

„Die PROKLA ist eine der um Längen besseren Zeitschriften in dem ohnehin dünnen Marktsegment 'kritische Sozialwissenschaft', ... viele ihrer Beiträge ersetzen so manches Buch.“  
Ingwer Schwensen Mittelweg 36 6/95

Die PROKLA erscheint viermal im Jahr und kostet im Abo jährlich € 33,00 (plus Porto) statt € 42,00. AbonnentInnen können bereits erschienene Hefte zum Abo-Preis nachbestellen (bis einschließlich Heft 85 für € 6,80, Heft 86-109 für € 7,50). Das Abo kann jeweils bis 8 Wochen vor Jahresende schriftlich beim Verlag gekündigt werden.

Ich abonniere die PROKLA ab Heft \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Neue AbonnentInnen erhalten ein Präsent aus nachstehender Liste.

Als Präsent für mein Abo wähle ich:

- H.G. Thien (Hrsg.): Bücher, nichts als Bücher
- Elmar Altvater, Der Preis des Wohlstands
- Knoell, Kritik der deutschen Wendeköpfe
- Roger Keil: Weltstadt – Stadt der Welt
- J.-F. Couvrat/N. Pless: Das verborgene Gesicht der Weltwirtschaft

Mir ist bekannt, daß das Abo erst wirksam ist, wenn ich es gegenüber dem Verlag Westfälisches Dampfboot, Dorotheenstr. 26a, 48145 Münster nicht schriftlich innerhalb von 10 Tagen widerrufe.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Boy Lühje, Christoph Scherrer

## Rassismus, Immigration und Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten

Die neoliberalen Attacken auf Lohnabhängige und Gewerkschaften, die Einführung neuer Formen kapitalistischer Arbeitsorganisation sowie die Ausweitung des Niedriglohnssektors sind vermutlich nirgends durchschlagender erfolgt als in den Vereinigten Staaten von Amerika. Sie gehen einher mit einer massiven Einwanderung, die zu einer ethnischen Neuzusammensetzung der Gruppe der Lohnabhängigen führt und neue Formen rassistischer Diskriminierung und Segmentierung aufkommen lässt. Gleichwohl gab es in den USA in den letzten Jahrzehnten wichtige Kämpfe um soziale Organisation und politische Vertretung nicht-weißer ArbeitsmigrantInnen. Des Weiteren ermöglichte der offene Bankrott der Kalten-Kriegs-Führung des gewerkschaftlichen Dachverbands AFL-CIO den Aufstieg von GewerkschaftsführerInnen, die sich stärker für eine Organisation nicht-weißer ArbeitsmigrantInnen einsetzen. Vor mittlerweile mehr als sieben Jahren wurde mit der Wahl John Sweeneys zum Präsidenten des Gewerkschaftsdachverbandes AFL-CIO ein umfassender Kurswechsel in der Politik der US-Gewerkschaften eingeleitet: Die neue Führung erklärte die Organisation der ArbeiterInnen aus den Reihen der neuen Einwanderergruppen und ethnisch-rassistisch diskriminierter Minderheiten zu einem ihrer zentralen Ziele. Im Jahre 2000 rückte sie zudem von der lang gehaltenen Position ab, dass Arbeitgeber von „undokumentierten Arbeitskräften“ staatlich verfolgt werden sollten.

In dem Maße wie die USA als globales Modell für ökonomische Umstrukturierung wieder auftauchen, könnten diese Entwicklungen auch Lehren für die Arbeiterbewegung in Europa enthalten. Die Antwort auf die Frage, inwiefern eine „neue“, zunehmend nicht-weiße Arbeiterklasse zur Wiederbelebung von Gewerkschaften und Arbeiterbewegung als einer politischen Kraft führt, erfordert einen näheren Blick auf die Beziehungen zwischen den neuen Mustern rassistischer Segmentierung der Belegschaften, den historisch etablierten Formen der Gewerkschaftspolitik und den sich ändernden Bedingungen der kapitalistischen Ökonomie.

Die nachfolgende Diskussion über Rassismus, Immigration und die Arbeiterbewegung in den USA basiert auf der Annahme, dass sich die vorherrschenden

### Lieferbare Hefte

- 105 Fragmentierte Staatsbürgerschaft
- 106 Konflikte um den Wohlfahrtsstaat
- 107 Verkehr, Transport und Mobilität
- 108 Landwirtschaft
- 109 StadTRaum
- 110 S(t)andort Berlin
- 111 Globalisierung und Gender
- 112 Europa I: Osteuropa und der Westen
- 113 Konzentration, Internationalisierung, Vernetzung
- 114 Europa II: Währung, Sozialstaat, Arbeitsmärkte
- 115 Totalitarismus & Liberalismus
- 116 „Rot-Grüner“ Absturz
- 117 Informalisierung: Transformationen...
- 118 Re-Regulierung der Weltwirtschaft
- 119 Chinesischer Kapitalismus
- 120 Ethnisierung und Ökonomie
- 121 Soziale Gerechtigkeit
- 122 New Economy – Neuer Kapitalismus?
- 123 Marx, Keynes und der globalisierte Kapitalismus
- 124 Kapitalismus und Kriminalität
- 125 Globalisierung des Terrors
- 126 Eigentum und Wissen im digitalen Zeitalter
- 127 Neue Waffen – neue Kriege?
- 128 Peripherer Kapitalismus in Europa
- 129 Arbeit und Arbeitsmärkte
- 130 Gewerkschaften: Zur Sonne, zur Freiheit?

- Ich bestelle die angekreuzten Hefte einzeln zum Preis von € 10,50; bis incl. Heft 86 € 9,20.
- Ich bin AbonnentIn der PROKLA und erhalte die oben angekreuzten Hefte zum Abo-Preis von € 8,25 (€ 6,80 bis incl. Heft 85, € 7,50 Heft 86-109) plus Porto
- Ich wünsche ein kostenloses Probeheft der PROKLA.
- Ich bin an der regelmäßigen Zusendung des Gesamtverzeichnisses interessiert.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

den Stile gewerkschaftlicher Politik trotz verschiedener politischer und kultureller Kontexte auf beiden Seiten des Atlantiks grundsätzlich ähneln. Das Selbstverständnis amerikanischer Gewerkschaften als *business-unions* – also als „Dienstleistungsorganisationen“ für die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer – basiert genau wie der deutsche Gewerkschaftskorporatismus auf der Annahme eines gemeinsamen Interesses von Beschäftigten und Arbeitgebern am wirtschaftlichen Wohlergehen der Unternehmen, an bürokratisch verwalteten, stabilen Arbeitsbeziehung und an der Einhaltung der Arbeitsgesetze. Grundsätzlich reproduzieren beide Typen sozialfriedlicher Arbeitsbeziehungen die Hierarchien unter Lohnabhängigen auf dem Arbeitsmarkt. *Business unionism* ist offen auf die Maximierung der Marktmacht seiner Mitglieder ausgerichtet und vernachlässigt Beschäftigte außerhalb seines Einflussbereichs und mit geringeren Möglichkeiten der Einflussnahme (Erd/Scherrer 1984; Herding/Sabel 1979). Während die sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften westeuropäischen Typs stets mit einem Vertretungsanspruch für alle Beschäftigten auftraten, wurden deren Funktionäre überwiegend aus den Reihen der privilegiertesten Arbeiter rekrutiert. Diese Funktionäre handelten Tarifverträge aus, die einheimische, männliche, gut ausgebildete weiße Arbeiter bevorzugten. In Zeiten wachsender Arbeitslosigkeit und industrieller Umstrukturierung ging derartiger Handel oftmals auf Kosten von Frauen, weniger gut ausgebildeter Arbeiter und Einwanderer (Esser 1982, Kühne et al. 1994).

Aus den Entwicklungen in den USA lassen sich u.E. insbesondere drei Lehren ziehen: Erstens führt die unterlassene gewerkschaftliche Einbindung und Annäherung an ethnische Minderheiten und ArbeitsmigrantInnen zu einer schwindenden Mitgliederbasis, politischer Isolation und zu einem Verlust an gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht. Zweitens wird die Organisierung neuer Arbeitergruppen nicht ohne deren breitere Vertretung innerhalb der Gewerkschaften einhergehen. Drittens kann letztlich die Diskriminierung von ethnischen Minderheiten und/oder EinwandererInnen auf dem Arbeitsmarkt nicht innerhalb des beschränkten Rahmens gewerkschaftlicher Kämpfe überwunden werden.

Unsere Darstellung der US-amerikanischen Erfahrungen beginnt mit einer Diskussion einiger zentraler Konzepte der gegenwärtigen Debatten über Rassismus, ethnische Identität und Multikulturalismus mit Blick auf ihrer Bedeutung für die Arbeiterbewegung. Wir werden anschließend die strukturellen Dimensionen rassistischer Praktiken innerhalb des fordistischen Gewerkschaftsregimes nachzeichnen, einschließlich einer ausführlicheren Diskussion der „politischen Ökonomie“ rassistischer Ausgrenzung. Vor diesem Hintergrund werden wir die Krise der industriellen Beziehungen der Nachkriegszeit, die neuen Organisationsformen und Erfahrungen eingewanderter und den Minderheiten zuzurechnender ArbeiterInnen und die diesbezüglichen politischen Bemühungen um eine Wiederbelebung der US-amerikanischen Gewerk-

schaften diskutieren. Wir möchten aufzeigen, dass die Überwindung rassistischer und ethnischer Aufspaltungen weiterhin einen fundamentalen politischen Maßstab darstellt, an dem die tatsächlichen Veränderungen innerhalb der Arbeiterbewegung zu messen sind.

