

RÄNKESCHMIEDE

Texte zur
internationalen ArbeiterInnenbewegung

Heiner Köhnen

Gewerkschaftliche Reformbewegungen in den USA

Die Bewegung New Directions innerhalb
der United Auto Workers (UAW)

tie – Internationales Bildungswerk e.V.

No. 6

März 1999
2. Jahrgang
Offenbach

Heiner Köhnen ist Mitarbeiter von tie-Bildungswerk e.V.
(Transnationals Information Exchange) in Offenbach.

Diese Ausgabe der Ränkeschmiede basiert auf einem Kapitel der Dissertation des Autors, die unter dem Titel *Industrielle Beziehungen und betriebliche Auseinandersetzungen in Nordamerika. Neue Unternehmensstrategien und die Automobilgewerkschaften UAW und CAW* beim Verlag Westfälisches Dampfboot (Münster 2000) erschienen ist.

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

3. Auflage, Juni 2007
28 Seiten, Einzelpreis 5 Euro zzgl. Porto

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge

Vorwort

Die US-amerikanische Gewerkschaftsbewegung ist in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit nahezu unbekannt, und es existieren zu meist nur vage Vorstellungen ihres Profils und ihrer Politik. Einigermaßen geläufig sind bürokratische und korrupte Gewerkschaftsorganisationen sowie ihre 'freundliche' Haltung gegenüber dem „Big Business“. In deutschen Gewerkschaftskreisen ist es daher bis heute kaum vorstellbar, daß die Erfahrungen dieser Gewerkschaften ein fruchtbares Beispiel für Gewerkschafter in Europa sein könnten. Schaut man indes genauer, zeigt sich, daß Auseinandersetzungen und praktische Politik von einigen Gewerkschaftsgruppen in den USA beispielsweise gegenüber neuen Mitarbeiterbeteiligungs- und Partnerschaftsprogrammen oder gegenüber neuen Formen der Arbeitsorganisation wichtige Anregungen für die gewerkschaftspolitische Diskussion und Praxis in Deutschland zu liefern vermögen. Auch in den USA haben zunächst die meisten Gewerkschaften eine Konzessions- und Partnerschaftspolitik übernommen, um dadurch betriebliche Standorte abzusichern. Die Ablehnung dieser Programme, ihre mögliche kritische Begleitung oder auch nur eine breite Debatte über die Auswirkungen dieser Pro-

gramme auf die Zukunft von Gewerkschaften und auf die Veränderungen der industriellen Beziehungen blieben größtenteils aus. Innerhalb der Gewerkschaften entstanden andererseits jedoch immer wieder innergewerkschaftliche Oppositionsbewegungen, die ihren Ausgangspunkt in betrieblichen Auseinandersetzungen fanden und den offiziellen Gewerkschaftskurs ablehnten. Anfangs auf spontane Bewegungen oder auf lokale Abwehrkämpfe begrenzt, die vorrangig Wut und Ärger über die eigenen Gewerkschaften, über deren Konzessionspolitik und über die offene 'Kollaboration' mit den Unternehmen ausdrückten, gelang es ihnen zwar lange Zeit nicht, eine breite innergewerkschaftliche Gegenöffentlichkeit zu etablieren oder eigene kohärente Gegenentwürfe zu entwickeln.¹ Ab Mitte der 80er Jahre bildeten sich jedoch gewerkschaftliche Reformbewegungen innerhalb der Kerne der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, die bundesweit und auf institutionalisierter Basis die Machtfrage innerhalb ihrer Gewerkschaften stellten. Die bekanntesten Beispiele hierfür sind die Oppositionsbewegungen *Teamsters for a Democratic Union* (TDU) innerhalb der Teamsters² und *Movement for New Directions* innerhalb der UAW.³

-
- 1) Eine erste zwischengewerkschaftliche Initiative gegen die Konzessionspolitik von Gewerkschaften bestand in der Gründung eines bundesweiten Netzwerkes mit dem Namen „The National Rank & File Against Concessions“, dessen Gründungskonferenz vom 6.-8.12.1985 in Chicago stattfand. Die Initiatoren sahen das Ziel der Initiative darin, „diejenigen Gewerkschaften, die Konzessionen bekämpfen wollen, direkt und rasch mit allen erdenklichen Mitteln zu unterstützen. Deshalb bemühen wir uns, ein bundesweites Netzwerk von lokalen Gewerkschaftseinheiten aufzubauen, die dazu bereit sind, dafür aktiv zu werden“ (zit. nach Labor Notes vom November 1985, 4). Ihren Ausgangspunkt hatte die Initiative in mehreren lokalen Auseinandersetzungen gegen Konzessionen wie der Streik der United Food and Commercial Workers (UFCW) gegen Hormel oder der Streik von Stahlarbeitern gegen Wheeling-Pittsburgh. Auf der Konferenz nahmen über 500 Gewerkschafter teil (vgl. Labor Notes, January 1986, 5), die streikende Kollegen in der Folgezeit vor allem mit Solidaritätsaktionen unterstützten.
 - 2) 1992 gelang es innerhalb der Teamsters eine militant orientierte Führung zu wählen, die eine grundlegende Erneuerung dieser traditionell besonders korrupten Einzelgewerkschaft beabsichtigte. 1997 organisierte sie einen weltweit beachteten Streik bei UPS.
 - 3) Andere Bewegungen waren die Miners For Democracy innerhalb der United Mine Workers oder die Ed Sablowski Kampagne zur Wahl des Vorsitzenden der United Steel Workers.

Reform- oder Basisbewegungen innerhalb der amerikanischen Gewerkschaften

Trotz Unterschieden aufgrund der jeweiligen politischen und institutionellen Tradition der Gewerkschaften, in denen Reformbewegungen entstanden, bestehen wesentliche Gemeinsamkeiten hinsichtlich des strategischen Selbstverständnisses dieser Bewegungen. Dieses begründet sich zum einen in einer Kritik an der Praxis und Ideologie der jeweiligen Gewerkschaftsführungen, die sie mit dem Begriff des *Business Unionism*⁴ kennzeichnen, zum anderen in der Forderung einer stärkeren Basisorientierung. Die hieraus formulierten Kritikpunkte an den Gewerkschaften sind:

- die Korruption und fehlende Demokratie der Gewerkschaftsapparate,
- die Bürokratisierung der Gewerkschaften,
- die Übernahme der Konkurrenzlogik und der Konzessionsforderungen der Unternehmen durch die Gewerkschaften,
- die Übernahme der Ideologie der Partnerschaft, und
- die Preisgabe der zentralen Funktion von Gewerkschaften, die Konkurrenz zwischen den Lohnabhängigen zu beschränken.⁵

Die Ablehnung der Praxis und Ideologie des *Business Unionism*, mit dem der Vorrang von Unternehmensinteressen entweder akzeptiert oder ausdrücklich befürwortet wird, wird schließlich mit dem Beharren auf den antagonistischen Interessen zwischen Kapital und Arbeit und dem Klassencharakter von Arbeitskonflikten begründet, der eine Bereitschaft zur Kon-

frontation erfordere. Die Praxis des *Business Unionism*, die Politik der Kooperation und der Partnerschaft mit den Unternehmen und die Übernahme der Konkurrenz- und Standortlogik durch die Gewerkschaften führte nach Einschätzungen dieser Bewegungen in den 80er Jahren zum Bedeutungsverlust der Gewerkschaften und ihrer institutionellen Absicherungen, indem sich die Gewerkschaften den Unternehmensoffensiven (neue Rationalisierungsmuster, Massenentlassungen, Zerstörung der Tarifsysteme) nahezu widerstandslos ergaben. Als strategisches Ziel gilt den Bewegungen daher die Reform der Gewerkschaften, um als ‘militante’ Organisationen den Unternehmen gegenüber in die Offensive gehen zu können. Bewegungen wie TDU und *New Directions* bemühten sich in den 80er Jahren in offener Konfrontation mit den Apparaten, die jeweiligen Gewerkschaftsführungen auszutauschen und durch Strukturveränderungen der Organisation der Basis eine größere Stimme zu verleihen. Im Rekurs auf den frühen CIO gelten als zentrale programmatische Positionen der Reformbewegungen:

- die Wiederaufnahme des Konzepts eines *social unionism*, das heißt die Forderung einer Gewerkschaftspolitik, die über den Arbeitsplatz hinaus auf die Gestaltung einer sozialeren Gesellschaft abzielt (Gesundheitsreform, Wohnungsbau etc.), und
- die Einforderung von Solidarität im ökonomischen (Verringerung der Konkurrenz zwischen Lohnabhängigen) und im kulturellen Sinn („gegenseitige Verantwortung“, Solidarität als Symbol für eine andere Gesellschaft).

Schließlich findet sich sowohl als zentrale politische Strategie als auch als politischer Kampf-

4) In der gewerkschaftlichen Diskussion wird der Begriff zur Beschreibung eines Gewerkschaftstyps benutzt, der – im Unterschied zum Konzept des *social unionism* der CIO-Gewerkschaften in den Kämpfen der 30er und 40er Jahre – bar jeder weiteren sozialen und gesellschaftlichen Perspektive seine Durchsetzungsstrategien allein an den unmittelbaren Interessen seiner Klientel ausrichtet.

5) Vgl. Mann 1987; Botz 1990; Tucker 1992; Leary/Menaker 1994; Yettaw 1994. Ich beziehe mich im folgenden darüber hinaus auf zahlreiche Flugblätter und Einzelgespräche mit Vertretern von *New Directions* und TDU sowie auf mehrere Gruppentreffen von TDU und *New Directions*, an denen ich zwischen 1994 und 1998 teilgenommen habe.

begriff die Demokratie- und Basisorientierung bzw. die Übernahme eines *rank & file*-Ansatzes⁶ zur Reform der Gewerkschaften. Ohne daß der Begriff wirklich ausformuliert wird, findet er sich in den meisten Verlautbarungen der Reformbewegungen wieder. So wurde beispielsweise auf der Gründungsversammlung von *New Directions* 1989 das Ziel der Bewegung folgendermaßen definiert: „Unser Ziel besteht darin, die UAW durch den Aufbau einer vereinten Bewegung der UAW-Mitglieder an der Basis von innen zu stärken, um dadurch für mehr innergewerkschaftliche Demokratie und für eine größere Rechenschaftspflichtigkeit der Gewerkschaftsführung gegenüber den Mitgliedern an der Basis (im Betrieb oder in der Gewerkschaft) zu kämpfen“ (UAW *New Directions* 1989a).

Die *rank & file strategy* rekurriert insbesondere auf zwei Dimensionen: (A) auf eine spezifische Interpretation der gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen in den 30er Jahren und (B) auf eine Strategie eines Teils der politischen Linken nach 1968 zur Veränderung von Gesellschaft.

(A) Der Interpretation der Entwicklung des CIO⁷ liegt dabei ein Verständnis zugrunde, nach dem mit Hilfe *direkter Organisation und Aktion der Beschäftigten an der Basis* sowohl die Anerkennung von Gewerkschaften als auch die wesentlichen Errungenschaften für die Lohnabhängigen erkämpft wurden. Dieses Verständnis sei durch die zunehmende Bürokratisierung der Gewerkschaften und durch die Ausschaltung oppositioneller Kräfte durch die Vorstände verloren gegangen: „Weit von einer langsamen oder friedlichen Entwicklung entfernt mußte die Bürokratisierung innerhalb des CIO, wo sie bis dahin nicht existierte, erkämpft und wie inner-

halb der UAW gegen einen enormen Widerstand von oben durchgesetzt oder, wenn sie bereits wie bei der Gewerkschaft der Stahlarbeiter existierte, aggressiv verteidigt und ausgeweitet werden“ (Moody 1988, 29).

Die Resolution von *New Directions* zum Gewerkschaftstag der UAW 1995 beginnt mit einer vergleichbaren Einschätzung: „Die UAW wurde einst als eine der demokratischsten Gewerkschaften Amerikas betrachtet. Heute zählen wir dagegen zu den Gewerkschaften, die in der Regel am undemokratischsten eingeschätzt werden. Die gegenwärtige Führung, die wie eine ‘Einparteiregierung’ handelt, hat einen himmelschreienden Rekord von illegalen Wahlaktivitäten und illegalem und verwerflichem Mißbrauch gegenüber den Mitgliedern angesammelt, um so die bürokratische Kontrolle der Gewerkschaft aufrecht erhalten zu können“ (UAW *New Directions* 1995).

Die darin enthaltene Dichotomisierung und Polarisierung zwischen Basis und Führung zur Erklärung der Entwicklung der CIO-Gewerkschaften ist in ihrer Vereinfachung sicherlich problematisch. Der Rekurs auf den frühen CIO als Vorbild für die aktuelle Gewerkschaftsbewegung vermag jedoch das wesentliche Element des politischen Selbstverständnisses zu verdeutlichen, das sich in der *rank & file strategy* ausdrückt. Der Begriff oder die Strategie verweist nicht auf eine grundlegende Reflexion über den Charakter und die Grenzen von Gewerkschaften in kapitalistischen Gesellschaften, sondern auf das Bild einer integren Organisation und auf die ‘erhoffte Rückkehr zu den goldenen Tagen’ der Gewerkschaftsbewegung, die – der Vorstellung zufolge – im Unterschied zur gängigen Praxis

6) Der Begriff „rank-and-file“ kommt ursprünglich aus der Militärsprache, wird heute jedoch als Synonym für die Basis bzw. die ‚einfachen Mitglieder‘ einer Organisation benutzt.

