

**Diese Zeit braucht
diese Tageszeitung**

**Jetzt
3 Wochen gratis**

Autos kaufen keine Autos

3-Wochen-Testabo bestellen über:
Tel.: 0 30/ 53 63 55 82, Fax: 0 30/ 53 63 55 44 oder per E-Mail: abo@jungewelt.de

TESTABO

**Ja, ich will die Tageszeitung *junge Welt*
drei Wochen unverbindlich testen.**
Das Testabo endet automatisch.

Name/Vorname Prokla

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Telefon E-Mail

Datum/Unterschrift

Bitte beachten Sie beim Testabo, daß eine optimale Bearbeitung nur möglich ist, wenn Ihre Telefonnummer (und gegebenenfalls auch Ihre E-Mail-Adresse) angegeben ist. Wir garantieren, daß die Daten ausschließlich zur Kundenbetreuung genutzt werden.

Belieferung beginnt ab Montag, den

Coupon einsenden an: Verlag 8. Mai GmbH, Torstr. 6, 10119 Berlin, oder faxen an: 0 30/53 63 55 44

Hae-Lin Choi

State of the Union
Die widersprüchliche Entwicklung der US-Gewerkschaften zwischen Verzweiflung und Hoffnung

Dass Barack Obama seinen Wahlkampf mit einem Rekordbudget finanzieren konnte, lag nicht unwesentlich an der Wahlkampfunterstützung der amerikanischen Gewerkschaften. Diese hatten den Kandidaten der demokratischen Partei bis Juli 2008 mit mehr als 330 Mio. Dollar (ca. 242 Mio. Euro) unterstützt – das ist mehr als zur Präsidentschaftswahl 2004 ausgegeben wurde und sogar mehr, als John McCain an Unternehmensspenden einnehmen konnte. Allein 85 Mio. Dollar davon kamen von der mit knapp 2 Mio. Mitgliedern derzeit größten amerikanischen Gewerkschaft, der Dienstleistungsgewerkschaft *Service Employees International Union* (SEIU). Niemals zuvor ist solch eine gigantische Summe von einer Einzelgewerkschaft ausgegeben worden (Greenhouse 2008). Dies verdeutlicht, wie wichtig auch den Gewerkschaften diese Präsidentschaftswahl war. Denn für sie steht nicht weniger als ihr eigenes Überleben auf dem Spiel.

In diesem Beitrag wird der gegenwärtige Zustand der US-Gewerkschaften zwischen Krise und Erneuerung beschrieben, wobei vor allem auf die Licht- und Schattenseiten des derzeitigen „Hoffnungsträgers“ der amerikanischen Gewerkschaft, der Organizing-Gewerkschaft SEIU, eingegangen wird.

Der tiefe Fall der US Gewerkschaften

Dass sich die US-Gewerkschaften in einer schwerwiegenden Krise befinden, ist hinlänglich bekannt. Der in den Industrienationen in unterschiedlicher Intensität und Ausmaß zu beobachtende Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads seit Ende der 1970er Jahre traf die Gewerkschaften in den USA besonders dramatisch. Am deutlichsten lässt sich dies an den kontinuierlich fallenden Mitgliederzahlen ablesen: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sinkt seit 25 Jahren dramatisch. Gegenüber einem Nettoorganisationsgrad von über 35 Prozent in den 1950er Jahren und 20 Prozent Anfang der 1980er organisieren die US-Gewerkschaften 2007 noch 12 Prozent der Beschäftigten. Besonders niedrig ist dabei der Organisationsgrad in der Privatwirtschaft mit knapp 7,4 Prozent, wohingegen mit über 36 Prozent fast fünf Mal so viele Be-

analyse & kritik

nachrichten
aus
dem
prekären
leben

Zeitung für linke Debatte und Praxis testen, 3 Ausgaben für 5 Euro.
Infos und Bestellungen: www.akweb.de

schäftigte im öffentlichen Sektor organisiert sind (Hirsch/Macpherson 2008).¹ Nur um den derzeitigen Organisationsgrad zu halten, müssten amerikanische Gewerkschaften jährlich Hunderttausende organisieren – um zu wachsen, Millionen (Bronfenbrenner 2005). Doch dies ist kein einfaches Unterfangen in den USA. Aggressive Unternehmensstrategien zur Verhinderung und zur systematischen Zerschlagung von Gewerkschaften gehören nach wie vor zum Standardmerkmal der amerikanischen Arbeitsbeziehungen (Kleiner 2002; Logan 2006). Am deutlichsten lässt sich dies an gewerkschaftliche Niederlagen bei Anerkennungswahlen² ablesen: Gewannen die Gewerkschaften in den 1950er Jahren noch rund 75 Prozent der Wahlen, gingen seit 1974 mehr als die Hälfte der Wahlen verloren (Crump 1991; Nicholson 2006). Auch die Zahl der „Aberkennungswahlen“ (Decertification Election), in denen die Beschäftigten eine anerkannte Gewerkschaft abwählen können, hat sich seit den 1970er Jahren verdreifacht, wobei auch hier die Gewerkschaften in rund 75 Prozent der Fälle verlieren (Bronfenbrenner 1994; Lösche 2004). Die Ursache dessen liegt jedoch nicht daran, dass Amerikaner generell antigewerkschaftlich eingestellt wären. Diverse Untersuchungen bestätigen seit Jahren immer wieder, dass die Mehrheit der amerikanischen Beschäftigten einer Gewerkschaft beitreten würden, wenn sie könnten. Sie würden jedoch nicht für eine Gewerkschaft stimmen, wenn sie befürchten müssten, ihren Job dadurch zu verlieren (Bronfenbrenner 2001; Carreiro 2005).

Besonders in industriellen Beziehungssystemen, in denen wenig institutionalisierte Macht besteht, setzen Mitgliederverluste konsequenterweise Macht- und Einflussverluste in Gang. Sinkende Mitgliedsbeiträge bedeuten eine Schwächung finanzieller Ressourcen und personeller Kapazitäten, die jedoch notwendig sind, um eine effektive Mitgliedergewinnung zu betreiben. Schwache, ressourcenarme Gewerkschaften können weder genügend Drohpotenzial noch Stärke gegenüber Unternehmenswiderstand aufbringen und wenig politischen Einfluss ausüben, womit die Wahrscheinlichkeit von Niederlagen bei Organisationsversuchen kontinuierlich wächst. Wenn Gewerkschaften sich dann auf die noch verbliebenen Stammmitglieder konzentrieren, vergrößert sich der Abstand zu den Unorganisierten, und die Mitgliederkrise verstärkt sich zu einer tief greifenden Repräsentationskrise, die Gewerkschaften zu Vertreterinnen von

1 2007 steigt die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten zum ersten Mal seit 1982 um 311.000 neue Mitglieder – auf 15,7 Millionen Mitglieder oder 12,1 Prozent der Beschäftigten (BLS 2008).

2 Um Beschäftigte vertreten zu können und als Tarifpartei anerkannt zu werden, müssen Gewerkschaften ihren Vertretungsanspruch zunächst im Rahmen einer Anerkennungswahl (Certification oder NLRB Elections) gewinnen. Dabei muss die Mehrheit der Beschäftigten in einem ersten Schritt für eine Wahl stimmen und in einem zweiten Schritt die Gewerkschaft wählen. Anerkennungswahlen stellen zudem die einzige Möglichkeit für Gewerkschaften dar, Mitglieder zu gewinnen (Lösche 2004).

Partikularinteressen degradiert (Brinkmann et al. 2008). Am deutlichsten sind davon die Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe betroffen, insbesondere die einst so mächtige Autoarbeitergewerkschaft *United Auto Workers* (UAW) schrumpfte von 1,5 Mio. Mitgliedern im Jahre 1979 auf zuletzt 465.000 Mitglieder Ende 2007 (AP 2008).

