

Einwanderung, Rassismus und Gewerkschaftspolitik in den USA

Autor(en): **Lüthje, Boy / Scherrer, Christoph**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **19 (1999)**

Heft 37

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-651795>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Einwanderung, Rassismus und Gewerkschaftspolitik in den USA

Wenn von den Vorzügen und Nachteilen einer „multikulturellen Gesellschaft“ die Rede ist, fällt der Blick oft auf die USA. In der aktuellen Auseinandersetzung um die Reform des Staatsbürgerschaftsrechts in der Bundesrepublik Deutschland führen deren Befürworter den „Schmelztiegel“ jenseits des Atlantiks gerne als Paradebeispiel einer Einwanderungsgesellschaft von großer ethnischer und kultureller Vielfalt an. Die rechtspopulistische Stimmungsmache gegen die vorgeblichen „Privilegien“ von Einwanderern, wie sie CDU und CSU mit ihrer Unterschriftenkampagne gegen den „Doppelpaß“ schon bald nach der Bundestagswahl von 1998 betrieben, findet ebenfalls ihr Vorbild in den USA. In Kalifornien initiierten die US-Republikaner 1994 und 1996 erfolgreiche Wählerbefragungen für die Abschaffung von Sozialleistungen für „illegale Ausländer“ und der staatlichen Fördermaßnahmen für nicht-weiße Minderheiten („Affirmative Action“; Phillips 1997).

Vergessen wird im aufgeheizten Klima solcher Kampagnen freilich manchmal, daß „Multikulturalität“ und soziale „Integration“ nicht nur eine Frage rechtlicher Gleichstellung, sondern handfester wirtschaftlicher Interessen sind. Bei der Bekämpfung ethnisch-rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb kommt den Gewerkschaften eine zentrale Stellung zu. Der Fall USA ist auch in dieser Hinsicht Negativbeispiel und Modellfall zugleich. Die US-Gewerkschaften haben einerseits eine lange Geschichte der Ausgrenzung nicht-weißer Minderheiten, die sich historisch vor allem gegen Schwarze, aber auch gegen Latinos und Asiaten richtete. Auf der anderen Seite haben in den letzten Jahren in den US-Gewerkschaften einige bemerkenswerte Veränderungen stattgefunden, die in mancher Hinsicht Modell für eine multikulturell orientierte Interessenvertretung auch im Einwanderungsland Deutschland sein könnten.

Ausgrenzung per Tarifvertrag – oder institutionalisierter Rassismus am Arbeitsplatz

Miami 1969: Pepe Collado, Sohn begüterter kubanischer Flüchtlinge, begibt sich nach Abschluß der High-School auf Arbeitssuche. Der Bau bot zu jener Zeit attraktive Chancen für Berufsanfänger. Der Arbeitsmarkt der Branche wird von den in handwerklicher Tradition organisierten Berufsgewerkschaften der Baufacharbeiter kontrolliert. Also ging Pepe zum Gewerkschaftsbüro, um die Prüfung abzulegen, die ihm den Gewerkschaftsbeitritt als zukünftiger Zimmermann und damit eine Berufsausbildung ermöglichen sollte. „Sie wiesen mir einen Schreibtisch zu, auf dem der Test lag“, erinnert er sich. „Sie sagten mir, daß ich für die Prüfung 20 Dollar zu

bezahlen hätte. Ich bezahlte ... und fiel durch, weil ich kein Englisch lesen konnte. Außerdem können sie einem Tests geben, die niemand bestehen kann. Drei Wochen später erschienen Anzeigen in der Zeitung, in denen wieder nach Arbeitskräften gesucht wurde. Ich ging wieder hin. Dieses Mal widmeten sie mir ein klein bißchen mehr Aufmerksamkeit, doch nahmen sie mich auch nicht auf. Beim dritten Mal wurde ich dann aufgenommen, weil mein (angloamerikanischer) Schwiegervater Mitglied eines Ortsverbandes und mit einem Funktionär befreundet war. Ich kam mit einer Empfehlung von ihm, der zuständige Gewerkschaftsfunktionär half mir beim Test, und ich begann zu arbeiten.“ Dieser Fall, den der Industriesoziologe Guillermo Grenier (1997) schildert, zeigt in exemplarischer Weise die Diskriminierung, denen Generationen nicht-weißer ArbeiterInnen in den USA ausgesetzt waren und oft auch noch sind. Das System der tarifvertraglichen Kontrolle der Arbeitsbedingungen ist eng mit dem Ausschluß ethnischer Minderheiten vom Arbeitsmarkt oder mit deren Schlechterstellung im Betrieb verknüpft.