7) Der CIO war 1935 zunächst als Committee on Industrial Organisation innerhalb des AFL als Zusammenschluß von Gewerkschaften mit dem Ziel gegründet worden, die unorganisierten, aber grundlegenden Industrien gewerkschaftlich zu organisieren. Der CIO begann damit, ungelernete Arbeiter nach dem Industrieverbandsprinzip zu werben. Die CIO-Mitgliedsverbände wurden schließlich 1936 aufgrund der Verletzung von „Zuständigkeitsgrenzen“ aus dem AFL ausgeschlossen und bildeten 1938 einen neuen Gewerkschaftsdachverband, den Congress of Industrial Organizations (CIO).

der meisten Gewerkschaften nicht nur durch eine 'bessere Vertretung', sondern durch die solidarischen Aktionen der Beschäftigten selbst gekennzeichnet war. Kern der Strategie ist somit keine antikapitalistische Position bzw. eine Infragestellung der Verteilungspolitik, sondern ein integriertes syndikalistisches Denken. Symbol dieser Haltung wurde die Person von Victor Reuther, Mitbegründer der UAW, der in den 80er und 90er Jahren ein begehrter Redner auf zahlreichen Oppositions- und Reformkongressen und -veranstaltungen war und der sowohl die 'kämpferische Geschichte' des frühen CIO der 30er Jahre als auch die aktuelle Kritik an der Partnerschaftspolitik verkörperte.

(B) Schließlich wurde der *rank & file*-Ansatz als politische Strategie von unterschiedlichen linken Gruppierungen und Aktivisten übernommen, die nach 1968 in der Arbeiterbewegung das entscheidende Subjekt für eine Transformation von Gesellschaft sahen. Ohne ihre Rolle zu überschätzen konnten diese Aktivisten als Mitbegründer von TDU, *New Directions* und anderen *rank & file reform movements* einen wesentlichen Einfluß auf die Programmatik und Orientierung dieser Bewegungen ausüben.⁸ Weniger diffus als der unbestimmte Rekurs auf den frühen CIO sind es insbesondere drei Vorannahmen, die diese Strategie begründen (vgl. *Solidarity* 1992; Botz 1990; Levin 1994).

1. Unabhängig von den Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeiterklasse aufgrund der wachsenden Anzahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen, der Reorganisation der Produktionskette und der Dezentralisierung der Produktion behalten die Beschäftigten der klassischen Schlüsselindustrien wie Auto, Stahl, Telefon oder die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die strategische Schlüsselrolle für die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit: „Es sind die Beschäftigten der Schlüs-

selindustrien, die die Macht und die Möglichkeit haben, sich selbst zu reorganisieren, um danach zu helfen, andere Beschäftigte zu organisieren“ (Dan La Botz, Mitbegründer von TDU, 1992. In: *A Strategy is Vindicated*, zit. nach Levin 1994, 26).

2. Anstatt deshalb zunächst die Organisierung von Unorganisierten bzw. der Teile der Arbeiterklasse, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, zu unterstützen, soll innerhalb der bestehenden Gewerkschaften versucht werden, diese zu reformieren und zu stärken. Erst militante Gewerkschaften haben gemäß dieser Position die Möglichkeit, Organisationskampagnen in anderen Sektoren erfolgreich durchzuführen: „Die rank-and-file-Strategie legt nahe, daß radikale Aktivisten am effektivsten innerhalb der Gewerkschaften agieren, anstatt ihre Energien darauf zu konzentrieren, zuerst die Unorganisierten zu organisieren. (...) Erfolgreiche Organisierungskampagnen benötigten militante Gewerkschaften mit dem Willen und der Macht, solche Kampagnen auch tatsächlich durchzuführen. Daher ist es notwendig, die Gewerkschaften zu reformieren“ (*Solidarity* 1992, 8).

3. Die Strategie setzt weiterhin darauf, daß die 'Basis' (*rank & file*) in diesen Sektoren bereits aufgrund ihrer Stellung im Produktionsprozeß potentiell radikaler als ihre Gewerkschaftsführungen ist (vgl. *Solidarity* 1992; Levin 1994; Moody 1994). „Die Strategie beinhaltet die Vorstellung, daß einfache Beschäftigte unabhängig ihrer politischen Orientierung aufgrund ihrer Stellung im Produktionsprozeß und in der Gesellschaft dazu tendieren, potentiell radikaler als ihre Gewerkschaftsführungen zu sein“ (*Solidarity* 1992, 9).

In der Praxis führten diese Vorannahmen allerdings gleichzeitig zu einer Hierarchisierung der

8) Diejenigen, die am deutlichsten einen rank & file-Ansatz artikuliert haben, waren die International Socialists, die später mit anderen Organisationen die Gruppe *Solidarity* gründeten (vgl. *Solidarity* 1992, 7ff.).

unterschiedlichen Gruppen der Arbeiterbewegung und ihrer Auseinandersetzungen. Die Strategie legt nahe, daß es bestimmte Orte, bestimmte Sektoren und Gewerkschaften gibt, wo die Lohnabhängigen aufgrund der räumlichen Konzentration der Beschäftigten und ihrer gewerkschaftlichen Tradition als erste aktiv würden. Nicht-organisierte Sektoren oder die Realität von ethnischen Minderheiten, insbesondere der afro-amerikanischen Lohnabhängigen und ihrer Auseinandersetzungen im Süden der USA, wo sich zentrale Regulationsformen der fordistischen Regulationsweise nur begrenzt durchgesetzt haben, erhielten nach dieser Strategie höchstens eine sekundäre Bedeutung.

Profiliertester Ausdruck dieser Strategie linker Aktivisten ist das Projekt der Zeitschrift *Labor Notes*, das in den 80er Jahren zum Sammelbecken der meisten gewerkschaftlichen Reformbewegungen geworden ist. *Labor Notes* wurde 1979 als Diskussionsforum kritischer Gewerkschafter gegründet und wandte sich offen gegen die Gewerkschaftsbürokratie und die partnerschaftlichen Ansätze innerhalb der Gewerkschaften. Neben einer monatlichen Zeitschrift veröffentlichte *Labor Notes* zahlreiche Bücher und Publikationen wie die Arbeiten von Jane Slaughter und Mike Parker, Arbeiten zur Geschichte der Arbeiterbewegung (vgl. Moody 1988) oder Anleitungen zur betrieblichen Organisation (vgl. Botz 1991). Seit 1982 organisiert *Labor Notes* alle zwei Jahre eine große Konferenz zu Fragen der aktuellen Gewerkschaftspolitik, an denen in den letzten Jahren jeweils über 1.100 Gewerkschafter teilgenommen haben. *Labor Notes* ist es im Laufe der Jahre damit gelungen, sowohl kritischen Gewerkschaftern ein öffentliches Forum zu bieten als auch programmatische Inhalte der Reformbewegungen zu beeinflussen. Für die Konferenz im November 1986 veröffentlichte Kim Moody, Mitarbeiter und Gründer von *Labor Notes* ein Diskussionspapier mit dem Titel „A New Vision For A New Direction“ (vgl. Moody 1986), das wesentliche Grundsatzpositionen der Reformbewegungen formuliert. In dem Artikel kritisiert Moody die

Preisgabe des Systems der Mustertarifverträge (*Pattern Bargaining*) und die Übernahme der Konkurrenz- und Partnerschaftslogik durch die Gewerkschaften. Beides habe zum Niedergang der Arbeiterbewegung geführt, indem dadurch sowohl die Instrumente (starke Tarifverträge) zur Verteidigung erreichter Errungenschaften als auch die Vision einer solidarischen Gesellschaft aufgegeben wurden. Im Anschluß daran formuliert er die Programmatik einer neuen Gewerkschaftsbewegung, die dazu in der Lage sein sollte, eine mächtige gesellschaftliche Bewegung zu initiieren. Deren Prämissen begründen sich in der Anerkennung der unterschiedlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit, in der Durchsetzung innergewerkschaftlicher Demokratie, die den Mitgliedern „zugleich Vision, Erfahrung und Qualifikation für einen veränderten Arbeitsplatz und für eine zukünftige Gesellschaft ermöglichen“ (vgl. Moody 1986), in der Organisierung der Unorganisierten und in einer neuen Form des Internationalismus. Insbesondere gelte es, Solidarität zwischen den Beschäftigten einzufordern: „Gewerkschaften wurden gegründet, um die Konkurrenz zwischen den Lohnabhängigen zu beseitigen, egal ob die Konkurrenz auf Löhnen, Sozialleistungen oder Arbeitsbedingungen beruhte. Wenn wir gestatten, daß unsere Löhne, Sozialleistungen oder Arbeitsbedingungen gegeneinander konkurrierende Verhandlungsgegenstände werden, schaffen wir selbst eine Abwärtsspirale, die wir nur schwer wieder umkehren können. (...) Ökonomische Solidarität ist ein notwendiger Ausgangspunkt für die Verbesserung unserer Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Aber sie impliziert auch eine Reihe von Werten, die zu denen der Unternehmen in Widerspruch stehen. (...) Für die Arbeiterbewegung ist die gegenseitige Verantwortung für andere Lohnabhängige – nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder, sondern für alle Lohnabhängigen – der moralische Kern von Solidarität“ (Moody 1986).

Nach Moody gilt es daraufhin als entscheidend für das Überleben von Gewerkschaften, daß sie sich zu einer treibenden gesellschaftlichen Kraft

im Kampf um Wohnungen, um eine bessere Renten- und Gesundheitsversorgung, für eine bessere Erziehung und Bildung sowie gegen jede Form rassistischer und sexistischer Ausgrenzung entwickeln.

Die Bewegung *New Directions* formierte sich Ende 1985 aus lokalen Gewerkschaftsfunktionären der Region 5 der UAW, die 8 Staaten des Südwestens, darunter Missouri, Oklahoma, Arkansas, Louisiana, Texas und Kansas mit insgesamt 75.000 Mitgliedern repräsentiert. Die Gruppe, die sich Ende der 80er Jahre als bundesweiter *Caucus* organisierte, stellte die erste ernsthafte Herausforderung für die Gewerkschaftsführung der UAW seit der Nachkriegszeit dar. Die Kritik von *New Directions* an der Politik der UAW entzündete sich an der gewerkschaftlichen Konzessionspolitik, an der Frage der Labor/Management-Kooperation, an den Positionen der Gewerkschaft gegenüber Formen des Qualitätsmanagements und der Schlanke Produktion und am Mangel an Demokratie innerhalb der Organisation.

Die Entwicklung neuer Kampfaktiken zur Rückgewinnung von Kontrolle am Arbeitsplatz

Entscheidend für die Formierung der Gruppe war eine Reihe von innovativen Werkskämpfen gegen Konzessionsforderungen der Unternehmen, die der damalige stellvertretende Vorsitzende der Region 5, Jerry Tucker, zwischen 1982 und 1985 auf dem Höhepunkt der Konzessionsverhandlungen organisiert hatte. Die Auseinandersetzungen wurden bundesweit zu einem Modell für den Kampf gegen Konzessionen und legten den Ausgangspunkt für die Bewegung. Bei den betrieblichen Auseinandersetzungen, die unter Slogans wie *Running the plant backward* (wörtlich: „den Betrieb zurückdrehen“) geführt wurden, wurden insbesondere Taktiken wie *slowdown* (Verlangsamung der Produktion), *work-to-rule* (Arbeit nach Vor-

schrift), massenhafte Beschwerden durch einzelne Beschäftigte und andere sogenannte Arbeitsplatztaktiken (*in-plant-strategies*) angewandt (vgl. Botz 1991). Ihr Charakteristikum ist, daß sie nicht in Vertretung von, sondern durch die Beschäftigten selbst durchgeführt werden, die dabei eine Schlüsselrolle in den Auseinandersetzungen erhalten. In mehreren Betrieben der Region 5 konnten damit Erfolge gegen Konzessionsforderungen von Seiten des Managements durchgesetzt werden, die Tucker eine starke Basis in der Region ermöglichten.

Die Anwendung von *inplant-strategies* verdeutlichen ein Weiteres der rank & file strategy. Über die Durchsetzung konkreter Forderung hinaus werden sie als Organisations- und Politisierungsstrategie begriffen: Sie sind zugleich Bemühungen zur Organisation und Aktivierung der Beschäftigten, zur Bewußtseinsbildung und zur Veränderung der Machtverhältnisse im Betrieb durch Auseinandersetzungen um die Kontrolle am Arbeitsplatz (vgl. Botz 1991; vgl. auch Interview mit Tucker vom 9.3.1997).

