

Gerechtigkeit für die Freightliner Five!

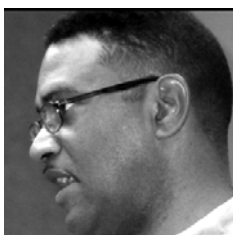


Horst Helfen übersetzt die Ausführungen von Allen Bradley

Am 10.06.2008 berichtete uns Allen Bradley über die Auseinandersetzung bei Frightliner und das Verhalten der UAW. Uns Alternativen sind diese Verhalten nicht Fremd, deshalb war es von uns auch gut Nachzuvollziehen. Deshalb ist es wohl auch nicht verwunderlich, dass unsere IGM und der DGB nicht an erster Stelle für unsere Kollegen kämpfen. Es geht ja in erster Linie in der Gewerkschaft um Macht und nicht um die Vertretung unserer Interessen, deshalb ist es auch nicht verwunderlich, dass das Wort Solidarität nicht mehr so bekannt ist. Bei uns erleben wir das bei Leiharbeit, Dientleisterverträgen und vielen anderen unsolidarischen Lösungen.

Wir geben hier noch einmal die Geschichte der Auseinandersetzung bei Frightliner wieder.

Die Freightliner Five



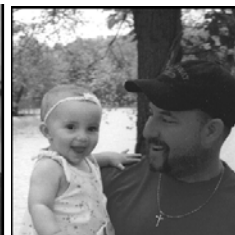
Robert Whiteside,



Allen Bradley,



Glenna Swinford,



David Crisco,



Franklin Torrence

Veranstalter sind die **alternative** aus dem Mercedes Werk Hamburg und Jour Fixe Gewerkschaftslinken

Gewerkschaftsspaltung bei Freightliner

22. Februar 2008

LEE SUSTAR berichtet über die Entstehung der Gewerkschaftsspaltung beim LKW-Hersteller Freightliner – und über den Kampf von vier aufmüpfigen Mitgliedern der United Auto Workers (Automobilarbeitergewerkschaft), ihre Arbeitsplätze nach den ungerechtfertigten Kündigungen vor einem Jahr zurück zu gewinnen.

Die Geschäftsleitung von Freightliner in Cleveland, N.C., kann erleichtert aufatmen.

Fünf entlassenen Mitgliedern der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission, die einen eintägigen Streik im letzten Jahr mit anführten, wurde die Mitgliedschaft in ihrer Gewerkschaft vom örtlichen Gewerkschaftsvorsitzenden aberkannt, was nach Ansicht von Fachleuten einen Verstoß gegen die Satzung der Gewerkschaft darstellt.

Einer der fünf, Allen Bradley, wurde am 16. Februar sogar verhaftet, als er zusammen mit den anderen entlassenen Mitgliedern einer polizeilichen Aufforderung folgte, eine Gewerkschaftsversammlung zu verlassen. Sein „Verbrechen“? Er hatte einen Polizisten fotografiert, der einem Kollegen feindselig gegenübertrat.

Einem Außenstehenden kann es erscheinen, als ob es sich nur um interne Fraktionsstreitigkeiten in Local 3520 der United Auto Workers (UAW) handelt. Eine solche Erklärung wäre sicher bequem für die Verantwortlichen von Freightliner, die jede Ablenkung vom Kern der Angelegenheit begrüßen würden – der ungerechtfertigten Kündigung von fünf örtlichen Gewerkschaftsfunktionären, die eine Arbeitsniederlegung anführten, nachdem eine Vereinbarung auslief und die Geschäftsleitung die Verhandlungen abbrach.

Seit damals kämpfen die Arbeiter, mittlerweile bekannt als die Freightliner Five - Bradley, Robert Whiteside, Glenna Swinford, Franklin Torrence and David Crisco – um ihre Arbeitsplätze zurück zu erhalten. Im Januar erklärte ein Funktionär aus der Zentrale der UAW in Detroit, dass die Gewerkschaft darauf dränge, den Fall der Arbeiter in Schiedsverfahren zu behandeln, die noch geplant werden müssten.

