften gelang in Kanada erst durch den Sieg des CIO (Congress of Industrial Organizations) bzw. im Automobilssektor durch den Sieg der UAW in den USA. Direkt im Anschluß an die Anerkennung der UAW bei General Motors (GM) durch den Streik in Flint führten am 11.2.1937, am selben Tag, an dem die US-amerikanischen Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten, im GM-Werk in Oshawa in Kanada die Blecharbeiter einen Warnstreik aufgrund der Erhöhung der Arbeitsleistung durch. Die Beschäftigten baten dabei die UAW in Detroit um Unterstützung. Noch in der selben Woche schickte die UAW gewerkschaftliche *Organizer* nach Oshawa und innerhalb eines Monats waren nahezu alle Beschäftigten Mitglieder der UAW, die daraufhin sofort mit der Betriebsleitung Verhandlungen aufnahm. Die Forderungen der Beschäftigten bestanden in höheren Löhnen, in der Bezahlung von Überstundenzuschlägen, in der Einführung des 8-Stunden-Tages und von Senioritätsrechten sowie in der Anerkennung der Gewerkschaft und gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb. Im Zuge der folgenden Verhandlungen gelang es der UAW in Oshawa, zwei weitere Firmen (*Coulter Manufacturing und Ontario Steel*) zu organisieren, jedoch nicht den Betrieb von GM. Das GM-Management blieb hart und insistierte zum fünften Mal in fünf Jahren auf Lohnkürzungen (vgl. Gindin 1995, 58). Trotz Drohungen, den Betrieb ganz in die USA zu transferieren und trotz einer massiven antigewerkschaftli-

chen Presse und Stimmung von seiten der Regierung von Ontario begannen die Beschäftigten daraufhin am 8.4.1937 zu streiken. Alle Beschäftigten inklusive der 260 Frauen der Näherei streikten (vgl. ebenda, 63). Am 12.4.1937 machte die Ankunft des UAW-Vorsitzenden Homer Martin den Streik gar zu einem Massenergebnis innerhalb der Kommune. Über 5.000 Menschen kamen zu Martin's Rede. Seine Rolle in der Auseinandersetzung war jedoch zwispältig. Er versprach den Beschäftigten in Oshawa finanzielle Unterstützung und Solidaritätsstreiks in den USA, konnte aber beide Versprechen nicht halten. Statt dessen traf er sich am 16.4. mit Unternehmensvertretern von GM in Detroit und akzeptierte ein Übereinkommen ohne die Anerkennung des CIO bzw. der UAW in Oshawa. Verunsichert über den Charakter der Unterstützung durch die UAW brach daraufhin der Streik nach 15 Tagen am 23.4.1937 ab. Die Beschäftigten erhielten Lohnerhöhungen (allerdings weiterhin 12 – 15 Prozent weniger als in den USA), die Anerkennung von Senioritätsrechten bei Entlassungen und Wiedereinstellung, die Anerkennung eines neunköpfigen Verhandlungskomitees, die Einführung einer Beschwerdeprozedur und die Garantie, daß Gewerkschaftsaktivisten keine Repressionen widerfahren (vgl. ebenda, 64). Durch den Streik wurden dem größten Konzern der Welt damit in Kanada zum ersten Mal Konzessionen abgetrotzt, obgleich die Anerkennung der UAW noch nicht durchgesetzt werden konnte.

Der Unterschied zu den USA bestand zum damaligen Zeitpunkt insbesondere in der antigewerkschaftlichen Haltung der Regierung und in der Abwesenheit einer gewerkschaftsfreundlichen Arbeitsgesetzgebung über das Recht der Organisation. Die gewerkschaftliche Organisation vollzog sich infolgedessen um einige

1) Analog zur Situation in den USA hatten zunächst auch in Kanada die Facharbeitergewerkschaften dominiert. Mit der Gründung der Automobile Workers' Industrial Union (AWIU) im Juni 1928 durch Mitglieder der kommunistischen Partei Kanadas hatte es zwar in den 20er Jahren einen ersten Versuch gegeben, eine Industriegewerkschaft im Autobereich zu gründen. Durch den Beginn der ökonomischen Depression und im Zuge interner Parteispaltungen brach dieses Experiment jedoch bald zusammen (vgl. Gindin 1995).

Jahre später als in den USA². Das Verhältnis zwischen den amerikanischen und den kanadischen Teilen der UAW blieb in den 30er und 40er Jahren sehr einseitig: Die amerikanische Seite definierte die Richtung und die Kanadier hinkten in der Frage der gewerkschaftlichen Anerkennung, in dem Erreichen vergleichbarer Löhne und anderer Errungenschaften hinterher. Die kanadische Sektion unterschied sich jedoch durch eine gewisse Unabhängigkeit von anderen Regionen der UAW. Diese Unabhängigkeit manifestierte sich insbesondere in der Einrichtung eines *Canadian Councils* innerhalb der Gewerkschaft, der 1939 gegründet wurde. Dieser Gewerkschaftsrat war eine politische Parallelstruktur neben der administrativen und stellte eine Art innergewerkschaftliches Parlament dar, das die Gewerkschaftsführung kontrollieren sollte. Seine Diskussionen waren zwar formal nicht für die Führung bindend, er wurde aber im Laufe der Jahre der entscheidende Ort für öffentliche Debatten, in denen ideologisch und politisch um Mehrheiten gerungen wurde. Der Rat bot ein öffentliches Forum, zu dem die Mitglieder einen direkten Zugang hatten.³

Während des Zweiten Weltkriegs gelang es schließlich auch den kanadischen Gewerkschaften, sich in den Massenindustrien zu etablieren. Der Aufschwung durch die Kriegsökonomie gab den Beschäftigten eine stärkere Position in den Betrieben, die es den Gewerkschaften trotz der fehlenden legislativen Unterstützung ermöglichte, sich zu organisieren. Seit Beginn bis Ende des Krieges verdoppelten sich so die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften, die UAW wuchs von 5.000 auf 50.000 (vgl. Gindin 1995, 75). Der entscheidende Durchbruch für eine gewerkschaftliche Organisation wurde jedoch wieder durch Auseinandersetzungen in den

USA, diesmal bei Ford, erzielt. Ford repräsentierte bis Anfang der 40er Jahre die Speerspitze der antigewerkschaftlichen Haltung unter den Unternehmen. Solange Ford sich erfolgreich gegen die gewerkschaftliche Organisation wehren konnte, blieb eine wirklich breite Anerkennung der Gewerkschaften in Frage gestellt. Die Organisation bei Ford 1941 hatte – wie der Streik bei GM 1937 – eine enorme symbolische Bedeutung und praktische Konsequenzen in Kanada. Sofort nach Anerkennung der UAW durch Ford in den USA forderten die Beschäftigten im Ford-Werk in Windsor, auf der anderen Seite des Detroit Rivers, ebenfalls die Anerkennung der UAW. Ford versuchte die Entwicklung zunächst zu verhindern, indem die Geschäftsleitung in Windsor die Wahl auf eine Entscheidung für oder gegen eine Betriebsgewerkschaft (*company union*) begrenzen wollte. Aus Angst, daß bei langwierigen Auseinandersetzungen die Kriegsproduktion gefährdet wäre, nutzte die kanadische Regierung nun jedoch die Kriegslegislation dazu, eine schnelle Wahl über eine gewerkschaftliche Organisation durchzusetzen. Ford bot daraufhin Konzessionen an, die weitreichender als bei GM in Oshawa waren, falls die Beschäftigten gegen die UAW stimmten. Ford versprach den Beschäftigten nicht nur die Einrichtung eines Verhandlungskomitees, sondern darüber hinaus die Einführung eines Vertrauensleutesystems für die Wahrnehmung und Bearbeitung von Beschwerden. Im November stimmten die Beschäftigten jedoch mit einer Mehrheit von über zwei Dritteln für die UAW und im Januar 1942 akzeptierte Ford ein Übereinkommen, in dem die Gewerkschaft anerkannt wurde. Bis Ende 1943 hatte die UAW sowohl die größten Automobilzulieferer in Windsor als auch die Angestellten von Ford und Chrysler organisiert (vgl. Gindin 1995, 81). Im

2) Ende der 30er Jahre waren weniger als 18% der kanadischen Beschäftigten im Vergleich zu 25% in den USA gewerkschaftlich organisiert (vgl. Gindin 1995, 65). Die Mitgliederzahl der UAW fiel von 10.000 in 1937 auf 5.000 in 1939, während in den USA die UAW fast eine halbe Million Mitglieder hatte. In Oshawa fiel die Mitgliederzahl in diesem Zeitraum von 3.000 auf 400 Beschäftigte (vgl. ebenda).

3) Solche regionalen Räte gab es formal nicht nur in Kanada. Die Besonderheit bestand jedoch darin, daß dies die einzige Region innerhalb der UAW war, in der sich ein solcher Rat über die Jahre halten konnte.

Frühjahr 1944 wurde eine Arbeitsgesetzgebung für das Recht auf gewerkschaftliche Organisation nach Vorbild des US-amerikanischen *Wagner Act's* eingeführt und Ende des Krieges akzeptierten zahlreiche Unternehmen Klauseln zum Schutz von Gewerkschaften (*union security clauses*), die es sicherstellten, daß Gewerkschaften zu einer permanenten Einrichtung in der Nachkriegsgesellschaft wurden.⁴ Die UAW wurde daraufhin zur größten Einzelgewerkschaft in Kanada.

Ähnlich wie in den USA war auch in Kanada die Anerkennung der Gewerkschaften mit der Forderung verbunden, zukünftig 'geregelte' Arbeitsbeziehungen sicherzustellen und insbesondere *wilde Streiks* zu beenden. Gindin, Berater der Vorstands der CAW, erklärt hierzu: „Die Gewerkschaften wurden nicht nur dazu verpflichtet, sich gegen wilde Streiks auszusprechen, sondern sie auch zu beenden. Arbeiter, die an wilden Streiks teilnahmen, konnten mit Bußgeldern belegt werden und ihre Seniorität wurde – im Verhältnis dazu wie lange sie der Arbeit illegal fernblieben – gekürzt, während die Gewerkschaften ihre Mitgliedsbeiträge bis zu sechs Monaten verlieren konnten“ (Gindin 1995, 104).

Im Unterschied zu den USA gelang es in der Nachkriegszeit in Kanada jedoch nicht, Linke oder sogenannte 'Kommunisten' vollständig aus dem Apparat zu verdrängen, da die Linke, die aus Mitgliedern der *Communist Party* (CP), der Sozialdemokraten der 1932 gegründeten *Cooperative Commonwealth Federation* (CCF) oder aus nicht-parteilich Organisierten bestand, in den Gewerkschaften in Kanada eine wesentlich stärkere Basis hatte. 'Linke' besaßen durch die Kämpfe während der Kriegsjahre eine hohe Glaubwürdigkeit und erhielten aufgrund ihres Beharrens auf unabhängigen Positionen ge-

genüber den USA starke Sympathien unter den Mitgliedern. Insbesondere das *Canadian Council* wurde zu einem Forum des Widerstands gegen die antikommunistische Haltung des Vorstands in Detroit. Darüber hinaus verfolgte der kanadische Staat eine weitaus weniger repressive Politik gegenüber Linken als die USA der McCarthy-Ära. Reuther, der erste Vorsitzende der UAW, verbündete sich mit dem Flügel der CCF, der ein Interesse hatte, die 'Kommunisten' und den Einfluß der CP auszuschalten. Es gelang Reuther während der 50er Jahre, die UAW in Kanada als Rückgrat der Politik der CCF zu formieren. Allerdings bezog sich dies in erster Linie auf die Politik des Gewerkschaftsvorstandes. Bis zur Erneuerung der CCF zur *New Democratic Party* (NDP) 1961 waren die einzelnen *Locals*⁵ niemals direkt in der CCF affiliert und bezogen politisch auch immer wieder von der Partei unabhängige Positionen.

Die Durchsetzung des fordistischen Kompromisses in Kanada

Nach Einschätzung der CAW waren es mehrere Faktoren, die die Differenzen in der Entwicklung der kanadischen gegenüber der US-amerikanischen UAW beeinflussten. Dazu zählten: „(...) unterschiedliche ökonomische Bedingungen, eine unterschiedliche Rolle in der Welt und damit auch eine andere Einstellung gegenüber der eigenen Nation als in den USA, die Tatsache, daß in Kanada effektive Verhandlungsrechte bis zum Kriegsende hinausgeschoben wurden, die Schaffung dauerhafter demokratischer Strukturen wie die des *Canadian Council* und das Überleben einer linken Opposition. Diese Kombination von Faktoren wirkte sich auf das Gewerkschaftsverständnis in Kanada aus. Die Kanadier waren dazu in der Lage, Widerstand

4) Im Unterschied zu den USA wird das Bundesarbeitsrecht durch Arbeitsgesetzgebungen der Provinzen ergänzt. Inhaltlich ist im Unterschied zu den USA ein „Right to Work“-Status verboten.

5) Gewerkschaften in den USA und Kanada sind im privaten Sektor als Betriebsgewerkschaften organisiert. Unterste Organisationseinheit ist das Local, das in der Regel einen Betrieb umfaßt.

zu leisten und sich zu verteidigen anstatt geduldig auf Veränderungen zu warten. Sie wiesen eine Partnerschaft mit den Unternehmen zurück und diskutierten Forderungen und Zielsetzungen auch mit dem Risiko einer internen Spaltung“ (Gindin 1995, 133).

Die UAW blieb zwar Modell und diente den kanadischen Gewerkschaften als Richtschnur für die Lohnforderungen. Im Unterschied zu den USA, wo eine relativ 'friedliche' Periode eingeläutet worden war, erhielten die Beschäftigten in Kanada aber Lohnerhöhungen und bessere Sozialleistungen erst nach harten Auseinandersetzungen. Zahlreiche wilde Streiks gegen die Verlängerung der Laufzeiten der Tarifverträge und gegen die Steigerung von Produktionsstandards blieben über die gesamten 50er Jahre in Kanada auf der Tagesordnung.⁶ Entgegen der Position Reuthers forderten mehrere kanadische Locals statt Einkommenssicherheit die Aufnahme der Arbeitszeitverkürzung in die Politik der Gewerkschaft. Durch diese Auseinandersetzungen gelang es den Kanadiern an einigen Punkten, bessere Arbeitsbedingungen als in den USA durchzusetzen: Es wurden weniger Überstunden geleistet; GM-Beschäftigte erhielten einen Urlaubstag mehr und Ford-Beschäftigte sieben Jahre früher eine betriebliche Gesundheitsversorgung als in den USA (vgl. ebenda). Politisch behielt sich die kanadische UAW eine gewisse Unabhängigkeit gegenüber dem CCF. Die Gewerkschaft organisierte Arbeitslose, führte Kampagnen für eine andere Arbeitsgesetzgebung durch, richtete gewerkschaftseigene Dienstleistungen wie sozialen Wohnungsbau und Gesundheitskliniken für die Kommune ein.