Organisatorischer Ansatzpunkt der *inplant-strategies* sind gemeinsame Probleme der Beschäftigten am Arbeitsplatz und deren mögliche Lösung durch die gemeinsame Aktion. Indem die Beschäftigten auf jeder Ebene der Auseinandersetzungen nicht nur einbezogen werden, sondern die Vorgehensweise, den Verlauf, die Aktionen sowie die Forderungen bestimmen, wird die Selbstorganisation gegenüber einem Stellvertreterprinzip betont. In gemeinsamen oder individuellen Aktionen geht es darum, sichtbar und öffentlich in Konfrontation mit dem Management Beschäftigte zu ermutigen, sich für ihre Interessen einzusetzen, „um derart die Beschäftigten dazu zu mobilisieren, die Unternehmensleitungen herauszufordern, die die Probleme von Beschäftigten verursachen und die auch die Macht haben, diese zu verändern“ (vgl. Botz 1991, 11). Gelungene Betriebsaktionen sollen darüber hinaus ein Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten gegen das Unternehmen fördern. Joe Fahey, Vorsitzender des Teamster-Locals

912 in Watsonville (zit. nach Botz 1991, 11): „Betriebliche Aktionen am Arbeitsplatz sind oftmals besser als die Beschwerdeprozedur. Sie machen darüber hinaus Spaß, da sie funktionieren und man plötzlich seine Macht spüren kann. Und wenn dann alle an einem Strick ziehen, sagt man sich: Ja, darum geht's bei einer Gewerkschaft.“

Die Instrumentarien der *inplant-strategies* sind unterschiedliche Formen ökonomischen und politischen Drucks durch die Beschäftigten. Mittel, um ökonomischen Druck auszuüben, sind *work-to-rule*-Kampagnen, *slowdowns*, die absichtliche Produktion von Ausschuß, das Überziehen von Pausen, die Verminderung des Arbeitstempos, die ständige Überprüfung der Arbeitsschutzbestimmungen etc. Politischer Druck bezieht sich auf Auseinandersetzungen um die Kontrolle am Arbeitsplatz. Die Taktiken reichen dabei von Versuchen, die Autorität von Vorgesetzten in Frage zu stellen, über die kollektive Einreichung von Beschwerden und Gruppenprotesten (gemeinsame Besuche bei Vorgesetzten während der Arbeitszeit) bis hin zu Unterbrechung der Produktion bis hin zu Bemühungen, die Partnerschaftsideologie der Unternehmen anzugreifen. Im GM-Werk in Wentzville, Missouri, beschlossen so Mitglieder von *New Directions*, nachdem die Einführung des Teamkonzeptes nicht verhindert werden konnte, die Team-Treffen zu ihren Zwecken umzufunktionieren: „Der erste Schritt bestand darin, die Team-Treffen als kleine Gewerkschaftstreffen zu benutzen, und Probleme aus Sicht der Beschäftigten auf den Tisch zu bringen, anstatt die Treffen vom Management dominieren zu lassen. Mitglieder verschiedener Teams äußerten selbständig Probleme, die für ihren Arbeitsbereich wichtig waren. Es gab außer im Fall der Geschwindigkeitserhöhung des Fließbandes keinen Versuch, dasselbe Problem betriebsweit zu formulieren. Die Geschäftsleitung reagierte darauf, indem sie den Team-Koordinatoren mehr Anweisungen gab, wie sie die Treffen zu leiten hätten, und gab ihnen einen ganzen Haufen Material, den

sie vorzulesen hatten. Diese Vorträge dauerten über eine halbe Stunde, obwohl die Team-Sitzungen nur eine halbe Stunde dauern sollten“ (Peter Downs, Beschäftigter von Wentzville und Mitglied von *New Directions*, zit. nach Botz 1991, 46).

Die Betriebsgruppe von *New Directions* setzte sich im Anschluß daran dafür ein, daß überwiegend aktive Gewerkschafter als Team-Koordinatoren gewählt wurden, was trotz versuchter Beeinflussung der Geschäftsleitung gelang. Daraufhin konnte, so Downs, der partnerschaftliche Ansatz in den Team-Treffen überwiegend in sein Gegenteil verkehrt, und es konnte zumindest auf ideologischer Basis verhindert werden, daß die Partnerschafts- und Konkurrenzlogik von einem Großteil der Beschäftigten übernommen wurde (vgl. ebenda).

Inplant-strategies werden nicht spontan durchgeführt, sondern sorgfältig, unter Umständen wochenlang vorher geplant. Sie verlangen eine hohe Disziplin und Organisierung. Tucker baute diesbezüglich sogenannte betriebliche Solidaritätskomitees auf, die als Kerngruppe versuchten, andere Beschäftigte für die Strategie zu gewinnen und Vorgehensweisen und Verhandlungsergebnisse zu bestimmen. Sie folgten dabei einem bestimmten Set an Fragestellungen:

- Was sind die Probleme am Arbeitsplatz? Wer ist davon betroffen?
- Wo liegen die Verantwortlichkeiten für die Probleme? Wie kann darauf aufmerksam gemacht werden?
- Wie wird die ökonomische Situation des Unternehmens eingeschätzt?
- Wo liegen die Schlüsselbereiche des Betriebs (Maschinen, Prozesse etc.) bezüglich eines Problems? Wer sind die Schlüsselbeschäftigten für die Aktion?
- Wie können Produktionsprozesse gestört werden? Wer kann Störungen beheben?
- Welche Aktionsformen verdeutlichen, daß Beschäftigte in der Auseinandersetzung vereint sind?
- Was genau wird von Beschäftigten verlangt?

- Mit welchen Aktionen soll begonnen werden?
- Welche Reaktionen sind von anderen Beschäftigten, der Gewerkschaften oder Gruppen und Personen außerhalb des Betriebs denkbar? etc.

Beispiele solcher von Tucker organisierter Kämpfe gegen Konzessionen waren eine 6monatige Auseinandersetzung 1982 bei Moog Automotive in St. Louis, 1983 bei Schwitzer Manufacturing in Rolla, Missouri, und 1984/85 bei LTV Aircraft Products und Bell Helicopter in Texas (vgl. Botz 1991, 117ff.; Interview mit Tucker vom 9.3.1997).⁹

Moog Automotive war ein Zulieferer von Ersatzteilen mit 400 Arbeitern und weiteren 100 Beschäftigten im Warenlager. Das Unternehmen forderte Konzessionen wie den Wegfall von COLA¹⁰ und einen Lohnstopp für nichtqualifizierte Beschäftigte. Nach Einschätzung von Tucker beabsichtigte das Unternehmen, einen Streik zu provozieren, um damit das Local finanziell zu ruinieren. Der Einsatz von 400 Streikbrechern aus der Region, die zum damaligen Zeitpunkt eine hohe Arbeitslosigkeit aufwies, war bereits vorbereitet. Anstelle des sofortigen Streiks entschied sich das Local jedoch in Zusammenarbeit mit Tucker dazu, Kampfaktiken wie *slowdowns*, *mass grievance filing*, passiven Widerstand und andere Formen der *in-plant-strategies* unter Beteiligung des größten Teils der Belegschaften einzusetzen.

Vor der Entscheidung hierüber war von Vertrauensleuten und anderen Schlüsselaktivisten ein „Solidaritätskomitee“ gegründet worden, das sich regelmäßig innerhalb des Betriebs vor und nach der Arbeit traf und an dem bis zu 100 Beschäftigte teilnahmen. Hier wurde der Vorschlag entwickelt, den Vertragsentwurf, wie er

bisher in den Verhandlungen mit dem Management vorlag, abzulehnen und statt dessen innerhalb des Betriebs *job actions* durchzuführen, „die die Unternehmensleitung dazu bringen, ihre Position noch einmal zu überdenken“ (Tucker, zit. nach Botz 1991, 118). Die Belegschaft nahm diesen Vorschlag mit großer Mehrheit an und stimmte zum großen Erstaunen des Managements ohne die sonst übliche Streikankündigung von seiten der Gewerkschaft gegen den bisher verhandelten Vertrag. Die Beschäftigten arbeiteten statt dessen (unter den Bedingungen des alten Vertrags) weiter. Sie waren allerdings von ihrer Gewerkschaftsführung dazu aufgefordert worden „ihre Arbeitstätigkeiten derart neu zu bewerten, daß sie die Aufmerksamkeit der Unternehmensleitung auf sich zögen“ (vgl. ebenda). Alle verstanden diese Aufforderung zur Senkung der Produktivität und zu unterschiedlichen Formen des *slowdowns*. Innerhalb der nächsten sechs Wochen wurden regelmäßige Belegschaftstreffen nach dem jeweils gleichen Muster abgehalten:

1. Ein Lagebericht der einzelnen Abteilungen über die Stimmung in der Belegschaft.
2. Ein Produktionsbericht über die Effektivität der „Arbeit nach Vorschrift“ und der „Verlangsamung der Produktion“ in den einzelnen Abteilungen bzw. eine Reflexion über die Gründe einer unterschiedlichen Beteiligung.
3. Überlegungen, wie die ‚Effektivität‘ der Arbeitsplatztaktiken verbessert werden kann.

Darüber hinaus versuchte das Solidaritätskomitee alle Beschäftigten einzubeziehen, indem Flugblätter und Buttons verteilt und in den Pausen kleinere Demonstrationen im Betrieb veranstaltet wurden. Nach einigen Wochen wurden daraufhin 7 Beschäftigte aus verhaltensbedingten Gründen vom Unternehmen entlassen und mehrere andere abgemahnt. Die Gewerkschaft hatte für solche Fälle bereits ein „Solidaritäts-

9) Tucker organisierte darüber hinaus eine Koalition zwischen Gewerkschaftern und Bauern gegen die „right-to-work“-Kampagne in Missouri (vgl. Slaughter 1986b).

10) Die Lohnerhöhungen bestanden seit der Nachkriegszeit aus einem Produktivitätszuschlag (Annual Improvement Factor, AIF) und einem Inflationsausgleich (Cost of Living Adjustment, COLA).

Programm“ eingerichtet. Jeder Beschäftigte wurde gebeten, wöchentlich 5 US\$ zu spenden, um mögliche ‘Opfer’ der Auseinandersetzungen unterstützen zu können. Zusätzlich bezahlte die UAW den entlassenen Beschäftigten ein reguläres Streikgeld und die Gesundheitsversicherung. Die *slowdowns* gingen weiter. Unter anderem wurde mehrfach die Produktion unterbrochen, indem mehrere Belegschaftstreffen einberufen wurden, auf denen lediglich berichtet wurde, daß bisher keine weiteren Verhandlungen stattgefunden hatten. Die nächste Stufe der Auseinandersetzungen war die gezielte Auswahl von Schlüsselabteilungen wie beispielsweise die Gießerei. Hier wurde die Produktion von nun an regelrecht sabotiert: „Im Zentrum der Gießerei war eine große Schmiede (...). Wenn einzelne Teile am Rand der Maschine hängenblieben, schmolzen sie und blockierten die ganze Maschine. Warum auch immer geschah das immer häufiger“ (Tucker, zit. nach Botz 1991, 119).

Die Gewerkschaft schrieb weiter Einzel- oder Gruppenbeschwerden und listete eine Vielzahl von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen auf. Mehrfach gingen Gruppen gemeinsam zu ihren jeweiligen Vorgesetzten, unterbrachen somit die Arbeit und diskutierten über Gesundheitsprobleme an der Arbeit oder baten die Vorgesetzten um ‘Hilfe’ bei vermeintlichen Produktionsproblemen. Solidaritätsausschüsse wurden nun auf der Ebene der einzelnen Abteilungen gegründet, und die Beschäftigten begannen einen regelrechten Wettbewerb untereinander, „um die Produktivität herabzusetzen und Kosten zu erhöhen. (...) Jede Gruppe war gespannt, wer die größte Aufmerksamkeit des Managements auf sich ziehen konnte. Wenn ein Maschinenbediener Mängel an einer Maschine beanstandete, kam die Instandhaltung und achtete darauf, daß die Maschine ausblieb. Was normalerweise eine 24-Stunden-Reparatur war wurde eine 36-Stunden-Reparatur“ (Tucker, Interview vom 9.3.1997). Nach 6 Monaten gab das Unternehmen nach. Die Beschäftigten erhielten eine dreiprozentige Lohnerhöhung und

den vollen Inflationsausgleich. Zahlreiche Beschwerden konnten gelöst werden. Die sieben Entlassenen wurden wieder eingestellt. Zusätzlich wurde festgelegt, daß bei möglichen Ausoder Verlagerungen der Vertrag weiterhin gültig bleiben sollte.

Bemerkenswert an diesen Auseinandersetzungen war, daß sie auf dem Höhepunkt der Konzessionsverhandlungen der UAW zwischen 1982 und 1985 stattfanden. Tucker und zahlreiche Aktivisten der UAW hatten gezeigt, daß es möglich war, Konzessionen zu bekämpfen und zu verhindern. Wenn dies in einer industrieschwachen Region mit Belegschaften, die wenig Kampferfahrung besaßen, gelang, warum nicht auch in den Hochburgen der UAW, bei GM, Ford oder Chrysler?

Die Entstehung von New Directions

New Directions gründete sich innerhalb der Region 5 zunächst als eine Gruppe von lokalen Gewerkschaftsfunktionären (vgl. UAW New Directions 1986). Im März 1986 kündigte Tucker mit Unterstützung dieser Gruppe seine Kandidatur für die Wahlen zum Regionalvorsitzenden auf dem kommenden Gewerkschaftstag an. In Opposition zum bisherigen Regionalvorsitzenden Ken Worley und zur bundesweiten Gewerkschaftsführung verlangte Tucker und die Gruppe *New Directions* einen aktiven Kampf gegen Konzessionsforderungen und Partnerschaftsprogramme der Unternehmen. Mit dem Slogan „*Justice, Not Just Us*“ (vgl. Mann 1987, 369) forderte die Gruppe darüber hinaus eine bessere Berücksichtigung der Interessen von Frauen¹¹ und ethnischen Minderheiten in der Gewerkschaft. Mit der Begründung, mit seiner Kandidatur ohne vorherige Absprache mit dem Vorstand gegen die Organisationsdisziplin verstoßen zu haben, wurde Tucker am 8. Mai mit sofortiger Wirkung durch den UAW-Vorstand in Detroit von seinem Posten entlas-

sen. Der Gewerkschaftstag im Juni wurde daraufhin zum Schauplatz heftiger Debatten über die Konzessionspolitik der UAW, über die Haltung gegenüber Saturn und Van Nuys. Tucker und die Gruppe *New Directions* wurden dabei zum Symbol einer gegenüber der Vorstandspolitik organisierten Opposition, die auch in anderen Regionen dazu ermutigte, Widerspruch zu artikulieren (vgl. UAW New Directions 1986; Slaughter 1986a und 1986b).