### Multikulturelle Solidarität und „Whiteness“

Eine der gemeinsamen Vorstellungen innerhalb des progressiven Diskurses über Rassismus, Ethnizität und gewerkschaftlichem Organisierens auf beiden Seiten des Atlantiks scheint das Konzept der „Multikulturalität“ zu sein. Im Zusammenhang mit Arbeiterbewegungen lässt sich unter „multikultureller Solidarität“ zunächst die Befähigung zum solidarischen Handeln all jener verstehen, die auf Lohnarbeit angewiesen sind (einschließlich der ganz oder teilweise von ihr ausgeschlossenen Arbeitslosen und Unterbeschäftigten) – und zwar unter gegenseitiger Anerkennung gesellschaftlicher Bindungen jenseits der Gemeinsamkeiten als Lohnabhängige. Dieses Konzept unterscheidet sich einerseits von einem selbst behaupteten „Universalismus“ und andererseits von einer ethnischen Identitätspolitik. Vertreter dieses Universalismus behaupten von sich, „farbenblind“ zu sein (Lind 1995). Da sie einen hoffentlich einmal eintretenden Zustand gesellschaftlicher Gleichheit schon jetzt als weitgehend realisiert ansehen, sind sie tatsächlich „blind“ gegenüber den bestehenden gesellschaftlichen Praktiken der Ausgrenzung nach Hautfarbe und anderen Unterscheidungsmerkmalen. „Universalisten“ fordern Solidarität für Ziele ein, die zunächst von einer dominanten Gruppe formuliert werden. Sie erwarten von den Mitgliedern nicht-dominanter Gruppen ihre eigenen Vorstellungen und Ansprüche, z.B. die Forderung nach aktiver Gleichstellungspolitik, hintanzustellen (Kelley 1997).

Identitätspolitik ist hingegen bewusst „farbempfindlich“. Ihre Vertreter schließen aus physischen oder gar genetischen Unterschieden oder aus verschiedenartigen kulturellen „Traditionen“ auf gruppenspezifische, unveränderbare Eigenschaften, die auf alle Gruppenmitglieder zuträfen und für diese von entscheidender Bedeutung seien. Identitätspolitik kennt Solidarität somit nur innerhalb definierter Gruppengrenzen (definiert und dargestellt von zumeist selbst ernannten Gruppensprechern). Bestenfalls setzt sie auf die friedliche Koexistenz mit anderen Gruppen und Traditionen (vgl. Marable 1994). Die „Identitätspolitik“ hat ihr ökonomisches Fundament in den sog. Enklaven-Ökonomien ethnischer Minderheiten, wie z.B. die der lateinamerikanischen oder asiatischen Einwanderer in Großstadtreionen wie Miami oder Los Angeles (vgl. Grenier 1997; Wong 1997) oder den von den Aposteln eines schwarzen Nationalismus wie Louis Farrakhan propagierten „black business“-Projekten. Der Appell an die Solidarität innerhalb einer ethnischen Gruppe (z.B. schwarzer Arbeiter mit schwarzen Unternehmern) begünstigt extreme

Ausbeutungsformen und verschleiert die in dieser Gruppe bestehenden Klassenverhältnisse (vgl. Davis 1997).

Gegenüber beiden Positionen ist hervorzuheben, dass Kategorien wie „Rasse“ oder „Ethnie“ (aber auch „Klasse“) nicht naturgegeben sind, sondern ihren Ursprung in der Gesellschaft haben. Sie bestehen nur im Zusammenhang konkreter sozialer Kräftebeziehung und sind somit auch gesellschaftlich veränder- und überwindbar. Der Rassismus ist, wie Balibar treffend feststellt, „ein gesellschaftliches Verhältnis“ (Balibar/Wallerstein 1990: 54). Aus dieser Perspektive besteht eine wichtige Erkenntnis der neueren sozialwissenschaftlichen Diskussion in den USA darin, dass Rassismus nicht nur als eine Diskriminierung von Minderheiten anderer Hautfarbe zu verstehen und zu kritisieren ist. Vielmehr gilt es auch, die Grundlagen des Selbstverständnisses des herrschenden (also des weißen) Rassismus zu hinterfragen, die in den USA mit dem Begriff der *whiteness*, also des „Weißseins“, beschrieben werden (Roediger 1994; Crenshaw 1995; Wellman 1977). Darunter versteht man die in vielfältigen sozialen, kulturellen und ideologischen Praktiken verfestigte Vorstellung von der kulturellen Andersartigkeit (und Überlegenheit) der als angloamerikanisch/nordeuropäisch aufgefassten „Weißen“ gegenüber „Schwarzen“, „Roten“, „Braunen“ und „Gelben“. Diese Herrenmenschenidentität, die den verschiedenen Gruppen europäischer Einwanderer seit dem 19. Jahrhundert immer wieder als einigendes Element bei der Unterdrückung nicht-weißer Minderheiten diente, ist das beständigste ideologisch-kulturelle Merkmal des politischen Herrschaftssystems der USA (Marable 1994).

Die Entzifferung des Konzeptes *whiteness* in seinen alltäglichen Erscheinungsformen in Gesellschaft, Betrieb und sozialen Bewegungen darf allerdings nicht dazu verführen, von einer aus dem gemeinsamen Erfahrungen rassistischer Unterdrückung erwachenden kulturellen, sozialen und politischen Frontstellung aller „Nicht-weißen“ gegen das von „Weißen“ geführte Herrschaftssystem auszugehen. So sind gerade in den USA „Rassismus“ und „Fremdenfeindlichkeit“ nicht gleichzusetzen. Zwar ist die Diskriminierung gegen Immigrantengruppen wie z.B. die Chinesen im 19. Jahrhundert oder die Latinos heute stark über rassistische Zuweisungen vermittelt, die Geschichte der *schwarzen community* und die Formen ihrer Diskriminierung unterscheiden sich indes fundamental von der Lage der als „nicht-weiß“ eingestufteten Einwanderergruppen. Dies ist nicht nur an dem unterschiedlichen Rechtsstatus der Schwarzen der Nach-Bürgerkriegsära als US-Staatsbürger unter verschiedenen Einwanderergruppen als legal oder illegal sich im Land aufhaltenden „Ausländer“ geschuldet. Vielmehr zeigt sich gerade in den Bereichen Betrieb und Gewerkschaft, dass die als „weiß“ oder „nicht-weiß“ definierten neuen Einwanderer oftmals auf aggressive Weise ihren Status auf Kosten der Schwarzen zu verbessern suchten. Diese Konkurrenz konnte letztlich nur und dann auch nur teilweise, durch politische Kämpfe in den dreißiger und sechziger Jahren überwunden

werden, und zwar indem sowohl gesellschaftliche Veränderungen als auch wirtschaftliche Gleichheit gefordert wurden (vgl. Goldfield 1993; Hill 1968).

### Historische „Erblasten“

Ähnlich wie in Europa ist unter etlichen amerikanischen Intellektuellen, die auf der übergeordneten Bedeutung der „Klassenfrage“ beharren, eine überraschende „Nostalgie“ für den Wohlfahrtsstaat der Nachkriegszeit zu verzeichnen. Dies gipfelt in der Behauptung der Wohlfahrtsstaat sei „universalistisch“, d.h. für alle Bedürftigen gleichermaßen angelegt gewesen. Entsprechend gibt man den Identitätspolitikern von Afroamerikanern, anderen ethnischen Gruppen und Frauen eine Mitschuld am Niedergang des Wohlfahrtsstaates. Deren engstirnige Interessenkämpfe hätten zur Auflösung der New Deal-Koalition beigetragen, also jenes Wählerlagers, das die Reformpolitik des Präsidenten Roosevelt in den dreißiger Jahren unterstützte und auch die Basis des Ausbaus des Sozialstaates unter den demokratischen Regierungen Kennedy und Johnson bildete (vgl. Gitlin/Lind 1995).

Diese New Deal-Koalition war allerdings alles andere als ein Bündnis unter Gleichen. Eher aus historischen Zufällen entstanden, verdankte sie ihre Existenz nicht zuletzt dem taktischen Geschick Franklin D. Roosevelts, Mitglieder äußerst unterschiedlicher und antagonistischer Gruppen als WählerInnen zu gewinnen (Domhoff 1990: 235-245). Für die Masse der Schwarzen brachte der New Deal erst einmal eine weitere Verelendung, da seine Politik die Mechanisierung der Baumwollproduktion finanzierte, die wiederum die schwarzen Plantagenarbeiter und Pachtbauern vom Land trieb. Ähnliches galt für die mexikanischen und mexikanisch-stämmigen Farmarbeiter in Kalifornien, die von den nach Westen wandernden, in der Weltwirtschaftskrise verelendeten weißen Farmern aus Oklahoma und Texas verdrängt wurden (vgl. Majka/Majka 1997). Kriegswirtschaft und der wirtschaftliche Aufschwung der Nachkriegszeit führten zwar zum Anstieg der Nachfrage nach industrieller Arbeitskraft, aber selbst als die USA Ende der fünfziger Jahre von Ökonomen wie J.K. Galbraith (1958) zur „Wohlstandsgesellschaft“ erklärt wurden, blieb einem knappen Drittel der Gesellschaft dieser Wohlstand vorenthalten (eindrucksvoll dokumentiert in Michael Harringtons 1962 erschienenem *The Other America*). Der im Kongress am stärksten vertretene Teil der New Deal-Koalition, die *Dixiecrats* genannten Demokraten der Südstaaten, weigerten sich zudem, Schwarzen gleiche Bürgerrechte, Bildungschancen und Berufsmöglichkeiten zuzugestehen. Doch auch der Teil der Koalition, der am stärksten für die formale Gleichstellung Schwarzer eintrat und die Integration der süd- und osteuropäischen ImmigrantInnen vorantrieb, die Gewerkschaften, war, wie Herbert Hill (1989) und Michael Goldfield (1993) aufzeigten, in der Praxis nur eingeschränkt „universalistisch“.