Als wesentliche Ursachen für die Krise der amerikanischen Gewerkschaften gelten gemeinhin vor allem vier Faktoren: (1) der Rückgang der industriellen Produktion durch Internationalisierung, Tertiarisierung und Auslagerungen (Outsourcing), (2) die veränderte demographische Zusammensetzung der Beschäftigten und das Auftreten neuer Beschäftigungsformen; (3) die Aufkündigung der Sozialpartnerschaft, eine restriktive Arbeitsgesetzgebung und verstärkter Arbeitgeberwiderstand, und letztlich (4) eine hausgemachte Ursache: die strukturkonservative Trägheit der Gewerkschaften.³

Nur wenige Gewerkschaften konnten überhaupt Zugewinne verzeichnen, und zwar primär jene, die im öffentlichen Dienst und in nicht-verlagerbaren Dienstleistungsbranchen organisieren. Vor allem die SEIU gilt dabei als leuchtendes Vorbild in Sachen strategischer Neuausrichtung und innovativer Mitgliedergewinnungspraktiken – was in der sozialwissenschaftlichen Debatte seit einigen Jahren vielfach unter dem mittlerweile etwas schwammigen Begriff „Organizing“ diskutiert wird.⁴ In der gegenwärtigen Debatte bezeichnet „Organizing“ sowohl konkrete gewerkschaftliche Praktiken zur Mitgliedergewinnung und -mobilisierung⁵ als auch spezifische konzeptionelle Modelle eines neuen, bewegungsorientierten Gewerkschaftsverständnis (Clawson 2003, Lopez 2004, Turner/Hurd 2001, Turner 2007).

Die widersprüchliche Transformation – *Changing to Organize* und *Change to Win*

Der Beginn der Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaften wird meist mit der Wahl John Sweeney's zum Präsident des Dachverbands AFL-CIO⁶ im Jahr 1995 festgemacht. Der ehemalige Präsident der SEIU und seine „New

3 Eine kleine Auswahl über die mittlerweile unüberschaubar gewordene Literatur über die Krise der amerikanischen Gewerkschaften: Aronowitz (1998), Bennett/Kaufman (2002), Coombs (2008), Craver (1992), Kochan et al. (1986), Moody (1988, 1999, 2007), Lüthje/Scherrer (1993), Wunnava (2004).

4 Frege/Kelly identifizieren insgesamt sechs Dimensionen von gewerkschaftlicher Erneuerung: Organizing, Sozialpartnerschaft, Bündnispolitik, politische Arbeit, internationale Zusammenarbeit und interne Strukturreform (Frege/Kelly 2004).

5 Hierbei bezeichnet Organizing ein Set von Techniken und Taktiken, die eine neue Form der Mitgliederansprache und -werbung darstellen, die basisorientierte Aktivierung und Mobilisierung der Mitglieder zum Ziel haben (Bronfenbrenner/Hickey 2004, Heery et al. 1999, Dribbusch 2007).

6 American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations.

Voice“-Plattform⁷ waren mit einem radikalen Reformprogramm mit Schwerpunkt auf der „Organisierung der Unorganisierten“ angetreten. Nach seiner Wahl leitete er massive Umstrukturierungen für eine Organisierungsoffensive ein. Die neue AFL-CIO Führung stellte erhebliche finanzielle Ressourcen für Organisierungskampagnen zur Verfügung und ermunterte die Mitgliedsgewerkschaften zu offensiveren Kampagnen, holte eine Schar von jungen, leidenschaftlichen Aktivisten in den Apparat⁸, suchte die Nähe zu sozialen Bewegungen und öffnete sich nicht nur gegenüber einer radikalen Rhetorik, sondern propagierte auch die Durchführung von militanten Aktionen. Plötzlich gab es einen Hoffnungsschimmer auf Revitalisierung nicht nur in der amerikanischen Arbeiterbewegung, sondern auch in der gewerkschaftsnahen Forschung. Eine nahezu unüberschaubare Anzahl von euphorischen Veröffentlichung über diese Zeit belegt dies eindrucksvoll.⁹

Dennoch, auch all diese ambitionierten Maßnahmen konnten keine allgemeine Trendwende einleiten. Obwohl die neue AFL-CIO Führung eine Art Aufbruchsstimmung und viel Motivation kreieren konnte, vermochte sie die Mitgliedsgewerkschaften nicht eindringlich genug zur Richtungsänderung zu bewegen. Zur Jahrtausendwende fokussierten immer noch zu wenige Gewerkschaften im AFL-CIO auf offensivere Organisierungsstrategien und der Soziologe Richard Hurd spricht sogar vom „Scheitern von Organizing“ (Hurd 2004, Moody 2007). Nur eine Handvoll der 66 Gewerkschaften im AFL-CIO führten umfassende Organisierungskampagnen durch oder anders ausgedrückt, im Jahr 2000 waren 80 Prozent aller neuen Mitglieder von zehn der 66 AFL-CIO Gewerkschaften organisiert oder 50 Prozent der neuen Mitglieder durch drei Gewerkschaften (Bronfenbrenner/Hickey 2004). Insgesamt war der Organisationsgrad sogar gefallen, zwischen 1995 und 2005 verloren die Gewerkschaften 888.000 Mitglieder. Kim Moody fasst zusammen: „*Organizing had been the major promise of the New Voice team and they were unable to deliver*“ (Moody 2007: 137).

Die Frage ist allerdings, inwieweit das New Voice-Team tatsächlich für das

7 „New Voice“ war der Name der Sweeney- Plattform für die neue AFL-CIO Führungsspitze. Mit Linda Chavez-Thompson stand zum ersten Mal eine Latina und mit Richard Trumka, dem Präsident der Minengewerkschaft, ein militanter Arbeiterführer an der Spitze des Dachverbands – eindeutig ein Zeichen für Aufbruch und neue Orientierungen.

8 Diese bleiben meist nicht lange leidenschaftlich. Die Arbeit in Organizing-Kampagnen ist extrem aufreibend, Organizer haben keine festen Arbeitszeiten, bzw. arbeiten rund um die Uhr, sind meist auf Reisen und müssen emotional sehr anstrengende Aufgaben bewältigen. Eine Untersuchung ergab, dass die meisten Organizer im Durchschnitt nach 3 Jahren aufhören (Rooks 2003). Dieser Zustand ist bereits mehrfach als „Ausbeutung“ von jungen, engagierten Aktivisten, die die Organizing-Gewerkschaften „einsaugen, zerkauen und wieder ausspucken“ kritisiert worden (Early 1998; Feekin/Widenor 2003; Foerster 2001; 2003; Rooks 2003; 2004).

9 Die wichtigsten Sammelbände: Bronfenbrenner et al. (1998), Fairbrother/Griffin (2002), Mantsios (1998), Milkman/Voss (2004), Turner et al. (2001), Wunnava (2004).

Scheitern der Organisierungsoffensive verantwortlich ist. Das Aufbrechen der teilweise zutiefst konservativen Strukturen einiger Mitgliedsgewerkschaften ist nicht nur ein äußerst schwieriges Unterfangen, dem Dachverband fehlt auch die notwendige Autorität und Durchsetzungsmacht, um dies zu forcieren. Viele amerikanische Gewerkschaften haben schlicht kein Interesse an der Organisierung von neuen Mitgliedern, was teilweise mit der *Business Unionism*¹⁰. Tradition in den USA zu erklären ist. Die dezentrale Struktur der Gewerkschaften und die große Autonomie der Locals haben die Existenz von kleinen, lediglich auf einen Betrieb bezogenen Gewerkschaften gefördert. Das Ziel dieser kleinen, so genannten *Corner Shop Unions*, deren Anzahl nicht unterschätzt werden sollte, bestand lediglich darin, zu existieren – und einer kleinen Gewerkschaftsbelegschaft die Beschäftigung zu sichern. Organisatorisches Wachstum ist weder notwendig noch erstrebenswert, ebenso wenig die Erlangung von Markt-, Preis- oder politischer Macht. Der Soziologe Steve Lopez hat diese Mentalität daher auch „Do-Nothing Unionism“ genannt (Lopez 2004).

Andererseits haben nicht alle Gewerkschaft dieselben Voraussetzungen zur Durchführung von umfassenden Organisierungskampagnen. Vor allem Gewerkschaften im produzierenden Sektor gelten, aufgrund der allgegenwärtigen Verlagerungsdrohung, als besonders erpressbar und daher konnten dort bislang noch keine vergleichsweise erfolgreichen Organisierungsmethoden entwickelt werden.