Tucker verlor die Wahl zum Regionalvorsitzenden nur knapp. Allerdings wurden bereits auf dem Gewerkschaftstag von den Anhängern Tuckers heftige Vorwürfe der Wahlfälschung und -beeinflussung erhoben und eine Wiederholung der Wahl, einschließlich neuer Wahlen für alle Delegierten der Region, eingefordert. Eine gewerkschaftsinterne Untersuchung aufgrund „offensichtlicher Unregelmäßigkeiten“ wurde jedoch vom UAW-Vorstand abgelehnt (vgl. Slaughter 1986b; Moody 1988, 202ff.), woraufhin Tucker das US-Arbeitsministerium anrief. Die Untersuchung des Ministeriums listete daraufhin folgende Verstöße auf: Wahlfälschung durch Stimmabgaben von nicht-stimmberechtigten Delegierten, Fälle von Korruption¹², die Entlassung Tuckers, illegale Wahlhilfe vom Vorstand für Tuckers Gegner durch Einschüchterung der Delegierten. So hatte der Vorstand bei der Wahl Tuckers gedroht, den jeweiligen Locals die Hilfe bei Vertragsverhandlungen zu verweigern, Gelder vorzuenthalten oder bestimmte Delegierte gar zu kündigen (vgl. Slaughter 1986b; Mann 1987, 370). Die Untersuchung des Gerichts dauerte allerdings über eineinhalb Jahre. *New Directions* gründete in dessen eine Zeitung zur Debatte über eine stra-

tegische Neuorientierung der Gewerkschaft, stellte in fast jedem Local der Region 5 eigene Wahllisten auf und entwickelte lokale Forderungen für die Tarifverhandlungen 1987 (vgl. Mann 1987, 370). Anfang 1987 organisierte *New Directions* in mehreren Städten „Durchschaubare Tarifausschüsse für die Autoindustrie“, in denen öffentlich über die kommende Tarifpolitik diskutiert wurde (vgl. Downs 1987). Die Einschüchterungen von Anhängern von *New Directions* durch die UAW-Mehrheit gingen währenddessen weiter. Auf einem regionalen Gewerkschaftstreffen am 17.9.86 in St. Louis, an dem zahlreiche Mitglieder von *New Directions* anwesend waren, drangen so 150 Unterstützer von Worley ein, störten das Treffen, bewarfen die Sprecher mit Eiern und schlugen ein Gewerkschaftsmitglied zusammen. Das Ganze hatte darüber hinaus eine rassistische Komponente: die Angreifer waren weiß, die Betroffenen vorwiegend Afro-Amerikaner (vgl. Labor Notes, November 1986). *New Directions* setzte dennoch ihre Aktivitäten fort und gewann mehrere lokale Delegierte für die Tarifkommission der UAW im April 1987, die von Vertretern von *New Directions* dazu genutzt wurde, insbesondere Konzessions- und Partnerschaftsverträge wie die Saturn-Vereinbarung anzugreifen.

Im Frühjahr 1988 erklärte ein Bundesrichter die Wahl von Worley zum Regionalvorsitzenden für ungültig und entschied auf Neuwahlen.¹³ Die Wahl wurde daraufhin am 2.9.1988 wiederholt und Tucker erhielt aufgrund der großen Unterstützung in den GM- und Ford-Betrieben die Mehrheit.¹⁴ Die Wahl hatte jedoch über die Region hinaus Bedeutung. Es war eine Wahl zwischen dem UAW-Vorsitzenden Owen Bieber

11) Ein Wahlplakat bestand aus einem leeren Poster mit der Überschrift „Liste aller Frauen, die von Ken Worley aufgestellt worden sind“ (vgl. Mann 1990, 129).

12) Nach Anfechtungen des Richterurteils durch den UAW-Vorstand wurde die Wahl zunächst noch einmal verschoben. Die Wahl war für den 11. August angesetzt. Einige Delegierte erfuhren von der vom Vorstand erwirkten Verzögerung erst am Tagungsort und mußten unverrichteter Dinge wieder nach Hause fahren (vgl. Labor Notes, September 1988).

13) Vor der Wahl hatten GM-Manager in St. Louis im Falle eines Sieges von Tucker mit dem Abzug von GM in Wentzville bzw. mit der Auslagerung einer zweiten Schicht im Betrieb gedroht (vgl. Labor Notes, May und August 1988).

und Tucker¹⁵ und zwischen der Politik, die beide repräsentierten. Tucker fungierte als Hoffnungsträger einer strategisch-politischen Wende innerhalb der UAW. Er war Vertreter eines *rank & file caucus* und stand für die Mobilisierung und die direkte Beteiligung der Mitglieder an der Gewerkschaftspolitik, für mehr innergewerkschaftliche Demokratie und für eine Opposition gegen die Haltung der UAW gegenüber Partnerschaft und Konzessionsforderungen der Unternehmen. Zur Debatte stand damit die Option zwischen dem Gewerkschaftsapparat und dessen Politik und einer Politik, die in Konfrontation mit den Unternehmen der gewerkschaftlichen Basis eine größere Stimme verleihen wollte.

Nach der Wahl Tuckers zum Regionalvorsitzenden der Region 5 weitete sich *New Directions* auf andere Regionen aus. Anhänger des *Caucus* stellten Listen für gewerkschaftliche Funktionen in Michigan, Indiana, Kentucky, Ohio, Kalifornien, Delaware, Massachusetts, Minnesota und Wisconsin auf. Öffentlich große Beachtung fand die Aufstellung einer Liste bei Mazda in Flat Rock, Michigan, das zum damaligen Zeitpunkt als eines der Laboratorien der schlanken Produktion und der Partnerschaftspolitik galt. Den Vertretern von *New Directions* gelang es hier im Mai 1989, sowohl den Vorsitzenden als auch den *shop chairman* zu stellen (vgl. Fucini/Fucini 1990, 192ff.). Die Opposition war damit aus ihrer lokalen Beschränkung herausgetreten und stellte in der Hoffnung auf den Marsch durch die Institution als bundesweiter *Caucus* die Machtfrage innerhalb der Gewerkschaft.

Die Amtszeit Tuckers dauerte aufgrund des späten Zeitpunkts der Wahlwiederholung lediglich sechs Monate. In dieser Zeit lancierte Tucker ei-

ne Kampagne zur Untersuchung von Partnerschaftsprogrammen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten. Es wurden Bildungsseminare über Konzessionen, Betriebsschließungen und Möglichkeiten der Gegenwehr durchgeführt. *New Directions* organisierte zu Beginn 1989 mehrere Konferenzen über die strategische Orientierung der UAW, die *New Directions* zum Kristallisationszentrum einer Debatte gegen Partnerschaftspolitik und Konzessionen machten und durch die es gelang, zahlreiche Beschäftigte zu aktivieren.

1989 fand eine weitere Machtprobe statt. Neben Tucker in der Region 5 stellte sich mit Donny Douglas, dem Vorsitzenden des *Locals* 594 im Pontiac-Werk in Detroit, in der Region 1 ein weiteres Mitglied von *New Directions* zur Wahl eines Regionalvorsitzenden. Darüber hinaus stellte *New Directions* Kandidaten zur Delegiertenwahl für den Gewerkschaftstag und die Tarifkommission sowie zu den Wahlen der Vorstände und den betrieblichen Verhandlungskommissionen innerhalb der *Locals*. Sowohl vom Vorstand der UAW als auch von *New Directions* wurden insbesondere die Wahlen zu den Regionalvorsitzenden als strategische Entscheidungen über die Reform des Apparates bzw. über den zukünftigen Kurs der Gewerkschaft gegenüber Partnerschaftsprogrammen und Konzessionen gewertet. Douglas und Tucker verloren jedoch auf dem Gewerkschaftstag im Juni 1989 beide.¹⁶ Sie erhielten zwar in den *Locals* von GM, Ford oder Chrysler generell eine große Unterstützung, waren aber in kleineren Betrieben kaum erfolgreich.

Die Gründe für die Wahlniederlage wurden von *New Directions* in der gewaltigen 'Wahlmaschine' des *Administration Caucus*¹⁷ und in den

14) Die zugespitzte Atmosphäre zwischen den Personen Bieber und Tucker verdeutlicht auch eine Szene während der Amtseinführung Tuckers. Bieber nahm Tucker unter dem Applaus der mehr als 500 anwesenden Anhänger von *New Directions* den Eid ab. Als die Einführung beendet war, streckte Tucker Bieber die Hand entgegen. Bieber verweigerte den Händedruck und wandte sich statt dessen ab (vgl. Mann 1990, 131).

15) Das Arbeitsministerium stellte zwar im nachhinein wiederum mehrere Formen von Wahlbeeinflussung bei der Delegiertenwahl fest. Sie wurden jedoch für das Ergebnis als unerheblich gewertet (vgl. Mann 1990, 130f.).

unterschiedlichen Möglichkeiten des Zugangs zu den Gewerkschaftsmitgliedern gesehen (vgl. Slaughter 1989b, 1989c, 1989e; Mann 1990; Interview mit Tucker vom 9.3.1997). *New Directions* hatte so niemals die gesamten Listen aller Locals in den Regionen oder die Daten ihrer Delegiertenwahlen erhalten, die die Kandidaten des *Administration Caucus* besaßen. Einzelnen Locals wurde damit gedroht, daß ihnen Ressourcen entzogen oder Modelleinführungen blockiert würden, falls sie Veranstaltungen von *New Directions* akzeptierten oder für *New Directions* stimmen würden. Während Douglas oder anderen Vertretern von *New Directions* zum Teil der Zugang zu Betrieben verwehrt wurde, konnten die Vertreter des *Administration Caucus* mit Unterstützung der Unternehmen sogar während der Arbeitszeit Wahlpropaganda machen. In einem Ford-Betrieb in Chesterfield hielt das Unternehmen sogar 45 Minuten die Bänder an, um Bieber und den Gegner von Douglas sprechen zu lassen. Selbst in der Region 5, wo Tucker Vorsitzender war, wurden nach Einschätzung Tuckers die gewerkschaftlichen Funktionäre und die vom Vorstand ernannten gewerkschaftlichen Partnerschaftsvertreter massiv vom UAW-Vorstand unter Druck gesetzt, Tuckers Gegner zu unterstützen. Es wurde vom *Administration Caucus* ein sogenannter „Friends Social Club“ gegründet, wobei von jedem Gewerkschaftsfunktionär 500 US\$ gefordert wurden, um damit Tucker und Douglas zu schlagen. Ebenso organisierte der *Administration Caucus* Versammlungen für Rentner, in denen im Fall der Wahl von *New Directions* prophezeit wurde, daß ihre Renten auf dem Spiel stünden. Schließlich wurden Douglas und Tucker in zahlreichen Flugblättern als Kommunisten denunziert.

Bieber verkündete den Wahlausgang als großen Sieg, während für *New Directions* das Ergebnis eine große Enttäuschung darstellte. Statt, wie erhofft, in Zukunft durch zwei oppositionelle Regionalvorsitzende im Vorstand vertreten zu sein, war die Opposition nun überhaupt nicht mehr vertreten. Allerdings hatte die Wahl auch gezeigt, daß es *New Directions* durchaus gelungen war, den „Einparteienstatus“ des *Administration Caucus* (vgl. UAW *New Directions* 1995) innerhalb der UAW zu brechen und eine andere innergewerkschaftliche Debatte herauszufordern. Zwei Veteranen der UAW, Victor Reuther und Genora Dollinger, Führerin der *Women's Emergency Brigade* im Sitzstreik von Flint 1937, machten diese Position noch auf dem Gewerkschaftstag den Delegierten deutlich: „Wir müssen uns klar machen, daß es seit 40 Jahren keine starke Oppositionsbewegung mehr in dieser Gewerkschaft gegeben hat. Die meisten Mitglieder haben noch nie an einer solchen internen Debatte teilgenommen“ (Victor Reuther, zit. nach Slaughter 1989e, 9).

Dollinger zog den Vergleich zwischen *New Directions* und der Aufbruchsstimmung zu Beginn der UAW: „Dies ist eine Gruppe, wie wir sie am Anfang der Gewerkschaft hatten: eine Gruppe, die für eine größere Sache kämpfen will“ (Genora Dollinger, zit. nach Slaughter 1989e, 9).

Im Oktober 1989 gründete sich *New Directions* formell als bundesweite Reformbewegung und als *Caucus* innerhalb der UAW. Trotz der Niederlage sollte der *Caucus* in Konkurrenz zum *Administration Caucus* dauerhaft etabliert werden. Auf der Gründungsversammlung vom 20. – 22. Oktober in St. Louis nahmen etwa 550 UAW-Mitglieder teil (vgl. Slaughter 1989d). Es

16) Gewerkschaften in den USA besitzen neben ihrer formalen Struktur oftmals politische Parallelstrukturen, ein sogenannter Caucus. Der *Administration Caucus* innerhalb der UAW entstand ursprünglich um die Person von Walter Reuther, dem langjährigen Vorsitzenden der Gewerkschaft. Die Gruppe Reuthers, später als *Administration Caucus* bekannt, säuberte die Gewerkschaft in der Nachkriegszeit von jeglicher Opposition. Ein anderer, konkurrierender Caucus hat es daraufhin (vor *New Directions*) niemals wieder gegeben.

17) Nach Einschätzung von Leary u.a. (1994) wurde die Zahl dieser ernannten Partnerschafts-Funktionäre in einigen Betrieben wegen der Politik von *New Directions* reduziert. So wurde die Zahl von joint appointees in Buick City von 800 in 1990 auf 400 1994 gekürzt (vgl. ebenda, 37).

wurde ein bundesweites Organisationskomitee mit Tucker als Vorsitzenden gewählt. Von den 21 Mitgliedern waren acht Nicht-Weiße und sechs Frauen, was die Unterstützung für Frauen und ethnische Minderheiten ausdrücken sollte. Mit „*The Voice of New Directions*“ (Die Stimme von New Directions) wurde eine gemeinsame Zeitung gegründet. Obwohl mehrfach betont wurde, den Akzent von *New Directions* von einem bloßen Wahlcaucus zu einem nationalen Netzwerk der Basis zu verschieben, blieb zukünftig die strategische Stoßrichtung des *Caucus*, durch die Wahl von Delegierten auf gewerkschaftliche Verhandlungspositionen Einfluß zu nehmen, erhalten. Im Hinblick auf den kommenden Gewerkschaftstag über Tarifangelegenheiten im Mai 1990 wurden so mehrere „Durchschaubare Tarifausschüsse“ in den Regionen vereinbart und mehrere lokale sowie eine nationale Demonstration für April 1990 in Detroit geplant.