Die Politischen Veränderungen in den 60er und 70er Jahren

Ähnlich wie in den USA richtete sich in den 60er Jahren auch in Kanada die Revolte am Arbeitsplatz gegen die Gewerkschaften selbst. Im Bericht der *Royal Commission on Labour Relations* von 1967 hieß es: „Die Tatsache, daß sich die Unzufriedenheit der Arbeiter manchmal ebenso heftig gegen die Gewerkschaft und die Tarifvereinbarungen richtet wie gegen die Unternehmen, spiegelt den Aufstand der Gewerkschaftsmitglieder gegen ihre eigene Führung wieder“ (zit. nach Gindin 1995, 143).

Gegen Ende der 60er Jahre nahmen sowohl die Anzahl der wilden Streiks als auch die Ablehnung bereits ausgehandelter Tarifverträge durch die Gewerkschaftsmitglieder zu. Die UAW in Kanada versuchte der Unzufriedenheit am Arbeitsplatz durch Verhandlungen über mehr Erholzeiten, ein effektiveres Beschwerdeverfahren und bessere Gesundheits- und Arbeitsschutzprogramme entgegenzukommen.

Die Einführung eines Abkommens im Jahre 1965 zwischen den USA und Kanada – das sogenannte *Canada-U.S. Automotive Products Agreement (Autopact)* –, welches die Märkte und Industrien der beiden Länder integrieren sollte, veränderte die Situation entscheidend. Bis Mitte der 60er Jahre waren der kanadische und amerikanische Automarkt voneinander getrennt und der kanadische Markt durch Einfuhrzölle geschützt. Die Autoindustrie war demnach national organisiert, auch wenn sie von den 'Großen Drei' dominiert war. Der *Autopact* ermöglichte nun dem kanadischen Markt eine größere Produktion und führte durch die Steigerung der *economy of scale* zu einer höheren Produktivität der kanadischen Unternehmen (vgl. Green/Yanarella 1994). Das Abkommen war außerdem an die Bedingung geknüpft, daß US-amerikani-

6) So streikten kanadische Beschäftigte 1954/55 bei Ford 109 Tage, bei GM 155 Tage (vgl. Gindin 1995, 131).

sche Unternehmen beim Verkauf auf dem kanadischen Markt einen bestimmten Anteil in Kanada zu produzieren hatten. Die amerikanischen Unternehmen in Kanada forderten nun jedoch ihrerseits intensivere Produktionsstandards und eine größere Flexibilität des Managements, um Überstunden durchsetzen zu können. Neue Manager, die mit den großen Massenbetrieben (*global-scale plants*) vertraut waren, kamen aus den USA nach Kanada, um dahingehende Veränderungen in den Betrieben durchzusetzen, was aber die bereits brodelnde Stimmung in den Betrieben nur noch verschärfte. Die darauffolgenden Unruhen und (wilden) Streiks in den Betrieben richteten sich insbesondere gegen die Arbeitsintensivierung. Ein weiterer Aspekt kam hinzu. Der Autopact führte schnell zu einem rapiden Wachstum der Industrie und der Beschäftigung. Der Pakt hatte 90 Betriebseröffnungen und doppelt so viele Betriebserweiterungen zur Folge (vgl. Gindin 1995, 146).⁷ Eine große Anzahl von jungen Beschäftigten wurde neu eingestellt, die UAW-Mitgliedschaft zwischen 1960 und 1969 um über 70 Prozent gesteigert (vgl. ebenda, 147). Beide Phänomene – der Boom der Branche und die gleichzeitige Intensivierung der Arbeit – unterstützten die Revolte gegen die Arbeitsbedingungen.⁸ Im Anschluß an den Autopact gelang es der UAW, in den Tarifverträgen von 1968 die Lohngleichheit zwischen den Beschäftigten in USA und Kanada durchzusetzen. 1973 wurde gar ein gemeinsamer Inflationsausgleich (COLA) eingeführt, der den Prozeß der Angleichung der Arbeitsbedingungen von beiden Ländern als abgeschlossen erscheinen ließ. Internationalisierung bedeutet für Kanada seitdem vor allem Kontinentalisierung bzw. die Integration der Ökonomien der USA, Kanadas und mit der Einführung des NAFTA auch Mexikos.

Obwohl die Auseinandersetzungen während der Protestbewegungen in Kanada weniger explosiv als in den USA waren, war die Übernahme von Themen in die gewerkschaftliche Debatte insgesamt größer und langanhaltender. Der zentrale Unterschied zu den USA war das Fehlen der politischen Brisanz der Auseinandersetzungen über den Vietnam-Krieg und der Organisation der schwarzen Bevölkerung. Die UAW versagte in den USA in Bezug auf beide Probleme. Reuther und Teile der UAW beteiligten sich zwar an einigen Märschen der Bürgerrechtsbewegung und Martin Luther King sprach zuletzt bei Veranstaltungen der UAW, doch erwuchs daraus niemals eine wirkliche Koalition zwischen beiden Bewegungen. Während der Radikalisierung von Afro-Amerikanern und der Gründung von betrieblichen Gruppen von schwarzen Beschäftigten tat die UAW sogar alles, um die Politisierung dieser Fragen zu verhindern. Ähnlich verhielt sie sich gegenüber dem Protest gegen den Vietnam-Krieg. Die UAW sprach sich nie offen gegen den Krieg aus, um die Demokratische Partei und Präsident Johnson nicht zu kompromittieren.

Der kanadische Flügel der UAW war demgegenüber nicht gezwungen, sich mit solchen politischen Erschütterungen auseinanderzusetzen, sondern konnte die Protestbewegung auf soziale Reformen kanalisieren. Es wurde in diesen Jahren ein staatlicher Rentenplan und eine nationale Gesundheitsversicherung durchgesetzt. Politisch mündeten die Auseinandersetzungen in Kanada eher in einen Nationalismus im Sinne einer zunehmenden Abgrenzung zu den USA und hier insbesondere zu den US-Konzernen. Ein politischer Ausdruck dieser Tendenzen war ein linkes Bündnis innerhalb der NDP, die 1961

7) Bis Mitte der 1990er Jahre wuchs die Fahrzeugproduktion in Kanada seit dem Autopakt von 846.000 auf 2,4 Millionen Einheiten bzw. um 183%. Die Anzahl der Beschäftigten bei den Herstellerbetrieben wuchs von 42.900 auf 53.100, bei den Zulieferern von 31.900 auf 85.600 (vgl. Canada's Automotive Industry Today. Flugblatt von Industry Canada, Ottawa, ohne Datum).

8) Nach Aussagen von führenden Gewerkschaftsfunktionären der CAW in den 90er Jahren prägten die Erfahrungen dieser Zeit – die Militanz der Basis und die sozialen Proteste – entscheidend die politische Haltung einer Vielzahl der heutigen gewerkschaftlichen Funktionäre.

als Allianz zwischen dem CCF und dem *Canadian Labour Congress* gegründet wurde, der sogenannten *Waffle Group*. Die *Waffle Group* verknüpfte unterschiedliche politische Tendenzen und verband alte Linke, Kommunisten und Ex-Kommunisten (zahlreiche Parteimitglieder waren 1956 nach der Invasion der UDSSR in Ungarn aus der Partei ausgetreten), unabhängige Sozialisten und linke CCF-Mitglieder. Ihre Hauptstrategie bestand in der Organisation und Mobilisierung einer sozialen Bewegung durch Kampagnen und im Aufbau von Bündnissen von Beschäftigten, Gewerkschaften und anderen als progressiv eingeschätzten sozialen Kräften. Ideologisch vertrat die *Waffle Group* ein national orientiertes sozialistisches Projekt, das auf der Annahme basierte, daß die Arbeiterklasse der wesentliche Motor für gesellschaftliche Veränderungen sei. Vertreter der Fraktion kritisierten die Existenz internationaler Gewerkschaften als Ausdruck der Abhängigkeit von den USA und versuchten insbesondere innerhalb der UAW eine Opposition zu formieren. Obwohl die kanadische UAW-Führung der radikalen Position der *Waffle Group* insgesamt nicht folgte⁹, wurde die UAW in den 70er Jahren dennoch zu einem Sammelbecken von Linken, die den eher nationalistischen Standpunkt der *Waffle Group* übernahmen.

In diesen Jahren formulierte die kanadische UAW auch erstmals öffentlich Differenzen gegenüber Detroit. Dennis McDermott, der damalige Leiter der kanadischen Sektion der UAW, verurteilte die amerikanische Rolle im Vietnam Krieg, während Reuther und der UAW-Vorstand dazu schwiegen. Er unterstützte Forderungen

von Beschäftigten nach Arbeitszeitverkürzung und manifestierte damit eine unabhängige Position in Tariffragen. Des weiteren verlegte er den Sitz der kanadischen UAW von Windsor nach Toronto: „(...) offiziell um den öffentlichen Medien näher zu sein, inoffiziell aber um eine räumliche Distanz zu Detroit zu schaffen“ (vgl. Gindin 1995, 162). Die UAW-Canada gründete darüber hinaus eine eigene Forschungsabteilung und eine eigene Zeitung und setzte im Internationalen Metallarbeiter Bund (IMB) die Anerkennung der kanadischen Delegierten als Repräsentanten der Beschäftigten eines unabhängigen Landes und nicht einfach als Teil der amerikanischen Delegation durch (vgl. ebenda).

In den 70er Jahren nahm die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten in Kanada weiter zu und der bis dahin vergleichbare gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen den USA und Kanada begann zu differieren. Begünstigt wurde dieser Trend durch eine inzwischen gewerkschaftsfreundlichere Gesetzgebung und ein *Labour Relations Board*, das in vielen Bundesstaaten die Gewerkschaften ohne eine Abstimmung anerkannte, die Zertifizierung beschleunigte sowie gewerkschaftsfeindliche Praktiken von Unternehmen offensiv bekämpfte (vgl. Bain 1978; Kochan 1980; Halliday 1982).¹⁰

Anders als in den USA setzte sich die Streikbewegung aus den 60er Jahren in den 70er Jahren fort. Während die Streiktage in den USA und Kanada in den 60er Jahren prozentual vergleichbar waren, waren sie in den 70er Jahren in Kanada doppelt so hoch (vgl. Gindin 1995,

9) Mit Unterstützung der Gewerkschaftsführung wurde die *Waffle Group* sogar aus der NDP ausgeschlossen.

10) Das veränderte politische Klima war durch einen Wandel in mehreren Länderparlamenten ermöglicht worden. Die NDP stellte in den Staaten Manitoba (1969-77), Saskatchewan (1971-82) und British Columbia (1972-75) die Regierung. Die NDP setzte in diesen Ländern eine progressive Arbeitsgesetzgebung und neue Richtlinien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch. Bis in die 80er Jahre erhielt die NDP darüber hinaus über 20% der Stimmenanteile bei den Bundeswahlen und übte darüber auch einen Einfluß auf Bundesebene aus (vgl. Gindin 1995, 170ff.; Slaughter 1989).

11) Ein Drittel der Streiks blieben 'wilde' Streiks. Bei GM-Kanada gab es in den 70er Jahren insgesamt 59 wildcats, bei Budd, einem führenden Presswerk, 150 Streiks allein zwischen 1976 und 1979 (vgl. Gindin 1995, 175).

175).¹¹ Die kanadischen Gewerkschaften entfernten sich darüber hinaus von ihrer Praxis, das Lohnniveau in den USA zum Maßstab ihrer Tarifpolitik zu machen und formulierten nun eigene Forderungen. Die USA hatte ihre Rolle als Leitbild für Wohlstand und Fortschritt zunehmend eingebüßt.

Zwischen 1975 und 1978 setzte die kanadische Regierung unter Premierminister Trudeau eine nationale Lohnbegrenzung (*compulsory wage control*) zur „Rettung der nationalen Ökonomie“ bzw. zur Senkung der Inflation durch. Rhetorisch wurde diese Maßnahme mit ähnlichen Argumenten begründet wie die Konzessionen in den USA in den 80er Jahren. Die kanadischen Gewerkschaften protestierten heftig, da sie die Lohnkontrollen als direkten Angriff gegen ihre Organisationen und deren Bedeutung als soziale Kraft gerichtet sahen, weil sie ihrer wesentlichsten (ökonomischen) Funktion, der Aushandlung des Preises der Arbeitskraft, enge Grenzen setzte. Die Gewerkschaften mobilisierten gegen die Gesetzgebung unter der Führung des *Canadian Labour Congress*, in dem die meisten Gewerkschaften organisiert waren, und organisierten am 14.10.1976 einen bundesweiten, eintägigen Generalstreik. Die Position der meisten Gewerkschaften bestand darin, alle Tarifverhandlungen so zu führen, als ob keine Kontrollen existierten und damit die Gesetzgebung zu ignorieren. Bereits im Oktober 1975, als die Kontrollen einsetzten, befand sich die UAW in unmittelbaren Tarifstreiks mit *Canadian Salt* (Local 195) und *De Havilland* (Local 112). Bei beiden Unternehmen wurden die Streiks fortgeführt, um das bereits verhandelte Tarifergebnis gegen die Lohnkontrollen durchzusetzen. Bei *De Havilland* dauerte der Streik dreieinhalb Monate mit dem Resultat der vollständigen Übernahme des Verhandlungsergebnisses; bei *Canadian Salt* dauerte der Streik über sieben Monate. Auch hier wurden nahezu alle Verhandlungsergebnisse übernommen (vgl. Gindin 1995, 178). Insgesamt wurden für 35 Prozent der Beschäftigten, die von den Lohnkontrollen betroffen waren, Tarifergebnisse

oberhalb der gesetzlichen Regelung abgeschlossen. Im Bereich der UAW betrug dieser Prozentsatz sogar fast 70 Prozent (vgl. ebenda, 179). Die Erfahrung, daß die Unternehmen trotz anderer gesetzlicher Regelung in ihren Konzessionsforderungen nachgeben mußten, bedeutete einen entscheidenden Wendepunkt für die Entwicklung der kanadischen UAW und für ihr weiteres Verständnis gegenüber Konzessionsforderungen. Die Auseinandersetzungen in Zusammenhang mit den staatlich verordneten *wage controls* waren ein Kampf gegen Konzessionen, die der Gewerkschaft Selbstvertrauen gaben. Sie lieferten die ideologischen Argumente, die dann in den 80er Jahren die Opposition gegen die Konzessionsforderungen begründeten. Die Gewerkschaften agierten in dieser Auseinandersetzung nicht nur als ökonomische, sondern ebenso als politische Organisationen, die die Beschäftigten auch gegen die NDP vertraten, die in Manitoba und Saskatchewan als Landesregierung die Lohnkontrollen unterstützte.