Innerhalb des Dachverbandes mehrten sich seit 2003 kritische Stimmen zu der Art und Weise, wie zögerlich und ineffektiv die New Voice-Führung Reformen umgesetzt hätte. Insbesondere die SEIU, ein wesentlicher Motor der Erneuerungsbewegung, forderte grundlegendere Reformen der AFL-CIO und der Strukturen der über 60 Mitgliedsgewerkschaften. Sie kritisierte, dass die nahezu unüberschaubare Fragmentierung der US-Gewerkschaften zu organisatorischer Konkurrenz und damit zur Schwächung führe (Hurd 2004, SEIU 2003). In der Tat, die wenigsten amerikanischen Gewerkschaften weisen klare Branchen- oder Industriezuständigkeiten auf. Vor dem Hintergrund der dramatischen Mitgliederverluste sind durch nicht strategisch ausgerichtete Fusionen und Organisierungskampagnen allgemeine Gewerkschaften entstanden, deren Namen höchstens noch an den eigentlichen Organisationsbereich erinnert. So wirbt die ehemalige Transportarbeitergewerkschaft Teamsters beispielsweise damit,

10 *Business Unionism* ist das vorherrschende Gewerkschaftsmodell in den USA und reduziert Gewerkschaften auf ökonomische Interessenorganisationen mit Arbeitsmarktfunktionen. Gewerkschaften beschränken sich hierbei auf die Rolle von Dienstleistungs-Agenten, die ihren Mitgliedern im Tausch für Mitgliedsbeiträge Lohnerhöhungen und Arbeitszeitregelungen in Form von Deals mit den Arbeitgebern aushandeln. Über die unmittelbaren Interessen hinaus gehende Ziele wie Solidarität, industrielle Demokratie und gesellschaftspolitische Ziele, die die westeuropäische Gewerkschaftsbewegung prägten, spielen keine nennenswerte Rolle (Kochan et al. 1986; Herding/Sabel 1979).

dass sie unter anderem Beschäftigte im öffentlichen Dienst vertritt, Farmarbeiter in Kalifornien, Bauarbeiter in Las Vegas und Bäcker in Maine. „Name the occupation and chances are we represent those workers somewhere“ heißt es auf der Website.¹¹ Allerdings wird verschwiegen, dass es sich oftmals nur um sehr wenige Beschäftigte oder kleine Betriebe handelt.¹² Daher plädierte die SEIU für die Fusion der 66 Gewerkschaften zu etwa 15 Branchen- oder Industriegewerkschaften, die wirklich in der Lage sind Verhandlungsstärke und Organisationsmacht in ihren Branchen aufzubringen (Lerner 2003). Die SEIU und einige anderen Gewerkschaften, die sich zur so genannten *New Unity Partnership* NUP zusammen geschlossen hatten, löste mit ihrer Kritik eine kontroverse Debatte unter den AFL-CIO Mitgliedsgewerkschaften aus. Da für die meisten von ihnen eine Umsetzung der Reformen das praktische Ende ihrer Existenz bedeuten würde, war absehbar, dass die Forderungen der NUP keine Mehrheiten finden würde. So spalteten sich die NUP-Gewerkschaften auf dem Gewerkschaftstag des AFL-CIO im Juli 2005, pünktlich zum 50. Geburtstag, vom Dachverband ab und gründeten Change to Win (CtW) (Greven 2006, Masters et al. 2006).¹³ Die CtW-Gewerkschaften sehen sich selber als Alternative zum „*pale, male, stale*“ (Milkman 2005: 45) AFL-CIO und propagieren die Organisierung von gewerkschaftlichen „Randgruppen“ wie Frauen und MigrantInnen, vor allem im Niedriglohnbereichs des Dienstleistungssektors. CtW hat mit Anna Burger das erste Mal in der Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften eine Frau an der Spitze eines Dachverbands und repräsentiert mit 6 Mio. Mitgliedern mehr als halb so viele Beschäftigte wie die verbliebenen 55 Gewerkschaften im AFL-CIO mit 10 Mio. Mitgliedern (Moberg 2007).

Think Big: SEIU

Wie bereits zu erkennen ist, spielt die SEIU seit geraumer Zeit eine entscheidende Rolle in der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung.¹⁴ Die SEIU steht für ein kompromissloses Eintreten für die Organisierung der Unorganisierten, neue politische Strategien und eine Tarifverhandlungsstruktur, die über den Einzelbetrieb hinaus auf regionaler, nationaler und sogar internationaler Ebene ansetzt. Weltweit ist „ihr“ Organizing-Modell zum Vorbild für viele Gewerk-

11 <http://org.teamster.org/whoare.htm>, Zugriff am 14.10.2008.

12 Die 15 größten Gewerkschaften im AFL-CIO repräsentierten 2003 10 von 13 Millionen Mitgliedern, die größten 9 repräsentierten 8 der 13 Millionen Mitglieder, nur 18 Gewerkschaften hatten mehr als 200.000 Mitglieder; etwa 40 Gewerkschaften haben unter 100.000 Mitglieder und ihre durchschnittliche Mitgliederzahl beträgt 58.000 (Lerner 2003).

13 Das waren die SEIU, die Hotel-, Gastronomie- und Textilarbeitergewerkschaft UNITE-HERE, die Laborers und die Handelsgewerkschaft UFCW. Später folgten die legendäre Farmarbeitergewerkschaft UFW, die Teamsters und die Carpenters.

14 Die SEIU organisiert in privaten und öffentlichen Gesundheitsdiensten, im öffentlichen Dienst und in gebäudenahen Dienstleistungen.

schaften geworden und auch von der SEIU aktiv exportiert worden – nicht zuletzt auch nach Deutschland (Bremme et al. 2007; Fairbrother/Yates 2003).¹⁵ Aushängeschild der SEIU ist ihre nahezu legendären Organizing-Kampagne „Justice for Janitors“ und ihre einzigartige Transformation zu einer Organizing-Gewerkschaft.

Justice for Janitors (Jfj) ist eine Organisierungskampagne im Bereich Gebäudereinigung, die eine ausgeklügelte Strategie verfolgt und die Einbeziehung von lokalen Gemeinden und *Communities* in vielfältige, fantasievolle Aktionen innerhalb und außerhalb des Betriebs umfasst. Insbesondere die Tatsache, dass sich Hunderttausende von unterprivilegierten, prekarisierten MigrantInnen, oftmals mit unsicherem Aufenthaltsstatus, über Jfj organisiert haben, macht einen Großteil der Faszination dieser Kampagne aus und hat ihr ein radikales Image innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und ihrer wissenschaftlichen Rezeption verschafft (Milkman/Wong 2001).¹⁶ Kernstück dieser „umfassenden“ Kampagnen (Markowitz 2000) sind basisorientierte Organisierungstaktiken (*rank-and-file intensive tactics*), die eine partizipationsorientierte Mobilisierungskultur fördern. Ihr Aufbau erfordert erhöhte finanzielle und personelle Ressourcen und kann eine lange Zeitspanne in Anspruch nehmen. Der letzte spektakuläre Sieg der Jfj-Kampagne 2007 in Texas, bei dem über 5.000 Mitglieder organisiert wurden, nahm über 4 Jahre in Anspruch und kostete über 3 Mio. Dollar (Choi 2008e).

Die offizielle Erneuerung der SEIU begann 1996, als Andy Stern den Platz von John Sweeney als Präsident der Gewerkschaft einnahm. Sweeney hatte zwar bereits innerhalb der SEIU eine Trendwende eingeleitet, doch Andy Stern systematisierte und radikalisierte die tief greifende Umstrukturierung der SEIU um ein Vielfaches. Die gesamte Organisation sollte auf das große Ziel, die massenhafte Organisierung, zugeschnitten werden. Dafür setzte er eine massive Ressourcenverteilung durch, straffte und zentralisierte die Organisation durch die teilweise erzwungene Zusammenführung von Ortsverbänden (sog. Locals) und schaffte einheitliche Strukturen zur systematischen Durchführung von strategischen, umfassenden Kampagnen. Diese werden von hoch qualifizierten Strategen und Rechercheabteilungen konzipiert und nehmen haupt-

15 Mithilfe des so genannten Global Partnerships Programm versucht die SEIU sowohl weltweit Partnerschaften mit lokalen Gewerkschaften aufzubauen als auch Stützpunkte für ihre eigenen Kampagnen gegen globale Unternehmen zu etablieren. Hierfür schickt sie hauptamtliche MitarbeiterInnen (Organizer und Researcher) in die jeweiligen Länder, die für den Aufbau von Organizing-Kampagnen oder -Programmen verantwortlich sind. Derzeit gibt es solche Partnerschaften unter anderem in den Niederlanden, Polen, England, Australien, Südafrika, Indien und wie bereits erwähnt, auch in Deutschland (Greven 2007). Eine Auswertung der Übertragungsversuche bieten Fairbrother/Yates (2003), Dribbusch (2007), Greven/Schwetz (2008).