In den vergangenen Wochen haben die fünf eine Solidaritätskampagne gestartet, die Geld von Gewerkschaftern und Sympathisanten im ganzen Land aufgetrieben hat, um ihren Kampf weiterführen zu können. Das Echo ist positiv und weitet sich aus – nicht nur weil Arbeitsaktivisten die Gerechtigkeit ihrer Sache anerkennen, sondern weil der Ausgang dieses Kampfes einen Einfluss auf das lange verzögerte Bestreben haben wird, den Süden gewerkschaftlich zu organisieren.

Wenn eine Firma damit durchkommt, gewählte Arbeitervertreter zu entlassen - Whiteside, Swinford und Torrence sind Mitglieder des örtlichen Vorstands und die anderen nehmen ebenfalls gewählte gewerkschaftliche Positionen ein – wird die Organisierung in dem ohnehin schon feindlichen Gebiet noch schwieriger werden.

Wie es im Süden historisch der Fall ist, ist der Kampf für Rassengerechtigkeit eng verbunden mit den Rechten der Arbeiter. Whiteside und Torrence sind Afroamerikaner und stehen an vorderster Front bei der Bekämpfung der Diskriminierung in der Fabrik in Cleveland. Sie sind ebenso wie Swinford und Bradley aktive Mitglieder der NAACP (National Association for the Advancement of Colored People - Vereinigung zur Förderung und Unterstützung Farbiger in den USA).

“Firmen ziehen weiter in Scharen in den Süden, wo sie aus den 'right-to-work'-Gesetzen¹ Vorteile ziehen und die Arbeiter einschüchtern“, sagte Donna DeWitt, Vorsitzende der AFL-

¹ Die Bestimmungen des Taft-Hartley Act betrafen direkt die institutionelle Sicherheit der Gewerkschaften. Der closed shop wurde verboten, vor der Einführung eines union shop in einem Betrieb musste sich die Mehrheit der Arbeitnehmer in einer Abstimmung dafür aussprechen, und vor der Kündigung eines Tarifvertrags musste eine Frist von 60 Tagen eingehalten werden. Der Präsident bekam das Recht, bei Streiks, die eine Gefährdung der nationalen Sicherheit darstellten (was zu entscheiden wiederum einer vom Präsidenten (!) eingesetzten Untersuchungskommission überlassen war), vor Gericht eine einstweilige Verfügung (injunction) zu erwirken, die einen Streik für 80 Tage aussetzte. Wenn es innerhalb dieser Frist nicht zu einer Ein-

CIO in South Carolina. „Es sind Ereignisse wie die Entlassung der fünf Gewerkschafter bei Freightliner in Cleveland, die die Gewerkschaften daran hindern, sich im Süden erfolgreich zu organisieren.

Wenn die Arbeiter sehen, was mit Gewerkschaftsmitgliedern passiert – Gewerkschaftsfunktionären – werden sie sich nicht dazu entscheiden, Teil einer Gewerkschaft zu sein. Am Ende gewinnen die Unternehmen und die Arbeiter verlieren.“

Doch in diesem Kampf sahen sich die Freightliner Five wiederholt dem Vorsitzenden der örtlichen UAW Local 3520, George Drexel, gegenüber. Es war Drexel, der den Streik Stunden nach dessen Beginn am 2. April 2007 abbrach. Es war Drexel, der versuchte, die fünf aus dem Gewerkschaftsbüro auszuschließen und sie mit einem wochenlangen Gewerkschaftsverfahren im letzten November überzog, was allerdings fehlschlug.

Und es war Drexel, der die fünf darüber informierte, dass sie nicht länger angesehene Gewerkschaftsmitglieder seien und zukünftig von Gewerkschaftsversammlungen ausgeschlossen würden, obwohl solche Beschlüsse nur vom Finanzsekretär verhängt werden können. Tatsächlich akzeptierte der Finanzsekretär von Local 3520, Shayne Brown, Tage vor der Versammlung rückständige Beiträge der fünf.