Betroffen hiervon sind sowohl Einwanderer als auch die als US-Staatsbürger geborenen nicht-weißen Minderheiten, in erster Linie Schwarze, aber auch Indianer, Pazifikinsulaner oder Chicanos. Ihr Status als „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ wird vor allem durch ihre Hautfarbe oder ihre kulturelle „Andersartigkeit“ bestimmt; selbst ein im Klima des Kalten Krieges politisch „willkommener“ Flüchtling wie der Kubaner Pepe Collado war davon nicht ausgenommen. Das gemeinsame Überlegenheitsbewußtsein der dominanten ethnischen Gruppe bestimmt sich entlang ihrer kulturell definierten, sozial höchst wirkungsmächtigen Identität als Weiße europäischer Abstammung – ihrer *whiteness*, wie es in der neueren soziologischen Diskussion der USA heißt (Roediger 1991, 1997; Saxton 1990).

Unser Beispiel macht indes nur einen der zahlreichen Mechanismen des alltäglichen Rassismus sichtbar, mit denen Nicht-Weiße in der US-Nachkriegsgesellschaft von den besser bezahlten und relativ sicheren Jobs ausgeschlossen wurden. Der Fall ist typisch für jene Branchen, in denen die in der Tradition der *American Federation of Labor (AFL)* seit dem letzten Jahrhundert entstandenen Berufsgewerkschaften vorherrschen – neben dem Bau z. B. in weiten Bereichen der Elektroindustrie und des Elektrohandwerks, im Transportgewerbe, in den Seehäfen der Ostküste oder in vielen Rüstungsbetrieben (Asher/Stephenson 1990).

In der Großindustrie, etwa in der Automobilbranche, bei Stahl oder Bergbau, ist die Diskriminierung oft in die Strukturen der Tarifverträge eingebaut, die von den Industriegewerkschaften zumeist für einzelne Großbetriebe abgeschlossen werden. Hier bestimmt das sog. Senioritätssystem die Chancen der Beschäftigten bei Beförderung, Ausbildung und Weiterqualifikation, aber auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Es ist entfernt vergleichbar mit dem Dienstaltersprinzip im deutschen Beamtenrecht: wenn es z.B. um die Beförderung in eine höhere Lohngruppe geht, wird der Beschäftigte mit der längsten Betriebszugehörigkeit zuerst berücksichtigt. Umgekehrt im Falle von Entlassungen: hier gilt der Grundsatz „last hired,

first fired“, die Arbeitnehmer mit der kürzesten Betriebszugehörigkeit werden als erste entlassen (Köhler 1981).

Dieses System benachteiligte nicht-weiße ArbeiterInnen, weil diese zumeist über die kürzesten Betriebszugehörigkeiten verfügten. In der Automobilindustrie waren Schwarze erst während des zweiten Weltkrieges sowie in den fünfziger Jahren in großer Zahl in die Betriebe gekommen – zu einer Zeit also, als die Grundlagen der aus den Arbeitskämpfen der dreißiger Jahre entstandenen Tarifsysteme von Arbeitgebern und den neuen Gewerkschaften des *Congress of Industrial Organizations (CIO)* schon längst festgelegt waren. Die fast ausschließlich von deutsch-, britisch- und skandinavisch-stämmigen Kräften besetzten Facharbeiterpositionen, die sog. *skilled trades*, nahmen in den Industriegewerkschaften eine Sonderstellung ein. Die Facharbeiterabteilungen der Automobilarbeitergewerkschaft UAW überwachten nicht nur die Ausbildungsordnung in den Betrieben, sondern auch den Zugang zu den Ausbildungsplätzen (Hill 1989).

Noch härtere Ausschlußpraktiken herrschten allerdings in vielen gewerkschaftlich nicht organisierten Bereichen, etwa in der Landwirtschaft, in Kleinbetrieben oder bei häuslichen Dienstleistungen. Für Landarbeiter – in ihrer Mehrzahl Wanderarbeiter mexikanischer Abstammung – und Hausangestellte – oft schwarze Frauen – galten die üblichen gewerkschaftlichen Organisationsrechte nicht. In den dreißiger Jahren waren diese Beschäftigungsbereiche aus dem „Grundgesetz“ des modernen US-Arbeitsrechtes, dem *National Labor Relations Act*, herausgenommen worden – ein Zugeständnis des Reformpolitikers Roosevelt an die mächtigen Interessen von Farmern und erklärten Rassisten in der Demokratischen Partei aus den Südstaaten (Majka/Majka 1997).