Die Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag 1990 brachte allerdings keine Wende. Lediglich in der Region 5 und in der Region 1 konnten die Betriebsgruppen von *New Directions* konsolidiert werden. Nach Einschätzung von *New Directions* war die Gewerkschaft in der Frage des zukünftigen Wegs gespalten. Wut über die Gewerkschaftspolitik kollidierte mit der Angst vor Arbeitsplatzverlusten. Sollten eher militante Position bezogen werden, oder würde dadurch das Problem von Betriebsschließungen noch verschärft werden? Der *Administration Caucus* stellte diese Frage in den Mittelpunkt seines Wahlkampfes. Vielfach gemeinsam mit den Unternehmen drohten dessen Vertreter damit, daß im Falle einer Wahl von „militanten Delegierten“ weitere Betriebsschließungen forciert würden (vgl. Slaughter 1990b). Die Denunziation von Personen machte dabei auch vor Victor Reuther nicht halt. Victor Reuther, der Bruder von Walter Reuther und Mitbegründer der UAW, hatte durch seinen Auftritt auf dem Gewerkschaftstag 1989 und auf der Gründungsversammlung von *New Directions* öffentlich seine Unterstützung gezeigt. Daraufhin

wurde Reuther von der Feier des 20. Todestages seines Bruders am 9. Mai 1990 von der UAW eingeladen. Auf der Veranstaltung wurde ein Film über Walter Reuther gezeigt, der kurz zuvor reeditiert worden war, um alle Bilder oder Referenzen auf seinen Bruder Victor zu löschen (vgl. ebenda).

Inhaltliche Positionen von New Directions

Zur zentralen Programmatik von *New Directions* zählen die Forderungen nach innergewerkschaftlicher Demokratisierung sowie der Kampf gegen die Konzessions- und Partnerschaftspolitik der Gewerkschaft, die als wesentliche Ursachen dafür verstanden werden, daß die Errungenschaften der Arbeiterbewegung seit der Nachkriegszeit auf dem Spiel stehen (vgl. *New Directions* 1986, 1989 und 1995; Lund 1993; Gespräche mit Tucker, Lund und Leary 1997). „Die Gewerkschaftsbewegung und ihre Fähigkeit, das Leben der arbeitenden Bevölkerung Amerikas zu verbessern, stecken in einer tiefen Krise. Die Unternehmer und das politische Establishment zerstören rücksichtslos die ökonomischen und sozialen Errungenschaften der Beschäftigten und Kommunen der letzten 50 Jahre. Die meisten Gewerkschaftsführer sind reine Bürokraten, (...) denen es in den Sitzungsälen wohler als in den Versammlungsräumen der Gewerkschaft oder bei den Streikposten ist, und die nicht dazu bereit sind, die derzeitigen Ideen, die darauf hinauslaufen, daß die Lebensverhältnisse der Beschäftigten verschlechtert werden, in Frage zu stellen. Die Bewegung *New Directions* in der UAW besteht aus Mitgliedern der Basis, die eine alternative Vision von Gewerkschaft haben. *New Directions* steht für unabhängige, demokratische, der Basis gegenüber rechenschaftspflichtige und der Solidarität verpflichtete Gewerkschaften. Wir lehnen die Wettbewerbslogik der Unternehmen und Betriebsgewerkschaften als handlungsanleitende Orientierung für die Beschäftigten ab. Wie un-

terstützen dagegen Bildung und Strategien, die am Arbeitsplatz, in der Politik und in der globalen Ökonomie die Macht direkt in die Hände der Beschäftigten geben“ (Jerry Tucker, in: Leary u.a. 1994, 2).

Kampf gegen Konzessions- und Partnerschaftspolitik

Zentraler Angriffspunkt innerhalb der Gewerkschaften ist die Haltung des „*business unionism*“ der „Gewerkschaftsbürokraten“, deren Politik den Unternehmen entgegenkomme und der die Haltung eines „gegnerischen und der Solidarität verpflichteten Gewerkschaftstyp“ (vgl. Lund 1993) gegenübergestellt wird. „Business Unionism, und der rituelle Tanz, in Hotels herumzusitzen, mit Unternehmensvertretern zu diskutieren, verhindert ein wirkliches Verständnis von Solidarität“ (Tucker, zit. nach Moody 1988, 239). Auf einer der ersten Versammlungen von *New Directions* am 1.3.1986 verabschiedeten die 125 Delegierten folgende Erklärung: „Das Ziel des Managements ist es, daß wir den bisherigen Schutz der Lohn- und Sozialleistungen aufgeben sollen. Wir sollen die jährlichen Lohnerhöhungen gegen Prämien und scheinbare Gewinnbeteiligung eintauschen. Wir sollen die Job-Klassifizierungen aufgeben, Seniorität einschränken, (...) und mit Teamarbeit und Qualitätskonzepten experimentieren, um ihren Profit zu vergrößern. (...)

Wir stellen die Rolle einiger unserer Gewerkschaftsführer in diesem Prozeß in Frage. (...) Wir wollen positive und beschäftigtenorientierte Lösungen. Wir wollen nicht, daß unsere eigenen Vertreter uns lediglich die Unternehmenspolitik zu schlucken geben“ (zit. nach Slaughter 1986b, 13).

Die Ablehnung des Partnerschaftskurses der Gewerkschaften und der „Ideologie der Wettbewerbsfähigkeit“ wird dabei mit dem Beharren auf unterschiedliche Interessen zwischen Kapital und Arbeit begründet. Anstatt die Forderung

nach einem ‘besseren Leben’ aufrecht zu erhalten führe die Konkurrenzlogik als komparatives Modell permanent zu weiteren Konzessionen, da es immer Bedingungen geben würde, unter denen billiger produziert werden könne (vgl. Yettaw 1994). Die Partnerschaftsprogramme haben nach Einschätzung von *New Directions* darüber hinaus zu einem Verlust der „*shop floor power*“, zum gegenseitigen Auspielen zwischen einzelnen Locals und Belegschaftsgruppen, zum Verlust von Senioritätsrechten, zur Einschränkung der Beschwerdeprozedur und zu einer Intensivierung der Arbeit geführt (ebenda; vgl. auch Leary u.a. 1994, 56ff.). Nach Yettaw, bis 1996 Vorsitzender des UAW-Locals in Flint und Mitglied des bundesweiten Organisationskomitees von *New Directions*, ist das Versprechen der Partnerschaft von seiten der Unternehmen deshalb ein „irreführendes Versprechen“ (vgl. Yettaw 1994, 4): „Was wirklich passiert, ist, daß es die Arbeitgeber und die Gewerkschaftsführung anstreben, daß sich UAW-Mitglieder an der Konkurrenz mit anderen UAW-Mitgliedern aktiv beteiligen. (...) Wir müssen deshalb die ‚Partnerschaftsangebote‘ der Unternehmen gegenüber unserer Gewerkschaftsführung ablehnen, da sie die Rechte der Beschäftigten gefährden, unsere Tarifvertragsrechte aushöhlen, Arbeitsbedingungen verschlechtern und die Errungenschaften und Ziele der Gewerkschaft im Namen der Konkurrenzfähigkeit untergraben. (...) Entgegen der Unternehmensrhetorik besteht das wirkliche Ziel dieser Programme darin, den Widerstand der Beschäftigten gegenüber den Veränderungen, die das Unternehmen einführen will, zu brechen. Das schließt ein, daß Beschäftigte freiwillig ihre ökonomischen und sozialen Bedürfnisse und Forderungen beiseite legen sollen, um sich mit den Unternehmensforderungen zu identifizieren; ein Prozeß der vergangene Errungenschaften am Arbeitsplatz untergraben wird“ (Yettaw 1994, 4f.).

Die Übernahme der Partnerschaftspolitik durch die Gewerkschaftsführung und durch die „gemeinschaftlichen Gremien“ (*joint committees*)

führe dazu, daß die Gewerkschaft Managementziele unterstütze und zum „Juniorpartner“ bei der Durchsetzung von Rationalisierungszielen degradiert werde (vgl. auch UAW New Directions 1989b). Tucker bezeichnet daher den Partnerschaftskurs als einen „strategischen Irrtum“ (vgl. Tucker 1992). Es sei ein „Irrglaube“, daß durch kooperatives Verhalten von Seiten der Gewerkschaft gegenüber den Unternehmen Probleme am Arbeitsplatz gelöst werden könnten. Allein bei GM seien trotz Betriebsschließungsklauseln zahlreiche Betriebe geschlossen sowie zwischen 1985 und 1995 über 200.000 bzw. die Hälfte aller Arbeitsplätze vernichtet worden (vgl. ebenda), während GM gleichzeitig zum größten privaten Arbeitgeber von Mexiko avanciert sei. Die Partnerschaftspolitik der Gewerkschaften habe hier lediglich dazu gedient, diese Umstrukturierungen durchsetzen zu können, indem sie gewerkschaftsintern den Widerstand gegen die Unternehmenspolitik verhindert habe. Ellen Leary und Marybeth Menaker kommen in einer Broschüre von *New Directions* über die gewerkschaftliche Partnerschaftspolitik zu einem ähnlichen Schluß: „Diese Partnerschaft, die sich auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gründet, sollte Arbeitsplätze sichern und das Arbeitsleben verbessern. Beides hat sich nicht erfüllt. Hunderttausende von Arbeitsplätzen gingen verloren, Löhne stagnierten, und wie die extreme Zunahme von Arbeitsunfällen zeigt sind die Arbeitsbedingungen schlimmer als je zuvor seit der Großen Depression. (...) Durch die Einführung eines konsensorientierten Problemlösungsverfahrens hat sich die Gewerkschaft als unabhängige Organisation der Lohnabhängigen aufgegeben, und hat es den Beschäftigten selbst überlassen, für sich zu sorgen. (...) Lange gewährte Gewerkschaftsprinzipien wie Solidarität, Seniorität (...) oder die Verteidi-

gung der Beschäftigten gegen Übergriffe der Unternehmen sind dem Götzen Wettbewerbsfähigkeit gewichen“ (Leary u.a. 1994, 53).

Zentraler Vorwurf gegenüber der Gewerkschaftsführung ist daher deren Weigerung, Widerstand gegen Konzessionsforderungen und die Partnerschaftspolitik der Unternehmen zu organisieren. „Der einzige Weg der Gewerkschaftsbewegung kann deshalb nur die Loslösung von den Partnerschaftsprogrammen mit den Unternehmen sein. Im Gegensatz zu dem, was die Meinungsmacher den Amerikanern weiß machen wollen, wird das nicht das Ende der Zusammenarbeit zwischen Management und Gewerkschaft bedeuten. Seit dem ersten Tag haben Lohnabhängige und Manager kooperiert, sonst wäre weder ein Auto gebaut noch irgendeine Dienstleistung erfüllt worden. Es würde allerdings das Ende einer Kooperation bedeuten, die allein durch das Management bestimmt ist. Statt dessen muß die Gewerkschaftsbewegung ihre eigenen Ziele und Strategien dafür entwickeln, wann und wie sie mit den Unternehmen zusammenarbeiten will. Jede Kooperation sollte die Gewerkschaft stärken und nicht als Instrument dienen, die eigene unabhängige Organisation auszulöschen“ (Leary u.a. 1994, 55).

Eingefordert wird eine Strategie gegen Konzessionen, Partnerschaftsprogramme und gegen die im Rahmen dieser Programme ernannten Gewerkschaftsfunktionäre (*joint appointees*).¹⁸ Konkrete Forderungen gegen Konzessionen sind

- die Wiederherstellung der Mustertarifverhandlungen, von COLA und AIF (siehe Fußnote 10),
- die Einführung von COLA für die Betriebsrenten,

18) Im Tarifvertrag bei GM von 1987 wurde der Status eines „living agreement“ eingeführt. Er bedeutet, daß der Vertrag jederzeit verändert oder modifiziert werden kann, falls der UAW-Vorstand und das Unternehmen damit einverstanden sind. Eine Abstimmung der Mitglieder über die Änderungen oder auch nur die Information darüber ist nicht notwendig und in der Praxis auch nur selten erfolgt. Der Status eines „living agreements“ stärkte damit um ein weiteres höhere Funktionäre und appointees gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern, indem es den Zugang zu Informationen selbst über den gültigen Tarifvertrag auf die Bürokratie und den Partnerschaftsapparat verschob.

- das Ende des gegenseitigen Ausspiels und dessen Unterstützung durch die Gewerkschaft,
- das Verbot von Wahlwiederholungen über Betriebsvereinbarungen (bei Zurückweisung von Konzessionsverträgen durch die Belegschaften war dies des öfteren durch die Gewerkschaftsführung organisiert worden),
- die Abschaffung der *living agreements*¹⁹ und das Verbot von Vertragsänderungen ohne Abstimmung durch die Gewerkschaftsmitglieder,
- das Streikrecht einzelner Betriebe über Outsourcing und Fremdvergabe (vgl. UAW New Directions 1986, 1989a und b, 1995; Leary u.a. 1994; Gespräche mit Tucker, Lund, Yettaw und Leary vom 9.3.1997).