16 Über *Justice for Janitors*: Erickson et al. (2004), Fantasia/Voss (2004), Howley (1990), Savage (2006), Waldinger et al. (1996), auf deutsch: Choi (2008c, 2008d), Dribbusch (1998).

sächlich solche Organisationsziele ins Visier, die eine massenhafte Mitgliederwerbung versprechen, vorzugsweise national aufgestellte Großunternehmen (Kirkland 2006, Bernstein 2004). Für jede Branche resp. Ortsverband gibt es jährliche Organisationsquoten, die erreicht werden müssen. Perspektivisch will die SEIU nationale, koordinierte Strukturen schaffen, die Tarifverträge auf Bundesebene ermöglichen und damit Organisationsrechte in einem ganz großen Rahmen bieten würden.¹⁷ Diese Maßnahmen wurden schrittweise in vier Jahres-Plänen jeweils auf den Gewerkschaftstagen der SEIU 1996, 2000 und 2004 beschlossen und waren hoch umstritten, da sie demokratische Mitbestimmungsrechte der Mitglieder zunehmend einschränkten (Tait 2005, Woodruff 2007).

Doch der Erfolg scheint seinem Kurs Recht zu geben. Die SEIU konnte außergewöhnliche Organisierungserfolge erzielen – zu einer Zeit, in der fast alle Gewerkschaften dramatische Einbrüche zu verzeichnen hatten. Innerhalb einer Dekade konnte sie ihre Mitglieder auf knapp 2 Mio. verdoppeln und ist nunmehr die größte Gewerkschaft in den USA.

Der widersprüchliche Hoffnungsträger

Die größten Mitgliedergewinne verzeichnete die SEIU jedoch nicht durch ihre umfassenden, militanten Organizing-Kampagnen. Ein Großteil der neuen Mitglieder stammt entweder aus Fusionen mit anderen Gewerkschaften, wie beispielsweise mit der starken, ehemaligen New Yorker Gesundheitsgewerkschaft 1199, die 1998 mit 200.000 Mitgliedern in die SEIU kam oder aus „feindlichen Übernahme“ von anderen Gewerkschaften. Diese für europäische Gewerkschaften etwas befremdliche Praxis ist durchaus üblich innerhalb der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, vor allem in Zeiten von Mitgliederschwund. Hierbei versucht eine Gewerkschaft in einem Betrieb, in dem bereits eine Gewerkschaft existiert, dieser die Anerkennung zu entziehen (*decertification*), um sich dann in Neuwahlen selber anerkennen zu lassen. Die SEIU geriet im Mai 2008 in die Schlagzeilen, als sie versuchte die puertoricanische Lehrgewerkschaft *Federacion de Maestros de Puerto Rico* auf diese Weise zu übernehmen (Marzan 2008).

Die derzeit umstrittenste Variante der Mitgliederwerbung ist die durch den Abschluss von so genannten Neutralitätsabkommen mit Unternehmen. Vor dem Hintergrund der aufwändigen und für die Gewerkschaften oftmals

17 Wie bereits erwähnt, findet die Mitgliederwerbung in den USA hauptsächlich über die Anerkennung der Gewerkschaft statt. Da kein System von Flächentarifen oder sonstigen übergreifenden Tarifverträgen existiert, sondern diese hauptsächlich auf betrieblicher Ebene abgeschlossen werden, ist eine massenhafte Mitgliederwerbung nur in Großbetrieben möglich. Diese sind jedoch in den Organisationsbereichen der SEIU nicht gegeben. Viel eher gibt es große Dienstleistungsunternehmen im Gesundheits- und Gebäudeservicebereich mit Zehntausenden von Beschäftigten, die national oder sogar international operieren.

nachteiligen NLRB-Verfahren haben alternative Formen der Erringung von „freiwilliger“ gewerkschaftlicher Anerkennung in den vergangenen zwei Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen. Eine zunehmend relevanter gewordene Strategie stellt die Anerkennung durch das so genannte *Card Check Agreement* dar. Hierbei wird das NLRB-Verfahren umgangen, indem die Gewerkschaft mit einer aggressiven Unternehmenskampagne versucht, den Arbeitgeber im Vorfeld zu einem Neutralitätsabkommen zu zwingen. In diesem Abkommen erklärt dieser sich bereit, den Organisationsprozess nicht zu behindern (Crump 1991; Eaton/Kriesky 2001). *Card Check* Anerkennungswahlen haben eine weitaus höhere Erfolgsrate als NLRB-Wahlen und daher sind einige Gewerkschaften, wie die SEIU, mittlerweile dazu übergegangen, nur noch nach diesem Verfahren zu organisieren (Brudney 2005).¹⁸ Eine Erweiterung dessen ist das so genannte *Bargaining to Organize*, bei dem im Laufe von Tarifverhandlungen in bereits organisierten Betrieben versucht wird, Organisationsrechte für noch unorganisierte Einheiten des Arbeitgebers zu erhalten. Im Tausch dafür muss die Gewerkschaft oftmals weit reichende Zugeständnisse machen.

In der Vergangenheit hat die SEIU Führung zahlreiche umstrittene nationale Neutralitätsabkommen, fast hauptsächlich im Gesundheitswesen, mit nationalen Gesundheitsunternehmen abgeschlossen. Diese beinhalten beispielsweise den Verzicht auf Streiks (*Labor Peace*); die Bedingung, dass die SEIU auf politischer Ebene Lobbyarbeit für die Gesundheitsunternehmen betreibt; eine Auswahl seitens der Unternehmen über zu organisierende Betriebe und Betriebe, die ausgenommen werden; schlechte Tarifverträge und Laufzeiten von bis zu 20 Jahren (Kaplan 2008, Moberg 2008). Diese Abkommen gelten als so genannte *Sweetheart Deals*, da die SEIU Führung oftmals über die Köpfe der betroffenen Locals, ihrer Führungen, ihrer Tarifkommissionen und ihrer Mitglieder hinweg, „hinter verschlossenen Türen“, handelte (Greenhouse 2008). Solche Abkommen bedürfen kaum nennenswerter Organisationsaktivitäten der Beschäftigten, da diese quasi automatisch zu Mitgliedern werden, bzw. Mitgliedsbeiträge entrichten, wenn der Betrieb das Abkommen anerkennt.¹⁹ „Truth be told, most of them don't even know they have a union“, heißt es in einem offenen Protestbrief an Präsident Stern (Plumer 2008). 200.000 Mitglieder konnte die SEIU aufgrund solcher Union Shop-Abkommen gewinnen (Moberg 2008).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen erscheint das vielzitierte Organizing-Modell der SEIU unter einem völlig anderen Licht. Vor allem die Ten-

18 Mit dem *Employee Free Choice Act* versuchten Gewerkschaften unter anderem, das *Card Check*-Verfahren legal abzusichern und einer NLRB-Wahl gleichzusetzen. Der Gesetzentwurf scheiterte 2006 jedoch am Widerstand im Senat. Es gibt jedoch eine Reihe von Bundesstaaten in denen der EFCA gilt (Friedman 2007, Ortega 2007).

19 In 28 Staaten der USA gilt das Union Shop-Prinzip. In Union Shops ist die individuelle gewerkschaftliche Mitgliedschaft freiwillig, es müssen jedoch während der Zeit der Beschäftigung gewerkschaftliche Mitgliedsbeiträge entrichtet werden.

denz solche Arten von „Mitgliedergewinnung“ den aufwändigen, teuren und langwierigen Organizing-Kampagnen vorzuziehen, hat Kritiker seit geraumer Zeit die Frage aufwerfen lassen, ob der Preis des Wachstums der SEIU wohl die eigene Kampfkraft sei (Choi 2008e).

Seit Anfang 2008 verdichtete sich diese Kritik, als Sal Roselli, Präsident des mächtigen 150.000 Mitglieder starken SEIU-Ortsverbands United Healthcare Workers-West (UHW), die Linie der SEIU Führung offen kritisierte und aus dem Vorstand der SEIU austrat, weil er den undemokratischen Expansionskurs der Gewerkschaft nicht weiter unterstützen wollte. Roselli war einst ein glühender Unterstützer von Präsident Sterns Reformvorhaben und ist nun prominentester Gegner seiner „Corporate Unionism“-Agenda, wie Roselli es nennt. „It's like a corporation where a few make decisions for an entire company. We believe in social unionism, which is a bottom-up movement“ (zit. nach Huslin 2008) Mit seiner Kritik löste Roselli eine längst überfällige Debatte innerhalb der SEIU aus, die jedoch zunächst in einen erbitterten, schmutzigen Kampf ausartete, bei dem mit Anschuldigungen und böswilligen Unterstellungen auf beiden Seiten nicht gespart wurde (Kaplan 2008, Powell 2008).