Es wäre allerdings verfehlt, die institutionalisierte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt allein dem Verhalten der Gewerkschaftsführungen oder dem Rassismus des weißen Facharbeiters zuzuschreiben. Der Ausschluß von Minderheiten in den USA ist nämlich in vielfältiger Weise in der Funktionslogik kapitalistischer Arbeitsmärkte verwurzelt, es zeigen sich zugleich die strukturellen Grenzen gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten. Rein „ökonomisch“ gesehen macht es nämlich für organisierte Arbeitnehmergruppen durchaus Sinn, den Zugang zum Arbeitsmarkt einzuschränken, um das Angebot an Arbeitskräften knapp und den Preis der Ware Arbeitskraft hoch zu halten. Dies gilt insbesondere in Situationen, wo Arbeitgeber die aufgrund hoher Arbeitslosigkeit, starker Zuwanderung und/oder ethnischer Diskriminierung vorhandenen „industriellen Reservearmeen“ als Lohndrücker oder gar Streikbrecher einsetzen. Sind die Gewerkschaften schwach und ist ihre Stellung im Betrieb rechtlich nur wenig abgesichert, dann liegt der Rückgriff auf solche Ausschlußmechanismen nahe (Lüthje/Scherrer 1997, 26ff.).

Die Erfahrungen der US-Nachkriegsgesellschaft zeigen allerdings auch, daß die politischen Bedingungen einer solchen Gleichung nicht statisch sind. Ihnen liegt jener historische Kompromiß zugrunde, den die Gewerk-

schaften zu Ende der vierziger Jahre zur Bewahrung des lohnpolitischen *Status quo* mit den Arbeitgebern abschlossen. Die Abkehr von den militanten Organisations- und Streiktaktiken der dreissiger und vierziger Jahre schloß auch den Verzicht auf eine weitere Umgestaltung des Tarifvertragsystems und seiner diskriminierenden Elemente ein. Ebenso wurden die in den dreißiger Jahren unter schwierigsten Voraussetzungen begonnenen Anstrengungen zur Organisation der „gewerkschaftsfreien“ Südstaaten faktisch eingestellt (Davis 1986, 92).

Eine Fortsetzung des Engagements der Arbeiterbewegung auf diesem Feld hätte, wie etwa jüngst wieder der Gewerkschaftshistoriker Mike Goldfield (1997) ausführlich gezeigt hat, anderen gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen in der US-Nachkriegsgesellschaft den Boden bereiten können – nicht nur für die Bürgerrechtsbewegungen von Schwarzen und Chicanos, sondern für viele dringend benötigte wirtschaftliche und soziale Reformen. Eine starke Koalition für den Ausbau eines diskriminierungsfreien Sozialstaates hätte die US-Gewerkschaften vielleicht auch vor jener katastrophalen, oft selbstgewählten politischen Isolierung bewahren können, aufgrund derer ihr ab Ende der siebziger Jahre fast jegliche Bündnispartner in Parteien und sozialen Bewegungen fehlten, um der anti-gewerkschaftlichen „Gegenrevolution“ der Reagan-Jahre zu widerstehen (Scherrer 1992).

Neue Ansätze multikultureller Organisation

Szenenwechsel – Milwaukee 1994: In den heruntergekommenen Industrievorstädten der einstigen Metall-, Maschinenbau- und Brauereimetropole versuchen die etwa 300 schwarzen und mexikanischen Beschäftigten des Metallbetriebes AceCo eine gewerkschaftliche Vertretung und einen Tarifvertrag durchzusetzen. Der erste Anlauf der Gewerkschaft *United Electrical Workers (UE)* war an der Gegenoffensive der Unternehmerseite gescheitert. Insbesondere die mexikanischen Beschäftigten ohne Dokumente hatten Angst vor einer Konfrontation, denn der Arbeitgeber drohte auch mit dem Einschalten der Einwanderungspolizei INS (Davis 1997).