Fakt ist, dass bis in die dreißiger Jahre hinein die überwiegende Mehrheit der US-Gewerkschaften eine mehr oder weniger direkte Ausgrenzung schwarzer und anderer nicht-weißer ArbeiterInnen betrieb, und sich, mit Ausnahme der Bergarbeitergewerkschaft *United Mineworkers of America* (UMW), nur diejenigen Gewerkschaften dauerhaft etablieren konnten, die sich an dieser Praxis beteiligten. Weder die weitgehend ohne Rücksicht auf Herkunft, Hautfarbe und berufliche Stellung agierenden *Knights of Labor* („Ritter der Arbeit“) in den Jahren 1869-1886, noch die syndikalistischen und radikal antikapitalistischen *Industrial Workers of the World* (IWW; 1902-1917) vermochten sich institutionell zu verfestigen (vgl. Scharenberg 1993: 38-42, 107-114). Erst den in den dreißiger Jahren gegründeten Industriegewerkschaften des *Congress of Industrial Organizations* (CIO) gelang es, eine nicht ausgrenzende Organisationspolitik mit einer Festigung ihres politisch-organisatorischen Bestandes in Einklang zu bringen. Im Unterschied zur Zeit der Jahrhundertwende, als die Gewerkschaften der *American Federation of Labor* (AFL) auch programmatisch rassistische und ausländerfeindliche Positionen übernahm, hatten sich die CIO-Gewerkschaften nicht mit einer Masseneinwanderung auseinanderzusetzen. Die Grenzen der USA waren zu Beginn der großen Streikbewegungen der dreißiger Jahre, die in den berühmten sit-down-Streiks in der Automobilindustrie ihren Höhepunkt fanden, bereits seit zwei Jahrzehnten geschlossen. Die Massenbasis der CIO-Gewerkschaften war vor dem Ersten Weltkrieg aus Ost- und Südeuropa eingewandert.

Im Zuge der McCarthy-Ära in den fünfziger Jahren und der Anpassung der Gewerkschaften an die Agenda des Wirtschaftswachstums und des Kalten Krieges entwickelten sich auch in den CIO-Gewerkschaften Rhetorik und Praxis wieder stärker auseinander. Jedoch erfolgte das Abrücken vom Kampf gegen die Diskriminierung nicht ohne weitere Auseinandersetzungen innerhalb der großen Gewerkschaften. Wie Mike Goldfield (1997), Robin Kelley (1990) und andere aufgezeigt haben, konnten rassistische Praktiken in den Betrieben häufig leichter überwunden werden, wenn dort politische Kräfte und Strömungen vorhanden waren, die eine »multirassistische« Organisierung vorantrieben. In den dreißiger und vierziger Jahren waren dies vor allem die betrieblichen und gewerkschaftlichen Organisationen der sozialistischen, kommunistischen und trotzkistischen Linken (Keeran 1980; Moody 1988). Sie wurden jedoch nach dem Zerfall des Kriegsbündnisses zwischen den USA und der Sowjetunion aus den Gewerkschaften gedrängt. Diese politische Säuberung bereitete auch den Boden für den Ausschluss bedeutender, unter linker Führung stehender Industriegewerkschaften wie den *United Electrical Workers* (UE) oder der Hafentarbeitergewerkschaft ILWU aus dem AFL-CIO. Ausgegrenzt wurden damit gerade solche Gewerkschaften, die in den Betrieben eine relativ gleichrangige Vertretung nicht-weißer Beschäftigter praktizierten und über entscheidende Erfahrungen und Ressourcen für die Organisierung der Betriebe in den »gewerkschaftsfreien« Südstaaten verfügten (Schatz 1983; Wellman 1995).

## Der „Sozialpakt“ der Nachkriegsära

Die anhaltende Ausgrenzung nicht-weißer Minderheiten war auch in jenem „fordistischen Klassenkompromiss“ (Aglietta 1979; Scherrer 1992: 66-136) der Nachkriegsära verwurzelt, der die Periode des militanten Arbeiterwiderstandes in den dreißiger Jahren und während des zweiten Weltkrieges beendete (Lichtenstein 1978). Wie allgemein bekannt ist, basierte der zwischen den Gewerkschaften und großen Industrieunternehmen unter Führung der Automobilkonzerne zwischen 1946 und 1950 ausgehandelte Sozialpakt auf dem Verzicht der Gewerkschaften, die Verfügungsgewalt des Managements über den Arbeitsprozess in Frage zu stellen. Im Gegenzug wurden sie als Verhandlungspartner dauerhaft anerkannt. Während die Gewerkschaften in den Prosperitätsjahren der Nachkriegsära erhebliche Zugewinne bei Löhnen und Sozialleistungen aushandelten, verfestigte die Anerkennung des Status quo bei den innerbetrieblichen Kräfteverhältnissen gerade jene Strukturen in der Industrie, auf denen die Benachteiligung schwarzer und anderer nicht-weißer ArbeiterInnen aufbaute (Hill 1968, 1989). Natürlich bedeutet eine starke gewerkschaftliche Kontrolle über die betrieblichen Arbeitsbedingungen nicht automatisch, dass auch die Diskriminierung von Minderheiten aufgehoben ist. Die faktische Unterdrückung einer selbstständigen gewerkschaftlichen Organisation innerhalb der Betriebe beschränkte aber die Möglichkeiten großer Industriegewerkschaften, grundlegende arbeitspolitische Reformen zur Gewährleistung einer tatsächlichen Gleichstellungspolitik im Betrieb durchzusetzen (Lichtenstein 1995).

Auch der durch das Senioritätssystem erlangte Schutz, den die Gewerkschaften gegen Unternehmerwillkür am Arbeitsplatz durchsetzen konnten, zementierte die Hierarchie zwischen den einzelnen Arbeitergruppen (Montgomery 1979). Indem der betriebliche Arbeitsmarkt über die Dauer der Beschäftigung gesteuert wurde, hatten all jene Beschäftigten das Nachsehen, deren Anstellung kürzer zurück lag. Dies traf vor allem auf Schwarze und Frauen zu, die erst während des Zweiten Weltkrieges und danach in großer Zahl in der Industrie eingestellt wurden. Bei konjunkturbedingten Entlassungen waren sie immer die ersten, die gehen mussten. Verschärft wurde der diskriminierende Effekt des Senioritätssystems dadurch, dass dieses zumeist nicht für den gesamten Betrieb galt, sondern nur für jeweils einzelne Abteilungen. So konnten Schwarze, die in der Regel nur über die härtesten und gefährlichsten Arbeitsplätze in die Betriebe kamen, selbst nach langer Betriebszugehörigkeit nicht in eine Abteilung mit attraktiveren Arbeitsplätzen wechseln (Hill 1989; Wolkinson 1973).

In der Folge verfestigten sich die rassistischen Spaltungslinien auf den inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmärkten. Den vergleichsweise sicher beschäftig-

ten und umfangreiche Sozialleistungen erhaltenden Lohnabhängigen in gewerkschaftlich organisierten industriellen Kernunternehmen wie General Motors, US Steel oder AT&T standen die weniger gut bezahlten Arbeiterschichten in den gewerkschaftsfreien Unternehmen der Südstaaten, in der Kleinindustrie und im Dienstleistungsgewerbe gegenüber. Während die höher bezahlten Facharbeitertätigkeiten in der Industrie fast ausschließlich weißen, männlichen Arbeitern vorbehalten blieben, nahmen Schwarze in großer Zahl die unteren Ränge der angelernten sowie der weniger begehrten Jobs in den „sekundären“ Arbeitsmärkten außerhalb der Industrie ein (Gordon/Edwards/Reich 1982). Die Beschäftigung von Einwanderern aus Lateinamerika oder Asien spielte in dieser Epoche, abgesehen von der Landwirtschaft, nur eine untergeordnete Rolle.

Unter diesen Verhältnissen wurden die farbigen Bürgerrechts- und Befreiungsbewegungen in den sechziger Jahren zur treibenden Kraft sozialer Reformen in der US-Gesellschaft insgesamt (Davis 1986; Marable 1995). Die meisten Gewerkschaftsführungen waren indes so sehr auf den betrieblichen und gesellschaftlichen Status quo fixiert, dass sie von einer Reform des arbeits- und sozialpolitischen Regulierungssystems, (nicht ganz zu unrecht) eine Einschränkung ihrer Zusammenarbeit mit den Unternehmen und dem durch Abgeordnete der Südstaaten dominierten US-Kongresses fürchteten (Foner 1982). So musste die Auseinandersetzung um die Gleichstellung in Betrieb und Gewerkschaft über weite Strecken als ein Kampf von „Schwarz“ gegen „Weiß“ geführt werden.

### Gewerkschaften, Diskriminierung und Arbeitsmarktsplaltung

Der Rückfall der CIO-Gewerkschaften in eine Position der Duldung, wenn nicht gar aktiven Teilnahme an Ausgrenzungspraktiken gegenüber Schwarzen weist auf Zwänge im Verhältnis von Kapital und Arbeit hin, die immer wieder Spaltungen innerhalb der Gruppe der Lohnabhängigen hervorbringen. Inwiefern die Interessen der am Arbeitsmarkt beteiligten Gruppen diskriminierendes Verhalten begünstigen, soll hier für ein besseres Verständnis gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten kurz behandelt werden.

Da von einer Ausweitung des Angebots an Arbeitskräften niedrigere Lohnkosten zu erwarten sind, kann der Ausschluss ganzer Personengruppen vom Arbeitsmarkt (oder von einzelnen Teilen des Arbeitsmarkts) nicht im Interesse der Unternehmen sein. Das Bestreben der Unternehmenseite, die Qualifikationsanforderungen für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten zu senken (Taylorismus) sowie die Bereitschaft einzelner Unternehmen und auch die der Arbeitskräfte, die nicht den durch Tradition und Gesetze legitimierten Gruppen angehören (z.B. „illegale“ Einwanderer) einzustellen, belegen dies. Das Lohnarbeitsverhältnis ist jedoch mehr als nur ein Tauschverhältnis am Arbeits-

markt: Es ist auch ein Herrschaftsverhältnis. Zur Verhinderung einer einheitlichen Frontstellung der Beschäftigten gegen die Unternehmensleitung versuchen die Unternehmen einzelne Gruppen von Beschäftigten gegeneinander auszuspielen. In den USA griffen die Unternehmen regelmäßig auf bestehende Gruppenidentitäten zurück oder forcierten deren Entstehung (z.B. die der Angestellten). So wurden im Bereich der ungelerten Tätigkeiten oftmals Arbeiter möglichst unterschiedlicher Herkunft in Arbeitsgruppen zusammengefasst, um auf diese Weise die Konkurrenz untereinander zu verschärfen. Qualifizierte Tätigkeiten wurden hingegen zumeist einzelnen ethnischen Gruppen vorbehalten und darüber hinaus noch höher entlohnt (vgl. Omi/Winant 1986; Gordons/Edward/Reich 1982).