Die UHW gründete das Dissidenten-Forum *SEIU Voice* und kritisierte mithilfe einer gleichnamigen Website (www.seiuvoice.org) unermüdlich das Fehlen von Demokratie und Debatte innerhalb der SEIU. Die SEIU Führung hingegen, einst selber Verfechter von mehr Debatte innerhalb des AFL-CIO, machte unmissverständlich deutlich, dass sie mit Kritik aus den eigenen Reihen nicht zimperlich umgeht und holte zum Gegenschlag aus. Sie überzog UHW mit einer Klagewelle, drohte die Gewerkschaft unter Zwangsverwaltung zu stellen, bombardierte die 140.000 UHW-Mitglieder mit Hochglanzbroschüren und Massentelefonaten, um sie gegen Roselli aufzuwiegeln. Sie beschuldigte die UHW Fraktion des „Just-Us“-Gewerkschaftsegoismus, dem lediglich an Verbesserungen für die eigene Mitgliedschaft liegt und der keine Verantwortung gegenüber unorganisierten Beschäftigten, die keine Interessenvertretung haben, zeigt. „At a time when seven out of eight workers have no union, 11 out of 12 in the private sector, to be a voice just for the few who do is to abdicate our founding mission“ so Stern (zit. nach Greenhouse 2008c).

Daraufhin bewies auch die UHW ihre Fähigkeiten in aggressiver Kampagnenführung und überzeugte 100, teilweise prominente AkademikerInnen, unter ihnen Noam Chomsky und Howard Zinn, einen Brief an Präsident Stern zu veröffentlichen, in dem dazu aufgerufen wird, UHW nicht unter Zwangsverwaltung zu stellen und eine offene Debatte zuzulassen (Rauber 2008a).

Auf dem SEIU Kongress im Juni 2008 kam es schließlich zum Eklat, als die *SEIU Voice* Fraktion die Anträge der SEIU Führung mit einer Reihe von Gegenanträgen konfrontierte. Doch es war bereits abzusehen, dass sie für die Durchsetzung ihrer Vorschläge nicht die nötigen Mehrheiten erhalten würde und so blieb es bei einer Abstrafung der UHW in mehrfacher Hinsicht: Der

Kongress beschloss, dass 65.000 Mitglieder der UHW, die im privaten Pflegebereich arbeiten, einem anderen Ortsverband zugeführt werden, um Krankenhaus- und Pflegebeschäftigte voneinander zu trennen und es mehrten sich Gerüchte um ein drohendes Zwangsverwaltungsverfahren.²⁰

Welcher Weg für die SEIU – Ein Schritt vorwärts, zwei Schritte zurück?

Worum geht es nun wirklich in diesem Konflikt? Die UHW möchte ihre Organisations- und Verhandlungsmacht in tarifliche Verbesserungen für ihre Mitglieder umwandeln, doch die SEIU Führung möchte die tarifliche Stärke der UHW dazu nutzen, Organisationsrechte für Unorganisierte in jenen Regionen zu bekommen, in denen die SEIU gar keine Verankerung besitzt, wie beispielsweise in den Südstaaten. Die SEIU Führung möchte also, dass die UHW ihre Ziele denen der Gesamtorganisation unterordnet und die UHW kritisiert, dass die SEIU Führung einfach Fakten schafft, indem sie ohne Debatte, über die Köpfe der Mitglieder hinweg Vereinbarungen trifft. Die SEIU Führung verteidigt diese Praxis mit dem Argument, sie dienten dem Organisationswachstum und nur eine große, wachsende Gewerkschaft sei in der Lage, Standards zu erkämpfen und zu verteidigen. Roselli hingegen ist fest davon überzeugt, dass dies nur von einer starken, demokratischen Gewerkschaft, in der die Mitglieder mitbestimmen können, zu leisten ist (Choi 2008b).

Oberflächlich gesehen mag die hitzige Auseinandersetzung zwischen Roselli und Stern wie ein Machtkampf zweier Gewerkschaftsführer erscheinen, doch hinter ihr verbirgt sich ein grundsätzlicher Konflikt um die „richtige“ Richtung der SEIU und der Gewerkschaftsbewegung im allgemeinen. Im Kernpunkt geht es um das Verhältnis von Organizing und Demokratie – und wie sie im gegenwärtigen Kurs der SEIU miteinander zu vereinbaren sind. Sind Wachstum und Organisierung dasselbe? – fragen Bacon und Mar in einem zusammenfassenden Beitrag (Bacon/Mar 2008) und die gegenwärtige Debatte verdeutlicht, dass es sich ganz offensichtlich nicht um dasselbe handelt. Seit längerem schon fragen sich Kritiker und Gewerkschaftsforscher: Was ist wichtiger Wachstum oder Standards? Wie können massenhaft Beschäftigte organisiert werden, ohne dabei erkämpfte Standards zu gefährden? Welchen Wert hat das Wachstum, wenn die Mitglieder nicht in der Lage sind, betriebliche Stärke aufzubauen? Auf welche Weisen sollen finanzielle und organisatorische Ressourcen zwischen Mitgliedern und noch Unorganisierten aufgeteilt werden? Wie können Bedürfnisse von Mitgliedern mit denen von Organisierungskampagnen miteinander in Einklang gebracht werden? Wo liegt die Grenze bei ta-

²⁰ Kurz nach dem Kongress leitete die SEIU Führung tatsächlich ein Zwangsverwaltungsverfahren gegen UHW ein, mit der Begründung, Roselli hätte Gewerkschaftsgelder von UHW veruntreut. Erste Anhörungen dazu fanden im September statt (Rauber 2008b).

riflichen Zugeständnissen und wer soll darüber entscheiden? Und vor allem: wie können die Mitglieder in all diese Debatten involviert werden?

Eine offene und faire Auseinandersetzung über diese Fragen, ohne Sanktionen und Druck, könnte der SEIU dazu verhelfen, wirklich zu *der* bewegungsorientierten und demokratischen Gewerkschaft zu werden, für die sie so oft gehalten wird. Doch im Herbst 2008 sieht es nicht so aus, als ob der SEIU viel daran gelegen wäre, diese Debatte zu führen oder zumindest eine interne Dissidentenfraktion, wie es beispielsweise die *Teamsters* mit den *Teamsters for a Democratic Union* haben, zuzulassen. Vielmehr setzen sich die gegenseitigen Schmutzkampagnen und medialen Schlammschlachten und die Sanktionen gegen die UHW von Seiten der SEIU Führung fort. Es ist anzunehmen, dass dies daran lag, dass die SEIU ihre gesamte Energie auf die Präsidentschaftswahlen konzentrieren wollte und musste – um ein viel größeres Ziel zu erreichen: Die Reform der gewerkschaftsfeindlichen Arbeitsgesetzgebung, und selten sahen die Bedingungen dafür so günstig aus.

Widersprüchliche Erwartungen an einen neuen Präsidenten

Auf dem SEIU Kongress im Juni 2008 setzte sich die SEIU Führung um Stern, wie in den vergangenen Jahren auch, mit einem „Justice for All“ betitelten Reformpaket in allen Punkten durch. Dessen Kernpunkte sahen weitere Zentralisierungsmaßnahmen und vor allem die Aufstockung der finanziellen Mittel in der Bundesgewerkschaft zu Lasten von lokalen Budgets vor. Mit diesen sollten überwiegend politische Kampagnen unterstützt werden, insbesondere der Wahlkampf Barack Obamas (Choi 2008b).

Seit die SEIU ihre Unterstützung für Obama bekannt gab, hat sie nicht nur Tausende von Angestellten und Mitgliedern als Wahlkampfhelfer zur Verfügung gestellt, sondern auch wie oben beschrieben, beträchtliche finanzielle Mittel aufgebracht. Dies steht in Widerspruch zu früheren Positionen der Gewerkschaft, die in der Vergangenheit den Dachverband AFL-CIO oftmals kritisiert hatte, planlos zu viel Geld in aussichtslose, politische Lobbyarbeit, beispielsweise zur Abwehr von Freihandelsabkommen, zu stecken. Geld, was laut SEIU besser für Organisierungskampagnen genutzt werden könnte. Nicht zuletzt aus diesem Grund verließ die SEIU den Dachverband.