Von der Auseinandersetzung um Konzessionen zum Bruch innerhalb der UAW

Entscheidend für den Bruch zwischen der kanadischen und der US-amerikanischen UAW war die Übernahme der Konkurrenz- und Standortlogik und die Konzessionspolitik der UAW in den USA. 1979 akzeptierte die UAW einen Tarifabschluß bei Chrysler, der vom Mustertarif von GM und Ford abwich. Die kanadische Sektion der UAW übernahm das Ergebnis zunächst aufgrund der ökonomischen Lage des Unternehmens. Als 1980 die Kreditzusagen des amerikanischen Kongresses für Chrysler jedoch von weiteren Konzessionen der Beschäftigten abhängig gemacht wurden, verweigerte die kanadische Seite die Übernahme dieser Bedingungen. Robert White, der Präsident der kanadischen UAW seit 1978, machte deutlich, daß sich seine Gewerkschaft nicht vom amerikanischen Kongreß aufzwingen lasse, was sie zu tun habe

und forderte statt dessen von Chrysler den Erhalt der Produktionsstandorte in Kanada (vgl. White 1987, 168). Für die kanadischen Beschäftigten von Chrysler galt jedoch – anders als bei GM und Ford – ein mit den US-amerikanischen Beschäftigten gemeinsamer Tarifvertrag. Als Chrysler 1981 weitere Lohnkürzungen forderte, stellten deshalb die kanadischen Beschäftigten lediglich eine Minderheit bei der Abstimmung über die Annahme der Konzessionen dar. Mit der großen Mehrheit des amerikanischen Teils der UAW wurde der Vertrag mit dem Ergebnis weiterer Lohnkürzungen, dem Verzicht von COLA und AIF¹² angenommen. Tarifpolitisch bedeutsam war insbesondere der Verlust der bezahlten Urlaubstage (*Personal Paid Holidays*), die in den 70er Jahren als Strategie für eine Vier-Tage-Woche gedacht waren. Damit war das Thema Arbeitszeitverkürzung für die nächsten Jahre in den Hintergrund gestellt worden.

Die kanadische Führung enthielt sich bei der Wahl der Stimme und demonstrierte damit ihre Ablehnung gegenüber den Konzessionen sowie ihre Frustration über die Art, wie die Wahl zustande gekommen war. Auf einer Sitzung des *Canadian Councils* im Frühling 1981 wurde – anders als in den USA, wo öffentliche Foren und Debatten innerhalb der UAW eher verhindert wurden – über die Konsequenzen von Konzessionen diskutiert. Eine große Mehrheit wandte sich gegen die Akzeptanz der Konzessionsforderungen. Eine Resolution wurde angenommen, deren Inhalt der Aufruf zu einer gewerkschaftlichen Kampagne gegen Konzessionen und zur Bildung eines Fonds zur Streikunterstützung im Rahmen dieser Kampagne war

(vgl. Gindin 1989, 173).¹³ Die kanadische UAW trat daraufhin öffentlich in Kommunen, Betrieben und im Rahmen der Bildungsarbeit gegen Konzessionen ein.

Die Kanadier kritisierten im weiteren Verlauf des Streits innerhalb der UAW, daß die amerikanische UAW-Führung demokratische Gremien, innerhalb derer es möglich gewesen wäre, über Konzessionen zu diskutieren, ausgeschaltet hatte. So wurde 1982 die geplante *Collective Bargaining Convention*, auf der die Verhandlungsrichtlinien gegenüber den Großen Drei festgelegt werden sollten, einfach ausgesetzt. Einzelne Locals, die sich gegen Konzessionen wandten, wurden ihrer Ansicht nach eingeschüchtert und isoliert (vgl. ebenda). Der größte Vorwurf des kanadischen Flügels der UAW gegenüber dem Vorstand in Detroit bestand jedoch in dem Argument, daß die UAW die Konzessionen nicht nur hinnehme, sondern diese sogar offensiv gegenüber den Mitgliedern „verkaufe“: „Die neue Orientierung der UAW war gefährlich, da sie der Gewerkschaft ihre unabhängige Rolle nahm und sie praktisch zu einem verlängerten Arm des Unternehmens umfunktionierte. Die Gewerkschaft verkaufte nun die Unternehmensposition und deren Ideologie“ (Gindin 1995, 182).

Die Kanadier kritisierten damit weniger die Tatsache, daß Konzessionen hingenommen wurden, als die ideologische Haltung gegenüber Konzessionen: „Das Entscheidende an der neuen Richtung waren nicht die Zugeständnisse, sondern die Weigerung zu kämpfen und der Versuch, diese Zugeständnisse als ‘Siege’ auszugeben. Die UAW hatte über die Jahre ihre

12) Die Lohnerhöhungen in den USA und Kanada setzten sich seit der Nachkriegszeit aus einem Produktivitätszuschlag (Annual Improvement Factor, AIF) und einem Inflationsausgleich (Cost of Living Adjustment, COLA) zusammen.

13) Alle kanadischen Locals sollten in diesen Fond einzahlen. Insgesamt wurde über eine halbe Million Dollar daraus verteilt. Auf beiden Seiten der Grenze wurden darüber hinaus Auseinandersetzungen über Konzessionen der Gewerkschaftsangestellten geführt. Der Vorstand in den USA zwang die Beschäftigten dazu, Lohnkürzungen vergleichbar den Kürzungen der Beschäftigten bei den Großen Drei hinzunehmen. In Kanada wurden zwar die Kürzungen der Gewerkschaftsangestellten akzeptiert, das Geld jedoch nicht dem Vorstand überlassen, sondern in den Streikfond gegen die Konzessionen überführt (vgl. Gindin 1989, 87).

Fähigkeit eingeübt, als soziale Bewegung aufzutreten; und nun gab sie auch noch ihre elementarste ökonomische Rolle als Verhandlungspartner auf. Eine zeitweilige Niederlage (die Hinnahme niedrigerer Löhne) führte zu einem dauerhaften Wandel der politischen Orientierung“ (Gindin 1995, 185).

Die kanadische Sektion widersetzte sich dieser strategischen Umorientierung. Dies wurde ihr dadurch erleichtert, daß sie unter anderen Bedingungen agieren konnte: Die Automobilbetriebe in Kanada hatten aufgrund eines vorteilhafteren Modellmixes und der Existenz zahlreicher neuer Betriebe Produktivitätsvorteile. Darüber hinaus waren die Arbeitskosten in den USA aufgrund des Wechselkurses und der höheren Sozialleistungen (als Kompensation für die fehlende staatliche Gesundheitsversorgung) höher, was insgesamt einen Standortvorteil für die Kanadier bedeutete (vgl. Gindin 1989, 64). Die kanadischen Automobilbeschäftigten litten deshalb zu einem wesentlich geringeren Maße unter Massenentlassungen. Sie waren zu einem größeren Teil gewerkschaftlich organisiert, und die Gewerkschaften agierten in einem für sie einfacheren politischen Klima, da sie weniger isoliert als die Gewerkschaften in den USA waren. Schließlich existierte mit der NDP ein sozialdemokratischer politischer Arm der Arbeiterbewegung, den die USA niemals hatte. Trotz dieser Unterschiede bestand nach Ansicht der kanadischen UAW-Führung die entscheidende Differenz jedoch nicht in den vermeintlich ‘äußeren’ Bedingungen, sondern in der Unterschiedlichkeit ihrer strategischen Entscheidungen: „Diese Unterschiede zwischen Kanada und USA waren nicht einfach ‘äußerliche’ Aspekte der Arbeiterbewegung in dem jeweiligen Land, sondern integraler Bestandteil ihrer jeweiligen Geschichte. In den USA ist diese nicht zu trennen von der gewerkschaftlichen Zustimmung der Politik des Kalten Krieges, von der

Unfähigkeit der Gewerkschaften, solide Verbindungen zu der Bürgerrechtsbewegung und anderen progressiven Kräften herzustellen, von ihrem Versäumnis, auf die ‘Southern Strategie’¹⁴ der Unternehmen zu reagieren, von ihrem Mangel an Interesse, eine sozialdemokratische Partei aufzubauen, von ihrem Mißerfolg, eine staatliche Gesundheitsversorgung durchzusetzen und ganz allgemein von ihrem oberflächlichen Ökonomismus, dem Zurückschrecken vor einer Basismobilisierung und dem Fehlen jeglicher alternativer politischer Visionen“ (Gindin 1989, 66).

Der Bruch zwischen den Gewerkschaften bahnte sich 1982 an. Die kanadische Sektion verweigerte es in diesem Jahr, die Tarifverträge mit Ford und GM frühzeitig zu verhandeln, zumal deutlich wurde, daß die Konzessionsforderungen nicht mehr nur ‘übergangsweise’ gestellt werden sollten. White beschwor vor allem die politischen Gefahren der Konzessionsverhandlungen: „(...) wenn die Gewerkschaft einwilligt, daran teilzunehmen, wird sie an inneren Konflikten scheitern und ihre Rolle als soziale Kraft innerhalb der kanadischen Arbeiterbewegung und der kanadischen Gesellschaft endgültig aufgeben“ (zit. nach Gindin 1995, 186).

Als daraufhin im Herbst 1982 die regulären Tarifverhandlungen in Kanada begannen, drohte GM mit Massenentlassungen, Betriebsschließungen und -verlagerungen, falls die kanadische UAW die Verträge aus den USA nicht übernehmen würde. Zum Erstaunen von GM wuchs angesichts solcher Drohungen allerdings nicht der öffentliche Druck auf die Gewerkschaften, sondern auf den amerikanischen Konzern. Die Tarifverhandlungen endeten schließlich ohne Streik mit einem Ergebnis, infolgedessen zwar auch die kanadische UAW durch einen weiteren Verlust von bezahlten Urlaubstagen Konzessionen hinnehmen mußte. Die Ge-

14) Insbesondere seit den 70er Jahren gründeten Unternehmen neue, gewerkschaftsfreie Betriebe im Süden der USA, der bis heute eine klassische Billig-Lohn-Region darstellt.

werkschaft hatte jedoch an der Laufzeit der Tarifverträge festgehalten und mußte diesen Schritt nicht durch höhere Konzessionen als in den USA bezahlen. Im Gegenteil, es gelang der kanadischen UAW, *profit sharing* abzulehnen und einen höheren Inflationsausgleich (einen separaten kanadischen COLA) durchzusetzen.

Wenige Monate später führte die UAW bei Chrysler Tarifverhandlungen. Gegen die Führung der UAW in Detroit erkämpften die Kanadier in einem 5wöchigen Streik einen Lohnanstieg in der Höhe von 3 Prozent, die volle Wiederherstellung von COLA und den Verzicht auf das 1980 verhandelte *profit sharing*. Damit war eine Wende in der Beziehung zwischen den beiden Gewerkschaften eingetreten: „1982 mußten wir gegen unsere Gewerkschaftsführung ebenso hart wie gegen die Unternehmer kämpfen. Unsere Einigung mußte für die amerikanische Gewerkschaftsführung politisch akzeptabel sein“ (Robert White auf der Gründungsversammlung der CAW im September 1985, zit. nach Labor Notes, October 1985).

Der kanadische Streik hatte gezeigt, daß die Kanadier in der Lage waren, eigene Auseinandersetzungen zu führen und dies sogar mit Forderungen, die die amerikanische Seite bereits aufgegeben hatte. Die kanadische Sektion war imstande gewesen, die Mitglieder erfolgreich zu mobilisieren und im Rahmen eigener Forderungen von der übrigen UAW separat zu verhandeln; und dies angesichts der meisten gewerkschaftlichen und außergewerkschaftlichen ‘Experten’, die den Bankrott Chryslers oder zumindest Massenentlassungen im Falle einer derartigen Aktion vorausgesagt hatten (vgl. Gindin 1995, 206). Die Tarifauseinandersetzungen in 1984 sollten die Unterschiede der beiden Gewerkschaften weiter vertiefen.

Die Gründung der Canadian Auto Workers

Im Oktober 1984 hatte die UAW mit GM in den USA einen Mustertarifvertrag abgeschlossen, der wiederum einmalige Bonuszahlungen (*lump sums*) anstelle von Lohnerhöhungen (*AIF*) und die Weiterführung von *profit sharing* vorsah. Die kanadische UAW lehnte die Übernahme dieses Vertrags, jede Form von Konzessionen, jede Form der ‘neu verkündeten Partnerschaft’ mit dem Unternehmen sowie gemeinsame Bemühungen um Wettbewerbsverbesserungen ab. Sie forderte statt dessen den Erhalt der bisherigen Tarifstruktur, die Aufrechterhaltung des Prinzips jährlicher Lohnerhöhungen sowie Arbeitszeitverkürzung durch die Wiedereinführung der 9 bezahlten Urlaubstage (*Personal Paid Holidays*), die 1982 verloren worden waren. Arbeitszeitverkürzung durch freie Zeit stellte nach Ansicht der Kanadier eine wesentlich bessere Variante zur Beschäftigungssicherung als alle Partnerschaftsprogramme in den USA dar (vgl. Labor Notes 10/84, 3).

Die folgenden Auseinandersetzungen mit GM bedeuteten die ersten eigenständigen Tarifverhandlungen innerhalb der kanadischen Autoindustrie, die nicht nur die Konzessionsforderungen von GM, sondern auch die Übernahme der Konzessionspolitik durch die amerikanische UAW in Frage stellte. Die amerikanische UAW versuchte die Auseinandersetzung zunächst zu verhindern, in dem Bieber, der Vorsitzende der UAW, ohne Wissen der Kanadier geheime Gespräche mit GM in Detroit über den kanadischen Tarifvertrag führte und dem Unternehmen dabei nahe legte, eine Variation des amerikanischen Vertrags zu übernehmen und keine weitergehenden Abschlüsse als jene in den USA zu akzeptieren (vgl. CAW 1985). „Bei ihrem Versuch, die neue Strategie zu verkaufen, traf der amerikanische Vorstand auf den erbitterten Widerstand der amerikanischen Arbeiter; das letzte was gewollt war, war die Anwesenheit der

Kanadier, die auf Gewerkschaftstagen und innerhalb von Tarifausschüssen diesen Widerstand und vor allem ihre eigenen Verhandlungsziele und -ergebnisse auf die Tagesordnung gebracht hätten“ (Gindin 1995, 211).