Zahlreiche Unternehmen verfolgen jedoch die Aufspaltung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte nach Hautfarbe, Herkunft und Geschlecht weniger in Form einer bewussten Strategie, sondern eher als eine Anpassung an jeweils vorherrschende gesellschaftliche Gepflogenheiten. Verstoßen Unternehmen gegen die ausgesprochenen und unausgesprochenen Verhaltensregeln, müssen sie mit Protesten rechnen, und zwar, je nach Interessenlage der Betroffenen, seitens der privilegierten Beschäftigungsgruppen (z.B. Streiks weißer Arbeiter gegen die Beschäftigung von Schwarzen), der Kunden, anderer Unternehmen oder gar staatlicher Organisationen (Honey 1993). Auch ohne solche Sanktionen bedeutet eine Abweichung vom Status quo für die Besetzung qualifizierter Positionen zumindest kurzfristig höhere Kosten, da zusätzliche Ausbildungskosten für Arbeitskräfte anfallen, deren soziales Umfeld solche Tätigkeiten bisher nicht ausübten. Gleichfalls lassen sich auf Seiten der Beschäftigten Motive für Ausgrenzungen auf der Basis von Gruppenzugehörigkeiten ausmachen, die oftmals nicht gezieltem Handeln, sondern den Praktiken und Vorstellungen des in der Gesellschaft vorhandenen „alltäglichen Rassismus“ entspringen.

Für Gewerkschaften ergeben sich Motive für eine Begrenzung auf bestimmte Gruppen von Lohnabhängigen vor allem daraus, dass gewerkschaftliche Verhandlungsmacht Solidarität unter den Lohnabhängigen und die Beschränkung des Arbeitskraftangebots voraussetzt. In der Auseinandersetzung mit dem Management müssen die ArbeiterInnen bereit sein, zugunsten der gesamten Arbeiterschaft auf individuell aushandelbare Vorteile zu verzichten. Während dies im betrieblichen Alltag in der Regel die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeiten bedeutet, werden den an Arbeitskämpfen Beteiligten bekanntlich hohe Opfer abverlangt, insbesondere wenn es sich um Kämpfe um die Anerkennung als Tarifpartner handelt. Die Lohnarbeit entstand jedoch in horizontal und vertikal stark gegliederten Gesellschaften, in denen gruppenübergreifendes Solidarverständnis und Opferbereitschaft keineswegs entwickelt vorlag. Günstige Voraussetzungen für die Entwicklung eines von vielen Lohnabhängigen geteilten „Klassenbewusstseins“ bestanden dort, wo sie mehr als ihre Stellung am Arbeitsmarkt gemeinsam hatten - insbesondere, wenn diese Ge-

meinsamkeiten sie von anderen gesellschaftlichen Gruppen unterschied. Zugleich musste die Zuwanderung derer, die nicht über diese Bindungen verfügten, so gering wie möglich gehalten werden. Beide Voraussetzungen waren in den meisten Ländern Europas eher erfüllt als in den USA. In Ländern wie Deutschland förderte der Ausschluss der ArbeiterInnen vom politischen System vor 1918 (Dreiklassenwahlrecht) die starke Bindung großer Teile der Arbeiterschaft an sozialistische Parteien (Tenfelde 1987).

In den USA, wo solche politischen Voraussetzungen nicht bestanden, waren die gewerkschaftlichen Strategien zur Sicherung des Preises der Ware Arbeitskraft sehr viel stärker auf die Ausgrenzung bestimmter Gruppen vom Arbeitsmarkt angewiesen. Dabei stellte die Diskriminierung von Gruppen, die in der Gesellschaft bereits stigmatisiert waren (z.B. Ausländer und ehemalige Sklaven) oder deren Anspruch auf Erwerbstätigkeit gesellschaftlich weniger anerkannt wurde (z.B. Frauen), einen relativ „bequemen“ Weg dar, die Anforderungen an das Organisationsvermögen einer sich entwickelnden Gewerkschaft gering zu halten. Noch geringer waren die Anforderungen an die gewerkschaftliche Organisation von Teilarbeitsmärkten, da denen, die von diesen Märkten ausgeschlossen wurden, andere Beschäftigungsmöglichkeiten blieben. Die Monopolisierung eines Teilarbeitsmarktes gelang zumeist dann, wenn die Mitglieder der entsprechenden Gruppe über Qualifikationen verfügten, die am Arbeitsmarkt relativ knapp waren, und Solidaritätsbeziehungen entwickelt hatten, die im Vergleich zu den anderen Anbietern belastbarer waren. Darin lag der Schlüssel des Erfolgs ethnischer Gewerkschaften im Bereich handwerklicher Berufe (vgl. Asher/Stephenson 1990).

Wir wollen nicht die anderen Erklärungen für rassistisches Verhalten unter Arbeitnehmern, wie z. B. der Verweis auf Bedürfnisse nach kollektiver Identität (vgl. Atrata et al. 1989), abwerten, helfen sie doch das Denken in hierarchisch strukturierten, kollektiven Kategorien zu verstehen. Die Schwierigkeit das Arbeitsangebot knapp zu halten, kann jedoch als strukturelle Ursache erklären, warum Gewerkschaften, trotz anders lautender Bekenntnisse, Ausgrenzungen praktizieren. Hat sich einmal die Gewerkschaftsbewegung auf das Prinzip der Ausgrenzung eingelassen, werden in jeder neuen Entscheidungssituation die Kosten und Risiken eines Kurswechsels zumindest kurzfristig höher eingeschätzt als die Beibehaltung der bisherigen Politik. Dies gilt besonders dann, wenn die Entscheidungen innerhalb bürokratischer Verfahren und Kalküle getroffen werden. Das Organisieren von schlecht bezahlten Arbeitnehmern in der Geflügelverarbeitung in einem *right-to-work* Bundesstaat erscheint sicherlich weniger lohnend als das Organisieren von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, welche über relativ sichere Arbeitsplätze verfügen (vgl. Black Workers for Justice 1992).

Auf lange Sicht jedoch lohnen sich derartige kurzfristige Kostenvermeidungsstrategien nicht. Vor allem wird die Mitgliederbasis schrumpfen, und zwar im wesentlichen aus drei Gründen: Erstens erhöht sich der Anreiz für Unterneh-

men, Maßnahmen zur Vermeidung der gewerkschaftlichen Vertretung ihrer Belegschaft zu treffen in dem Maße, wie sich die Lohnkosten zwischen gewerkschaftlich organisierten und unorganisierten Sektoren auseinander entwickeln. Die Unternehmen werden insbesondere versuchen, in neuen Geschäftsbereichen oder bei der Einführung neuer Produktionsmethoden Arbeitskräfte aus Gruppen anzustellen, die bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren. Zweitens werden diese neuen Gruppen aufgrund vorheriger Diskriminierungserfahrungen weniger offen für Organisationsversuche seitens der etablierten Gewerkschaften sein. Drittens werden Gewerkschaften, die traditionell Ausschluss praktizieren, kaum die Personen hervorbringen und unterstützen, die in der Lage sein könnten, auf die neuen Arbeitsgruppen zuzugehen.

Absoluter oder relativer Mitgliederschwund muss zunächst nicht die Vertretungsmacht der Gewerkschaften gefährden. Im Laufe der Zeit kann jedoch die wachsende Isolierung der Gewerkschaften am Arbeitsmarkt die Unternehmerseite dazu ermutigen, die Gewerkschaften politisch anzugreifen. Sie werden die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Vertretungsmacht verändern wollen. Dies wird ihnen um so eher gelingen, je weniger die Gewerkschaften in der politischen Arena Bündnispartner finden. Im Falle traditionell diskriminierendes Verhaltens, wird die Suche nach Unterstützung durch andere gesellschaftliche Kräfte kaum Erfolg bringen. Gelingt der Unternehmerseite jedoch eine Reform der rechtlichen und politischen Verhältnisse, verlieren die Gewerkschaften ihre Macht ebenso auf den von ihnen bisher kontrollierten Teilarbeitsmärkten.

Die Geschichte der US-Gewerkschaftsbewegung bietet zahlreiche Beispiele für die langfristigen Konsequenzen gewerkschaftlicher Ausgrenzungspraktiken. Die Handwerksgewerkschaften verloren ihre starke Position auf dem Arbeitsmarkt im Zuge des Taylorismus und Fordismus. Aufgrund ihrer mangelnden Bündnisfähigkeit konnten sie darüber hinaus politisch isoliert werden (Montgomery 1987). Indem der CIO diese Ausschlusspraktiken überwand, gelang es ihm die Industriearbeiter zu organisieren. Doch in den frühen Fünfzigern gaben die CIO-Gewerkschaften, aus Gründen, die Goldfield herausgearbeitet hat (1995), ihren Anspruch auf, alle Industriearbeiter zu organisieren. Der unterlassene Angriff auf die Bastion rassistischer Ausgrenzung in den Südstaaten hinterließ schließlich bittere Folgen. Mächtige Südstaatenpolitiker beschnitten letztlich dauerhaft den politischen Einfluss der Gewerkschaften innerhalb der demokratischen Partei. Nach Abbruch der „Operation Dixie“, – dem in den frühen fünfziger Jahren gestarteten Versuch, den Süden zu organisieren – gelang es den Gewerkschaften in keinem Bereich der US-Wirtschaft mehr, eine neue Gruppe von Lohnabhängigen zu organisieren, ausgenommen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Davis 1986: 92).