Doch die SEIU und nicht nur sie, erwartet sich einiges vom zukünftigen Präsidenten. Barack Obama hatte nicht nur unermüdlich betont, ein Herz für Gewerkschaften zu haben, sondern auch versprochen, den Mindestlohn heraufzusetzen und zu helfen, den *Employee Free Choice Act* (EFCA) im Kongress durchzusetzen. Die Verabschiedung von EFCA würde die Organisierungsbedingungen von Gewerkschaften wie der SEIU erheblich erleichtern. SEIU Präsident Stern prognostiziert, dass die Verabschiedung von EFCA sich in einem Zugewinn von jährlich 1,5 Mio. neuen Gewerkschaftsmitgliedern

auszahlen würde – und das nicht nur für fünf Jahre, sondern für die nächsten 10 bis 15 Jahre (Moberg 2008). Er kündigte an, dass die SEIU in den ersten 100 Tagen des neuen Kongresses die Hälfte ihrer personellen und finanziellen Ressourcen zur Verabschiedung von EFCA und einer universellen Gesundheitsversorgung zur Verfügung stellen wird. Die SEIU hat bereits 10 Millionen Dollar für eine Kampagne beiseite gelegt, in der sie die Kongressmitglieder zur Rechenschaft ziehen will.

Dies zeugt von beeindruckender Willensstärke und Konsequenz, doch nicht alle Gewerkschaften sind glücklich über diese Schwerpunktsetzung. Seitdem die SEIU den AFL-CIO im Streit verlassen hatte und CtW gegründet hat, buhlen zwei verschiedene Fraktionen um Einfluss innerhalb der Demokraten. Den „alten“ Industriegewerkschaften, wie z.B. der Automobilarbeitergewerkschaft *United Automobile Workers* UAW ist vielmehr an protektionistischen Maßnahmen und der Bekämpfung von Freihandelsabkommen gelegen, die ihre Organisationsmacht in der Vergangenheit so stark geschwächt haben. Nicht weniger als 3 Millionen Industriejobs hat das produzierende Gewerbe zwischen 2001 und 2004 verloren (Moberg 2005). Die einst so militante UAW macht seit Jahren nur noch dann Schlagzeilen, wenn sie noch schlechtere Tarifverträge mit noch größeren Konzessionen abschließt (Choi 2008c).

Für die SEIU stehen hingegen die Verabschiedung von EFCA, die Verbesserung des Gesundheitssystems und eine Reform des Immigrationsrechts im Vordergrund, um ihre und die Situation ihrer Mitglieder zu verbessern. Diese arbeiten überwiegend im Niedriglohnssektor, ohne jegliche Krankenversicherung und meist ohne gesicherten Aufenthaltsstatus. Doch auch innerhalb des eigenen Lagers sind die Positionen zu einer Reform des Immigrationsrechts gespalten. Während die SEIU, die Farmarbeiter und UNITE-HERE den umstrittenen Kennedy-McCain Gesetzesvorschlag²¹ unterstützten, lehnten die anderen CtW-Gewerkschaften, wie auch der AFL-CIO sie ab (Moberg 2007).

Auch in Bezug auf ihre grenzüberschreitenden Aktivitäten verfahren die beiden Dachverbände auf unterschiedliche Weise. Während die CtW-Gewerkschaften, vor allem die SEIU, aktiv am Aufbau von globalen Partnerschaften und Kampagnen arbeiten, verfolgen die AFL-CIO Gewerkschaften einen eher defensiven Kurs und versuchen bestehende Standards mit transnationalen Kampagnen zu verteidigen (Choi 2008a; Grevén 2007).

Doch es bleibt abzuwarten, welche Versprechen von einem Präsidenten Obama erfüllt werden – wenn überhaupt. Ken Paff, Chef der *Teamster For A Democratic Union* TDU und seit jeher kritischer Beobachter der Gewerkschafts-

21 Der Reformvorschlag der Senatoren Edward Kennedy und John McCain sieht zwar eine umfassende Amnestie für MigrantInnen vor, die sich illegal im Land befinden, beinhaltet aber auch den Ausbau des Zauns an der mexikanischen Grenze, die Verschärfung von Kontrollen und ein Gastarbeiterprogramm.

bewegung, ist skeptisch: „Wir haben seit 1947 mit dem Taft-Hartley Act eine antigewerkschaftliche Arbeitsgesetzgebung. Zahlreiche demokratische Präsidenten, aufgebaut und unterstützt mit gewerkschaftlichen Geldern und Manpower sind gekommen und gegangen und sie alle haben versprochen, den Taft-Hartley Act abzuschaffen. 2008 ist er immer noch da. Das gibt mir wenig Anlass, zu hoffen, dass es diesmal anders sein wird.“

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Und so bleibt der Stand der US-Gewerkschaften wie gehabt – kritisch. Die Aufbruchsstimmung der Sweeney-Administration ist in der nicht stattgefundenen Transformation und letztlich mit der Abspaltung von CtW verpufft, noch immer zeichnet sich keine substantielle Trendwende in der Mitgliederentwicklung ab, nach wie vor müssen viele Gewerkschaften um ihr Überleben bangen und es ist fraglich, ob sich das in Zukunft ändern wird. Besonders die Gewerkschaften im produzierenden und verarbeitenden Sektor, den verlagerbaren Industrien, müssen bald Strategien entwickeln, um ihren Niedergang zu stoppen und das Vertrauen der Basis zurückzugewinnen. Doch bislang deuten sich keinerlei auch nur annähernd verheißungsvolle Möglichkeiten an. Die Verabschiedung von EFCA würde ihnen wahrscheinlich nicht sehr viel nützen.

Und auch der Hoffnungsträger SEIU musste in diesem Jahr viele Federn lassen und ihr Image als militante, progressive Bewegungsgewerkschaft vielleicht endgültig abgeben. Doch zumindest wird es weiterhin interessant bleiben. Der Konflikt mit der UHW hat viel Staub aufgewirbelt und dabei kamen mehrere Korruptionsfälle ans Licht, unter denen das Bild der Gewerkschaft stark zu leiden hat (Pringle 2008). Wahrscheinlich wird in den kommenden Monaten erst sichtbar werden, welche Ausmaße die hierdurch aufgeworfene Frage von Gewerkschaftsdemokratie und interner Mitbestimmung hat und welchen Stellenwert sie innerhalb der SEIU haben wird. Vor diesem Hintergrund erscheint auch das einstige Schlachtmotto von Justice for Janitors in einem anderen Licht. An das „*Si, se puede!*“ („Ja, es ist möglich!“) könnte sich die Frage „*Si, pero como?*“ („Ja, aber wie?“) anschließen.

Welche Schlussfolgerungen können aus dieser Situationsbeschreibung für die deutsche Organizing-Diskussion gezogen werden? Seit einigen Jahren wird auch hierzulande, zuerst bei ver.di, mittlerweile auch bei der IG Metall, der IG BAU und der NGG angeregt über die Möglichkeiten, Versprechen und Grenzen eines Organizing-Ansatzes in Deutschland diskutiert – und es wird auch schon ausprobiert (Bremme et al. 2007, Hälker 2008). Es ist anzunehmen, dass der bereits begonnene kritische Diskurs über die „Entmystifizierung“ der SEIU fortgesetzt wird (Choi/Schmalstieg 2008). Inwieweit bei den hiesigen Gewerkschaften dieselben Problemen entstehen könnten, ist fraglich – zu groß scheinen die organisatorischen Unter-

schiede untereinander – geschweige denn zur SEIU. Dennoch, auch für Gewerkschaften in Deutschland ist die Problematik von interner Demokratie und Mitbestimmung ein umkämpftes Feld – und es sind auch noch längst nicht alle Kämpfe ausgefochten. Es ist zu hoffen, dass durch diese Debatte zumindest die unrealistische Hoffnung einer wundersamen Revitalisierung durch das „Wundermittel“ Organizing endgültig aus der Welt geschafft wird.