In einem auf der kanadischen Seite als ungewöhnlich wahrgenommenen Anflug von ‘Militanz’ warnte die amerikanische UAW-Führung die Kanadier vor den Auswirkungen eines Arbeitskampfes auf die amerikanischen Beschäftigten und versuchte die kanadische UAW unter Druck zu setzen, einen Streik zu vermeiden und statt dessen die Konzessionen zu übernehmen (vgl. Gindin 1989, 77; CAW 1985).¹⁵ GM drohte darüber hinaus mit mehreren Betriebsschließungen in Kanada. Die kanadische Führung der UAW organisierte dennoch den Streik.¹⁶ Nach 13 Tagen gab GM nach und akzeptierte die Beibehaltung des Prinzips der bisherigen Lohnfindung. Die Beschäftigten erhielten einen jährlichen Lohnanstieg, der allerdings nicht „Produktivitätszuschlag“, sondern „Spezieller kanadischer Ausgleich“ genannt wurde. „Der Grund für diese kreative Wortschöpfung im Abkommen war, die kanadischen Lohnerhöhungen zu verschleiern und den Widerspruch der amerikanischen UAW einzugrenzen“ (vgl. Gindin 1995, 212).

Darüber hinaus akzeptierte GM die Wiedereinführung von zweieinhalb bezahlten Urlaubstagen (vgl. Labor Notes 11/84, 6). Die kanadische UAW hatte damit ein weiteres Mal ihre Stärke gezeigt. Gegen den größten Konzern der Welt und gegen ihre eigene Gewerkschaftsführung hatte sie einen eigenen Mustervertrag geschaffen und Konzessionen verhindert.

Nach diesen Auseinandersetzungen schien zumindest eine größere Eigenständigkeit der ka-

nadischen UAW unausweichlich.¹⁷ Auf dem *Canadian Council* im Dezember 1984 versicherte sich White der Unterstützung für die Forderungen nach einer größeren Autonomie der kanadischen Sektion innerhalb der UAW. White wollte sicherstellen, daß die Kanadier zukünftig ohne Einmischung der amerikanischen Führung eigene Tarifforderungen aufstellen konnten sowie die alleinige Entscheidung über einen Streik in Kanada und einen unabhängigen Zugang zum Streikfond erhielten. Die UAW-Führung lehnte diese Forderungen Whites auf einem Treffen am 10.12.1984 in Detroit ab, was die Kanadier als Grund zur Spaltung werteten: „Biebers Versuch, die Verhandlungen bei GM zu sabotieren, brachte das Faß zum Überlaufen. Die Kanadier verlangten eine vollständige Unabhängigkeit, um sicher zu stellen, daß eine solche Einmischung sich nicht wiederholen würde. Nach Biebers Weigerung wurde eine Spaltung zum einzigen Weg, Unabhängigkeit zu gewährleisten“ (CAW 1985).

Allerdings war die Spaltung für die Kanadier auch Ausdruck einer prinzipiell anderen Gewerkschaftsstrategie gegenüber den Konzessionsforderungen der Unternehmen: „Die Bedeutung der amerikanischen Entwicklung lag darin, daß der Gewerkschaftsvorstand den strategischen Wandel innerhalb der Tarifverhandlungen und ihre veränderte Rolle dabei akzeptierte. Bereits vor den Konzessionsverhandlungen war die UAW bürokratisch geworden und hatte sich weit von ihren Mitgliedern entfernt. Die wirtschaftliche Hochkonjunktur hat diese Tatsache verdeckt. Als sich die Bedingungen veränderten und die Unternehmen ankündigten, daß sie nun ihrerseits die traditionellen Spielregeln der Tarifverhandlungen ändern wollten, hatte die UAW dem nichts mehr ent-

15) Aufgrund der engen Verzahnung der Industrie und des Mangels an Ersatzteilen führten die folgenden Streiks in Kanada tatsächlich zu kurzfristigen Betriebsschließungen in den USA, von denen 40.000 Beschäftigte betroffen waren (vgl. Labor Notes 11/1984, 11; 1/1985, 16).

16) Die Mitglieder der kanadischen UAW stimmten mit 94,3% für den Streik (vgl. CAW 1985).

17) Mit Robert White hatte die kanadische UAW einen jungen charismatischen Führer, der in diesen Auseinandersetzungen zum Medienstar avancierte.

gegenzusetzen. Die Gewerkschaft wurde sogar noch bürokratischer, verhielt sich noch paranoider gegenüber Kritik, versuchte noch stärker die Mitglieder zu kontrollieren und verhinderte innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen. Konzessionen, die zunächst als zeitweilige Verschlechterungen interpretiert wurden, wurden nun umgedeutet und den Mitgliedern als 'Siege' verkauft. Die Gewerkschaft war mit ihren Verlautbarungen und Handlungen gefährlich nahe daran, als verlängerter Arm der Unternehmen zu wirken und zu handeln“ (Gindin 1989, 69).

Bereits am nächsten Tag, am 11.12.1984, stimmte das *Canadian Council* fast einstimmig für den Bruch mit der amerikanischen UAW, lediglich vier von 350 Delegierten stimmten dagegen (vgl. ebenda, 214). Auf dem folgenden Gewerkschaftstag der kanadischen UAW vom 4.-6.9.1985 in Toronto erklärte sich die Gewerkschaft daraufhin als formell unabhängig und benannte sich im Sommer 1986 in *Canadian Auto Workers* (CAW) um. Die unterschiedliche Haltung gegenüber Konzessionen hatte sich für die Kanadier inzwischen als Frage um das 'weitere Überleben' der Gewerkschaft dargestellt. David Robertson, Leiter der Abteilung Bildung und Arbeitsorganisation der CAW: „In Kanada hatten wir eine Tradition, gegen Konzessionen zu kämpfen. Über Jahre hinweg brachten wir den Aktivisten und Mitglieder die Notwendigkeit, sich zu wehren, nahe. (...) Unsere Reaktion auf die Konzessionen war deshalb nicht die Antwort auf eine vorübergehende Verschlechterung. Wir waren nicht einfach beunruhigt, etwas zu verlieren, sondern wir sahen, daß die Gewerkschaften dabei waren, die Verluste als neue Realität zu verkaufen. Das Risiko bestand darin, daß die Gewerkschaft letztendlich im Sinne der Unternehmen sprach, nämlich Konzessionen als Notwendigkeiten zu verkaufen und die Unzufriedenheit der Arbeiter zu kanalisieren anstatt ihre Interessen zu verfolgen. Letztlich wurden die Konzessionen als 'Siege' und 'innovative Durchbrüche' ausgegeben. Dies unterstützt noch einmal die Notwendigkeit einer 'Kultur

des Widerstands'. Ohne diese sind Gewerkschaften in der Gefahr, alles zu verlieren“ (Robertson 1994).

Die weitere Entwicklung der Canadian Auto Workers

„Bei der Geschichte einer Gewerkschaft geht es darum, ein Instrument zu schaffen, durch das es den Arbeitern gelingt, unmittelbare Siege zu erringen, und darüber ein kollektives Gedächtnis – eine Kultur des Kampfes – aufzubauen, das es an künftige Aktivisten und an neue Generationen weiterzugeben gilt.“ (Gindin 1995, 9)

Ihre Identität gewann die Gewerkschaft der CAW in den folgenden Jahren insbesondere durch ihre Fähigkeit, Widerstand gegen betriebliche Konzessionsforderungen und staatliche neoliberale Politik zu organisieren. „Die Überzeugung der neuen Gewerkschaft war, daß sie an allen relevanten Kämpfen teilnehmen konnte und sollte“ (Gindin 1995, 221). Der Aufbau einer breiten Protestbewegung wurde als strategische Aufgabe formuliert, um darüber sowohl die kanadische Arbeiterklasse zu organisieren als auch die ökonomischen und politischen Verhältnisse in Frage zu stellen (vgl. CAW 1996a, 1f.). Neben Auseinandersetzungen gegen Konzessionsforderungen der Unternehmen wurde die CAW so zu einer führenden Kraft gegen das *Free Trade Agreement* (FTA) und NAFTA. Das bilaterale FTA zwischen den USA und Kanada trat 1989 in Kraft und unterstützte durch Abschaffung der Handelsbarrieren insbesondere die amerikanische Industrie. In Kanada hatte das FTA dagegen insbesondere die Untergrabung sozialer und tariflicher Standards und die Abwanderung von Zulieferindustrien in die USA zur Folge (vgl. Moody/McGinn 1992; Yanarella/Green 1994). Der CAW-Vorsitzende White wurde zum Sprecher der *Anti Free Trade-Kampagne*, die im Rahmen eines breiten Bündnisses, des Action Canada Network, über 50 Gruppen, darunter Gewerkschaften, Umwelt-

verbände, Frauenorganisationen, Initiativen für soziale Gerechtigkeit und Kirchen repräsentierte. Obwohl die Forderungen des Bündnisses nicht durchgesetzt werden und FTA und NAFTA nicht verhindert werden konnten, entwickelte die Gewerkschaft hierbei ihr Potential als soziale Bewegung.¹⁹

Die CAW wurde im Jahrzehnt nach der Spaltung zur einflußreichsten Gewerkschaft Kanadas. Zwischen 1985-95 einem Zeitraum, der durch zahlreiche Betriebsschließungen in Kanada und den USA gekennzeichnet war, erlebte die UAW einen massiven Mitgliederrückgang während die CAW durch offensive Organisierungskampagnen die Zahl der Mitglieder sogar noch erhöhen konnte. Sie wuchs bis Mitte der 90er Jahre um das Doppelte auf ungefähr 200.000 Mitglieder, während die Mitgliedschaft der UAW in den USA in dem selben Zeitraum um ein Drittel abnahm.¹⁹ Darüber hinaus vollzog die CAW fast zwanzig Fusionen mit kleineren Gewerkschaften, für die die CAW zu einem wichtigen ideologischen Sammelpunkt geworden war. Die Fusionen waren weniger in sektoralen Überschneidungen als vielmehr ideologisch begründet und wurden von Gewerkschaften vollzogen, die zuvor eine Fusion mit anderen branchennahen Gewerkschaften abgelehnt hatten: Die CAW galt als militant, eindeutig gegen Konzessionsforderungen eingestellt, als Garant für demokratische Rechte innerhalb der Gewerkschaft und sie galt gegenüber der Bevormundung US-amerikanischer Gewerkschaften innerhalb internationaler Strukturen als Repräsentant kanadischer Interessen (vgl. Gindin 1995; Robertson 1995).

Durch die Fusionen wurde die CAW eine Gewerkschaft, die in verschiedenen Sektoren und in allen Regionen präsent war. Dies bedeutete nicht bloß eine Diversifizierung.²⁰ Die CAW besaß nun eine Schlüsselrolle in verschiedenen Teilen der Ökonomie. Die CAW wurde zur größten Gewerkschaft im Privaten Sektor in Ontario, Newfoundland, Nova Scotia und New Brunswick. Sie wurde die größte Gewerkschaft in Branchen wie Auto, Luftfahrt, Transport, Elektronik, Fischerei, Nahrungs- und Getränkeindustrie und zunehmend bedeutsam im Bergbau und in Hotel- und Restaurantbetrieben. Trotz der Existenz unterschiedlicher Branchen versteht sich die CAW jedoch weiterhin nicht als Gewerkschaftsverband, sondern als Einzelgewerkschaft mit gleichen Tarifforderungen und mit einer gemeinsamen ideologischen Position.

Positionen gegenüber „Partnerschaftsprogrammen“ und Veränderungen am Arbeitsplatz

Hing die Gründung der CAW eng mit den Auseinandersetzungen um die Konzessionen zusammen, so war die weitere Entwicklung der Gewerkschaft insbesondere durch ihre Haltung gegenüber Jointness- und Partnerschaftsprogrammen geprägt. Ein zentrales Moment innerhalb der CAW für die Bildung einer eigenständigen Position gegenüber Jointness- und Partnerschaftsprogrammen war die Auseinandersetzung des *CAW Locals 1967* bei McDonnell Douglas. Das Local führte eine erfolgreiche

18) Die CAW distanzierte sich dabei mehrfach von der Politik der NDP, die dem FTA oder dem NAFTA nur wenig Widerstand entgegensetzte. Ende der 80er Jahre kritisierte White als stellvertretender Vorsitzender der NDP öffentlich die NDP bezüglich ihrer Politik, die Kritik am FTA kaum zu unterstützen und die Gewerkschaften in ihrem Kampf gegen das Abkommen allein zu lassen (vgl. Slaughter 1989).

19) 1995 betrug die Mitgliederzahl der UAW nur noch die Hälfte von der des Jahres 1979. Insgesamt stieg die gewerkschaftliche Organisierung in Kanada zwischen 1975 und 1988 von 34% auf 35%, während sie in den USA im selben Zeitraum von 23% auf 16% fiel (vgl. Gindin 1995, 247).

20) 1984 hatten 90% der Mitglieder in wenigen Zentren im südlichen Ontario und dem Gebiet um Montreal gelebt (vgl. Robertson 1984).

Kampagne gegen das Teamkonzept durch und spielte eine aktive Rolle in der Entwicklung der nationalen gewerkschaftlichen Strategie. Im April 1989 hatte die Geschäftsleitung von McDonnell Douglas angekündigt, mit sofortiger Wirkung ein Total Quality Management System einzuführen. Nach heftigen Reaktionen der Gewerkschaft wurde das Vorhaben zunächst verschoben. Der Vorsitzende des Locals Nick De Carlo: „Am nächsten Tag teilten wir ihnen mit, daß, wenn sie mit dem Programm weitermachen, es Krieg in der Bude gäbe. Sie steckten zurück und stimmten zu, es nicht einzuführen“ (zit. nach Botz 1991, 47).

Nach Einschätzung der Gewerkschaft war dies jedoch lediglich ein Übergangserfolg. In den kommenden Verhandlungen im Herbst 1989 würde TQM wieder auf der Tagesordnung stehen. Die aktivsten Gewerkschafter des Locals beschlossen daraufhin, sich selbst über Beteiligungsprogramme zu schulen. Zusammen mit der Forschungsabteilung der Gewerkschaft wurden Kurse über Gruppenarbeit entwickelt. Nach Aussagen De Carlos war die Position der CAW allerdings bis dahin noch unentschieden: „Die CAW hatten bis dahin keine klare Position. Obwohl einige Locals den Kampf gegen das Teamkonzept aufnahmen, tendierte die Gewerkschaft eher dazu, das Team-Konzept zu akzeptieren“ (De Carlo, zit. nach Botz 1991, 47).