Die Selbstisolierung der Gewerkschaftsbürokratie führte in den siebziger Jahren zu einer folgenreichen Niederlage: 1978 scheiterte der AFL-CIO mit einer

Vorlage zur Reform der Arbeitsgesetzgebung, die die sich ständig verschlechternde Rechtsposition der Gewerkschaften wieder stärken sollte. Obwohl die Demokratische Partei über die Mehrheit der Sitze in beiden Häusern des Kongresses verfügte, und obwohl Präsident Carter persönlich diese Reform unterstützte, waren die Gewerkschaften ohne starke Verbündete in der Konsumenten-, Bürgerrechts-, Frauen- und Umweltschutzbewegung der massiven Unternehmerlobby nicht gewachsen (vgl. Scherrer 1992).

### Alte und neue Spaltungslinien

Die politische Selbstabschottung der Gewerkschaften – nicht nur gegenüber der schwarzen Bürgerrechtsbewegung, sondern auch gegenüber Bewegungen der Einwanderer aus der »Dritten Welt« (vgl. Wong 1997, Grenier 1997) – trug in entscheidender Weise dazu bei, dass dem unter dem Regime der *Reagonomics* begonnenen Umbau der US-Wirtschaft keine breite politische Gegenbewegung entgegengestellt werden konnte. Gerade die besser gestellten Teile der weißen Arbeiterschaft in den vom Arbeitsplatzabbau bedrohten Kernindustrien kündigten in beträchtlicher Zahl den Demokraten ihre Gefolgschaft als Wähler auf. Sie zeigten sich besonders ansprechbar für die rassistisch motivierten Kampagnen konservativer Politiker gegen die Errungenschaften der Bürgerrechtsbewegung wie z.B. *affirmative action*. Zusammen mit den aufstiegsorientierten neuen Mittelschichten des Nordostens und Kaliforniens sowie den traditionellen rassistisch-konservativen weißen Wählermilieus der Südstaaten bildeten sie einen wesentlichen Teil der Massenbasis der „Reagan“-Koalition (Davis 1986, für eine Neubeurteilung: Phillips 1997).

Der Niedergang traditioneller Industriesektoren und die veränderten Produktionsmethoden haben zur Ausbildung neuer Diskriminierungsmuster auf dem Arbeitsmarkt geführt. ImmigrantInnen, weiße und nichtweiße Zeitarbeitskräfte oder schwarze NiedriglohnarbeiterInnen besetzen heute in wachsendem Maße die unteren Stufen der Zulieferpyramiden der Großindustrie in den neueren Industriezentren des Südens und des Südwestens. Ähnliches gilt für die konsumnahen Leichtindustrien wie z.B. Textil-, Leder- oder Möbelproduktion sowie, mehr denn je, für weite Teile der Agrarwirtschaft. In einigen Branchen, in denen, wie in der Elektronikindustrie, schon seit längerem „gewerkschaftsfreie“ Betriebe vorherrschen, sind unter diesen Bedingungen inzwischen relativ stabile Belegschaften entstanden, die sich aus neueren Einwanderergruppen rekrutieren. In diesen Betrieben werden Facharbeiterpositionen nicht mehr ausschließlich von weißen Personen gehalten, sondern zunehmend insbesondere von asiatischen ArbeiterInnen (Eisenscher 1993; Bacon 1997; Lühje 1998; für eine Beurteilung der Situation von Teilzeitarbeitern in der Elektronikindustrie siehe Benner 1996). Das Vordringen der neuen ImmigrantInnen verschiedenster Nationalität hat die traditionelle wirtschaftlichen Diskriminierung nichtweißer Minderheiten

und Einwanderergruppen keinesfalls beendet. So nahm der Anteil von Frauen, die weniger als den gesetzlichen Mindestlohn verdienen, am stärksten unter schwarzen und Latina-Frauen zu. Die Auf- und Ausgliederung der einstmals in Großbetrieben und großstädtischen Industriezentren zusammengefassten Produktion hat die Konzentration nichtweißer Minderheiten in den unsicheren und schlechtbezahlten Jobs noch verstärkt. ImmigrantInnen aus Lateinamerika und Asien unterliegen dabei einer doppelten Diskriminierung, denn zum rassistisch definierten Status der nichtweißen Minderheit treten die vielfältigen, durch die staatliche Einwanderungspolitik bedingten Statusunterschiede, vor allem hinsichtlich der Legalität und Nichtlegalität des Aufenthaltes (Hollens 1993). In einzelnen Industrien und Betrieben herrschen zudem oftmals bestimmte Immigrantengruppen vor, die die betreffenden Wirtschaftsbereiche als „ihre“ Domäne betrachten. Die Unternehmer verstärken solche Spaltungen, indem sie gezielt jeweils bestimmte Immigrantengruppen beschäftigen. In den Enklavenökonomien einiger Großstädte stellen eingewanderte Unternehmer in ihren Betrieben bevorzugt ArbeiterInnen ihrer Nationalität an. Nicht nur in den Sweatshops von Los Angeles, sondern auch in den globalisierten High-Tech-Massenproduktionsstätten des Silicon Valley findet sich eine solche Konzentration spezifischer Migrantengruppen (Park 1992). Sie nutzen die innerhalb ihrer jeweiligen *communities* bestehenden Abhängigkeitsbeziehungen oftmals in extremer Weise aus (vgl. Lühje 1998).

Auch wenn es in der neueren arbeitssoziologischen Forschung noch wenig gesicherte Kenntnisse über diese Zusammenhänge gibt, so scheint sich hier keineswegs eine homogene „Niedriglohnarbeiterklasse“ herauszubilden, die gar als potentielles Subjekt einer neuen Klassenpolitik angesehen werden könnte (Roth 1994). Vielmehr legen Schilderungen aus diesen Sektoren nahe, dass gerade in den Niedriglohnsegmenten der „post-fordistischen“ Industrieproduktion die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe auch das Verhältnis der betreffenden ArbeiterInnen zum Unternehmen prägt. Die Spaltungen innerhalb der Arbeiterklasse nach Hautfarbe, Herkunft und Geschlecht gestalten sich möglicherweise nirgendwo komplexer als innerhalb von Immigrantengemeinschaften im post-fordistischen Produktionskomplex (siehe: Grenier 1997, Wong 1997, Davis 1997, Olney 1997, Bacon 1997a).

### Gewerkschaftliche Organisierungsbewegungen von Immigranten

Seit Beginn der achtziger Jahre hat insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft Service Employees International Union (SEIU) versucht, gerade jene Arbeiter zu organisieren, die in den USA und in Europa als 'unorganisierbar' betrachtet wurden: Immigranten sowie Niedriglohnarbeiter in Industriezweigen, in denen Zuliefererfirmen vorherrschen. In einer groß angelegten Kampagne, die den Namen Justice for Janitors (Gerechtigkeit für Reinigungskräfte) trug und inzwi-

schen durch die Verfilmung von Ken Loach international bekannt geworden ist, kämpften Dutzende von SEIU-Ortsverbänden erfolgreich für Arbeitsverträge und andere soziale Schutzmaßnahmen in einer typischen Wachstumsbranche der amerikanischen Dienstleistungsgesellschaft, sprich dem Reinigungs- und Gebäudeservicegewerbe. In der Computermetropole Silicon Valley wurde diese Kampagne zur bedeutendsten gewerkschaftlichen Bewegung der neunziger Jahre, weil mit ihr erstmals der Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen unter Subunternehmen für die informationstechnologischen Großkonzerne gelang.

Die Entwicklung von Justice for Janitors in der San Francisco Bay Area ist beispielhaft für diese Bewegung insgesamt: Das ab 1991 mit zahlreichen Aktionen des zivilen Ungehorsams in Angriff genommene Ziel der Kampagne bestand in der Bay Area in einer branchenweiten Organisierung aller Reinigungsunternehmen der Region. Im Vergleich zu früheren Organisierungsversuchen im Umfeld der IT-Industrie erwies sich Justice for Janitors als bemerkenswert erfolgreich. Im weiteren Verlauf der Kampagne gelang eine fast flächendeckende Organisierung des Reinigungsgewerbes der Region, die im Jahre 1996 im Zuge weiterer Arbeitskämpfe in San Jose, San Francisco und Sacramento zu einem für die gesamte San Francisco Bay Area geltenden Verbund von Tarifverträgen mit einheitlichen Löhnen und Laufzeiten ausgebaut werden konnte (Labor Notes, September 1996).

Der wesentliche Strategieansatz lag darin, nicht die einzelnen, zumeist recht kleinen Reinigungsfirmen, sondern die auftraggebenden Unternehmen als „Arbeitgeber“ und Verantwortliche für die schlechten Löhne und Beschäftigungsbedingungen der Janitors (Reinigungskräfte) ins Visier zu nehmen. Das erste Ziel dieser Kampagne waren Apple und Hewlett-Packard, später folgten andere Großfirmen wie Intel, Oracle oder IBM.

Justice for Janitors setzte gezielt auf Taktiken des zivilen Ungehorsams wie Protestdemonstrationen, Straßenbesetzungen oder Hungerstreiks vor den Gebäuden der Auftraggeber, die an die Traditionen der Bürgerrechtsbewegungen der sechziger Jahre anknüpften und die mangelnden wirtschaftlichen Druckmöglichkeiten gegenüber den häufig prekären Reinigungsfirmen kompensieren halfen. Verbunden wurde dies mit Aufrufen zum Boykott der Produkte prominenter IT-Unternehmen. Im Falle von Apple etwa wurde dies durch eine Belagerung der jährlich in San Francisco stattfindenden Entwicklermesse Macworld Expo in Szene gesetzt, wodurch auf wirkungsvolle Weise wichtige *user*-Gruppen als auch die bei dem Unternehmen beschäftigten Angestellten angesprochen wurden. Der dadurch ausgelöste Öffentlichkeitsdruck war nicht nur ein wesentlicher Faktor für die rasche Einwilligung Apples in die Beschäftigung gewerkschaftlich organisierter Subunternehmen, er delegitimierte auch die von der Leitung des betreffenden Reinigungsunternehmens eingeleiteten ausländerpolizeilichen Maßnahmen gegen die zumeist aus Mexiko stammenden Beschäftigten (Cooper 1996).