Literatur

- Aronowitz, Stanley (1998): *From the Ashes of the Old: American Labor and America's Future*, Boston.
- Bacon, David; Marr, Warren (2008): Are Growth and Organizing the Same? in: *Monthly Review*, 14.07.2008, <http://mrzine.monthlyreview.org/seiu140708.html>
- Bennett, James E.; Kaufman, Bruce E. (2002): Conclusion: The Future of Private Sector Unionism in the U.S. - Assessment and Forecast, in: Bennett, James E.; Kaufman, Bruce (Hg.): *The Future of Private Sector Unionism in the United States*, Armonk, New York, S. 359-385.
- Bernstein, Aaron (2004): Can This Man Save Labor? in: *BusinessWeek: Online Magazine*, 13.09.2004, http://www.businessweek.com/magazine/content/04_37/b3899001_mz001.htm
- Bureau of Labor Statistics BLS (2008): *Union Members in 2007*, Washington D.C., <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>
- Bremme, Peter; Fürniß, Ulrike; Meinecke, Ulrich (Hrsg.) (2007): *Never work alone. Organizing - ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburg.
- Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Detje, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*, Wiesbaden.
- Bronfenbrenner, Kate (1994): Employer behavior in certification elections and first contract campaigns: implications for labor law reform, in: Friedman, Sheldon; Hurd, Richard; Oswald, Rudy; Seeber, Ron (Hrsg.): *Restoring the Promise of American Labor Law*, Ithaca, S. 75-89.
- (2001): *Uneasy terrain: The impact of capital mobility on workers, wages, and union organizing. Part II: First contract supplement*, Washington, D.C.
- (2005): Organizing Women, in: *Work and Occupations*, Vol. 32, Issue 4, S. 441-463.
- Bronfenbrenner, Kate; Hickey, Rob (2004): Changing to Organize. A National Assessment of Union Strategies, in: Milkman, Ruth; Voss, Kim (Hrsg.): *Rebuilding Labor. Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, S. 17-61.
- Bronfenbrenner, Kate; Juravich, Tom; Friedman, Sheldon; Hurd, Richard; Oswald, Rudy; Seeber, Ron (Hrsg.) (1998): *Organizing To Win: New Research On Union Strategies*, Ithaca.
- Brudney, James (2005): Neutrality Agreements and Card Check Recognition: Prospects for Changing Paradigms, in: *Iowa Law Review*, No. 90, S. 819-828.
- Careiro, Joshua L. (2005): Newspaper Coverage of the U.S. Labor Movement: The Case of Anti-Union Firings, in: *Labor Studies Journal*, Vol. 30, Issue 3, S. 1-20.
- Choi, Hae-Lin; Schmalstieg, Catharina (2008): Licht & Schatten. Entwicklungen der Organizing-Gewerkschaften in den USA, in: *Organizing - Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9/2008*, S. 58-64.
- Choi, Hae-Lin (2008a): Globale Unternehmen - Globale Kampagnen - Globale Gewerkschaften. Internationale Solidarität neu buchstabiert, in: Kaindl Christina (Hrsg.) *Ungleichheit als Projekt*, im Erscheinen.
- Choi, Hae-Lin (2008b): A Perfect Union, in: *Jungle World*, 19.06.2008.
- Choi, Hae-Lin (2008c): Arbeiten für den halben Lohn, in: *Jungle World*, 31.07.2008.
- Choi, Hae-Lin (2008d): Nicht mehr unsichtbar. Der Streik der Reinigungskräfte in Houston, in: Bewernitz, Torsten (Hg.), *Die neuen Streiks*, Hamburg.

- Choi, Hae-Lin (2008e): Re-Thinking Justice for Janitors - Strategische Erneuerung der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, in: *WSI-Mitteilungen*, 1/2008, S. 11-17.
- Clawson, Dan (2003): *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*, Ithaca.
- Coombs, Christopher (2008): The Decline in American Trade Union Membership and the Government Substitution Hypothesis: A Review of the Econometric Literature, in: *Journal of Labor Research*, Vol. 29, Issue 2, S. 99-113.
- Craver, Charles B. (1993): *Can Unions Survive? The Rejuvenation of the American Labor Movement*, New York/London.
- Crump, Joe (1991): The Pressure is On: Organizing Without the NLRB, in: *Labor Research Review*, Vol. 18, S. 33-43.
- Dribbusch, Heiner (2007): Das ‚Organizing-Modell‘. Entwicklung, Varianten, Umsetzung, in: Bremme, Peter; Fürniß, Ulrike; Meinecke, Ulrich (Hrsg.): *Never work alone*, Hamburg, S. 24-52.
- Dribbusch, Heiner (1998): Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung: Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA - Das Beispiel Justice for Janitors, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 55, S. 281-291
- Early, Steve (1998): Membership-Based Organizing, in: Mantsios, Gregory (Hrsg.): *A New Labor Movement for the New Century*, New York/London, S. 95-119.
- Eaton, Adrienne E.; Kriesky, Jill (2001): Union Organizing Under Neutrality And Card Check Agreements, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, Issue 1, S. 42-59.
- Erickson, Christopher; Fisk, Catherine; Milkman, Ruth; Mitchell, Daniel J.B.; Wong, Kent (2004): Justice for Janitors in Los Angeles and Beyond. A New Form of Unionism in the Twenty-first Century? in: Wunnava, Phanindra V. (Hrsg.): *The Changing Role of Unions. New Forms of Representation*, Armonk, S. 22-58.
- Fairbrother, Peter; Williams, Glynn; Barton, Ruth; Gibellieri, Enrico; Tropeoli, Andrea (2007): Unions Facing the Future: Questions and Possibilities, in: *Labor Studies Journal*, Vol. 31, Issue 4, S. 31-53.
- Fairbrother, Peter; Yates, Charlotte A.B. (Hrsg.) (2003): *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, London/New York.
- Fantasia, Rick; Voss, Kim (2004): *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, Berkeley.
- Feekin, Lynn; Widenor, Marcus (2003): Helping New Organizers Survive and Thrive in the Field: The Essential Role of Training and Mentoring, in: *Labor Studies Journal*, Vol. 28, Issue 3, S. 63-84.
- Foerster, Amy (2001): Confronting the Dilemmas of Organizing: Obstacles and Innovations in the AFL-CIO Organizing Institute, in: Turner, Lowell; Katz, Harry; Hurd, Richard (Hrsg.): *Rekindling the Movement. Labor's quest for relevance in the 21st century*, Ithaca/London, S. 155-181.
- (2003): Labor's Youth Brigade: What Can the Organizing Institute and Its Graduates Tell Us About the Future of Organized Labor? in: *Labor Studies Journal*, Vol. 28, Issue 3, S. 1-31.
- Frege, Carola; Kelly, John (Hrsg.) (2004): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford/New York.
- Friedman, Sheldon (2007): Why the Employee Free Choice Act Deserves Support: Response to Adams, in: *Labor Studies Journal*, Vol. 31, Issue 4, S. 15-22.
- Greenhouse, Steven (2008a): Politics Has Dissidents Talking to A.F.L.-C.I.O., in: *The New York Times*, 19.07.2008.
- Greenhouse, Steven (2008b): Union Leaders Confronted by Resistance to Obama, in: *The New York Times*, 29.09.2008.
- (2008c): Within Powerful Union, Debate Over Mission Intensifies, in: *The New York Times*, 05.04.2008.
- Greven, Thomas; Schwetz Wilfried (2008): Transnationale Lernprozesse - Erfahrungen mit der grenzüberschreitenden Verbreitung gewerkschaftlicher Strategien, in: *WSI Mitteilungen* 1/2008.
- (2007): *Neue Brücken über den Atlantik? Transnationale Strategien der US-Gewerkschaften*, Washington, D.C.