Die Führung des Locals forderte deshalb eine eindeutige und konsistente Strategie der Gewerkschaft gegen Programme von Mitarbeiterbeteiligung und Team-Arbeit. Auf der Branchentagung des Luftfahrtsektors der CAW setzten sie mit großer Mehrheit eine Resolution gegen Team-Konzepte und Partnerschaftsprogramme durch. Dasselbe erreichten sie im Rat der CAW in Quebec (*Quebec Council*). In der innergewerkschaftlichen Debatte half nach eigenen Aussagen die Organisationsstruktur der CAW: „Viele Vertreter des Vorstands sind ‘lokale Gewerkschaftsführer’. In unserem Fall war der betriebliche Verhandlungsführer zugleich im Vorstand und brachte unsere Position ein,

woraufhin es dann eine Grundsatzdiskussion gab. Der Vorstand übernahm schließlich eine Position gegen das Teamkonzept“ (De Carlo, zit. nach Botz 1991, 47).

Auf der Tagung des CAW-Councils im September 1989 wurde daraufhin die „Erklärung zur Reorganisation der Arbeit“ verabschiedet (vgl. CAW 1989). Nach David Robertson, Leiter der Forschungsabteilung der CAW, wurde damit vor allem der eigene Standpunkt gegen die Ideologie der Partnerschaft formuliert: „Wir haben andere Ziele als das Management. (...) Es gibt da klare Unterschiede. Sie wollen ‘Partnerschaft’, aber die Lohnabhängigen gehören nicht der Gewerkschaft an, um Partner der Manager zu sein, sondern um eine unabhängige Stimme an ihrem Arbeitsplatz zu haben. (...) Die Gewerkschaft hat sich auch gegen die Entwicklung von Partnerschaftsstrukturen und gegen die Einführung einer ganzen Reihe neuer Jobs wie ‘Kommunikationsbeauftragte’ gestellt. So haben wir deutlich gemacht, daß die Locals dabei nicht mitmachen sollten“ (Robertson, zit. nach Botz 1991, 48).

Die Erklärung ist in ihrer Eindeutigkeit ein sicherlich einzigartiges Dokument einer Gewerkschaft, die damit öffentlich ihre kritische Position gegenüber jeglicher Art von Partnerschaftsprogrammen formulierte und Projekte wie Team- und Gruppenarbeit in ihrem Gesamtzusammenhang mit anderen Veränderungen der Produktionsorganisation als Rationalisierungsvorhaben ablehnte: „Die Arbeitgeber schlagen eine Vielzahl von Programmen mit unterschiedlichen Namen wie Teamkonzept, Mitarbeiterbeteiligung, Verbesserung des Arbeitslebens, Quality Network, Total Quality Control, sozio-technische Systeme usw. vor. Wie der Name sein mag beinhalten die Argumente, mit denen diese Programme verkauft werden, aber immer Zuckerbrot und Peitsche: die Drohung mit der Konkurrenzfähigkeit und das Versprechen einer neuen Form der ‘Partnerschaft zwischen Beschäftigten und Geschäftsleitung, einer Partnerschaft, die angeblich zu mehr Arbeiterkontrolle,

zu mehr Sicherheit und zu mehr Freude an der Arbeit führen soll“ (CAW 1989²¹).

Die Partnerschaftsangebote werden von der CAW als irreführend kritisiert, da sie in ihrem Kern lediglich auf die Ausschaltung von möglichem Widerstand der Beschäftigten gegenüber neuen Rationalisierungsmaßnahmen zielten, auf den Ersatz von Solidarität durch eine „totale Identifikation der Beschäftigten mit den Unternehmenszielen“ (ebenda). „Mit all dem Gerede über Gemeinsamkeit und Arbeiterkontrolle wollen die Arbeitgeber sicherlich keine wirkliche Gleichheit zwischen sich und den Beschäftigten schaffen. Die Arbeitgeber werden die Klauseln der Arbeitgeberrechte weiterhin strikt verteidigen und einseitig darüber entscheiden, wann modernisiert, wieviel investiert und was mit welcher Art von Technologie produziert wird. Die Wahrheit ist, daß es bei den Programmen der Arbeitgeber nicht um die Preisgabe ihrer Macht, sondern nur um raffiniertere Methoden ihrer Ausdehnung geht. (...) Entgegen ihrer Rhetorik besteht das wirkliche Ziel dieser Programme darin, den Widerstand der Beschäftigten gegen die Veränderungen, die das Unternehmen einführen will, zu brechen. Dies schließt auch den Versuch ein, Beschäftigte dazu zu bewegen, freiwillig von ihren eigenen Interessen am Arbeitsplatz abzusehen und sich mit den Anforderungen, die die Geschäftsleitung definiert hat, zu identifizieren – ein Prozeß, der vorherige Errungenschaften am Arbeitsplatz untergräbt. (...) Das neue Arbeitgeberprogramm 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 verändern soll. Genauer gesagt, es geht in Wirklichkeit darum, die Solidarität unter den Lohnabhängigen durch eine totale Identifikation mit den Unternehmenszielen zu ersetzen“ (ebenda).

Darüber hinaus wird schon der Begriff „Partnerschaft“ als ideologische Versuch gesehen, den grundsätzlichen Klassenkonflikt und die damit einhergehenden widersprüchlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit zu verschleiern. Unabhängig von einer ‘Arbeitsbeziehung’ zwischen Beschäftigten und Management, wie sie in der Realität kapitalistischer Warenproduktion existiere, bleibe die Frage widersprüchlicher Interessen und die Auseinandersetzung um die Kontrolle über die Arbeitskraft erhalten. David Robertson erläutert diesen Punkt: „Eine ‘Arbeitsbeziehung’ erkennt im Unterschied zu einer Gemeinschaft oder einer Partnerschaft an, daß wir weder gleich sind noch die gleichen Interessen wie die Unternehmer, die uns beschäftigen, haben. Sie betont, daß die Beziehung eine ausgehandelte ist, betont, wie wichtig es ist, unsere eigene unabhängige, starke Basis, d.h. unseren gewerkschaftlichen Zusammenschluß zu behalten“ (Robertson 1995, 8).

Als zentraler Kritikpunkt an den Partnerschaftsprogrammen gilt der CAW insbesondere das Argument der Konkurrenzlogik, die hinter den Unternehmensvorschlägen stecke. „Auch ohne den Rest des Pakets haben wir bereits verloren, wenn wir das Argument der ‘Wettbewerbsfähigkeit’ als Ausgangspunkt übernehmen. In nachfolgenden Diskussionen und Verhandlungen, die auf der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit beruhen, wird man letzten Endes immer wieder fragen: ‘Was ist für das Unternehmen gut?’ Es ist deshalb entscheidend, daß wir die Wettbewerbsfähigkeit als handlungsleitendes Kriterium ablehnen“ (CAW 1989).

In der Erklärung kritisiert die CAW die Konkurrenzfähigkeit als ein „relatives Konzept“, welches in seinen Konzessionsforderungen keine ‘Grenzen’ anerkennt: „‘Konkurrenzfähigkeit’ ist ein relatives Konzept, denn egal wie gut wir arbeiten, wenn es andere noch billiger machen, oder der kanadische Dollar künstlich höher be-

21) Die Erklärung ist ohne Seitenangaben veröffentlicht.

wertet wird (...), dann werden die kanadischen Beschäftigten nicht konkurrenzfähig sein, was immer wir auch tun. Das Argument der Konkurrenzfähigkeit zu akzeptieren bringt uns in eine Tretmühle und führt uns in ein Rennen, das wir nicht gewinnen können. Es bedeutet, den Kollegen in anderen kanadischen Betrieben und anderen Industrieländern in den Rücken zu fallen. Es zwingt uns, mit Ländern zu konkurrieren, deren Lebensstandard dem unseren um Jahrzehnte hinterherhinkt, und es führt dazu, uns mit politischen Regimen zu vergleichen, die die Standards niedrig halten, indem sie die wesentlichen Menschen- und Gewerkschaftsrechte mißachten. Es bedeutet Konzessionen heute und noch mehr Konzessionen morgen, indem Maße nämlich indem andere Beschäftigte sich gezwungen sehen, an dieser Abwärtsspirale teilzunehmen“ (ebenda).

Im Falle der Übernahme der Konkurrenzlogik durch die Gewerkschaften wird demnach die wesentliche Funktion von Gewerkschaften, „die Einschränkung der Konkurrenz der einzelnen Beschäftigten durch die Solidarität der Lohnabhängigen“ (vgl. Gindin 1997a, 4), aufgegeben. Die Übernahme der Konkurrenzlogik als Programm für die Verbesserung von Unternehmensergebnissen richte sich vielmehr immer gegen ‘andere’ Beschäftigte und auf die Unterminierung bisheriger Standards und bisheriger Machtpositionen der Arbeiterklasse: „Wir lassen uns nicht einreden, daß wir ein Teil des Management-Teams seien, während andere Arbeiter desselben oder anderer Unternehmen oder Arbeiter, die an anderen geographischen Orten leben, unsere Feinde sein sollen, die wir im Namen der ‘Wettbewerbsfähigkeit’ zu bekämpfen haben“ (ebenda).

In weiteren Erklärungen der CAW wird das Argument der Wettbewerbsfähigkeit schließlich in seiner ideologischen Funktion kritisiert. Wenn das Argument der Konkurrenzfähigkeit als notwendige Voraussetzung für einen sozialen Fortschritt behauptet wird, werde sie zu einem „unhinterfragten Faktum“, das jegliche Form von

sozialem Fortschritt immer vom Wohlergehen der Unternehmen abhängig mache: „Sobald die Wettbewerbsfähigkeit zu einem Ziel wird, bestimmt sie alle ökonomischen und sozialen Entscheidungen. Was für die Wettbewerbsfähigkeit gut ist (wie z.B. die Stärkung der Macht der Unternehmen) gilt als ‘gut’, was für sie schlecht ist (wie höhere Löhne und mehr Arbeitsplatzsicherheit) gilt als ‘schlecht’. Wir lehnen diese Orientierung aus guten Gründen ab: es führt uns auf ein Terrain, das uns nicht nur (wie wir es jeden Tag erleben) Verluste einbringt, sondern uns auch für die kommenden Kämpfe schwächt“ (CAW 1996a, 34).

Auch Sam Gindin, Berater des Vorsitzenden der CAW, erläutert diesen Punkt: „Wenn wir dazu gebracht werden, diese Zwänge als Ziele anzunehmen (...) sind wir als unabhängige Bewegung erledigt. Diese Zwänge, die zu Zielen verkehrt werden, dominieren dann alle ökonomischen und politischen Entscheidungen. (...) Es bedeutet dann die Zurückweisung jeglicher Alternativen und die Verschiebung gegenteiliger Ziele auf unbestimmte Zeit. Die Orientierung auf die Wettbewerbsfähigkeit wird uns nichts positives einbringen. Sie wird allerdings die Fähigkeit der Organisationen der Lohnabhängigen zerstören, ihre Mitglieder zu verteidigen“ (Gindin 1997a, 4 und 5).

Und: „Gewerkschaften, die diese Position mehr oder weniger übernommen haben, glauben, es sei ihre Aufgabe, den jeweiligen Unternehmen, in welchen sie angesiedelt sind, zu helfen, wettbewerbsfähiger gegenüber ihren Konkurrenten zu werden. Tarifpolitische oder auch direkt politische Ziele haben angesichts der Anliegen der Wettbewerbslogik zurückzutreten. Insofern tendieren und unterstützen diese Anliegen Konzessionsverhandlungen“ (Schulungsmaterial der CAW zu Partnerschaftsprogrammen: „Work Reorganization – Taking on Lean Production“, 5, keine Jahresangabe).

Der Wettbewerbslogik könne zwar in einer kapitalistischen Warenproduktion nicht ausgewi-

chen werden. Sie ist als Beschränkung zu bewerten, nicht jedoch als Ziel und Grundlage der eigenen Handlungen (vgl. CAW 1989 und 1996a). Gewerkschaftliche Argumente haben vielmehr die Ideologie der Konkurrenzlogik abzulehnen und diese als veränderbares soziales Verhältnis offenzulegen. Die Erklärung von 1989 endet mit einer generellen Ablehnung der neuen Reorganisationsvorschläge durch die Unternehmen: „Wir weisen jegliche Bemühungen der Unternehmenseite – egal unter welchen Bezeichnungen – zurück, die die Rechte der Beschäftigten gefährden, die Arbeitsbedingungen verschlechtern und die Unabhängigkeit der Gewerkschaft untergraben“ (vgl. CAW 1989).

Danach folgt ein Liste von Veränderungen der Arbeitsorganisation, die die Gewerkschaft kategorisch ablehnt: die Einführung japanischer Produktionsmethoden und die damit einhergehende Zunahme standardisierter Arbeitsvorgänge, Kaizen und dessen Folgen der Arbeitsverdichtung, neue Formen individualisierender Prämienlohnsysteme, die Einführung von ernannten „Partnerschaftsfunktionären“, Formen der Auslagerungen und Fremdvergabe, die Benachteiligung von Beschäftigten mit Behinderungen etc..

Nach der Erklärung zur Reorganisation der Arbeit entwickelte die CAW einen viertägigen Kurs über Partnerschaftsprogramme und über die Veränderungen der Produktionsorganisation und führte eine Vielzahl lokaler Bildungsseminare durch mit dem Ziel, diese Projekte flächendeckend zu diskutieren, zu evaluieren und jeweilige lokale Gegenstrategien zu entwickeln. Die ersten Schulungen fanden wiederum bei McDonnell Douglas statt, bei denen sämtliche Vertrauensleute des Betriebes teilnahmen. Das Local vertrat auch in der Folge eine strikte Ablehnung des Team-Konzeptes, woraufhin das Unternehmen seine Forderungen zurückzog (vgl. Botz 1991, 48).

Die Erklärung der CAW von 1989 richtete sich vorwiegend auf die Ablehnung der ideologi-

schen Argumente von Partnerschaftsprogrammen und neuen Managementtechniken und wurde als erster Schritt verstanden, der Managementoffensive der Reorganisation der Produktionsprozesse in den 80er Jahren zu widerstehen. Der Erklärung folgte eine weitere in 1993, die sich nun direkt mit den konkreten Veränderungen der Arbeitsorganisation auseinandersetzte (vgl. CAW 1993). Die CAW vertrat dabei die Ansicht, daß es nicht genüge, Partnerschaftsprogramme und Argumente der Konkurrenzlogik auf ideologischer Ebene abzulehnen. Veränderungen der Arbeitsorganisation und neue Rationalisierungsformen ließen sich auch ohne Rhetorik einer ‘neuen Partnerschaft’ durchsetzen. Der Versuch, Veränderungen am Arbeitsplatz begrifflich zu fassen und diese zu beeinflussen, richtete sich daher auf die Reorganisation der Produktionsprozesse selbst, die vor allem mit Strategien der „Schlanken Produktion“ identifiziert wurden. „Selbst wenn wir den Partnerschaftsangeboten der Unternehmen erfolgreich widerstehen und dem Stachel des Gegeneinander-Ausspielens die Spitze nehmen könnten, so könnten die Unternehmen die Ziele der Schlanken Produktion dennoch durchsetzen, wenn sie die Produktionsmethoden erfolgreich verändern. Selbst wenn man also Teams, Qualitätszirkel, andere Unternehmensinitiativen oder gar die Partnerschaftsangebote schlechthin verhindert, so bedeutet das nicht, daß man damit die Schlanke Produktion aufgehalten hat. (...) Die Unternehmen können die Ziele der Schlanken Produktion auch ohne Appelle der Zusammenarbeit erreichen. Es braucht keine Teams. Es braucht nicht einmal Gruppen, die sich kontinuierliche Verbesserungsvorschläge überlegen. Die Ziele der Schlanken Produktion können damit erreicht werden, daß Produktionsmethoden, Prozeßverfahren und Arbeitsplatzbeschreibungen geändert werden“ (Robertson 1995, 11).