Als zentrale Strategie für den Erhalt von Arbeitsplätzen gilt *New Directions* die Arbeitszeitverkürzung durch

- die Wiedereinführung der 1979 verlorenen Urlaubstage,
- die Erhöhung der Überstundenzuschläge,
- das Verbot von zwingend vorgeschriebenen Überstunden,
- die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich (vgl. ebenda).

Über den Betrieb hinaus formulierte *New Directions* außerdem politische Forderungen wie die Verhinderung der Privatisierung staatlicher Unternehmen und Dienstleistungen oder die Reform des Arbeitsrechts sowie die Wiederaufnahme des Konzepts des *social unionism*: „Es wurde in den letzten Jahren deutlich, daß die Beschwichtigungspolitik und das Entgegenkommen der UAW gegenüber den Managementprogrammen zur Preisgabe der eigenen historischen Wurzeln eines *social unionism* führ-

te. *Social unionism* ist eine Philosophie, die verdeutlicht, daß es der Arbeiterbewegung um mehr als ökonomische Forderungen geht, daß sie eine breite politische Bewegung aufzubauen sucht, um den Bedürfnissen der Lohnabhängigen in unserer Gesellschaft gerecht zu werden“ (Leary u.a. 1994, 53).

Die Resolutionen von *New Directions* enthalten so immer wieder Aufforderungen zum Bündnis mit Stadtteilgruppen und politischen Initiativen gegen Rassismus, Arbeitslosigkeit oder Steuererleichterungen der Unternehmen durch die Kommunen, für den Ausbau eines öffentlichen Transportsystems, für den Ausbau der staatlichen Gesundheits- und Sozialleistungen, für eine Verbesserung des Mietrechts etc. Als Voraussetzung, diese Forderungen durchsetzen zu können, gilt allerdings die Reform der Gewerkschaften, die Entwicklung neuer Organisationsstrategien zur Organisierung der Unorganisierten insbesondere im Süden und Südwesten der USA sowie die Förderung der internationalen Zusammenarbeit und Solidarität innerhalb der NAFTA mit mexikanischen und kanadischen Gewerkschaften.

Forderung nach mehr innergewerkschaftlicher Demokratie

Die Durchsetzung innergewerkschaftlicher Demokratie und die stärkere Beteiligung der Mitglieder bei Gewerkschaftsentscheidungen erscheint in der Strategie von *New Directions* als zentraler Dreh- und Angelpunkt zur Reform der Gewerkschaft und zur Durchsetzung einer effektiveren Politik gegenüber den Unternehmen: „Die Politik der UAW konnte die Einkommen der Beschäftigten weder verteidigen noch den

19) Yokich steht damit auch im Einklang mit der neuen AFL-CIO Führung, die im Herbst 1995 gewählt wurde. Die neue Führung um den Präsidenten John Sweeney propagiert seitdem ein neues, gegen die bisherige Politik der Konzessionen an die Unternehmer gerichtetes Selbstverständnis und die Organisierung des wachsenden Anteils von zumeist aus Immigranten aus Lateinamerika und Asien bestehenden Arbeitern in den gewerkschaftlich nicht-organisierten Unternehmen und Niedriglohnindustrien (vgl. APO 1996).

massiven Arbeitsplatzabbau stoppen. Dies wird sich so lange nicht ändern bis die Mitglieder voll informiert und aktiviert sind. Der Rückzug der 80er Jahre muß sich dann in den 90er Jahren nicht fortsetzen“ (Tucker 1990, zit. nach Slaughter 1990a, 8).

Das interne Demokratiedefizit wird als Schlüssel für die Schwäche der Gewerkschaft und als Ursache ihres geringen Widerstands gegen die Unternehmensoffensiven der 80er Jahre gewertet: „Die UAW hat mehrere Tausend Funktionäre und ihre Vermögenswerte gehen in die Milliarden. (...) Hohe Gewerkschaftsfunktionäre sind jedoch von der Basis isoliert und abgeschirmt. Die Partnerschaftsprogramme haben ihnen eine große, von den Unternehmen bezahlte und unter ihrer Schirmherrschaft stehende Armee von Ja-Sagern zur Verfügung gestellt, die daran gewöhnt sind, politische Kontrolle aufrecht zu erhalten und jegliche Aktivität der Basis zunichte zu machen“ (Leary u.a. 1994, 25).

Die Erfahrung der eigenen Machtlosigkeit der Beschäftigten in der Phase der Durchsetzung von Partnerschaftsprogrammen, Konzessionen und Teamarbeit wird nach dieser Einschätzung noch durch den geringen Einfluß der Basis innerhalb der Gewerkschaft vergrößert: „Was dieses Gefühl der Machtlosigkeit noch schlimmer macht, ist, daß die Mitglieder oft den Eindruck haben, daß auch die Gewerkschaftsfunktionäre keine Notiz von ihnen nehmen“ (Bohm 1997, 3). Demgegenüber wird der Aufbau einer Basisbewegung als der einzige Weg erachtet, die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft wieder zu stärken: „Die Loslösung von den Partnerschaftsprogrammen bedeutet, Rechenschaftspflichtigkeit, Offenheit und Demokratie wieder einzuführen. Jedes Gewerkschaftsmitglied, das für andere spricht oder andere repräsentiert, sollte rechenschaftspflichtig gemacht werden: Das heißt Wahlen, Diskussionen und Information der Basis. Unsere Repräsentanten müssen unsere Vorstellungen von Kooperation vertreten und erklären, was die ‚neue Partnerschaft‘ wirklich bedeutet (...). Gewerkschaftspolitik muß

sich auf die Bildung und Mobilisierung der Mitglieder stützen, wenn wir wirkliche Erfolge gegenüber dem Management erzielen wollen. Eine Reihe von Lokals ist zwar darum bemüht, die Tradition eines social unionism wiederherzustellen und ein Programm „Wir sind die Gewerkschaft“ zu verwirklichen. Insgesamt lastet das Gewicht des Teufelspakts‘ nach dem Zweiten Weltkrieg und die Versicherungsmentalität jedoch noch schwer auf uns. Wir haben deshalb in der UAW eine entscheidende Aufgabe. Unsere Gewerkschaftsstruktur ist dermaßen der Partnerschaftsstruktur unterworfen, daß wir jegliche Unabhängigkeit verloren haben. Unsere Gewerkschaftsstruktur reflektiert die Top-Down-Struktur der Unternehmen. Wir müssen dagegen nicht nur die frühere Unabhängigkeit wieder herstellen, sondern darüber hinaus zu einer wirklichen ‚Organisation von Unten‘ werden“ (Leary u.a. 1994, 58).

New Directions fordert ein gewerkschaftliches Vertretungsprinzip, in dem die Beschäftigten selbst die Entscheidungsträger der gewerkschaftlichen Politik sind. Ihre Hauptforderungen diesbezüglich sind

- die Direktwahl aller führenden Gewerkschaftsfunktionäre durch die Mitglieder,
- die Wahl anstatt der Ernennung von Gewerkschaftsmitgliedern in Partnerschaftsprogramme,
- die Förderung von Frauen und ethnischen Minderheiten durch ihre Vertretung in gewerkschaftlichen Führungsfunktionen,
- die Entwicklung neuer Strategien zur Rückgewinnung von Kontrolle am Arbeitsplatz durch eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten (*inplant-strategies*) (vgl. UAW *New Directions* 1986, 1989a und b, 1995; Leary u.a. 1994; Gespräche mit Tucker, Lund, Yet-taw und Leary).

Die Entwicklung von New Directions

Auf der 2. Jahresversammlung von *New Directions* im November 1991 wurde beschlossen, auf dem Gewerkschaftstag im Juni 1992 Jerry Tucker als Gegenkandidaten zu Owen Bieber für den Gewerkschaftsvorsitzenden der UAW zu benennen. Zum ersten Mal nach dem Zweiten Weltkrieg forderte damit eine Oppositionsgruppe innerhalb der UAW die Gewerkschaftsspitze heraus. Tucker gab auf der Versammlung folgende Begründung: „Wir versuchen, die Vision von Gewerkschaft für die UAW zu redefinieren. Die gegenwärtige Führung hat die Unternehmensprogrammatik als die eigene übernommen, und damit stillschweigend den Arbeitsplatzabbau, Betriebsschließungen, Arbeitsintensivierung, Gesetze, die ökologisch problematisch sind, und andere Positionen, die nicht in unserem Interesse oder dem anderer Lohnabhängiger liegen, hingenommen. Wir meinen, daß Lohnabhängige eine eigene Programmatik vertreten müssen, die nicht an Unternehmensgrundsätzen, sondern an unseren eigenen Prioritäten orientiert ist“ (Tucker. Zit. nach Slaughter 1991, 3).

Die Entscheidung über die Kandidatur war allerdings kontrovers verlaufen. Eine Minderheit der Versammelten plädierte anstelle einer Konzentration auf die Wahl Tuckers für einen Wahlkampf über politische Problemfelder, um darüber weitere Gewerkschaftsmitglieder für *New Directions* zu gewinnen. Die Mehrheit sah jedoch in der Kandidatur eine Chance, bundesweit agieren und eine größere Öffentlichkeit über die Ziele des Caucus herstellen zu können, zumal Bieber allgemein als unbeliebt galt. „Owen Bieber ist bekannt. Er stellt ein Symbol für all das dar, was einfache Mitglieder ablehnen“ (Victor Reuther, zit. nach Slaughter 1991, 3). Ein weiterer Schub wurde darüber hinaus von dem erwarteten Sieg der Opposition bei der bevorstehenden Wahl innerhalb der Teamsters erwartet.

Ron Carey, der Kandidat der Reformgruppe innerhalb der Teamsters, gewann die Wahl zum Vorsitzenden im Dezember, Tucker verlor. Die Hoffnung auf einen Sieg der Reformer in zwei der größten Gewerkschaften der USA hatte sich nicht erfüllt und die Vorstellung einer raschen politischen Wende innerhalb der UAW hatte sich zerschlagen. Tucker zog sich daraufhin aus der direkten Auseinandersetzung um gewerkschaftliche Funktionen zurück. Er gründete 1993 das „*New Directions Worker Education Center*“, das Bildungsseminare für gewerkschaftliche Aktivisten zur Entwicklung neuer Strategien und Taktiken innerhalb der Arbeiterbewegung durchführt. Tucker beabsichtigte damit, an die Tradition des 1921 gegründeten Brookwood Labor College bei Katonah, New York, und an das 1932 gegründete High-lander Folk Center des frühen CIO anzuknüpfen. Beide Einrichtungen waren wichtige Kaderschmieden für Aktivisten und Organizer des CIO in den 30er Jahren gewesen (vgl. Botz 1995).

Der größte Erfolg von *New Directions* in jüngster Zeit war sicherlich der Streik bei GM in Flint 1994. Der Präsident des Locals des GM-Werkes in Flint, Dave Yettaw, sowie ungefähr ein Drittel der Funktionäre des Locals waren Mitglieder von *New Directions*. Ende September 1994 organisierten sie einen Streik, der innerhalb von fünf Tagen sieben Montagebetriebe und zwei Getriebewerke von GM stilllegte. Gegenstand der Auseinandersetzung war insbesondere die hohe Arbeitsbelastung. Lange vor dem Streik hatte das Local zum Thema Arbeitsbelastung eine Kampagne zur Mobilisierung der Mitglieder gestartet. Bis zum Streik gab es daraufhin massive Beschwerden, insbesondere zu Problemen der Gesundheit und Arbeitsbelastung. Die Beschäftigten waren zu einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 58 Stunden verpflichtet worden, tariflich vereinbarte Pausen und Urlaubstage waren verweigert und das Arbeitstempo verschärft worden. Die Belegschaft bestand dabei überwiegend aus älteren Beschäftigten; die Seniorität betrug zu diesem Zeitpunkt durchschnittlich 26 Jahre. Die Soli-

darität über die Auseinandersetzung um die Arbeitsbelastung war dementsprechend hoch. Der Streik wurde darüber hinaus in hohem Maße von den Beschäftigten der umliegenden Betriebe und von den Einwohnern der Kommune begleitet, die zahlreich Streikposten standen. Der Ausgang des Streiks war ein Erfolg. Durchgesetzt werden konnten:

- 779 Neueinstellungen, darunter 531 Produktionsarbeiter (185 davon als Ersatz-Arbeiter am Band bei Arbeitsüberlastung) und 248 Facharbeiter (212 davon als Auszubildende),
- Lösungen für über 300 Gesundheitsbeschwerden,
- Lösungen für 4.324 andere Beschwerden, die zumeist Formen von Arbeitsüberlastung betrafen,
- die Wartung betriebsfremder Ausrüstung durch GM-eigene Facharbeiter,
- keine Schulung über Schlanke Produktion oder „synchronous manufacturing“ ohne die Beteiligung und Zustimmung der Gewerkschaft,
- die Einstellung einer zusätzlichen medizinischen Kraft, um arbeitsbedingte körperliche Beschwerden zu behandeln,
- die Einrichtung eines Rehabilitationszentrums für verletzte Beschäftigte,
- eine Vereinbarung über Ergonomie,
- ein Stopp der Einstellung von Leiharbeitern (vgl. Braid 1994).

Die Vertreter von *New Directions* sahen die Auseinandersetzung in Flint daraufhin als zukunftsweisend hinsichtlich der weiteren Haltung der UAW gegenüber den Unternehmen: Wenngleich die Auseinandersetzung eher aus dem Zufall geboren sei, sei sie gleichsam Modell, die gewerkschaftliche Identität und Stärke wiederzufinden (Tucker im Interview vom 9.3. 1997). Darüber hinaus hatte Steve Yokich, der

neue Kandidat des *Administration Caucus* zum Vorsitzenden der UAW, den Streik unterstützt und damit Yettaw und seine Politik aufgewertet, was auf ein mehr konflikt-orientiertes Verhalten der UAW gegenüber den Unternehmen hoffen ließ (vgl. ebenda).