- (2006): Nur Bruch oder auch Aufbruch? Die Spaltung der US-Gewerkschaften, in: *Das Argument*, Jg. 48, S. 85-95.
- Hälker, Juri (Hrsg.) (2008): Organizing - Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation. *Supplement der Zeitschrift Sozialismus* 9/2008.
- Heery, Edmund; Simms, Melanie; Simpson, David; Deilbridge, Rick; Salmon, John (1999): Organizing unionism comes to the UK, in: *Employee Relations*, Vol. 22, Issue 1, S. 38-57.
- Herding, Richard; Sabel, Charles (1979): "Business Unions" in den USA. Eine Verteidigung gegen ihre falschen Feinde, in: Bergman, Joachim (Hrsg.): *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*, Frankfurt a. M., S. 363-386.
- Hirsch, Barry; Macpherson, David (2008): Unionstats.com. Union Membership and Coverage Database from the CPS, <http://unionstats.com>
- Howley, John (1990): Justice for Janitors, in: *Labor Research Review*, Vol. 15, S. 61-71.
- Hurd, Richard (2004): The Failure of Organizing, in: *WorkingUSA*, Vol. 8, S. 5-25.
- Huslin, Anita (2008): A Leader, His Critics And a Union Divided, in: *The Washington Post*, 26.05.2008.
- Kaplan, Esther (2008): Labor's Growing Pains, in: *The Nation*, 26.06.2008.
- Kirkland, Rik (2006): The new face of labor, in: *Fortune Magazine*, 10.10.2006.
- Kleiner, Morris (2002): Intensity of Management Resistance: Understanding the Decline of Unionization in the Private Sector, in: Bennett, James; Kaufman, Bruce E. (Hrsg.): *The Future of Private Sector Unionism in the United States*, Armonk, S. 292-316.
- Kochan, Thomas A.; Katz, Harry C.; McKersie, Robert B. (1986): *The Transformation of American Industrial Relations*, New York.
- Lerner, Stephen (2003): An Immodest Proposal: Remodeling the House of Labor, in: *New Labor Forum* Vol. 12, no. 2, S. 7-30.
- Logan, John (2006): The Union Avoidance Industry in the United States, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, Issue 4, S. 651-675.
- Lopez, Steve (2004): *Reorganizing the Rust Belt. An Inside Study of the American Labor Movement*, Berkeley.
- Lösche, Peter (2004): Verbände, Gewerkschaften und das System der Arbeitsbeziehungen, in: Lösche, Peter; von Loeffelholz, Hans Dietrich (Hrsg.): *Länderbericht USA*, Bonn, S. 353-389.
- Lüthje, Boy; Scherrer, Christoph (Hrsg.) (1993): *Jenseits des Sozialpakts; neue Unternehmensstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA*, Münster.
- Mantsios, Gregory (Hrsg.) (1998): *A New Labor Movement for the New Century*, New York/London.
- Markowitz, Linda (2000): *Worker Activism After Successful Union Organizing*, Armonk.
- Marzan, Cesar Rosado (2008): SEIU to Raid Union Representing 40,000 Teachers in Puerto Rico, in: *Labor Notes*, <http://www.labornotes.org/node/1517>
- Masters, Marick; Gibney, Ray; Zagenczyk, Tom (2006): The AFL-CIO v. CTW: The competing visions, strategies, and structures, in: *Journal of Labor Research*, Vol. 27, Issue 4, S. 473-504.
- Milkman, Ruth (2005): Divided We Stand, in: *New Labor Forum*, Vol. 15, Issue 1, S. 38-46.
- Milkman, Ruth; Voss, Kim (Hrsg.) (2004): *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, NY.
- Milkman, Ruth; Wong, Kent (2001): Organizing Immigrant Workers, in: Turner, Lowell; Katz, Harry; Hurd, Richard (Hrsg.): *Rekindling the Movement. Labor's quest for relevance in the 21st century*, Ithaca/London, S. 99-128.
- Moberg, David (2008): Dissent in the Ranks: SEIU is the Nation's Fastest Growing Union - But at What Cost? in: *In These Times*, http://www.inthesetimes.com/article/2036/which_comes_first_growth_or_clout/
- (2007): Has the Change Led to Wins? in: *In These Times*, <http://www.inthesetimes.com/main/article/3379>
- (2005): Which Comes First: Growth or Clout? in: *In These Times*, http://www.inthesetimes.com/article/2036/which_comes_first_growth_or_clout/
- Moody, Kim (1988): *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, London/New York.

- (1999): *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. London/New York: Verso.
- (2007): *U.S. Labor in Trouble and Transition: The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below*, London.
- Nicholson, Philip Yale (2006): *Geschichte der Arbeiterbewegung in den USA*, Berlin.
- Ortega, Julie Martinez (2007): Why We Should Support the Employee Free Choice Act, in: *Labor Studies Journal*, Vol. 31, Issue 4, S. 23-30.
- Plumer, Bradford (2008): Labor's Love Lost, in: *The New Republic*, 23.04.2008.
- Powell, J.B (2008): A less perfect union, in: *San Francisco Bay Guardian*, 09.04.2008.
- Pringle, Paul (2008): SEIU leader loses post over scandal, in: *Los Angeles Times*, 15.10.2008.
- Rauber, Chris (2008a): Noam Chomsky, other academics and journalists, weigh in on SEIU-UHW feud, in: *San Francisco Business Times*, 02.05.2008.
- (2008b): Local union accuses parent SEIU of retaliation, in: *San Francisco Business Times*, 19.09.2008.
- Rooks, Daisy (2004): Sticking It Out or Packing In It? Organizer Retention in the New Labor Movement, in: Milkman, Ruth; Voss, Kim (Hrsg.): *Rebuilding Labor. Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Ithaca, S. 195-222.
- (2003): The Cowboy Mentality: Organizers and Occupational Commitment in the New Labor Movement, in: *Labor Studies Journal*, Vol. 28, Issue 3, S. 33-62.
- Savage, Lydia (2006): Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers, in: *Antipode*, Vol. 38, Issue 3, S. 645-666.
- Schiavone, Michael. 2008. *Unions in Crisis? The Future of Organized Labor in America*. Westport.
- SEIU (2003): *United We Win: A Discussion Of The Crisis Facing Workers And The Labor Movement*, Discussion Paper.
- Tait, Vanessa (2005): *Poor Workers' Unions: Rebuilding Labor From Below*, Cambridge, Mass.
- The Associated Press (2008): Drop in U.A.W. Rolls Reflects Automakers' Problems, in: *The New York Times*, 28.03.2008.
- Turner, Lowell; Cornfield, Daniel B. (2007) (Hrsg.): *Labor in the New Urban Battlegrounds: Local Solidarity in a Global Economy*, Ithaca.
- Woodruff, Tom (2007): Gewerkschaftsaufbau in schwierigen Zeiten, in: Bremme, Peter; Fümüß, Ulrike; Meinecke, Ulrich (Hrsg.): *Never work alone*, Hamburg, S. 92-116.
- Wunnava, Phanindra (Hrsg.) (2004): *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation*, Armonk, NY.

Ingar Solty

Neoliberalismus und Evangelikalismus in den USA Desintegration der Christlichen Rechten – Aufstieg einer Evangelikalen Linken?

Die USA sind die religiöseste Gesellschaft unter den kapitalistischen Kernstaaten. Etwa vier Fünftel der US-Bevölkerung bezeichnen sich als gottgläubig und zusammen mit denjenigen, die angeben, an irgendein höheres Wesen zu glauben, beläuft sich dieser Anteil auf knapp über 90%. Das Christentum ist dabei mit einem Anteil von gut drei Vierteln der Gesamtbevölkerung immer noch die bei weitem bedeutendste Religion in den Vereinigten Staaten, wobei in den von protestantischen Sekten gegründeten USA der Protestantismus mit seinen mehr als 200 Kirchen und Sekten heute noch über die Hälfte der Gesamtbevölkerung ausmacht. Zwar steigt unter der jüngeren Bevölkerung seit Jahren der Anteil derer, die sich als nicht-gläubig bezeichnen (etwa ein Viertel). Trotzdem ist bis heute die Religiosität neben der „Klassenlosigkeit“ und dem historischen Fehlen einer politischen Partei der Arbeiterbewegung ein wesentliches Merkmal des amerikanischen Sonderwegs im Kapitalismus.

Viel ist darüber geschrieben worden, welche Rolle der christliche Fundamentalismus in den USA spielt und für die Wiederwahl George W. Bushs gespielt hat. Der Anteil der Evangelikalen wurde auf etwa ein Viertel der US-Bevölkerung geschätzt und im Kontext der perfektionierten Wahlmobilisierungsstrategien der Christlichen Rechten als der wichtigste wahlentscheidende Wählerblock angesehen. Dabei ist in der Diskussion meistens eine schlichte liberale und auf sozioökonomische Analysen verzichtende Entgegensetzung von fortschrittlichem/rationalem Amerika (links) vs. wertkonservativem/irrationalem Amerika (rechts) vorgenommen worden – so z.B. in der Debatte über das Intelligente Design der Kreationisten und der Evolutionstheorie der Säkularen. Diese schlichte Entgegensetzung ist falsch. Die folgende Analyse will sich dem religiösen Feld in den USA nicht als statisches kulturelles (und „Kulturkampf“-)Phänomen zuwenden, sondern seine dynamische Entwicklung untersuchen. Damit verknüpft sich die Hoffnung, die christlich-fundamentalistische Bewegung und ihre Veränderung im letzten Jahrzehnt als eine ideologische Form innerhalb der spezifischen historisch-konkreten Entwicklung des US-Finanzmarktkapitalismus seit den 1970er Jahren erklären zu können, anstatt sie bloß phänomenologisch zu beschreiben.