Auseinandersetzungen um die Veränderungen am Arbeitsplatz wurden dabei für das Überleben und die Zukunft der Gewerkschaft als strategisch erachtet (vgl. Gindin 1995, 257ff.). Die

CAW gründete deshalb 1993 eine eigene Abteilung, die sich mit Veränderungen der Arbeitsorganisation beschäftigen sollte (*Department for Work Organization*), was als organisatorische Struktur bisher einzigartig für eine Gewerkschaft in Nordamerika ist. Die Abteilung entwickelt gewerkschaftliche Bildungsprogramme und -materialien zu neuen Managementstrategien und schult Beschäftigte als Teamer für lokale Diskussionen und Bildungsveranstaltungen. Darüber hinaus besitzt die Abteilung Ressourcen für eine eigene Forschung über die Konsequenzen der neuen Produktionsorganisation und berät Locals bei Verhandlungen über Veränderungen am Arbeitsplatz. Wenngleich darüber die neuen Rationalisierungsvorhaben der Unternehmen nicht immer verhindert werden konnten, war die Tatsache, daß die CAW diese Veränderungen offensiv problematisierte, für die meisten Locals bedeutsam. Es stärkte bei den meisten gewerkschaftlichen Aktivisten das Vertrauen, daß Veränderungen beeinflußt werden können und nicht hingenommen werden müssen.

Die Tarifergebnisse der CAW in den 80er und 90er Jahren

Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Automobilbereich in Kanada waren sowohl in den 80er als auch in den 90er Jahren erfolgreicher als die der UAW in den USA. Ab 1985 erhielten die kanadischen Chrysler-Beschäftigten wieder die gleiche Bezahlung und die gleichen Bedingungen wie die Beschäftigten bei Ford und GM in Kanada und verhandelten ab 1987 auch wieder zum selben Zeitpunkt (vgl. Labor Notes 12/85). Im Unterschied zu den USA erhielten die Beschäftigten in der Automobilindustrie weiterhin jährliche Lohnerhöhungen, AIF und

COLA, und nicht die in den USA neu eingeführten Einmalzahlungen (*lump sums*). Zwischen 1990 und 1996 stieg so der Reallohn der kanadischen Beschäftigten bei den Großen Drei um über 11 Prozent (vgl. Gindin 1997b).²² Konzessionen bei den Arbeitsbedingungen wurden nicht gemacht. Die Rentner erhielten im Unterschied zu den USA ab 1987 jährliche Zuwächse in Höhe des Inflationsausgleichs (COLA). Ebenso konnten die Kürzungen sozialstaatlicher Leistungen bei Gesundheitsversorgung und Renten fast vollständig durch betriebliche Tarifverträge ausgeglichen werden (vgl. ebenda).²³

In den 90er Jahren dominierte auch in Kanada in den Tarifaueinandersetzungen die Frage der Arbeitsplatzsicherung, allerdings hier in Form gewerkschaftlicher Forderungen nach mehr Freizeit, nach Arbeitszeitverkürzung, der Verhinderung von Auslagerungen und der Verbesserung von Arbeitsplätzen. 1993 war es der CAW gelungen, 15 bezahlte freie Tage für die Laufzeit des Vertrages durchzusetzen. Die CAW hatte damit bereits mehr Freizeit erkämpft als sie im Zuge der Konzessionsverhandlungen der UAW zu Beginn der 80er Jahre verloren hatte (vgl. IMB 1997, 50). Im Chrysler-Werk in Windsor wurde die Normalarbeitszeit von 7,5 Stunden bei 8 Stunden Bezahlung durchgesetzt sowie verboten, Urlaub durch Lohnausgleich zu ersetzen. 1996 machte die CAW die Frage der Arbeitsplatzsicherheit zur zentralen Forderung der Tarifaueinandersetzungen. Sie forderte ein Verbot von Outsourcing, weitere Arbeitszeitverkürzung und die betriebliche Absicherung einer seit dem Regierungswechsel durch die Tories verschlechterten Arbeitsgesetzgebung. Die Forderungen bedeuteten einen Wandel der Tarifpolitik der CAW, die seit den 50er Jahren auch in Kanada vor allem in der Einkommenssicherung anstelle von Beschäftigungssicherung bestan-

22) Insgesamt stiegen die Reallöhne in Kanada im Produktionsbereich zwischen 1990 und 1996 um 4% (vgl. Gindin 1997b).

23) Die Kosten der betrieblichen Sozialleistungen stiegen dadurch in den 90er Jahren um fast das Doppelte (vgl. Gindin 1997b).

den hatte. Nun sollten die Entlassungen selbst verhindert und gleichzeitig Fundamente der Schlanken Produktion angegriffen werden (vgl. Gindin 1997b; Robertson 1997).

Insbesondere das geforderte Verbot von Outsourcing machte die Auseinandersetzung zu einem historischen Kampf, da damit zum ersten Mal seit der Nachkriegszeit die *Management Rights* herausgefordert wurden. Es wurde nicht mehr nur über ökonomische Forderungen, sondern über das Verfügungsrecht der Unternehmen in der Frage der Produktionsorganisation selbst verhandelt. Die vorangegangenen Auseinandersetzungen der 80er und 90er Jahre hatten zum Aufbau einer Streitkultur beigetragen, die einen solchen Schritt ermöglichte. Alle drei Forderungen konnten Ende September bzw. Anfang Oktober 1996 zunächst bei Chrysler und anschließend bei Ford durchgesetzt werden.²⁴

Die Absprache über Outsourcing mit dem Wortlaut „*work ownership*“ beinhaltet folgende Dimensionen (vgl. Hargrove 1996; Robertson 1997; Gindin 1997b). *Work ownership* wurde zunächst für alle Arbeiten definiert, die traditionell in einem Betrieb gemacht wurden. Durchgesetzt wurden:

- ein Verbot des Verkaufs oder der Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen während der Dauer des Vertrags (mit Ausnahme von 2 Betriebsteilen in Oshawa Fab und in Windsor, über die bereits vor der Vereinbarung verhandelt worden war);
- ein Verbot der Fremdvergabe von wichtigen Tätigkeiten, die eindeutig definiert wurden.

Es betrifft alle Fertigungstätigkeiten sowie indirekte Arbeiten und Arbeiten im Dienstleistungsbereich;

- ein Verbot der Verringerung der Beschäftigungszahl infolge Versetzungen von einzelnen Beschäftigten in andere Betriebs- oder Unternehmensteile. Eine solche kann nur dann erfolgen, wenn die Gewerkschaft zustimmt und wenn die dadurch verlorengegangenen Arbeitsplätze auf lokaler Ebene und innerhalb der gleichen Arbeitsplatzkategorien (Produktion, Fachbereiche, Büro) ersetzt werden.

Ebenso wurde im Vertrag aufgenommen, daß die Unternehmen von ihren Zulieferern „verantwortliche Arbeitsbeziehungen“ und eine gewerkschaftliche Organisation ohne Einschüchterung, Einflußnahme oder Behinderung durch das Unternehmen einfordern. Im Bedarfsfall wird dies durch die Gewerkschaften beim Hersteller überprüft.

Die Arbeitszeit wurde um zehn weitere bezahlte freie Tage während der Laufzeit des Vertrags verkürzt, was den Urlaub im Durchschnitt auf 5 Wochen pro Jahr erhöhte (vgl. Robertson 1997, 8). Gleichzeitig gilt ein generelles Verbot, diese Urlaubstage zu ‘verkaufen’. Ein bisher existierender Passus „Auszahlung der freien Zeit“ fiel weg. Die dadurch notwendigen Neueinstellungen hatten bei Ford und Chrysler jeweils eine Größenordnung von ca. 200 Arbeitsplätzen.²⁵ Schließlich wurde die Erholzeit bei einem 8-Studentag auf 56 Minuten (im Vergleich zu 48 Minuten in den USA) erhöht (vgl. ebenda).²⁶

24) Anders als in den USA, wo sich der Vorsitzende der UAW, Steve Yokich, neben den laufenden Tarifverhandlungen mit den Unternehmensvertretern auf eine Reihe von Geheimgesprächen einließ, deren Gesprächsinhalte und -ergebnisse sowohl der Öffentlichkeit als auch den meisten UAW-Funktionären unbekannt blieben, ging der CAW-Vorsitzende Buzz Hargrove sowohl mit den Verhandlungszielen als auch mit den Zwischenergebnissen laufend an die Öffentlichkeit. Auf die Frage, ob er dadurch nicht „unnötig“ Handlungsspielraum verliere, antwortete er in einem Interview mit der New York Times: „Natürlich beschränkt es mich, aber das ist in Ordnung. Ich glaube nicht, daß man hier einen Kompromiß eingehen kann. (...) Wir müssen offen und transparent sein und können die Dinge nicht hinter verschlossenen Türen regeln. Nicht ist wichtiger – selbst während der Tarifverhandlungen – als die Mitglieder in eine öffentliche Debatte miteinzu beziehen“ (Hargrove, zit. nach New York Times vom 8.10.1996).

Ein weiterer Erfolg der Tarifverhandlungen war die betriebliche Absicherung von Aspekten der bisherigen Arbeitsgesetzgebung. Die Tories hatten die Anti-Streikbruch-Gesetzgebung abgeschafft, was den Unternehmen die Beschäftigung von Streikbrechern wieder ermöglichte. Außerdem waren weitere Verschlechterungen im Gespräch. Ford drängte beispielsweise öffentlich auf die Veränderung Gesetzgebung für Arbeitssicherheit, die eine individuelle Verweigerungsmöglichkeit unsicherer Arbeit vorsieht.²⁷ GM forderte die Veränderung der Arbeitszeitordnung von 8 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche auf 10 bzw. 56 Stunden. Der CAW gelang es 1996, alle bisherigen Gesetze über die Tarifverträge abzusichern (vgl. Robertson 1997).

Die Durchsetzung des Mustervertrags bei GM erforderte einen Streik. GM weigerte sich, die abgeschlossenen Verträge von Ford und Chrysler zu übernehmen und beabsichtigte das Prinzip der Musterverhandlungen (*Pattern Bargaining*) zu durchbrechen. Am 9.10. traten die GM-Beschäftigten daraufhin in einen Streik, der erst nach 21 Tagen und einer Fabrikbesetzung beigelegt wurde. Während des Streiks organisierte die CAW ein Treffen von Gewerkschaftsdelegierten des ganzen Landes, um die Verdopplung der normalen Gewerkschaftsbeiträge zu beschließen, damit im Zweifelsfall die streikenden GM-Beschäftigten bei einem längeren Streikverlauf unterstützt werden könnten. Die Delegierten aller Sektoren, unabhängig davon, ob sie einen Nutzen aus einem Vertrag über das Verbot von Outsourcing ziehen könnten, stimmten dem Vorschlag mit großer Mehrheit zu. Die politi-

sche Vorgabe, die *Managements Rights* herauszufordern, hatte sich durchgesetzt (vgl. Gindin 1997b). Entscheidend für Ausgang des Streiks wurden die Ereignisse im GM-Betrieb Fab bei Oshawa. Der Betrieb ist ein *single source*-Betrieb für die Produktion von Schlüsselkomponenten bei Preßwerkteilen für Betriebe in ganz Nordamerika. Zu Beginn des Streiks hatte deshalb GM versucht, Werkzeuge, die für Teile von Sitzen für Toyota in Kanada und USA benutzt werden, aus dem Betrieb zu verlagern, was jedoch durch Streikposten verhindert wurde. Am 15.10.96 kündigte GM daraufhin an, daß alle Werkzeuge aus dem Betrieb verlagert würden. Nach Einschätzung der Gewerkschaft reichte ein einfacher Streikposten nicht aus, um dies zu verhindern. In der Nacht vom 15. auf den 16. Oktober wurde daraufhin eine Betriebsbesetzung beschlossen, und am frühen Morgen war der Betrieb besetzt, die Türen wurden verschweißt, zentrale Teile der Werkzeuge abgebaut und von den Beschäftigten versteckt. Vor den Toren unterstützten Beschäftigte von GM Oshawa und anderen GM-Betrieben die Forderungen der Gewerkschaft durch eine Massendemonstration. Das Management wurde von der Militanz der Beschäftigten überrascht und akzeptierte angesichts drohender Produktionsausfälle aufgrund fehlender Teile die Übernahme der Tarifverträge von Chrysler und Ford. Bei GM wurden damit über 800 Arbeitsplätze, die von Outsourcing bedroht waren, gesichert und 480 Beschäftigte aufgrund der Arbeitszeitverkürzung neu eingestellt (vgl. Hargrove 1996; Robertson 1997; Gindin 1997b; CAW 1996b).²⁸

25) Obwohl dadurch nicht 'Tausende' von neuen Arbeitsplätzen in den jeweiligen Kommunen geschaffen wurden, wurden die Tarifverhandlungen und die Position der CAW nach Einschätzung von Robertson dennoch als Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Kommune wahrgenommen und diskutiert (vgl. Robertson 1997).

26) Insgesamt setzte die CAW damit 78 und 2/3 mehr freie Stunden als die UAW in den USA durch (vgl. Robertson 1997).

27) Da es in Kanada nicht erlaubt ist, über Probleme der Arbeitssicherheit während der Laufzeit eines Tarifvertrags zu streiken, üben die Beschäftigten das Individualrecht zur Verweigerung unsicherer Arbeit vielfach kollektiv aus, was einem Streik gleichkommt.

28) Insgesamt wurden durch die Verträge nach Einschätzung der CAW 2.000 neue Arbeitsplätze (bei einer Belegschaft von 50.000) geschaffen (vgl. IMB 1997, 50).