Die zukünftigen Bedingungen für eine stärkere Einflußnahme auf die Gewerkschaft durch *New Directions* sind allerdings schwieriger geworden. Zum einen kündigte die UAW 1995 für das Jahr 2000 eine Fusion mit der Gewerkschaft der USW und der IAM an. Die neue 'Metallgewerkschaft' wird fast 2 Millionen Mitglieder repräsentieren. Die Opposition würde dadurch quantitativ kleiner, da in den anderen Gewerkschaften keine vergleichbaren Gruppen existieren. Zum anderen nahm inzwischen die UAW-Führung unter dem 1995 neugewählten Vorsitzenden Yokich eine wesentlich vorsichtiger Position gegenüber der Partnerschaftspolitik der Unternehmen ein und wandte sich in Tarifverhandlungen zumindest rethorisch lautstark gegen Konzessionen. Die Position des Vorstands erscheint nach Einschätzung von Vertretern von *New Directions* (vgl. Interviews mit Tucker, Lund und Leary vom 9.3.1997) darüber wesentlich glaubwürdiger, zumal Yokich bei seinem Amtsantritt mit dem Versprechen einer erhöhten Beteiligung der Mitglieder bei Entscheidungen und dem Bemühen um die Organisierung der Unorganisierten wesentliche Forderungen des Programms von *New Directions* übernommen hat.²⁰ Betriebliche Wahlen für gewerkschaftliche Funktionen laufen allerdings weiter unter Drohungen und Einschüchterungen ab. Yettaw wurde so in der Wahl 1996 als Vorsitzender seines Locals in Flint abgewählt. Sowohl Vertreter des Unternehmens als auch Vertreter des *Administration Caucus* hatten bei Wiederwahl Yettaw's mit der Betriebsschließung bzw. mit der

20) Yokich steht damit auch im Einklang mit der neuen AFL-CIO Führung, die im Herbst 1995 gewählt wurde. Die neue Führung um den Präsidenten John Sweeny propagiert seitdem ein neues, gegen die bisherige Politik der Konzessionen an die Unternehmer gerichtetes Selbstverständnis und die Organisierung des wachsenden Anteils von zumeist aus Immigranten aus Lateinamerika und Asien bestehenden Arbeitern in den gewerkschaftlich nicht-organisierten Unternehmen und Niedriglohnindustrien (vgl. APO 1996).

Rücknahme einer geplanten Modelleinführung und von Investitionsplänen gedroht (vgl. Bauer 1996, 5). Ein Erfolg *New Directions* war dagegen die Wahl von Suman Bohm als *Shop Chair* bei GM in Wilmington, der ersten Frau mit dieser Funktion in der Geschichte der UAW in einem Herstellerbetrieb, und von Justin West bei Mitsubishi in Bloomington, Illinois.

Probleme von New Directions

New Directions ist es gelungen, sich als oppositionelle Strömung institutionell in der UAW zu verankern. Der Caucus bietet ein Forum, innerhalb dessen Unzufriedenheit und Kritik über Ausbeutung, über Kontrolle und Machtverhältnisse in Betrieb und Gewerkschaft, über die gewerkschaftliche Politik zu Partnerschaft und Konzessionen *öffentlich* artikuliert werden kann. Zur offiziellen Gewerkschafts- und Unternehmenspolitik differente Erfahrungen und Interpretationen von Wirklichkeit bleiben damit erhalten, sind anderen zugänglich und verschwinden nicht einfach in der Ausgrenzung einer „produzierten Nicht-Öffentlichkeit“ (vgl. Negt/Kluge 1972, 38). *New Directions* ist es dadurch gelungen, insbesondere in den gewerkschaftlichen Zentren und in den Betrieben der Großen Drei, die Auseinandersetzungen gegenüber Partnerschaftspolitiken, Teamarbeit und Konzessionen zu beeinflussen.

Allerdings blieb *New Directions* bisher im klassischen Klientel der Gewerkschaften verankert und teilt auch deren Begrenzungen. Die Fragmentierung der Unternehmensorganisation durch Outsourcing, durch die Reorganisation der Produktionsstrukturen hat zu Veränderungen bezüglich der Zusammensetzung der Arbeiterklasse und bezüglich der Verhandlungsmacht von Gewerkschaften geführt, worauf weder die UAW noch ihre Opposition eine Antwort zu geben vermögen. Für die Gewerkschaften hatten diese Veränderungen dramatische Auswirkungen. Sie führten zu Massenentlassungen, zur

Abwanderung von Betrieben in den Süden oder nach Mexiko. Die Großbetriebe und klassischen Hochburgen gewerkschaftlicher Organisation wurden geschlossen oder durch kleinere Betriebe ersetzt, die schwieriger zu organisieren und zum Teil allein räumlich weit entfernt von den traditionellen Orten gewerkschaftlicher Kampferfahrung sind. Neben dem Rückgang des Organisationsgrades hat sich die hergebrachte Zusammensetzung der Arbeiterklasse darüber entscheidend verändert. Teilzeit-, befristete und Werkvertragsarbeit haben derart zugenommen, daß die prekär Beschäftigten 1994 bereits einen Anteil von über 30 Prozent der Erwerbstätigen in den USA haben (vgl. Moody 1994). Darüber hinaus sind mit dem Umbruch traditioneller Industrien auch die durch ethnische und nationale Schranken gebildeten Hierarchien in der Arbeiterschaft ins Rutschen gekommen. Bezüglich der ethnischen Segmentation der Arbeiterklasse war die Nachkriegszeit insbesondere durch die Spaltung zwischen weißen und afro-amerikanischen Arbeitern geprägt. Höher bezahlte Facharbeitertätigkeiten waren in der Industrie ausschließlich weißen Arbeitern vorbehalten. Afro-amerikanische Arbeiter nahmen in großer Zahl die unteren Ränge der Angelernten sowie des sekundären Arbeitsmarktes außerhalb der Industrie ein. Die Beschäftigung von Einwanderern aus Asien oder Lateinamerika spielte außerhalb der Landwirtschaft und Agrarindustrie nur eine untergeordnete Rolle. Die Umstrukturierung der Industrie und die neuen Formen der Produktion haben diese Spaltung und das damit verbundene Muster der rassistischen Diskriminierung stark verändert. Ist die schrumpfende Anzahl von Facharbeitern in den traditionellen Großbetrieben nach wie vor 'weiß' und vorwiegend 'männlich', so wurden die un- und angelernten Industriearbeitertätigkeiten – die einstige Domäne der afro-amerikanischen Arbeiter – seit den 70er Jahren in großer Zahl vernichtet. Afro-amerikanische Beschäftigte in den Städten des Nordens werden nun gezwungen, mit Immigranten um Niedriglöhne zu konkurrieren. Die unteren Zulieferpyramiden der Großindustrien sind heute vielfach von Einwanderern, weißen

Leiharbeitern oder afro-amerikanischen Niedriglöhnern in den Südstaaten besetzt. Die größere Beschäftigung von Frauen, Afro- und Latino-Amerikanern führte hier nicht zu einer Angleichung von Löhnen, sondern zu einer Vergrößerung der Spaltung und zu einer weiteren Konzentration von nicht-weißen Minderheiten in den schlechtbezahltesten und wenig qualifiziertesten Jobs (vgl. Hollens 1993a und 1993b; Moody 1994).

New Directions ist diesbezüglich – wie die UAW – vor allem eine Organisation der traditionellen (weißen) Industriearbeiterschaft der Großbetriebe, der es weder gelungen ist, die ‘alten’ noch die ‘neuen’ Formen der Spaltung zwischen den Lohnabhängigen wirklich aufzugreifen. Die strategische Rolle des Südens oder die Rolle der Beschäftigten in den unteren Zulieferbetrieben ist weder theoretisch noch praktisch von *New Directions* eingeholt. Die Forderung der „Organisierung der Unorganisierten“ bleibt deshalb solange taktischer Art, solange sie nicht deutlich zu machen vermag, wie unorganisierte Beschäftigte oder Beschäftigte der unteren Zulieferindustrie in die Gewerkschaft oder gar in einer breiteren politischen Arbeiterbewegung organisiert werden können und sollen.

Die Kritik, die strategische Bedeutung von ethnischen Minderheiten und die Bedeutung des amerikanischen Südens für die Gewerkschaften zu verkennen, wird so insbesondere von afro-amerikanischen Gruppen formuliert und auch auf den linken oppositionellen Flügel der Gewerkschaften wie *New Directions* ausgedehnt. Die Notwendigkeit der Organisierung von Afro- und Latino-Amerikanern als Vorbedingung einer erfolgreichen Strategie gegen Konzessionen und für die Transformation von Gesellschaft wurde bisher kaum von Reformbewegungen wie *New Directions* oder TDU aufgenommen: „Indem diese sich fast vollständig um weiße, männliche Beschäftigte und deren Probleme kümmerten, gaben sie sowohl weißen wie schwarzen Lohnabhängigen den Eindruck, daß das Recht auf Selbstbestimmung der Schwarzen

Nation nichts mit der Arbeiterbewegung zu tun hat. (...) Unglücklicherweise hat sich die Mehrheit der weißen Linken der politischen Ökonomie weißer Vorherrschaft niemals gestellt. Wenn die weiße Linke ethnische Probleme überhaupt thematisiert, geschieht es vor allem aus einem moralischen Standpunkt heraus. Schwarzen wird erzählt, daß sie sich ‚vereinen und kämpfen‘ sollen, Weißen, daß sie nicht rassistisch sein sollen. Aber solange die materielle Basis von Ungleichheit nicht untersucht wird, wird es keinen Schritt zu mehr Gleichheit geben“ (Jackson 1991, 23).

Eine der wenigen Ausnahmen, in der das Problem der Diskriminierung ethnischer Minderheiten eine strategische Rolle in der Auseinandersetzung gegen Konzessionen und mit der Gewerkschaftsführung spielte, war der Konflikt um die Betriebsschließung von GM Van Nuys, Kalifornien. Eric Mann, Gewerkschaftsaktivist und späterer Gründer des „*Labor-Community Strategy Center*“ in Los Angeles: „Seit Beginn der Kampagne war die Unterstützung durch die Chicano- und die afro-amerikanische Community eine ihrer Schlüsselemente. Die Belegschaft von Van Nuys besteht zu mehr als 50 % aus Latino-Amerikanern und zu mehr als 15 % aus Afro-Amerikanern. Die Aktivisten der Kampagne dachten, daß die Mobilisierung und Beteiligung dieser Gesellschaftsgruppen sowohl möglich als auch entscheidend ist, damit GM die Boykottdrohung ernst nimmt. (...) Einige Beschäftigte warnten jedoch: ‚Sprecht nicht ständig über Chicanos oder Schwarze. Das wird Weißen das Interesse nehmen und Spaltungen verursachen. Sagt einfach, daß wir in diesem Fall alle gemeinsam betroffen sind‘“ (Mann 1987, 138f.).

Einwände gegen die Thematisierung rassistischer Diskriminierung kamen dabei auch von den ‘fortschrittlichen’ Beschäftigten: „Einige der weißen Beschäftigten bezweifelten, ob die Kampagne die Rolle ethnischer Minderheiten hervorheben sollte. Sie meinten, daß sie lange dazu gebraucht hatten, die Gemeinsamkeit al-

ler Beschäftigten zu verstehen. Warum sollte also jetzt soviel Betonung auf die Unterschiede gelegt werden? Einige Linke pflichteten dem bei und argumentierten, daß Diskriminierung zwar ein Problem darstelle, Fragen unterschiedlicher Nationalitäten innerhalb der Arbeiterklasse aber eher heruntergespielt werden sollten. Insbesondere widersprachen sie der Vorgehensweise, die Tatsache von über 50 % Chicanos und über 15 % Schwarzen unter der Belegschaft hervorzuheben. Ihr Argument war, daß die Drohung der Betriebsschließung von Van Nuys ein Angriff auf die gesamte Belegschaft sei. Die unterschiedlichen Auswirkungen auf ethnische Gruppen zu betonen, würde, ihrer Ansicht nach, die 'Belegschaft lediglich spalten'“(ebenda, 169f.).

Unter den Organisatoren der Kampagne blieben diese Stimmen jedoch eine Minderheit. Statt dessen wurde die Frage der strategischen Bedeutung ethnisch begründeter Spaltungen der Beschäftigten und die Auswirkungen einer möglichen Betriebsschließung auf die verschiedenen ethnischen *Communities* in den Mittelpunkt der Kampagne gerückt. „Die Rolle von Bewegungen ethnischer Minderheiten wurde in strategischen Begriffen erklärt. Die Stärke der Chicano- und der afro-amerikanischen Community war demzufolge für alle Beschäftigten (einschließlich weißen Beschäftigten) entscheidend, um den Betrieb zu erhalten. Die Kampagne thematisierte also die Problematik von Rasse und Klasse auf eine Weise, daß es Weißen erlaubte, die Situation ethnischer Minderheiten zu verstehen und sie als positiver Faktor in ihrem Kampf zur Aufrechterhaltung des Betriebs, zur Rettung der Gewerkschaft und ihrer Arbeitsplätze zu begreifen. (...) Durch zahlreiche Flugblätter und Gespräche mit den Aktivisten der Kampagne verstanden viele weiße Beschäftigte schließlich, daß eine größere Einheit der Lohnabhängigen durch die Thematisierung anstelle der Vermeidung von Problemen der Diskriminierung und des Rassismus geschaffen werden kann. (...) Viele Weiße konnten nachvollziehen, daß die Betonung von Stolz und nationaler

Identität keine Form des Ausschlusses, sondern eine Möglichkeit zur Stärkung des Bündnisses war“ (ebenda, 171f.).