Im zweiten Anlauf bat die *UE* den mexikanischen Gewerkschaftsverband *Frente Auténtico de Trabajo (FAT)* um Hilfe. Unverzüglich wurde ein mexikanischer Gewerkschaftsaktivist nach Milwaukee entsandt: Roberto Valerio. Innerhalb weniger Tage machten sich die Auswirkungen der *Mexico Connection* im Betrieb bemerkbar. Mehr und mehr MexikanerInnen trugen nun *UE*-Buttons und beteiligten sich offen an der Kampagne. Valerio half, wie er es ausdrückte, „den Boß als das zu sehen, was er ist“. Er konnte den Unterschied klar machen zwischen basisorientierten Gewerkschaften wie *UE* oder *FAT* und den korrupten von der Regierung kontrollierten Gewerkschaften, die einige der MexikanerInnen aus ihrem Land kannten. Die Kampagne der *UE* wurde ein Erfolg. Heute werden in dem Betrieb zwar immer noch keine Spitzenlöhne gezahlt; die für die immer größere Zahl industrieller „Niedriglohnbudens“ kennzeichnende Willkürherrschaft im Betrieb konnte aber durch den Abschluß eines Tarifvertrages eingedämmt werden.

Diese Erfahrungen, über die die *UE*-Gewerkschafterin Terry Davis (1997) berichtet, stehen beispielhaft für jenes Umdenken in Sachen Immigration und nicht-weiße Minderheiten, das sich seit einigen Jahren in vielen Bereichen der US-Gewerkschaftsbewegung abzeichnet. Wenn auch oft in bescheidenem Rahmen, so zeugen viele vergleichbare Fälle von einer grundlegenden Abkehr von den Praktiken der Vergangenheit. Unter dem Druck der längst nicht mehr mit rechtlichen, polizeilichen oder gar militärischen Mitteln zu stoppenden Einwanderung aus den verarmten Regionen des NAFTA-Raumes, des übrigen Lateinamerika und Ostasiens mußten auch große Einzelgewerkschaften die Erfahrung machen, daß die Ausgrenzung diskriminierter ArbeiterInnen höchstens kurzfristig die Interessen der gewerkschaftlichen „Kern“-Mitgliedschaften schützen kann.

Das Paradebeispiel für diesen Umdenkungsprozeß ist die Kampagne der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU (*Service Employees International Union*) zur Organisierung des Reinigungsgewerbes. Vor allem in den Wachstumsmetropolen des Westens wie Los Angeles, Houston oder San Francisco wurden seit den achtziger Jahren die überwiegend mexikanisch-stämmigen und oftmals undokumentierten ArbeiterInnen dieser Branche unter dem Motto *Justice for Janitors* angesprochen. Da die „Arbeitgeberseite“ aus zumeist recht prekären Subunternehmen bestand, nahm die SEIU gezielt die als Auftraggeber fungierenden Großfirmen ins Visier – mangels tarifvertraglicher Verhandlungsmöglichkeiten mit Demonstrationen, Gebäudebesetzungen oder Produktboykotts (Bennett 1997).

Am erfolgreichsten war dieser zivile Ungehorsam in der notorisch gewerkschaftsfeindlichen High-Tech-Industrie. Hier mobilisierten die *Janitors* auch gezielt die Fan- und Entwicklergemeinden angesehener Computerhersteller wie Apple oder Hewlett-Packard, um für die Arbeit in deren Gebäuden Tarifverträge durchzusetzen. In der glitzernden Welt des *Silicon Valley* ist das von lateinamerikanischen und asiatischen NiedriglohnarbeiterInnen bevölkerte Reinigungswesen heute der einzige Bereich mit einer flächendeckenden Tarifstruktur (Bacon 1997). Unter Führung des *SEIU*-Ortsverbandes in San Jose fassen die *Janitors* in Kalifornien, Oregon und Washington einen für die ganze Westküste geltenden Flächentarifvertrag als nächstes Kampfziel ins Auge.

„Illegale“ und „Undokumentierte“

Die neuen Wege, den scheinbar unausweichlichen Teufelskreis von Arbeitslosigkeit, Lohnabbau und gewerkschaftlichen Ausgrenzungsreaktionen zu durchbrechen, werden unter Rückgriff auf die originären Mobilisierungspotentiale von Gewerkschaften als „sozialer Bewegung“ gesucht. Ein Knackpunkt ist dabei der Umgang mit „illegalen“ und „undokumentierten“ ArbeiterInnen, die in den Niedriglohnindustrien der „neuen Ökonomie“ der USA (Moody 1997) von den Arbeitgebern in immer größerer Zahl eingesetzt werden. Hier kann man drei Vorgehensweisen unterscheiden:

- „Legalisierung“ der Immigranten und Gewinnung der „Legalisierten“ als Gewerkschaftsmitglieder, vor allem durch Rechtsberatung und Unterstützung bei der Erlangung der US-Staatsbürgerschaft. Diese eher traditionelle Strategie wird z.B. von gewerkschaftlichen Beratungs- und Unterstützungsorganisationen verfolgt, wie etwa der *Californian Immigrants Workers Organization (CIWA)* in Los Angeles. Im großen Stil wurde eine solche Strategie auch in der Kampagne gegen die *Proposition 187* (Abschaffung von Sozialleistungen für „Illegale“) in Kalifornien eingesetzt – hier spielten die eingebürgerten Immigranten erstmals eine entscheidende Rolle bei der Wählermobilisierung. Arbeitskräfte ohne legalen Status blieben allerdings bei diesen Aktivitäten weitgehend „außen vor“ (Olney 1997).
- Unterstützung der „Illegalen“ und ihrer Selbstorganisation im Rahmen „außergewerkschaftlicher“ Strukturen. Solche Ansätze werden von Selbstorganisationen der Immigranten, die sich auch *Workers Centers* nennen, umgesetzt. Sie werden vor allem von ArbeiterInnen in den *sweatshop*-Ökonomien der Großstädte getragen, in denen viele Undokumentierte beschäftigt werden. Die Schwäche solcher Ansätze besteht allerdings darin, daß sie bislang keine dauerhaften Lösungen des Problems der Organisation am Arbeitsplatz und auch keine branchenweiten Perspektiven entwickeln konnten (Levin 1997, BWFJ 1997).
- Organisation der ImmigrantInnen im Zuge von Arbeitskampfbewegungen und gewerkschaftlichen Organisierungskampagnen. Bei solchen Taktiken wird von vornherein kein Unterschied zwischen „Legalen“ und „Illegalen“ gemacht. Das Kampfziel Tarifvertrag läßt den Unterschied vorerst in den Hintergrund treten, soweit es nicht zur Androhung ausländerrechtlicher Maßnahmen kommt. Die Unterstützung durch Rechtshilfe- und Bürgerrechtsorganisationen ist daher integraler Bestandteil eines solchen Vorgehens, ebenso der „zivile Ungehorsam“ gegen Arbeitgeber und Ausländerbehörden. Praktiziert wurden solche Taktiken in den oben geschilderten Beispielen, aber auch von der Textilarbeitergewerkschaft *UNITE* oder den *United Farmworkers* bei ihren Organisierungsbemühungen unter den mexikanischen ArbeiterInnen der Obst- und Gemüseindustrie Kaliforniens (Wells 1996).

Eine gewerkschaftspolitische „Wende“ in den USA?

Dieser Richtungswechsel ist Teil einiger bemerkenswerter, außerhalb der USA kaum wahrgenommener Veränderungen, die sich seit Anfang der neunziger Jahre in den US-Gewerkschaften vollziehen. Ihren sichtbarsten Ausdruck fanden diese in der „Palastrevolution“, mit der die heutige Führungsspitze des AFL-CIO (*American Federation of Labor, Congress of Industrial Organizations*) um John Sweeney, Richard Trumka und Linda Chavez-Thompson auf dem Kongreß des Gewerkschaftsbundes im Oktober 1995 ihre konservativen Vorgänger ablösen konnte. In dieser spektakulären Auseinandersetzung manifestierte sich der Unmut über die perspektivlose

Anpassung der Gewerkschaftsspitzen an den fortschreitenden Niedergang der Organisationen, der sowohl im Funktionärskörper als auch in den bescheidenen, im Vergleich zur Bundesrepublik aber recht wirkungsvollen Reformbewegungen an der Basis vieler Einzelgewerkschaften vorhanden war.

Immigranten und nicht-weiße ArbeiterInnen werden seitdem als das wichtigste Potential zur Erneuerung der kontinuierlich schrumpfenden Mitgliederbasis angesehen. Sweeney verkörpert dies quasi als Person, denn „seine“ Organisation, die SEIU, entwickelte unter seinem Vorsitz das *Justice-for-Janitors*-Projekt. Daran anknüpfend wurden die zur „Organisation der Unorganisierten“ zur Verfügung stehenden Mittel des AFL-CIO von jährlich zwei auf etwa zwanzig Millionen Dollar aufgestockt (Slaughter 1997). Das *Organizing Institute* des Dachverbandes übernahm die Rekrutierung und Schulung neuer Funktionäre. Andere Einzelgewerkschaften, allen voran die Transportarbeitergewerkschaft der *Teamsters* unter Führung des Reformers Ron Carey folgten und unterstützten auch Basisprojekte außerhalb ihres eigenen Organisationsbereiches – z.B. das *Los Angeles Manufacturing Action Project (LA-MAP)*, das die Organisation unter den etwa 400.000 ArbeiterInnen in den industriellen Niedriglohnsektoren der Metropole unterstützen sollte. In den reformierten Ortsverbänden der *Teamsters*, die auch den spektakulären Streik gegen *United Parcel Service* im Sommer 1997 trugen, spielen Immigranten und Schwarze eine zentrale Rolle (Labor Notes September 1997).