Auf dem Weg zu einer „politischen Gewerkschaft“

Die 90er Jahre begannen für die CAW mit großen Hoffnungen. Die NDP gewann die Landeswahlen in Ontario (1990), British Columbia (1990) und Saskatchewan (1991). Die NDP-Regierungen – vor allem jene in Ontario, dem Zentrum der gewerkschaftlichen Verankerung der CAW – erwiesen sich jedoch als eine herbe Enttäuschung. Die CAW hatte auf breiter Basis für die NDP mobilisiert. Bob White war stellvertretender Vorsitzender der Partei und die CAW erhoffte sich darüber eine gemeinsame Politik gegen die Angriffe der Unternehmen. Anstelle eines Bündnispartners stellte sich die NDP-Regierung jedoch auf fast allen Ebenen als politischer Gegner heraus (vgl. CAW 1994 und 1996a). Die NDP unterstützte im wesentlichen eine neoliberale Politik, kürzte Sozialausgaben und machte die Reduzierung des Haushaltsdefizits zur obersten Priorität ihrer Amtszeit. 1993 führte die NDP in Ontario einen sogenannten Sozialvertrag (social contract) im öffentlichen Dienst ein. Den Beschäftigten wurde darin ein Lohn vorgegeben und das Verhandlungsrecht darüber aufgehoben.

Die „politische Katastrophe“ dieser Politik lag nach Einschätzung der CAW insbesondere in ihrer demoralisierenden Wirkung. Nach gewonnener Wahl einer sozialdemokratischen Regierung demonstrierte diese lediglich ihre Alternativlosigkeit gegenüber den ‘rechten’ Argumentationsfiguren. In einem Grundsatzpapier des Gewerkschaftstages der CAW von 1994 heißt es: „Als die NDP-Regierung ihre Politik damit rechtfertigte, daß sie keine Alternative hätte, förderte sie willentlich eine Demobilisierung all derjenigen, die um die Aufrechterhaltung der Hoffnung auf Alternativen kämpften. Die NDP erteilte damit die gefährlichste aller ‘Lektionen’: Es gibt nichts, was wir wirklich tun können; die politische Rechte **hat** Recht“ (CAW 1994 II, 4).

Statt die abhängig Beschäftigten für eine gemeinsame Suche nach politischen Lösungen von sozialen Problemlagen zu mobilisieren und die Menschen dazu zu ermutigen, ein ‘besseres Leben’ einzufordern, trug die NDP damit nach Einschätzung der CAW aktiv zu deren Demobilisierung bei und zur Verbreitung einer Auffassung, nach der die Menschen in einem „Zeitalter der permanenten Unsicherheit“ leben, ohne sich dagegen wehren zu können (vgl. ebenda).

Die NDP verlor 1994 die Wahlen in Ontario und erhielt bei den Bundeswahlen das schlechteste Ergebnis seit ihrer Gründung. Beides wurde von der CAW als Ergebnis dieser Politik bewertet, die öffentlich von der CAW kritisiert wurde: „Die grundsätzliche Frage ist nicht so sehr, ‘wen die Schuld trifft’, sondern welche Rolle und politische Orientierung eine sozialdemokratische Partei sowohl in der Opposition als an der Regierung vertritt. Als Opposition näherte sie sich der politischen Mitte an, um gewählt zu werden. An der Regierung versuchte sie, glaubwürdiger Manager des Kapitalismus zu werden, ein Manager mit menschlichem Gesicht. Aber die Vorgehensweise, ein System zu ‘managen’, in welchem sich die Macht der Unternehmen global ausdehnt, ein Großteil der Bürokratie feindlich eingestellt ist, und das selbst in der Krise steckt, führt lediglich dazu, die ‘Unzufriedenheit’ der Beschäftigten und der Bevölkerung ‘zu verwalten’. Die sogenannten ‘neuen Manager’ werden schließlich zu Verkäufern schlechter Nachrichten, zu Verteilern einer bitteren Medizin“ (CAW 1994, 5).

Die Kritik an der NDP bestand darüber hinaus darin, daß sie sich in der Nachkriegsperiode zu einer reinen „Wahlmaschinerie“ (vgl. CAW 1994 II, 6) entwickelt hatte, die in Zeiten kapitalistischer Krisen keine politischen Strategien mehr besitzt. Statt durch Mobilisierung einen grundsätzlichen gesellschaftlichen Wandel herbeizuführen, sei die Vorstellung einer laufenden Reformierbarkeit der gesellschaftlichen Verhältnisse übernommen worden, die insbe-

sondere durch eine Regierungsbeteiligung durchgesetzt werden könnten (vgl. ebenda). „Die Sozialdemokratie ging davon aus, daß der Kapitalismus weiterhin stetes Wachstum garantiere. Es wurde nicht mehr als Aufgabe der NDP betrachtet, das System zu verändern, sondern es zu moderieren. Als die Verlangsamung des ökonomischen Wachstums nicht mehr nur temporär oder zyklisch auftrat, sondern chronisch wurde, traf es die NDP völlig unvorbereitet“ (CAW 1996a, 18).

Die CAW stellte angesichts der fordistischen Krise, des zunehmenden Drucks durch internationale Konkurrenz und Globalisierung die sozialdemokratischen Lösungswege prinzipiell in Frage: „Der Sarg, der während dieser Krise zu Grabe getragen wurde, war der der Sozialdemokratie und ihrer Illusion von klassenlosen und nichtradikalen Reformen“ (vgl. Gindin im Interview von 1997).

Die CAW entzog der NDP in Ontario daraufhin ihre Unterstützung. Sie kündigte damit aber auch ihr bisheriges Politikverständnis und ihre ‚Rollenteilung‘ mit der Partei auf, demzufolge die Parteiführung die wesentlichen Richtlinien der politischen Strategie entwickelte, und die Gewerkschaft das Fußvolk bzw. die Mobilisierung für die jeweiligen Wahlen stellte. Dies sollte sich ändern.

Im Frühling 1994 gründete die CAW eine Projektgruppe, die im Dialog mit den Gewerkschaftsmitgliedern die weitere politische Strategie der Gewerkschaft formulieren sollte. Zwei Teams (je drei Mitglieder aus dem Gewerkschaftsvorstand und je eine Person aus einem Betrieb) besuchten einzelne Locals und organisierten Diskussionen über die zukünftige Orientierung der CAW, deren Ergebnisse auf dem Gewerkschaftstag im August 1994 vorgestellt wurden.²⁹ In ihrem Bericht wurden vier wesent-

liche Schlußfolgerungen gezogen (vgl. CAW 1994/II):

1. „Eine starke und unabhängige Gewerkschaftsbewegung bleibt die entscheidende Basis für jegliche Politik der Linken“ (CAW 1994/II, 13).

Gewerkschaften rücken demnach ins Zentrum linker Politik durch ihre Fähigkeit, Probleme zu formulieren und öffentliche Debatten darüber einzufordern sowie durch ihre Fähigkeit zur Mobilisierung und politischen Auseinandersetzung. Gewerkschaften hätten bis dahin die politische Führerschaft im Kampf gegen FTA oder NAFTA sowie gegenüber Konzessionen von Seiten der Unternehmen und der Regierung bewiesen. Die CAW übertrug damit den Gewerkschaften die Rolle, die sie zuvor der Partei überlassen hatte: die „Führungsrolle“ im Aufbau einer sozialen Bewegung für die Veränderung von Gesellschaft.

2. „Gewerkschaften müssen ihre Aktivitäten ausweiten, so daß sie zum wirklichen Mittelpunkt des Lebens der Arbeiterklasse in ihren Kommunen werden“ (ebenda).

Im Kern steckt hier eine Kritik an einer rein ökonomischen Funktion von Gewerkschaften. In gewerkschaftliche Politik aufgenommen werden soll demnach das Leben von Lohnabhängigen auch ‚außerhalb des Betriebs‘: Probleme ausreichenden und bezahlbaren Wohnraums, Probleme der Ausbildung, der Lebensqualität in den Städten etc. Die CAW wird aufgefordert, sowohl soziale Dienste wie kommunalen Wohnungsbau, Frauenhäuser oder Kulturzentren zu fördern, als auch breit gegen Probleme wie Arbeitslosigkeit, Kürzungen des Gesundheitssystems etc. und für eine grundsätzliche Änderung der gesellschaftlichen Verhältnisse zu mobilisieren.

29) Nach Einschätzung von Gindin (1995, 256f.) war das Interesse an dieser Projektgruppe bei den Mitgliedern äußerst groß. Die Mitglieder begrüßten insbesondere, daß der Gewerkschaftsvorstand direkt in ihre Locals kam, um mit ihnen über den Stand der gewerkschaftlichen Arbeit und über die weitere Orientierung zu diskutieren.

3. „Die Frage ist nicht so sehr die, ob man in der NDP mitarbeiten soll oder nicht, sondern die nach dem Ziel und der Rolle einer Partei im Hinblick auf soziale Veränderungen: Was für eine Art von Partei brauchen wir in dieser Phase des Kapitalismus?“ (Ebenda)

Als Motor und Garant für gesellschaftliche Veränderungen wird die Fähigkeit von sozialen Bewegungen, politischen Druck auszuüben, formuliert. Die Aufgabe einer linken Partei sei es demnach, in erster Linie diese Bewegungen aufzubauen und zu festigen. Nicht parlamentarische Mehrheiten, sondern die Macht der Bewegung entscheidet nach Ansicht der CAW darüber, ob gesellschaftliche Forderungen auch gegen den Druck von Unternehmen und verschiedenen gesellschaftlichen Institutionen durchgesetzt werden können.

4. „Der einzige Weg, wie wir die Gewerkschaftsbewegung auf ein höheres Niveau bringen können, von dem aus sie Alternativen, die wirklich relevant sind, durchsetzen kann, ist der **Aufbau** einer Arbeiterbewegung und einer sozialen Bewegung, die möglicherweise die Machtverhältnisse in unserer Gesellschaft hinterfragen und verändern kann. (...) Deshalb sehen wir den **Aufbau** als die zentrale Aufgabe: den Aufbau unserer Gewerkschaft, den Aufbau einer Bewegung, den Aufbau einer Partei, so daß mit der Zeit die Begrenzungen dessen, was wir heute erreichen können, überwunden werden“ (ebenda, 18f.).

Movement Unionism – die Entwicklung eines neuen Gewerkschaftsverständnisses

Das Politikverständnis, das sich in dieser Suche der CAW nach einem ‘neuen’ Selbstverständnis ausdrückte, lieferte zugleich die Interpretation der eigenen Geschichte: Weder eine institutionelle Absicherung noch die Möglichkeiten institutioneller Repräsentationsformen sind der Schlüssel für Veränderung, sondern allein die

Fähigkeit, soziale Bewegung und sozialen Widerstand zu organisieren, garantieren einen sozialen Fortschritt. Widerstand wird dabei bereits als Strategie begriffen, die Verhandlungs- und Handlungsspielräume schafft, um soziale Alternativen zu entwickeln: „Der springende Punkt ist, daß Widerstand bereits eine Strategie und manchmal sogar die beste Strategie ist. Wenn man sich wehrt, behauptet man seine Unabhängigkeit, gewinnt diesen oder jenen Kampf und hält die andere Seite auf. Widerstand bedeutet auf jeden Fall einen wichtigen Schritt, gewisse Ideen lebendig zu halten und Möglichkeiten zu schaffen, in der Zukunft bessere Strategien zu entwickeln. (...) Durch diese Erfahrung entstand innerhalb der Gewerkschaft eine ‘Kultur des Kampfes und des Widerstandes’. Diese Kultur vereinte uns, hielt uns in Bewegung und definierte uns als Gewerkschaft“ (CAW 1996a, 35).

Die Mobilisierung und Organisation einer „Kultur des Widerstands“ ermöglicht nach diesem Verständnis zumindest zweierlei: Sie eröffnet sowohl den Raum für tatsächliche Reformen und ermöglicht die Entstehung und Aufrechterhaltung von Erfahrungen, die über die existierende Gesellschaft hinausweisen, indem sie bereits heute die private Verfügungsgewalt über die Produktions- und Lebensbedingungen erfahrbar in Frage stellen. Rekurrierend auf die Erfahrungen der Gewerkschaft in den 30er Jahren verweist Gindin auf diesen Zusammenhang: „Bei jener Mobilisierung ging es für viele Aktivisten um mehr als nur um die Durchsetzung bestimmter Reformen. Sie schloß die Hoffnung auf einen grundsätzlicheren Gesellschaftswandel mit ein, in dem die Arbeiter selbst die führende Rolle übernehmen“ (Gindin 1995, 268).

Die Organisation von Widerstand bedeutet nach diesem Verständnis deshalb zugleich die Organisation von Lernprozessen über die Vorstellung von Gesellschaft sowie über die Notwendigkeit und die Möglichkeiten eines radikalen Wandels der Gesellschaft. „Die wirkliche Auseinandersetzung bei der Entwicklung von

‘Altenativen’ dreht sich nicht um alternative politische Forderungen oder um alternative Regierungen, sondern um das Politikverständnis. Weder eine wohlgemeinte Politik noch sympathisierende Regierungen können unser Leben grundlegend ändern, außer wenn sie Bestandteil einer Bewegung zu einer grundsätzlichen Herausforderung des Kapitals sind. Alternativen durchzusetzen bedarf einer Bewegung, die die politische Kultur verändert (die Vorstellungen darüber, wie die Gesellschaft aussehen soll), die mehr Menschen dazu motiviert, an den alltäglichen Auseinandersetzungen teilzunehmen (ein kollektives Engagement unser Leben zu gestalten), und die das Verständnis, die organisatorischen Fähigkeiten und das Engagement für einen radikalen gesellschaftlichen Wandel der Aktivist*innen fördert (die Entwicklung von Sozialist*innen). Es ist nicht so, daß politische Forderungen unwichtig sind, sie sollten aber zuerst und vor allem danach beurteilt werden, ob sie die Menschen erreichen und mobilisieren können, damit sie eines Tages auch wirklich durchgesetzt werden können“ (Gindin 1997a, 9).

Das Verständnis, demzufolge Gewerkschaften sowohl sich selbst als Bewegung begreifen als auch den Prozeß einer breiten sozialen Bewegung zu generieren und zu unterstützen suchen, nennt die CAW „movement unionism“ (Gewerkschaft als Bewegung). Die Organisation wird gemäß dieses Verständnisses selbst zu etwas Prozeßhaftem, indem die kollektiven Erfahrungen und vielfältigen Auseinandersetzungen der Lohnabhängigen aufbewahrt, bewußt gemacht und weitergetrieben werden.