Die Janitors initiierten zudem eine übergreifende Koalition von lokalen Gewerkschaften, Immigrantengruppen, Bürgerinitiativen und Kirchen, die unter dem Motto *Cleaning Up Silicon Valley* die miserablen Arbeitsbedingungen in den kleineren Produktions- und Dienstleistungsbetrieben in Silicon Valley thematisierte und durch Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit und Protestmärsche für eine Unterstützung der Arbeitskämpfe in den betreffenden Betrieben sorgte (Cleaning Up Silicon Valley 1991; Benner 1995: 25f). Dieses politisch-soziale *coalition building* demonstrierte zugleich den engen Zusammenhang von gewerkschaftlicher und politischer Selbstorganisation in den Immigrantengruppen (vgl. Benner 1995).

Für die Dynamik dieses Bürgerrechtivismus am unteren Ende der Produktionsketten der post-fordistischen Massenproduktion steht neben eher „gewerkschafts-offiziellen“ Projekten wie Justice for Janitors auch die Entwicklung jener Selbsthilfeorganisationen, die sich mit den Problemen von ImmigrantInnen am Arbeitsplatz auseinandersetzen und als Workers Center bezeichnet werden. Hierzu zählen zum Beispiel die Asian Immigrant Women Advocates (AIWA), die in den Regionen Los Angeles und San Francisco eine weitgespannte Unterstützungsarbeit mit asiatisch-stämmigen Arbeiterinnen in der Bekleidungs- und auch in der Elektronikindustrie aufgebaut haben (Ching-Louie 1994: 12), oder Gruppen wie das Latino Workers Center in New York oder die Black Workers for Justice in North Carolina und anderen Staaten des „alten Südens“ (Levin 1997). Die älteste der Organisationen aus diesem Spektrum, ist wohl das seit 1978 bestehende Santa Clara Center for Occupational Safety and Health. Diese Gruppen leisten auch elementare Beratungs- und Aufklärungsarbeit in Fragen der Arbeitsgesundheit, die nach wie vor weder von staatlichen noch von gewerkschaftlichen Instanzen wahrgenommen wird. Sie sind damit zugleich ein wesentlicher sozialer Mobilisierungsfaktor.

#### AFL-CIO: Eine 'neue Stimme' für Arbeiter mit nicht-weißer Hautfarbe

Im Herbst 1995 wurde die alte Führung des Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO aus Zeiten des kalten Krieges im Zuge einer „Palastrevolution“ ersetzt. Der neue Vorstand um John Sweeney, dem vormaligen Präsidenten der *Service Employees International Union* (SEIU) (Gewerkschaft der Dienstleistungsbeschäftigten), Richard Trumka und Elizabeth Chavez-Thompson kündigte nicht nur eine härtere Position in lohn- und verteilungspolitischen Fragen an, sondern versprach auch eine grundlegende Reform des in Jahrzehnten des *business unionism* erstarrten Gewerkschaftsapparates. Zum vorrangigen Ziel wurde der Stopp des Mitgliederschwundes erklärt. Jährlich sollten eine Million neue Mitglieder gewonnen werden, und zwar vor allem unter den in den Niedriglohnindustrien beschäftigten ImmigrantInnen und ethnischen Minderheiten. Hierzu wurde das Organisationsbudget des AFL-CIO von bislang

2,8 auf ca. 20 Mio. Dollar pro Jahre erhöht, zugleich wurden Maßnahmen zur Gewinnung und Schulung neuer, den Einwanderergruppen der jüngeren Generation angehöriger GewerkschaftsfunktionärInnen eingeleitet (Moberg 1996).

Reflektierte dieser Perspektivenwechsel viele strategische Überlegungen und Forderungen der US-amerikanischen Gewerkschaftslinken, so zeigt es sich rasch, dass das Ausmaß der angegangenen Aufgaben immens war und noch ist. In mehrfacher Hinsicht ist die US-Arbeiterbewegung wieder bei den Problemlagen früherer industrieller Umbruchperioden angelangt. Ebenso wie in den dreißiger Jahren stellt sich heute die Organisierung der neuen Massenproduktionszweige der fortgeschrittensten Industriesektoren als eine Überlebensfrage. Die Wiederbelebung der Gewerkschaften als soziale Bewegung setzt ebenso die Überwindung der rassisch-ethnischen Spaltungen in den Betrieben und innerhalb der Gewerkschaftsbewegung voraus.

Im Unterschied zu damals herrschen heute allerdings Bedingungen, die eine Wiederbelebung der US-Arbeiterbewegung nach dem Vorbild der industrie-gewerkschaftlichen Bewegungen jener Epoche kaum mehr möglich erscheinen lassen. Erstens haben sich Produktionsstrukturen grundlegend geändert. Im Detroit der dreißiger Jahre war es noch möglich, die NiedriglohnarbeiterInnen aus Osteuropa in den Zulieferwerken von General Motors, Ford und Chrysler sozusagen im Kielwasser der Kampferfolge der zumeist weißen, männlichen und in den qualifiziertesten Positionen tätigen angelsächsischen, deutschen oder skandinavischen Arbeiter und Facharbeiter zu organisieren (Lichtenstein 1995). Dies ist angesichts der Zersetzung der wirtschaftlichen und politischen Verhandlungspositionen der traditionellen Kerne der Industriearbeiterschaft und der organisatorisch-räumlichen Entgrenzung der Produktion kaum mehr möglich. Zweitens fehlen im Unterschied zur Roosevelt'schen New Deal-Koalition Bündnispartner im Lager des Bürger- und Unternehmertums (Davis 1986). Drittens ist eine Regulierung der grenzüberschreitenden Migrationsbewegungen im nationalstaatlichen Rahmen nicht mehr möglich (Hinojosa/Schey 1995).

Unter diesen Umständen wurde die Haltung zu ethnischer Diskriminierung, Rassismus und Immigration zum Testfall für den „neuen AFL-CIO“. Nach dem ersten Anfangsschwung nach Amtsantritt der Sweeney-Führung wurde indes die Halbherzigkeit bei der Umsetzung der neuen Zielvorstellungen zunehmend deutlich. Zum einen begrenzte die Autonomie der Einzelgewerkschaften den Wirkungsbereich der AFL-CIO-Reformkräfte. So werden Versprechungen zur Unterstützung von neuen Organisationsprojekten zumeist dann nicht eingehalten, wenn die beteiligten Einzelgewerkschaften Bedenken gegenüber einer zu großen Selbständigkeit der Aktivitäten vor Ort äußern. Als besonders negatives Beispiel kann das Schicksal des *Los Angeles Manufacturing Action Project* (LAMAP) angesehen werden (Olney 1997). Dieses Ge-

werkschaftsbündnis wurde in Los Angeles mit dem Ziel gegründet, eine große Anzahl von ImmigrantInnen im Niedriglohnsektor in den städtischen Industriefabriken zu organisieren. LAMAP entwickelte einen community-orientierten Ansatz, der lokale ImmigrantInnenorganisationen, Kirchen und andere Institutionen langfristig in das Projekt integrieren sollte. Nach Anfangserfolgen, wie dem erfolgreichen Kampf von 150 mexikanischen Ausfahrern von Tortillas für die Anerkennung ihrer Gewerkschaft sowie höheren Arbeitslöhnen, konnte das Aktivitätsniveau nicht gehalten werden. LAMAP wurde vor allem Opfer der Niederlage der Reformkräfte in der *International Brotherhood of Teamsters*, der vor allem im Transportgewerbe vertretenen größten Einzelgewerkschaft der USA, die das Projekt finanziell unterstützt hatte.

Zum anderen wird der Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit durch ein anderes, damit schwer zu vereinbarendes Ziel der Sweeney-Führung gebremst. Sie will nämlich jene weißen IndustriearbeiterInnen als Wählerbasis der Demokratischen Partei zurückgewinnen, die sich besonders anfällig für die rassistische und einwandererfeindliche Propaganda der republikanischen Rechten gezeigt haben. Sie vermied deshalb jegliche Konfrontationen mit der Clinton-Regierung. Beispielsweise verzichtete sie auf eine Mobilisierung gegen das im Sommer 1996 vom Kongress auf Initiative Clintons beschlossene, offen immigrentenfeindliche Wohlfahrtsreformgesetz, das nach dem Vorbild der kalifornischen *Proposition 187* sog. illegale Einwanderer von der staatlichen Sozialhilfe ausschließt. Die meisten Gewerkschaften stellten sich ein Jahr zuvor noch gegen die *Proposition 187* (für eine Bewertung dieser Auseinandersetzung siehe: Hoyos/Grant 1997, Bacon 1997).

Gleichwohl gelang dank einer „von unten“ aufgebauten breiten Koalition aktiver GewerkschafterInnen ein bedeutender immigrationspolitischer Kurswechsel. Auf Initiative des *Central Labor Council of Alameda County* in Kalifornien führte der Gewerkschaftstag des AFL-CIO im Herbst 1999 eine große einwanderungspolitische Debatte. Bereits im Februar 2000 vollzog dann die Verbandsspitze den Positionswechsel. Sie votierte für eine Aufhebung der Sanktionen gegen Firmen, die nicht ordnungsgemäß angemeldete Arbeiter beschäftigten. Sie folgte damit der Erkenntnis vieler Aktivisten, dass es den staatlichen Stellen nicht gelingt, Firmen von der Beschäftigung illegal eingewandelter ArbeiterInnen abzuhalten. Die letztlich unwirksamen Kontrollen würden zum einen nur dazu führen, dass alle mexikanisch-stämmige Personen Gefahr laufen, willkürlich diskriminiert zu werden. Zum anderen nutzen die Arbeitgeber die Razzien der Einwandererbehörde, um die „Illegalen“ in Furcht zu halten und sie auch notfalls abschieben lassen zu können.