Drexel gab keine Rückmeldung über diese Entwicklung. Was immer seine Beweggründe waren, eine Kampagne, die fünf erst aus dem Gewerkschaftsbüro zu entfernen und jetzt ihre Mitgliedschaft, kommen nur den Unternehmern zugute. Und wie ein Blick auf Freightliner zeigt, verfolgt die Firma, die heute nach ihrer deutschen Muttergesellschaft unter Daimler Trucks North America firmiert, seit langem eine antigewerkschaftliche Politik.

Allerdings gaben die PR-Spezialisten des Unternehmens der Personalpolitik eine andere Richtung. Am 1. Juni 2006, besuchte Dieter Zetsche, Vorsitzender von Freightliners Muttergesellschaft, damals als DaimlerChrysler bekannt, die Flaggschiff-Fabrik in Portland, Ore., um den 25. Jahrestag der Übernahme von Freightliner durch Daimler zu feiern.

„Heute ist Freightliner nicht nur ein integraler Bestandteil der DaimlerChrysler-Nutzfahrzeugsparte und der Eckpfeiler unseres Fahrzeuggeschäfts in Nordamerika, es ist ebenso der Verkaufsführer unseres gesamten LKW-Geschäfts.“ Zetsche sprach vor einer Zuhörerschaft von Fabrikarbeitern und lobte sie als „engagierte Mitarbeiter.“

Acht Monate später wurden 900 dieser „engagierten Mitarbeiter“ entlassen, als Freightliner Produktion nach Werken in North Carolina und Santiago Tianguistenco, außerhalb von Mexico City verlagerte.

Im Juli hatten die Produktionsarbeiter im Werk Portland, wo LKW der Marke Western Star und Militärfahrzeuge hergestellt wurden, die Schnauze voll. Ca. 670 Mitglieder der International Association of Machinists (IAM - Maschinenbauervereinigung) Local 1050 marschierten hinaus und verhinderten, dass die Fabrik nach einer Wartungsschließung wieder geöffnet werden konnte.

Drei andere Gewerkschaften im Werk, die Teamsters, die Service Employees International Union und die Painters – hatten bereits vorläufige Vereinbarungen erreicht. Aber sie respektierten die Streikposten der IAM und ließen das Werk geschlossen.

Nach Aussagen von Gewerkschaftsfunktionären, erreichte die IAM Verbesserungen bei der Arbeitsplatzsicherung und bei Abfindungsregelungen – wesentliche Forderungen angesichts der Tatsache, dass Freightliner ein neues Werk in Sault Ste. Marie, Mexiko errichtet, wo 30.000 LKW

gung zwischen den Tarifparteien gekommen war, konnte der Präsident dem Kongress eine Vorlage unterbreiten "with such recommendations as he may see fit for consideration and appropriate action" - eine weitreichende Formel. Führende Funktionäre mussten eidesstattlich erklären, dass sie nicht Mitglieder der Kommunistischen Partei waren, bevor ihre Gewerkschaften die Dienste des NLRB in Anspruch nehmen konnten - eine klare Verletzung der Meinungsfreiheit. Der folgenreichste Paragraph, Section 14 (b), erlaubte es den Einzelstaaten, die Bundesgesetzgebung zu umgehen, und den union shop zu verbieten. Das öffnete den so genannten "right-to-work-laws" die Tür und verhinderte im Effekt eine weitere gewerkschaftliche Erschließung besonders der Südstaaten. Section 14 (b) ist insofern das bedeutendste dauerhafte Vermächtnis von Taft-Hartley.

der Marken Freightliner und Sterling hergestellt werden sollen, wenn im nächsten Jahr die Produktion beginnt.