Im Aufruf zu einer der ersten Demonstrationen der Kampagne am 1.3.1983 heißt es: „Die UAW hat eine lange Tradition der Bekämpfung rassistischer und sexistischer Diskriminierung. Unser Betrieb beschäftigte über 50 % Chicanos und Latinos. Die große Mehrheit der 12 Millionen Chicanos in den USA leben im Südwesten. Durch die Betriebsschließungen in Fremont und Southgate (in einer Zeit, in der auch Ford die Betriebe in Pico Rivera und San Jose, wo ebenfalls 50 % Chicanos beschäftigt waren, geschlossen hat) ist eine Tendenz ersichtlich, Chicanos aus der Autoindustrie und aus der UAW herauszutreiben, die wir aufs schärfste bekämpfen. Für Schwarze Arbeiter ist unser Betrieb – insbesondere seit der Betriebsschließung von Southgate, wo fast 50 % Schwarze beschäftigt waren, – einer der letzten industriellen Standorte mit gut bezahlten Löhnen. Danach wird die Arbeitslosenrate unter den ethnischen Minderheiten doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt sein. Für Frauen, von denen viele alleinziehend sind, würde die Betriebsschließung von GM die Erfolge der Affirmative Action aus den 60er Jahren zurückdrehen, als Frauen darum kämpften, in die Autoindustrie herein zu kommen“ (Leaflet to the membership for Campaign rally. March, 1, 1983).

Die Kampagne gegen die Betriebschließung von GM Van Nuys und die bewußte Einbeziehung der Problematik ethnischer Minderheiten blieb jedoch auch in Kreisen gewerkschaftlicher Opposition eine Ausnahme. Bewegungen wie *New Directions* oder die *Teamsters for a Democratic Union* (TDU) haben in ihrem Kampf gegen Konzessionen und für mehr innergewerkschaftliche Demokratie die Frage rassistischer Diskriminierung bisher weder aktiv aufgegriffen noch als strategisches Problem betrachtet. Afro-amerikanische Gewerkschaftsaktivisten wie Jackson (1991), die sich an die Oppositionsströmungen wenden, respektieren so zwar

einerseits die Arbeit und Bedeutung solcher Reformbewegungen für eine Neuorientierung von Gewerkschaften: „New Directions hat eine wichtige Arbeit geleistet, das Bündnis zwischen der Arbeiteraristokratie und dem Management zu bekämpfen. Sie hat deutlich gemacht, daß dieser ganze Schwindel gegen die Beschäftigten gerichtet ist und damit geholfen, den Kampfgeist der Automobilarbeiter zu fördern, die Konzessionen zu bekämpfen. New Directions hat auch mehrere programmatische Punkte entwickelt, die dringend von allen Gewerkschaften thematisiert werden müssen. (...) Sie hat gefordert, daß Arbeitsbedingungen kontrolliert, Arbeitsintensivierung bekämpft, Seniorität respektiert und die Beschwerdeprozedur erhalten bleiben muß“ (Jackson 1991, 39).

Ihre Kritik wendet sich aber andererseits gegen die Ignoranz gegenüber der rassistischen Unterdrückung als Strukturelement der US-amerikanischen Gesellschaft und gegenüber ihrer Verankerung in der weißen Industriearbeiterschaft: „Schwarze Beschäftigte waren in vielen Kämpfen gegen Konzessionen führend. Die gewerkschaftlichen Foren von Schwarzen und von Frauen waren unter den ersten, die von den Gewerkschaftsfunktionären Rechenschaft ihrer Politik einforderten bzw. für die Erweiterung innergewerkschaftlicher Demokratie kämpften. Es ist ersichtlich, daß die besondere Unterdrückung, die schwarze Arbeiter erfahren, entscheidend für den Kampf aller Lohnabhängigen ist. (...) Wenn die Linke wirklich die Arbeiterbewegung stärken will, so daß sie dazu in der Lage ist, für mehr Arbeiter-Demokratie zu kämpfen, dann müssen diese Reformbewegungen der Basis von Beginn an durch ein Verständnis der Unterdrückung der Schwarzen Nation geprägt sein. Weiße Arbeiter müssen lernen, diesen Kampf als einen wesentlichen Bestandteil ihrer eigenen Befreiung zu begreifen. (...) Die Gewerkschaftsbürokraten und Unternehmensleitungen sind schnell dabei, diese Schwäche der Basisbewegungen zu ihrem Vorteil auszunutzen. Mehr als eine Organisations- oder Wahlkampagne wurde durch die Manipu-

lation existierender rassistischer oder nationaler Spaltungen unter den Beschäftigten zunichte gemacht. (...) Solange im Kampf gegen Konzessionen Rassismus und Unterdrückung von Schwarzen nicht mit der Versklavung der schwarzen Nation verknüpft wird, sind die weißen Beschäftigten zu einer dauerhaften Versklavung unter das Diktat der weißen Bourgeoisie verdammt, und die Schwarzen sind weiter dazu verdammt, die Kämpfe für Affirmative Action, für Bürgerrechte, für gleiche Rechte etc. zu wiederholen. (...) Die Reformbewegungen innerhalb der UAW, MHU, TWU genauso wie die Bewegung Teamsters for a democratic Union, REAP und andere Oppositionsgruppen in den Gewerkschaften müssen deshalb die Unterdrückung der schwarzen Nation thematisieren und verdeutlichen, daß ein Kampf gegen Konzessionen nicht auf einer weitergeführten Ausbeutung von schwarzen Menschen beruhen kann. Es ist die Aufgabe der Linken, (...) weißen Beschäftigten innerhalb der Nation der Unterdrücker zu erklären, daß der Kampf von Schwarzen für Befreiung die Möglichkeit der eigenen Befreiung sehr viel näher bringt und deshalb durch die bewußtesten Teile der weißen Beschäftigten begrüßt werden sollte. Dies erfordert eine Auseinandersetzung innerhalb der Reformbewegungen gegen Konzessionen, auch die Frage der Unterdrückung von Schwarzen als nationale Frage zu begreifen. Und es erfordert einen Kampf gegen Rassismus und weiße Vorherrschaft, die ein solches Verständnis zu verhindern suchen“ (Jackson 1991, 35 und 40).

Aktive gewerkschaftsorientierte Gruppen innerhalb der afro- und latino-amerikanischen Minderheiten entwickelten in den 80er Jahren in Form von sogenannten *Workers Centers* oder *Labor/Community Coalitions* neue Organisationsformen (vgl. Brecher/Costello 1990; Levin 1994; Lüthje/Scherrer 1997). Nicht auf gewerkschaftliche Arbeit beschränkt unterstützen diese Initiativen eine breite Mobilisierung und Politisierung von Lohnabhängigen, die den Kampf im Betrieb und in den jeweiligen politischen Kommunen gleichermaßen vorantreiben soll.

Ihnen gelang es, insbesondere Lohnabhängige in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Frauen, Immigranten und nicht-weiße Niedriglöhner zu organisieren. In den Südstaaten entwickelte beispielsweise die Organisation der *Black Workers For Justice* (vgl. BWFJ 1983 und 1992) neue Formen gewerkschaftlicher Organisationskonzepte, mit denen es gelang, Gewerkschaften

in Automobil-Zulieferbetrieben aufzubauen und zu etablieren, in denen noch gar keine gewerkschaftliche Anerkennungswahlen durchgeführt worden oder die Wahlen bereits verloren gegangen waren. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit und ein strategischer Dialog von *New Directions* und solchen Gruppen hat bisher nicht stattgefunden.

Quellen:

APO (1996): „Revolution von oben? US-Gewerkschaftsführung propagiert die Organisierung der Unorganisierten“. In: Arbeiterpolitik, Nr. 4, August, S. 8-17

Bauer, Kit (1996): „599 now a ‘company-fearing’ Union“. In: The Voice of UAW New Directions, September, S. 5

Bohm, Suman (1997): „A union rep who tells it like it is“. In: The Voice of UAW New Directions. March, S. 3-4

Botz, Dan La (1990): Rank and File Rebellion: Teamsters for a Democratic Union. Verso

Botz, Dan La (1991): A Troublemaker’s Handbook. How To Fight Back Where You Work – And Win. Detroit, A Labor Notes Book

Botz, Dan La (1995): „Solidarity Schools Link Study and Struggle“. In: Labor Notes, March, S. 5

Braid, Dean (1994): „Strike Wins New Jobs From A Reluctant General Motors“. In: Labor Notes, November, S. 1 und 14

Brecher Jeremy; Tim Costello (eds.) (1990): Building Bridges. The Emerging Grassroots Coalition of Labor and Community. New York, Monthly Review Press

BWFJ (BlackWorkers For Justice) (1983): Report. November 8

BWFJ (BlackWorkers For Justice) (1992): Organizing The South: A Southern Strategy For Labor. Rocky Mount, North Carolina

Downs, Peter (1987): „New Directions Movement in UAW’s Region 5 Looks Toward Convention“. In: Labor Notes, April, S. 16

Fucini, Joseph J/Fucini, Suzy (1990): Working For The Japanese. Inside Mazda’s American Auto Plant. New York, London, Free Press

Hollens, Mary (1993a): The African American Worker. Labor Notes. Detroit

Hollens, Mary (1993b): Latino Workers in the United States. Labor Notes. Detroit

Jackson, N. (1991): Fighting White Supremacy: A Poison in the Labor Movement. New York, Working People’s News

Leary, Elly/Menaker, Marybeth (1994): Jointness AT GM. Company Unionism In The 21st Century. A New Directions Region 9A Publication. Woonsocket/RI

Levin, David (1994): „Workers’ Centers And The Fight For A New Labor Movement“. In: Solidarity Bulletin, August, S. 21-28

Lüthje, Boy/Scherrer, Christoph (1997): Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA. Westfälisches Dampfboot

Lund, Caroline (1993): „New Directions for UAW“. In: Independent Politics, Spring, S. 6-7

Mann, Eric (1987): Taking On General Motors. A Case Study Of The UAW Campaign To Keep GM Van Nuys Open. Center for Labor Research and Education, Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles

Mann, Eric (1990): „Labor-Community Coalitions as a Tactic for Labor Insurgency“. In: Brecher, Jeremy/Costello, Tim (eds.): Building Bridges. The Emerging Grassroots Coalition of Labor and Community. New York, Monthly Review Press, S. 113-132

Mann, Eric (1995): „Koalitionen zwischen Arbeiterschaft und Communities als Arbeitskämpfstrategie“. In: TIE/AFP/Redaktion Express (Hg.): Arbeitsplatzabbau – Konsequenzen und Gegenwehr. Tagungsbericht der gleichnamigen Konferenz vom 23.-26.11.1993. Offenbach, Verlag 2000 GmbH, S. 29-43

Moody, Kim (1986): „A new vision for a new direction“. In: Labor Notes, November, S. 7-10

Moody, Kim (1988): An Injury To All. The Decline of American Unionism. London/New York, Verso

Moody, Kim (1994): „Pulled Apart, Pushed Together: The North American Working Class, The Labor Movement In The U.S., And The Tasks Of Socialists“. In: Solidarity Discussion Bulletin, Preconvention Series #1, April, S. 5-21

Slaughter, Jane (1986a): „UAW Convention Debates ‘Saturnization’“. In Labor Notes, July, S. 16

Slaughter, Jane (1986b): „Bitter Election Fight in Auto Workers’ Southern Region Reflects Debate over ‘New Directions’“. In: Labor Notes, July, S. 13

- Slaughter, Jane (1989a): „UAW Leadership To Face More Challenges From ‘New Directions’ Candidates“. In: Labor Notes, March, S. 1 und 15
- Slaughter, Jane (1989b): „Insurgents Trailing in UAW Elections“. In: Labor Notes, June, S. 3 und 15
- Slaughter, Jane (1989c): „The New Directions Movement – What Has It Gained“. In: Labor Notes, June, S. 3 und 10
- Slaughter, Jane (1989d): „UAW’s ‘New Directions’ Members Set Out To Reclaim Their Union“. In: Labor Notes, December, S. 8 und 9
- Slaughter, Jane (1989e): „‘New Directions’ Won No Votes, But Set the Agenda at Auto Workers Convention“. In: Labor Notes, August, S. 8-9
- Slaughter, Jane (1990a): „UAW Reformers Plan ‘Accountability Sessions’“. In: Labor Notes, March, S. 8 und 9
- Slaughter, Jane (1990b): „UAW Elections Reveal a Deeply Divided Union“. In: Labor Notes, June, S. 3 und 14
- Slaughter, Jane (1991): „UAW’s New Directions Movement Plans Campaign Aimed at Top Union Leadership“. In: Labor Notes, December, S. 3
- Solidarity (1992): The New Teamsters. Organizing a Rank-and-File Victory. A Solidarity Pamphlet. Detroit, Michigan
- Tucker, Jerry (1992): „What’s Good for GM, Is Good for the Country..?“ In: Labor Notes, April, S. 6-7
- UAW New Directions (1986): UAW Region 5 New Directions Movement Report. September
- UAW New Directions (1989a): Constitution & By-Laws. Approved 10-21-89. St. Louis, MO
- UAW New Directions (1989b): National New Directions Movement Conference Resolution. Approved 10-22-89. St. Louis, Mo. Flugblatt
- UAW New Directions (1995): 1995 Convention Platform. Flugblatt
- Yettaw, Dave (1994): „Lean & Mean Production System ... Speed Up“. In: Flint UAW News – Local 599 Headlight Edition, July 28 und August 4

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)