Trotz dieser bedeutenden Veränderungen bleibt die Bilanz der von Sweeney 1995 angesagten „Wende“ höchst gemischt. Was die Immigrationspolitik betrifft, so wird der Positionswechsel seitens der AFL-CIO-Führung nicht nachdrücklich in der Öffentlichkeit vertreten. Einige der großen Industriegewerk-

schaften halten sich gänzlich bedeckt, zumal seit der erfolgreichen Wiedereroberung der Präsidentschaft durch die Republikaner unter George W. Bush Jr. Seit den Terroranschlägen auf das World Trade Center und das Pentagon wird zudem das in Seattle 1999 anlässlich der Ministerkonferenz der Welthandelsorganisation (WTO) eingegangene Bündnis mit den Kritikern neoliberaler Globalisierung starken Belastungen ausgesetzt. Der AFL-CIO unterstützt die US-Kriegsführung, wenngleich er gegen „corporate war profiteering“ polemisiert (Labor Notes Jan. 2002: 1, 12). Darüber hinaus vertritt er weiterhin stark wirtschaftsnationalistische Positionen, wie zuletzt bei der Aufnahme von China in die WTO.

Bescheiden bleiben vor allem aber die Fortschritte auf dem Gebiet der Organisation neuer Mitglieder – eine Entwicklung, die auch schon vor dem innenpolitischen Stimmungsumschlag im Gefolge des 11. September sichtbar war. Von 66 Mitgliedsorganisationen erreichten nur 8 Gewerkschaften das selbst gesteckte Ziel, 30 Prozent der Einnahmen für das Organisieren auszugeben (Labor Notes, Januar 2002: 1). Die wenigen in der Ära Sweeney erreichten größeren Organisierungserfolge – vor allem unter Flugbegleitern, bei einigen Mobiltelefonunternehmen sowie unter den fast 70.000 privaten Kranken- und Altenpflegern in der Region Los Angeles – können nicht den insgesamt weiter vorangeschrittenen Rückgang der Mitgliederzahlen in angestammten Organisationsbereichen aufwiegen. Im verarbeitenden Gewerbe sind bspw. nur noch 16,4 Prozent der Beschäftigten organisiert (2001; Labor Notes, Dezember 2002: 8). Festzustellen ist dabei auch, dass die Zuwächse neuer Mitglieder vor allem in Dienstleistungsbranchen erfolgten. Der Produktionsbereich – darunter so wichtige Branchen wie die Informationselektronik oder die zumeist in den Südstaaten lokalisierte Automobilzulieferindustrie – wird immer mehr zu einem gewerkschaftlichen Niemandsland.

### Was kann gelernt werden?

Bei aller Eigenartigkeit der Arbeits- und Einwanderungssituation in den USA sind in der heutigen zunehmend globalisierten Wirtschaft die Probleme für die Arbeiterbewegungen in entwickelten kapitalistischen Ländern recht ähnlich geworden (Moody 1997). Auch in Europa geht die Unterordnung von Gewerkschaften unter die von Kapitalsseite geforderte „Krisensozialpartnerschaft“ mit einer zunehmenden faktischen Abschottung gegen ausländische Arbeiter einher. Die deutsche Bauindustrie ist ein oft zitiertes Beispiel. Hier werden die Lohnstandards durch die verbreitete Verwendung von ost- und südeuropäischen Niedriglohnarbeitern unter dubiosen Beschäftigungsbedingungen unterhöhlt (Wilpert 1998). Außerstande das vorhandene System des flächendeckenden Tarifvertrages zu verteidigen, hat sich die IG BAU weitgehend darauf beschränkt, für mehr Regierungsschutz vor „illegaler Einwanderung“ zu plädieren.

Im Hinblick auf die europäische und deutsche Situation sind drei Erfahrungen aus den USA von besonderer Bedeutung:

*Erstens* bilden Mobilisierungsstrategien wie die Kampagne Justice for Janitors der SEIU wirksame Alternativen im Umgang mit Ausbeutungsverhältnissen in Industriezweigen, die von Zeitarbeitsfirmen und Immigrant\*innen dominiert werden. Dabei wird grundsätzlich kein Unterschied zwischen „legalen“ und „illegalen“ Arbeitskräften entlang ihres Aufenthaltsstatus gemacht. Tarifverträge, gesicherte Löhne und Sozialleistungen werden vielmehr als ein soziales Grundrecht aller Arbeitnehmer in den betreffenden Branchen oder Betrieben behandelt. Paradoxe Weise macht die „unpolitische“ Beschränkung der meisten US-Gewerkschaften auf „reine“ Tarifverhandlungsangelegenheiten in diesem Punkt die Aneignung von kämpferischen und eigenständigen Strategien einfacher als in europäischen Ländern, wo Gewerkschaftsführer ängstlich darauf achten müssen, ihre Legitimität in der Politik und die Unterstützung von den sozialdemokratischen Partnern nicht zu verlieren.

*Zweitens* erscheint die neue Beschlusslage des AFL-CIO in Fragen der Einwanderungsgesetze den meisten europäischen Gewerkschaften weit voraus zu sein. Im Vordergrund steht das allgemeine Grundrecht der Lohnabhängigen auf regulär bezahlte und sozial gesicherte Arbeitsverhältnisse, und nicht die Abgrenzung des Arbeitsmarktes anhand von Nationalität und Aufenthaltsstatus. Die US-Erfahrungen zeigen *drittens*, dass eine aktive Förderung von Arbeiter\*innen aus Minderheiten am Arbeitsplatz ein wichtiges Element der multikulturellen Agenda der Arbeiterbewegung bleibt. In Kontinentaleuropa muss *affirmative Action* noch auf ethnische Minderheiten und Immigrant\*innen mit Langzeitaufenthalt angewandt werden, obwohl historisch Arbeitsrecht und Tarifverträge in den meisten europäischen Ländern weniger diskriminierende Elemente enthalten als in den USA (Hill 1997). Die starke politische Mobilisierung der Immigrant\*innen in Auseinandersetzungen um die staatliche Gleichstellungspolitik, wie etwa in Kalifornien, zeigt auch die Rolle der Immigrant\*innengruppen als Träger breiterer wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Reformbewegungen.

Aus einer breiteren Perspektive beinhalten Fragen von Einwanderung, Rassismus und multikultureller Solidarität auch Grundfragen über die allgemeine Rolle von Gewerkschaften als Protagonisten von fundamentaler sozialer Veränderung. Gewerkschaftsaktivisten und -theoretiker in den USA heben deshalb auch die Bedeutung multikultureller Organisation als wichtiges Moment von Transformationsstrategien hervor, zusammengefasst durch den Ausdruck *social movement unionism* (Moody 1988a, 1997a; siehe auch Lichtenstein 1995).

Die Geschichte von Bürgerrechts- und sozialen Befreiungsbewegungen der Schwarzen und anderen rassistisch diskriminierten Gruppen in den USA macht unseres Erachtens allerdings deutlich, dass die Überwindung rassistischer

scher Spaltungen ein komplexes politisches Projekt ist, das nicht allein von einer kämpferischen oder klassenbewussten Gewerkschaftsführung entwickelt werden kann. Wie vor allem radikale Theoretiker aus dem Lager der Tradition der schwarzen Befreiungsbewegungen immer wieder betonen, setzt *multicultural organising* als politisches Projekt die Transformation von vorherrschenden Strukturen der Wirtschaft und der sie tragenden politischen Kräfteverhältnisse voraus (Marable 1997, BWFJ 1997). Multikulturelle Organisationsstrategien die auf das autonome Organisationsprinzip von Minderheitenarbeitern aufbauen, müssen daher stets den schmalen Grad zwischen eigenständigen Organisationsformen und der Eingliederung in eine übergeordnete Klassensolidarität begehnen. Dieses Problem kann nur im Kontext eines politisch breit angelegten Projekts sozialer und politischer Transformation überwunden werden. Wie der schwarze Historiker Robin D. Keeley treffend feststellte, „ist Antirassismus keine ausschließende Identitätspolitik und deshalb braucht die Gewerkschaftsbewegung sich auch keine Sorgen über selbständige Bewegungen auf der Grundlage von Hautfarbe, Herkunft und Geschlecht zu machen, solange AktivistInnen Rassismus nicht lediglich als ein zentrales Hindernis für gewerkschaftliche Solidarität betrachten, sondern als wesentlichen Bestandteil der Reproduktion des Kapitalismus und der Aufrechterhaltung weißer Vorherrschaft“ (Kelley 1998).