Daimlers harte Herangehensweise an die Freightliner-Gewerkschaften in den USA hat wenig Ähnlichkeit mit der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“, wie sie vom deutschen Gesetz gefordert wird. Die UAW (Automobilarbeitergewerkschaft) führte einen langen Kampf, um das Freightliner-Werk Mt. Holly, N.C. zu organisieren, der 1990 mit ihrer Anerkennung endete, und führte einen 16-tägigen Streik gegen unfaire Arbeitsbedingungen, der zu einem Abkommen im darauf folgenden Jahr führte. Aber als Freightliner die Produktion in der Region ausweitete, tat es alles, um die Gewerkschaft außen vor zu lassen.

Nach Daimlers Fusion mit Chrysler 1998 versuchte die UAW, ihre Verbindungen mit Chrysler auszunutzen, um das Unternehmen zu Neutralität bei Kampagnen zur gewerkschaftlichen Organisierung bewegen. Dieses beharrte jedoch auf seinem Standpunkt.

Ein entscheidender Faktor war die Ankunft von Daimlers Rainer Schmueckle als Vorstandschef bei Freightliner. Seine ungeschickte Taktik bot den Organisatoren der UAW eine Möglichkeit. Im Teilezulieferwerk Gastonia, N.C., waren die Arbeiter über eine Lohnkürzung von mehr als 5% und höhere Krankenversicherungskosten aufgebracht.

Aber genau einen Tag vor einer von der NLRB (National Labor Regulation Bureau) überwachten Abstimmung, drohte die Gastonia-Geschäftsleitung den Arbeitern mit Arbeitsplatzverlusten, wenn sie für die Zulassung der UAW stimmen würden. Die UAW verlor die Abstimmung, mit 322 Stimmen für und 346 gegen die Gewerkschaftszulassung. Das NLRB, das unter der Bush-Regierung eine entschieden unternehmerfreundliche Wende vollzogen hatte, ordnete trotzdem eine neue Abstimmung an, weil sich die Unternehmensleitung eingemischt hatte.

Schließlich wurde im Werk Gastonia die Gewerkschaft zugelassen, aber nicht durch eine NLRB-Abstimmung, sondern durch ein „card checks“-Abkommen, in dem DaimlerChrysler zustimmte, dass die gewerkschaftsfreien Betriebe die Gewerkschaft anerkennen würden, wenn eine Mehrheit der Arbeiter Gewerkschaftsmitgliedsbücher hätten. Nate Gooden, damals Vorsitzender der Abteilung Chrysler und Schwerlastwagen bei der UAW, sagte voraus, dass DaimlerChryslers Mercedes-Benz Werk in Tuscaloosa County, Ala., „sehr, sehr bald, ich denke, in weniger als einem Jahr“, organisiert sein würde.

Fast fünf Jahre später, bleibt das Werk in Alabama ohne Gewerkschaft, nachdem es der UAW nicht gelang, genügend Unterstützung zu erlangen (der Gewerkschaft ist es nicht gelungen, irgendein Werk eines ausländischen Unternehmens, das nicht Teil eines Joint Ventures mit einem US-Unternehmen ist, zu organisieren). 2006 startete die IAM einen eigenen Versuch, das Mercedes-Werk in Alabama zu organisieren, was bisher nicht erfolgreich war.

In den Freightliner-Werken in North Carolina konnte die UAW jedoch einen Erfolg verbuchen. Ende 2003 unterstützten die Arbeiter im Werk die Gewerkschaft mit dem „card check“. Ihre Kollegen in Cleveland, die eine Lohnkürzung von \$1,15 hinnehmen mussten, organisierten sich ebenfalls durch „card check“.

2004 gewann die UAW im Buswerk Thomas Built Bus in High Point, N.C., aber die Beschwerde eines antigewerkschaftlichen Arbeiters führte zur Aufhebung der Anerkennung durch den NLRB. Ein Jahr später gewann die UAW erneut knapp, als 714 von 1300 eine Gewerkschafts-Mitgliedskarte unterzeichneten.