Der Ausgangspunkt einer solchen Strategie bleibt der Arbeitsplatz. „Hier ist der Ort, an dem die Beschäftigten zumeist die erste Erfahrung über die Relevanz oder Irrelevanz von kollektiven Aktionen erleben“ (vgl. Gindin 1997a, 10). Innergewerkschaftliche Demokratie bedeutet hierbei mehr als die Ersetzung einer bürokratischen Gewerkschaftsführung. „Movement unionism“ bedeutet vielmehr eine andere (politische) Praxis als die der Repräsentation. Organi-

sation bedeutet nicht die hierarchische Vorgabe sinnvoller Ziele, sondern die Organisation von Selbstbestimmung und Selbsttätigkeit. Erst darüber wird die Möglichkeit geschaffen, daß Lohnabhängige „die Gewerkschaft als ‘ihre’ betrachten“ (vgl. Gindin 1997a, 10). Demokratie und Selbsttätigkeit sind damit nicht taktischer oder formaler Art, sondern sind Dreh- und Angelpunkt der politischen Strategie selbst: die Organisation einer Praxis, in der sich gewerkschaftliches Handeln als Eigenaktion, als „effektives Vehikel für Veränderung“ und als „effektive Demokratie“ (ebenda) beweist.

Der Begriff movement unionism bricht darüber hinaus mit der ‘alten’ Rollenteilung zwischen den politischen und den ökonomischen Aufgaben von Partei und Gewerkschaft. Über den Arbeitsplatz hinaus wird Gewerkschaft als Ort verstanden, an dem die Alltagsinteressen und Bedürfnisse von Lohnabhängigen politisiert und die Interessen des gesamten Lebenszusammenhanges von Lohnabhängigen artikuliert werden können. Gewerkschaften sollen zu „Zentren des Lebens der Arbeiterklasse“ (CAW 1994 I, 8) werden, die dazu in der Lage sind, Bedürfnisse und Alltagsinteressen in der Arbeit oder Freizeit, im Betrieb oder innerhalb der Kommune, in der Familie oder in der Schule zu politisieren: „Dies bedeutet die Gewerkschaft zu einem Vehikel zu machen, über das die Mitglieder nicht nur ihre Tarifforderungen stellen können, sondern das aktiv den Kampf um alles, was das Leben der Lohnabhängigen innerhalb der Kommunen und im gesamten Land betrifft, anführt. Movement Unionism beinhaltet somit die Gestaltung der Tarifforderungen, den ganzen Bereich gewerkschaftlicher Aktivitäten, die Aufnahme von spezifischen Forderungen zur gesellschaftlichen Veränderung, aber vor allem ein Verständnis für das Engagement zu einer breiteren Bewegung, die zwar von Zeit zu Zeit Niederlagen einstecken muß, aber niemals zerstört werden kann“ (Gindin 1995, 268).

Politische Praxis von Gewerkschaft im Rahmen der Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftli-

chen Gruppen meint dann nicht nur ein 'äußerliches' Bündnis mit 'anderen', fortschrittlichen sozialen Gruppen, sondern „die Organisation um andere Dimensionen des Lebens von Arbeitern“ (vgl. Gindin 1997a, 11). Bündnisse im Kampf gegen FTA und NAFTA, gegen die Kürzungen von Sozialprogrammen etc. sind Ausdruck der Interessenartikulation von Lohnabhängigen in ihren unterschiedlichen Lebensbereichen. „Bei den Koalitionen, über die wir sprechen, geht es weniger darum, uns mit anderen zusammen zu tun, sondern darum wahrzunehmen, daß unsere Koalitionspartner Arbeiter aus anderen Bereichen sind (Unorganisierte, Arbeitslose, Minderheiten, Frauen, Migranten) oder Menschen, die sich um andere Bereiche unseres Lebens engagieren (Kommunale Dienste wie die öffentliche Gesundheitsfürsorge, der Umweltschutz oder das Schulsystem für unsere Kinder)“ (CAW 1994 I, 7).

Gebrochen wird dabei auch mit der bisherigen Debatte über „social unionism“. Über die Forderungen nach besserem und billigerem Wohnen, nach mehr Kindergärten, nach einer besseren Gesundheitsversorgung etc., also über die fordistische Variante eines politischen Gewerkschaftstypus hinaus, formulierte die CAW ein Verständnis, nach dem es darum geht, die „Infragestellung des Kapitalverhältnisses“ und das Projekt „eines radikaleren gesellschaftlichen Wandels“ (Gindin 1997a, 9) aufrechtzuerhalten. Die Gewerkschaft hat demzufolge die Aufgabe, „Klassenpositionen“ durch die Organisation von Widerstand in Betrieb und Gesellschaft konkret zu entwickeln. Ein Beispiel dieser politischen Strategie der CAW ist die Organisation der sogenannten Ontario Days of Action, regionale Streiks und Massendemonstrationen in einzelnen Kommunen.

Die Ontario Days of Action

„Wir leisten Widerstand und schlagen zurück, denn das ist der erste Schritt und der einzige Weg, um Alternativen und andere Orientierungen in die öffentlichen Debatten und auf die politische Tagesordnung zu setzen.“ (CAW Collective Bargaining and Political Action Program, May 1993)

1994 gewannen die Tories die Wahlen in Ontario. Sie führten die Politik der Senkung des Haushaltsdefizits fort und unterstützten den bundesweiten Abbau von Sozialleistungen.³⁰ Die CAW organisierte daraufhin ab 1995 in Ontario gemeinsam mit der Canadian Union of Public Employees, den Ontario Public Service Employees sowie mehreren Bürgerinitiativen eine Serie von eintägigen Generalstreiks innerhalb einer Kommune, denen jeweils Massendemonstrationen folgten, gegen die Kürzungen. Der erste Day of Action fand am 11.12.1995 in London, Ontario, statt. Über 30 von der CAW organisierte Betriebe in der Region wurden bestreikt, der öffentliche Verkehr und öffentliche Dienste wie Postämter lahmgelegt. Der Streik war für die CAW ein Erfolg. Tausende von Menschen hatten sich an den Massendemonstrationen beteiligt. Die Beschäftigten bestreikten die Betriebe und öffentlichen Dienstleistungen nicht für Tarifangelegenheiten, sondern für politische Forderungen, die – zumal sie zu Lohnausfall führten – in den Betrieben zu heftigen Diskussionen geführt hatten (vgl. Gindin 1997a). Bei den weiteren Streiks in Kommunen, die innerhalb von zwei Jahren in Hamilton, Kitchener-Waterloo, Toronto und Windsor folgten, fanden jeweils die größten Demonstrationen statt, die diese Kommunen je gesehen hatten. In Toronto demonstrierten über 250.000 Menschen. Die Ausweitung der Aktionen auf die Betriebe sollte das Bündnis zwischen Unternehmer und Regierung in diesen Auseinandersetzungen

30) Im Zeitraum von 1995/1996 und 1997/1998 erhielten die Provinzen 6 Milliarden Dollar bzw. 40% weniger von der Bundesregierung für Gesundheits- und Sozialprogramme als zuvor (CAW-Info 1997).

zungen aufdecken. Die Verhinderung öffentlicher Dienstleistungen wie Transport, Unterricht in den Schulen, Postzustellungen etc. sollte veranschaulichen, daß diese Dienstleistungen nicht als selbstverständlich zu begreifen sind, sondern verteidigt werden müssen. Ende 1996 wurde vom Canadian Labour Congress ein Ausschuß ernannt, in dem die Möglichkeiten eines National Day of Action untersucht werden sollten.

Nach Einschätzung der CAW waren die Aktionstage aufgrund ihres Mobilisierungseffekts ein Erfolg. Obwohl die staatlichen Kürzungen bisher nicht zurückgenommen wurden, machen sie noch einmal Dimensionen ihres Selbstverständnisses deutlich: „Bei den Aktionstagen ging es um den Aufbau einer Opposition, um einen Stimmungswechsel und damit um eine Erweiterung der möglichen Optionen in Ontario. Bei manchen Teilnehmern wiederbelebten sie die nachlassende Hoffnung, bei anderen vertieften sie das Engagement. Wiederum andere wurden durch sie ganz neu politisiert. Die Aktionstage führten zu neuen Zusammenhängen über die gewerkschaftlichen Koalitionslinien hinaus, entwickelten neue organisatorische Fähigkeiten und deckten Schwächen auf. (...) Sie förderten ökonomisches und politisches Verständnis und es wurde uns die Notwendigkeit bewußt, uns kontinuierlich über die Entwicklung des Kapitalismus weiterzubilden. Die Aktionstage führten zu einem ernsthaften Einbruch der Vormachtstellung rechter Ideen. Sie schufen einen Freiraum und ein kollektives Selbstbewußtsein, welche den Boden für spätere Kämpfe, die großen wie die kleinen, bereiten“ (Gindin 1997a, 14).

Fazit

Abschließend läßt sich festhalten, daß es in den 80er und 90er Jahren der CAW in Kanada gelang, sich sowohl quantitativ bezüglich des Organisationsgrades als auch qualitativ bezüglich der Beibehaltung tariflicher Schutzrechte und

der tatsächlichen betrieblichen Gestaltungsmacht wesentlich besser zu behaupten als die UAW in den USA. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Automobilbereich waren durchgängig erfolgreicher als die der UAW, die Durchsetzung neuer Unternehmenskonzepte in Kanada war weitaus geringer und das bisherige industrielle Arrangement konnte weitgehend aufrechterhalten werden. Diese Erfolge erscheinen dabei weniger in unterschiedlichen ökonomischen und politischen Bedingungen der USA und Kanada begründet, als vielmehr in der Wahl einer anderen Politik und einer anderen Strategie der CAW gegenüber den Unternehmensoffensiven: die offensive Ablehnung der Übernahme der Konkurrenz- und Standortlogik und der Konzessions- und Partnerschaftspolitik der UAW sowie die Bemühungen um das Verständnis von Veränderungen der Arbeitsorganisation und um deren aktive Gestaltung.

Darüber hinaus gewann die CAW von Beginn an ihre Identität durch ihre Fähigkeit, Widerstand gegen staatliche neoliberale Politik zu organisieren. Der Aufbau einer breiten Protestbewegung wurde als strategische Aufgabe formuliert, um darüber sowohl die kanadische Arbeiterklasse zu organisieren als auch die ökonomischen und politischen Verhältnisse infrage zu stellen. Die CAW wurde so zu einer führenden Kraft gegen das Free Trade Agreement (FTA) zwischen den USA und Kanada und gegen das NAFTA. In den 90er Jahren erweiterte die CAW schließlich auch ihre politische Strategie, die bis dahin vor allem in der Unterstützung der sozialdemokratischen Partei NDP bestanden hatte. Nach der enttäuschenden Erfahrung mit der NDP als Regierungspartei, entzog die CAW der NDP ihre Unterstützung. Dem veränderten Politikverständnis zufolge rückte nun die Gewerkschaft ins Zentrum linker Politik und erhielt die Führungsrolle im Aufbau einer sozialen Bewegung für die Veränderung von Gesellschaft. Die Gewerkschaft sollte sich nicht mehr allein auf ihre ökonomische Funktion beschränken, sondern für eine grundsätzliche Änderung der Gesellschaft mobilisieren. Als Motor und

Garant für gesellschaftliche Veränderungen wurde die Fähigkeit von sozialen Bewegungen formuliert, politischen Druck auszuüben. Weder eine institutionelle Absicherung, noch die Möglichkeiten institutioneller Repräsentationsformen sind demnach der 'Schlüssel' für sozialen Fortschritt, sondern allein die Fähigkeit, soziale Bewegung und sozialen Widerstand zu organisieren. Die Organisation einer „Kultur des Widerstands“ ermöglicht nach diesem Verständnis sowohl den Raum für tatsächliche Reformen als auch die Entstehung und Aufrechterhaltung von Erfahrungen, die über die existierende Gesellschaft hinausweisen. Die Organisation von Widerstand bedeutet zugleich die Organisation eines Lernprozesses über die Vorstellung von Gesellschaft als auch über die Notwendigkeit und die Möglichkeit ihrer Veränderung.

Quellen:

- Bain, George (1978): Union Growth and Public Policy in Canada. Quebec, Hull
- Botz, Dan La (1991): A Troublemaker's Handbook. How To Fight Back Where You Work – And Win. Detroit, A Labor Notes Book
- CAW (1985): Final Offer. Video. National Film Board of Canada
- CAW (1989): Statement on the Reorganization of Work.
- CAW (1993): Workplace Issues – Work Reorganization: Responding to Lean Production. CAW Research Department
- CAW (1994): Discussion Papers. 4th Constitutional Convention, August 23 to 26
- CAW (1996a): False Solutions, Growing Protests: Recapturing the Agenda. National Collective Bargaining and Political Action Convention. Toronto, June 4-7
- CAW (1996b): CAW/Chrysler Report. September
- Gindin, Sam (1989): »Breaking Away: The Formation of the Canadian Auto Workers«. In: Studies in Political Economy. Summer, S. 63-89
- Gindin, Sam (1995): The Canadian Auto Workers. The Birth and Transformation of a Union. Toronto, James Lorimer & Company Publishers
- Gindin, Sam (1997a): Notes on labour at the end of the century: Starting Over? January. Unveröffentlichtes Manuskript
- Gindin, Sam (1997b): The CAW and 1996 Big Three Bargaining. Returning Management Rights to the Bargaining Agenda. Interner Bericht.
- Green, William C./Yanarella, Ernest J. (1994): »The UAW and CAW Confront Lean Production at Saturn, CAMI, and the Japanese Automobile Transplants«. In: Labor Studies Journal, Vol. 18, No. 4. Winter, S. 52-75
- Halliday, Alasdair (1982): The Effects of Legislation on Trade Unionism in Canada and the United States. B.A. Thesis. Harvard University
- Hargrove, Buzz (1996): »Fighting Back Does Matter«. In: CAW/GM Canada Report. Oktober, S. 1
- IMB (Internationaler Metallgewerkschaftsbund), 1997: Auto-Report 1997. Genf
- Kochan, Thomas A. (1980): Collective Bargaining and Industrial Relations from Theory to Policy to Practice. Homewood, Illinois, Irwin
- Moody, Kim/McGinn, Mary (1992): Unions and Free Trade: Solidarity vs. Competition. A Labor Notes Book. Detroit
- Robertson, David (1995): Vortrag auf der Konferenz von TIE/Express 'Schlanke Produktion und neoliberaler Staat' vom 23.-26.3.1995 in Geseke-Eringerfeld
- Robertson, David (1997): »CAW Culture of Struggle Produces Victory«. In: The Voice of New Directions, February, S. 1, 7 und 8
- Slaughter, Jane (1989): »Canadian Unionists Angry About NDP's Campaign«. In: Labor Notes, February, S. 3
- White, Robert (1987): Hard Bargains: My Life on the Line. Toronto, McClelland

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)