## Literatur

- Aglietta, M. (1979) *A Theory of Capitalist Regulation*. London.
- Asher, R.; C. Stephenson, (1990) American Capitalism, Labor Organization, and the Racial/Ethnic Factor: An Exploration, in: R. Asher and C. Stephenson (eds.) *Labor Divided: Race and Ethnicity in United States Labor Struggles, 1835-1960*, Albany, NY: 3-27.
- Autrata, O., G. Kaschuba, R. Leiprecht, C. Wolf (Hg.) (1989) *Theorien über Rassismus*, Hamburg.
- Bacon, D. (1997) Silicon Valley: Gewerkschaften und Immigrantinnen in der High-Tech-Industrie, in: Lühje/Scherrer (1997).
- Balibar, E.; R. Wallerstein (1990) *Rasse, Klasse, Nation - Ambivalente Identitäten*, Hamburg.
- Benner, C. (1996) *Shock Absorbers in the Flexible Economy: The Rise of Contingent Employment in the Silicon Valley*, San Jose, Calif.: Working Partnerships USA.
- BWFJ - Black Workers For Justice (1992) *Organizing the South: A Southern Strategy for Labor* Rocky Mount, NC.
- BWFJ - Black Workers for Justice (1997) *Organizing the South: Für eine neue Gewerkschaftsstrategie in den Südstaaten* in: Lühje/Scherrer (1997).
- Ching-Louie, Miriam: Grassroots Women Organize, in: Crossroads, March 1994, pp. 10-14
- Crenshaw, K. (ed.) (1995) *Critical Race Theory - The Key Writings That Shaped the Movement*, New York.
- Davis, M. (1986) *Prisoners of the American Dream. Politics and Economy in the History of the American Working Class*, London.
- Davis, T. (1997) Global denken, lokal handeln: Gewerkschaftliche Organisation und internationale Solidarität in Milwaukee in: Lühje/Scherrer (1997).
- Domhoff, W.G. (1990) *Power Elite and the State*, New York.
- Eisenscher, M. (1993) Gewerkschaftliche Organisation in der Computerindustrie: Die Erfahrungen des UE Electronics Organizing Committee im Silicon Valley in: Lühje, B./Scherrer, C. (Hg.) *Jenseits des Sozialpaktes. Neue Managementstrategien, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den USA*, Münster.
- Esser, J. (1982) *Gewerkschaften in der Krise*. Frankfurt/M.
- Foner, P. S. (1982) *Organized Labor and the Black Worker, 1619-1981* New York.
- Galbraith, J.K. (1958) *The Affluent Society*, Boston, MA.
- Gitlin, T. (1995) Nach dem Scheitern der säkularen Heilslehren: Jenseits von Marxismus, Individualismus und Multikulturalismus, in *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 40.7: 808-819.
- Goldfield, M. (1993) Race and the CIO: the Possibilities for Racial Egalitarianism during the 1930s and 1940s in: *International Labor and Working Class History*, 44 (Fall):1-32.
- Goldfield, M. (1997) *The Color of Politics. Race and the Mainspring of American Politics*, New York.
- Goldfield, M. (1995) Was There a Golden Age of the CIO? Race, Solidarity, and Union Growth during the 1930s and 1940s in: Perusek, G./Worcester, K. (eds.) *Trade Union Politics: American Unions and Economic Change, 1960s-1990s* Atlantic Highlands, N.J., 78-110.
- Goldfield, M. (1987): *The Decline of Organized Labor*, Chicago.
- Gordon, D. M./Edwards, R./Reich, M. (1982) *Segmented Work - Divided Workers*, Cambridge, Ma.
- Grenier, G. (1997) Kultur und Solidarität: Latinos in der US-Gewerkschaftsbewegung in: Lühje/Scherrer (1997).
- Herding, R./Sabel, C. F. (1979) 'Business Unions' in den USA: Eine Verteidigung gegen ihre falschen Feinde in: Bergmann, J. (ed.) *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*, Frankfurt/M, 363-385.
- Hill, H. (1968) The Racial Practices of Organized Labor: The Contemporary Record, in: Jacobson, J. (ed.) *The Negro and the American Labor Movement*, Garden City, N.Y..
- Hill, H. (1988) Myth-Making as Labor History: Herbert Gutman and the United Mine Workers of America, in: *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 2.2 (Winter): 132-200.
- Hill, H. (1989) Black Labor and Affirmative Action: An Historical Perspective in: Shulman, S./Darity, W. Jr. (eds.) *The Question of Discrimination*, Middletown, CT.
- Hill, H. (1997) Vom Ausschluss der Schwarzen zum Kampf gegen Affirmative Action: Die rassistischen Praktiken amerikanischer Gewerkschaften' in: Lühje/Scherrer (1997).
- Hinojosa, R./Schey, P. (1995) The Faulty Logic of the Anti-Immigration Rhetoric in: *NACLA Report on the Americas*, Vol. XXIX, No.3, November/December.
- Hollens, M. (1993) *The African American Worker*, Detroit: Labor Notes.
- Honey, M. (1993) *Southern Labor and Black Civil Rights*, Chicago.
- Hoyos, L.; J. Grant (1997) Gewerkschaftlicher Widerstand gegen Proposition 187, in: Lühje/Scherrer (1997).
- Keeran, R. (1980) *The Communist Party and the Auto Workers Union*, Bloomington, In..
- Kelley, R. D. G. (1990) *The Hammer and the Hoe: Alabama Communists During the Great Depression*, Chapel Hill, N.C.
- Kelley, R. D.G. (1998) *Address to Scholars, Artists, and Writers for Social Justice*. SAWSJ Information List: www-document.
- Kelley, R.D.G. (1997) Identity Politics & Class Struggle, in: *New Politics*, 6(2, New Series): 84-96.
- Kühne, P., N. Öztürk und K. West (Hg.) 1994: *Gewerkschaften und Einwanderung: Eine kritische Zwischenbilanz*, Köln.
- Levin, D. (1997) 'Workers Center: Ein neuer Ansatz für die Arbeiterbewegung?' in: Lühje/Scherrer (1997).
- Lichtenstein, N. (1978) *Labor's War At Home: The CIO in World War II*, Cambridge, Ma.
- Lichtenstein, N. (1995) *The Most Dangerous Man in Detroit. Walter Reuther and the Fate of American Labor*, New York.
- Lind, M. (1995) *The Next Nation*, New York.
- Lühje, B. (1998) 'Race and Ethnicity in „Post-Fordist“ Production Networks: Silicon Valley and the Global Information Technology Industry' Paper presented at ASA Annual Convention, Panel on Global Racism, San Francisco, Calif., August 21-25 1998.
- Lühje, B., C. Scherrer (1997) (Hg.) *Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA*, Münster.
- Majka, L. C./Majka, T. J. (1997) *Zwischen Protest und gewerkschaftlicher Organisation: Arbeitskämpfe von Einwanderern in der kalifornischen Landwirtschaft* in: Lühje/Scherrer (1997).
- Marable, M. (1994) Building Coalitions among Communities of Color: Beyond Racial Identity Politics in: Jennings, J. (ed.) *Blacks, Latinos and Asians in Urban America. Status and Prospects for Politics and Activism*, Westport, CT: 29-43.

- Marable, M. (1995) *Beyond Black and White*, London.
- Marable, M. (1997) Jenseits ethnischer Identitätspolitik: Integration, Abgrenzung oder „multikulturelle Solidarität“?, in: Lühje/Scherrer (1997).
- Moberg, D. (1996) The New Union Label in *The Nation*, April 1.
- Montgomery, D. (1979) *Workers Control in America*, Cambridge.
- Montgomery, D. (1987) *The Fall of the House of Labor. The Work Place, the State, and American Labor Activism, 1865-1925*, Cambridge.
- Moody, K. (1988) *An Injury to All. The Decline of American Unionism*, London.
- Moody, K. (1997) *Workers in a Lean World. Unions in the International Economy*, London.
- Olney, P. (1997) Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in den Sweatshops von Los Angeles, in: Lühje/Scherrer (1997).
- Omi, M. and H. Winant (1986) *Racial Formation in the United States*, New York.
- Park, E. J.-W. (1992) *Asian Americans in the Silicon Valley: Race and Ethnicity in the Postindustrial Economy*. Ph. D. dissertation, University of California Berkeley.
- Phillips, G. (1997) Kalifornien 1996: Schwarze, Latinos und der Angriff auf Affirmative Action, in: Lühje/Scherrer (1997).
- Roediger, D. (1994) *Toward the Abolition of Whiteness*, London.
- Roth, K.-H. (ed.) (1994) *Die Wiederkehr der Proletariat - Die Debatte*, Frankfurt.
- Scharenberg, A. (1993) *Rassismus in der US-Arbeiterbewegung: Entwicklungslinien von 1865 bis 1915*. Hamburg.
- Schatz, R. (1983) *The Electrical Workers*. Urbana.
- Scherrer, C. (1992) *Im Bann des Fordismus*, Berlin.
- Tenfelde, K. (1987) Die Entstehung der deutschen Gewerkschaftsbewegung in Borsdorf, U. (ed.) *Geschichte der Deutschen Gewerkschaften*, Köln.
- Wellman, D. (1995) *The Union Makes Us Strong. Political Unionism at the San Francisco Waterfront*, Cambridge.
- Wilpert, C. (1998) Migration and informal work in the new Berlin: new forms of work or new sources of labour? in: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 24 No. 2: 269-294.
- Wolkinson, B. W. (1973) *Blacks, Unions, and the EEOC: A Study of Administrative Futility*, Lexington, Mass..
- Wong, K. (1997) Asiatische ImmigrantInnen und US-Gewerkschaften, in: Lühje/Scherrer (1997).

Silke van Dyk

## Im Konsens aus der Krise? Die Rolle von Gewerkschaften in „Erfolgspartnerschaften“ am Beispiel des niederländischen Poldermodells

Weniges war in West-Europa zu Beginn der 1980er Jahre so unbestritten wie die Existenz der Talsohle, die die Gewerkschaften seit dem Ende des fordistischen Klassenkompromisses der 70er Jahre durchschritten. Sinkende Mitgliedszahlen, der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, im Zuge dessen traditionell stark organisierte Kernbereiche der industriellen Produktion schrumpften, wachsende Arbeitslosigkeit und ein sich ausbreitender angebotspolitischer 'Mainstream' bildeten die Grundlage für eine allseits konstatierte Defensive (vgl. Baglioni/Crouch 1990). Die Debatte über das Scheitern des Keynesianismus sowie die diskutierten Herausforderungen einer sich zunehmend globalisierenden Ökonomie ließen Gewerkschaften in der Öffentlichkeit zunehmend als veraltete, wandlungsunfähige Vertreterinnen von Partikularinteressen erscheinen. Ihr Zeitalter schien vorbei zu sein.

Doch entgegen aller Prophezeiungen bewegen sich die Gewerkschaften 15 Jahre später wieder im Zentrum des politischen Geschehens: In vielen europäischen Ländern ist die angebotspolitische Wende nicht mit der von zahlreichen Seiten prognostizierten und von den ArbeitnehmervertreterInnen befürchteten Marginalisierung, sondern mit der expliziten Integration der Gewerkschaften in den Politikprozess einhergegangen. Im Zuge stetig zunehmender Arbeitslosigkeit und der in diesem Zusammenhang konstatierten Krise des Wohlfahrtsstaates sind in den letzten Jahren in zahlreichen europäischen Ländern themen- und ressortübergreifende Dreieckskooperationen zwischen Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften entstanden (vgl. Fajertag/Pochet 2000). Allen Pakten gemeinsam sind die drei zentralen Ziele: Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, Sanierung der öffentlichen Haushalte und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die als neuer Konsens zwischen den Beteiligten gelten.<sup>1</sup>

1 Die vielzitierten Termini 'Wettbewerbskorporatismus' (vgl. Rhodes 1998) und 'Angebotskorporatismus' (vgl. Traxler 1993) stehen für die Abgrenzung der neuen Kooperationen vom keynesianisch geprägten Neo-Korporatismus der 70er Jahre ('Nachfragekorporatismus').