Aber wenn Freightliner die gewerkschaftliche Organisierung auch nicht verhindern konnte, schafften sie es, der UAW Bedingungen aufzudrücken. Im August 2002 traf sich die Unternehmensleitung mit Gewerkschaftsfunktionären, um eine „Rahmenvereinbarung“ für das Vorgehen beim „card check“ zu diskutieren. Die Einzelheiten dieser Vereinbarung wurden in einem Prozess deutlich, den antigewerkschaftliche Arbeiter, die von dem antigewerkschaftlichen National Right to Work Legal Defense Fund unterstützt wurden, führten.

In einem Dokument, das von dem UAWler Gooden unterzeichnet wurde, stimmte die Gewerkschaft unter anderem zu, das es „vor Mitte 2003 keine Lohnkorrekturen in irgendeinem neu organisierten Werk“ geben würde. Eine Aktennotiz des Personalvorstands von Freightliner, Scott Evitt, enthüllte, dass Freightliner darauf bestand, eine Lohnerhöhung für das organisierte Werk Mount Holly im Dezember 2002 rückgängig zu machen, ebenso wie die Aufhebung einer Gewinnbeteiligung und der Beteiligung von Mitarbeitern bei Kosteneinsparungen.

Andere Schwerpunkte dieses Abkommens, das fünf Jahre in Kraft war, waren ein Verbot von garantiertem Austausch von Beschäftigten zwischen Geschäftsereichen von Freightliner; keine zusätzlichen Grenzen für Arbeitszeitverlängerung; Kontrolle des Unternehmens über Produktionsstandards und Arbeitsqualifikation; Streikverbot für die Laufzeit des Vertrages außer bei Angelegenheiten von Arbeitssicherheit oder Gesundheit und „keine zukünftigen Erwartungen, das irgendein Geschäftsfeld von Freightliner Vereinbarungen nach ‚UAW-Standard‘ entsprechen muss“.

Unabhängig von der Vereinbarung zwischen UAW und Freightliner arbeiteten Aktivisten im Werk Cleveland bereits daran, eine Gewerkschaft von der Basis her aufzubauen.

Allen Bradley, ein Elektro-Subunternehmer mit zahlreichen Konzessionen, schloss sich dem UAW Voluntary Organizing Committee (VOC) an, um unter seinen Handwerkerkollegen Mitglieder zu organisieren. Glenna Swinford, ebenfalls im VOC aktiv, hatte in Daimlers Mercedes-LKW-Werk in Hampton, Va., von 1980 bis zu dessen Schließung im Jahr 1990 gearbeitet, bevor sie zu Freightliner wechselte.

Robert Whiteside, der bei gescheiterten Organisierungskampagnen in vorhergehenden Beschäftigungen aktiv gewesen war, ging ebenso ins VOC wie Franklin Torrence, der im letzten Jahrzehnt im Werk gearbeitet hatte. Die Aktivitäten dieser und anderer VOC-Mitglieder halfen der UAW, den Widerstand zu überwinden, den die Unternehmer in Gastonia and High Point aufgebaut hatten.

Die erste Vereinbarung im Werk wurde 2003 abgeschlossen. Aber es gab immer noch viele Punkte, bei denen Arbeiter und Management kollidierten, wobei Gesundheit und Arbeitssicherheit die wichtigsten waren. David Crisco, der für eine Versicherungsgesellschaft gearbeitet hatte, bevor er kurz nach Abschluss des Abkommens im Werk Cleveland anfang, erklärte sich bereit, für den Posten eines „union committeeman“ (Betriebsrat) zu kandidieren, ein paar Tage, nachdem er dazu berechtigt war.

Was Crisco dazu motivierte, sich zu engagieren, war die Menge der Ungerechtigkeiten, die er sah – ein Mann, dessen Bein von einem LKW überfahren wurde, ein anderer, der getötet wurde, als er um einen geparkten LKW ging und von einem anderen überfahren wurde und eine Frau, deren Arm aus dem Schultergelenk gerissen wurde, weil ihr Ehering sich in einer Maschine verfang. Sie hatte vorher nie an dieser Maschine gearbeitet und keine Einweisung erhalten. „Ich sah viele Dinge, die hätten vermieden werden können, über die die Werkleitung aber hinweggesehen hatte“, sagte er.

Crisco türmte bald mehr Missstände auf als jedes andere Betriebsratsmitglied und er gewann eine Menge mehr als er verlor. „Ich wurde einige Male gefeuert und marschierte aus dem Werk“, sagte er, „aber ich zog vorher immer mein UAW-T-Shirt aus, weil ich ihnen nicht den Triumph gönnen wollte, dass jemand mit dem Gewerkschaftsshirt aus dem Werk befördert wurde“.

Erst bei der örtlichen Gewerkschaftswahl im Jahr 2006 bildete Crisco ein Team mit den anderen, die heute als Freightliner Five bekannt sind. „Ich stimmte nicht für Robert Whiteside als Vorsitzenden, weil ich ihn nicht kannte“, sagte Crisco. Bald arbeiteten die beiden Männer eng zusammen, indem sie Beschwerden schrieben und Angelegenheiten aus der Fabrik ansprachen.

„Robert Whiteside ist der Inbegriff eines Arbeiterführers“, sagte Crisco, und erinnerte an Whitesides Arbeitstage von 16 bis 18 Stunden, obwohl er für eine normale Arbeitswoche ent-

lohnt wurde. „Er ist höflich und kompetent, aber wenn man seinen Leuten auf die Füße trat, weckte man einen Löwen.“

Die Werkleitung machte schnell deutlich, was sie von Whiteside hielt, dem führenden afro-amerikanischen Funktionär der Gewerkschaft. „Der vorige Betriebsratsvorsitzende hatte ein schönes Büro mit einer Sekretärin, die vom Unternehmen bezahlt wurde“, sagte Crisco. „aber als Robert gewählt wurde, verlegten sie das Büro in eine Blechbude in der hintersten Ecke des Werks und zogen die Sekretärin ab. Ich fragte ihn, ‚Bruder, meinst du, du hast die falsche Farbe für dieses Unternehmen?‘ Er sagte, ‚das sieht wohl so aus‘.“

Es gab drei weitere, die der Werkleitung ein Dorn im Auge waren, sagt Crisco. Der eine war Franklin Torrence, Vorsitzender des örtlichen Komitees für Bürger- und Menschenrechte, das regelmäßig gegen die Werkleitung wegen Verstößen gegen rassistische und sexuelle Diskriminierung ermittelte. Torrence, ein Aktivist der NAACP, ist auch in der Coalition of Black Trade Unionists (Vereinigung schwarzer Gewerkschafter) und dem A. Philip Randolph Institute aktiv und dient in seiner örtlichen Delegation dem Charlotte-area labor council.

Als er auf einer Solidaritätsveranstaltung in am 2. Februar nach der Verbindung zwischen gewerkschaftlichen und Angelegenheiten der Rassengerechtigkeit gefragt wurde, antwortete er einfach, „Arbeiter- und Bürgerrechte marschieren auf dem gleichen Weg.“

Die Mitvorsitzende im Bürgerrechtskomitee war Glenna Swinford, die während der Verhandlungen über die Vereinbarung im Jahre 2003 den Zorn der Unternehmensleitung auf sich zog, weil sie sich gegen obligatorische Drogentests wehrte.

„Danach nannte man mich die Drogenkönigin,“ sagte sie. „Aber wir hatten eine Reihe von Kündigungen wegen Suchtverhaltens. Ich nehme keine Drogen, trinke nicht einmal, aber ich denke, jeder hat das Recht, vor falsch-positiven Tests geschützt zu werden“, sagte sie. Sie setzte durch, dass die Tests nach dem Abkommen von 2007 in einer staatlich anerkannten Einrichtung außerhalb des Werks stattfinden.

Ein anderer Dorn im Auge der Werkleitung ist Bradley, der Vorsitzender der Handwerker und ein Fachmann für die Einrichtung des Werkes und deren Sicherheits- und Gesundheitsrisiken war, sagte Crisco.

Mit der Wahl der fünf in die Verhandlungskommission nahmen Gesundheit und Arbeitssicherheit eine zentrale Rolle in den Verhandlungen ein. Die Vereinbarung lief am 31. März 2007 aus. Am nächsten Tag legte das Unternehmen sein letztes Angebot vor, mit 22 Punkten, die noch zu verhandeln waren und 86 ungelösten Punkten in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Die Werkleitung teilte der Verhandlungskommission mit, dass die Vereinbarung nicht verlängert würde – daher werde der arbeitsfreie Karfreitag gestrichen. Arbeiter berichteten auch, dass ihre Gesundheitsversicherung gestrichen werde.

Daher beschloss die Verhandlungskommission am 2. April mit 12 zu 0 Stimmen, bei vier Enthaltungen, zum Streik aufzurufen.

Der örtliche Gewerkschaftsvorsitzende, George Drexel, versprach, die Verhandlungskommission zu unterstützen. Aber einige Stunden nach Streikbeginn schickte Drexel eine telefonische Mitteilung an Gewerkschaftsmitglieder, dass der Streik abgesagt sei, weil er nicht von der UAW-Zentrale genehmigt wurde.

Elf Mitglieder der Verhandlungskommission wurden von Freightliner entlassen. Sechs wurden später wieder eingestellt, nachdem sie eine Vereinbarung über eine „letzte Chance“ und eine Erklärung unterzeichnet hatten, dass sie von Whiteside, Swinford, Torrence, Bradley und Crisco irreführt worden seien, den Streik auszurufen. Anders als es einige UAW-Funktionäre andeuteten, erhielten die übrigen fünf keinerlei Angebot, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Die Freightliner Five hatten Erfolg in ihrem Kampf, Arbeitslosenunterstützung zu bekommen. Aber anstatt sie zu verteidigen, versuchte Drexel, sie aus dem Büro zu entfernen und strengte ein Verfahren wegen angeblichen Verstoßes gegen die Gewerkschaftssatzung an. Dieser Versuch schlug fehl und der Untersuchungsausschuss entschied gegen Drexel.

Auf einer anschließenden Versammlung lehnten die Mitglieder von Local 3520 ursprünglich das Angebot ab, das den Streik ausgelöst hatte, aber Drexel arrangierte eine zweite Abstimmung, innerhalb des Werks, von der die fünf gekündigten Arbeiter ausgeschlossen wurden. Diesmal wurde es angenommen.

Drexels Anstrengungen, die Freightliner Five aus der Gewerkschaft auszuschließen, haben dem Kampf um ihre Arbeitsplätze erschwert. Aber der Kampf ist noch lange nicht vorbei. Nach Aussage von Ellis Boal, einem Arbeiteranwalt, der sich auf die Vertretung von UAW-Mitgliedern spezialisiert hat, hat die örtliche Vertretung keine Grundlage, ihre Mitgliedschaft abzulehnen. „Sie muss schon sehr gut angesehen sein, dass es ihnen überhaupt erlaubt wurde, ein Verfahren einzuleiten“ schrieb er in einer E-Mail zu der Angelegenheit.

Und so geht der Kampf weiter. „Diese Angelegenheit betrifft uns alle – sie betrifft Gewerkschaften überall“, sagte Whiteside bei der Veranstaltung in Chicago, „sie hat Einfluss auf die zukünftige Organisierung im Süden“

Bradley fügte hinzu, „Was wir wollen, ist unser Recht gegenüber unserem Unternehmer. Und was wir erreichen möchten, ist Solidarität von unserer internationalen Gewerkschaft und unseren Brüdern und Schwestern weltweit.“

Was ihr tun könnt

Mehr Informationen über die Freightliner Five, erhaltet ihr unter www.justice4five.com. Die fünf bitten um Spenden, um ihnen in ihrem Kampf zu helfen – ihr könnt auf der Website spenden.