Der Widerstand gegenüber dem neuen Kurs ist freilich nach wie vor stark. Seine alte und inzwischen wieder neue Bastion ist die Gewerkschaft der *Teamsters*. Deren „alte Garde“ konnte nach einer erfolgreichen, an die Inquisitionspraktiken in der Clinton/Lewinsky-Affäre erinnernden Kampagne gegen finanzielle Verfehlungen der Reformführung Ende letzten Jahres wieder die Präsidentschaft übernehmen. Die von Carey unterstützten Organisationsprojekte wie *LA-MAP* fielen dieser Auseinandersetzung zum Opfer (Labor Notes Januar 1999).

Der Modernisierungskurs im AFL-CIO ist damit zwar gebremst, aber nicht gestoppt. Die Schlußfolgerung, die die Reformer in den *Teamsters* und anderen Einzelgewerkschaften aus diesen jüngsten Mißerfolgen ziehen, lautet, daß auch eine noch so gut gemeinte Reform der Gewerkschaften „von oben“ zum Scheitern verurteilt sein muß, wenn sie nicht mit einer durchgreifenden Stärkung der betrieblichen Basis und einer gründlichen Demokratisierung der Organisation einhergeht (Eisenscher 1998). Für viele „Veteranen“ aus den Bewegungen der Immigranten ist dies nichts Neues. Im Ortsverband 399 der SEIU in Los Angeles zum Beispiel, der die *Justice for Janitors*-Kampagne maßgeblich mitgetragen hatte, kam es 1996 zu massiven Auseinandersetzungen um die Macht in den lokalen Vorständen, als die neugewonnenen Mitglieder auch handfeste Mitsprache bei der Führung der Organisation verlangten. Anders als in früheren Zeiten wurden diese Auseinandersetzungen indes nicht mit Gewerkschaftsausschlüssen und ähnlichen Methoden gelöst (Bennett 1997).

Lehren für europäische Gewerkschaften?

Die geschilderten Beispiele aus den USA beinhalten Lehren, die eine weitere Auseinandersetzung mit ihnen politisch wichtig erscheinen lassen. Von Interesse für die deutschen Gewerkschaften sind besonders die Organisierungstaktiken in den von Subunternehmen beherrschten Niedriglohnbranchen der „neuen Ökonomie“ der USA, ebenso die Erfahrung, daß Immigranten sich hier keineswegs als willige Lohndrücker verhalten, wenn die Gewerkschaften die soziale Selbstorganisation der betreffenden Arbeitergruppen unterstützen. Solche innovativen Arbeitskämpftaktiken wurden bislang in Deutschland und anderen europäischen Ländern kaum erprobt (Literaturübersicht zum Thema Migration und Gewerkschaften in Deutschland siehe Maischak 1997), obwohl eine immer größere Zahl von Dienstleistungs- und Industriebranchen „amerikanische“ Strukturen annehmen. Die deutsche Bauindustrie ist dafür exemplarisch: würde die Gewerkschaftsseite hier einmal ernsthaft versuchen, die mit den Arbeitgebern vereinbarten „Mindestlöhne“ wirklich durchzusetzen, so ließe sich von einer Bewegung wie „Justice for Janitors“ oder den von einem Projekt wie LA-MAP unterstützten Streikbewegungen „illegaler“ mexikanischer Arbeiter im Fertighausbau in der Region Los Angeles sicherlich manches lernen.

Wenn sich führende US-Gewerkschaften nicht auf staatliche Maßnahmen zur Regulierung der Arbeitsmigration verlassen, sondern aktiv die Organisierung der neu-eingewanderten Lohnabhängigen in die Hand nehmen, mag dies auf seine Weise vielleicht die „staatsferne“ Tradition der US-Gewerkschaften widerspiegeln, die staatliche Eingriffe in die Tarifbeziehungen immer ablehnten und sich auf ihre tarif- und betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten konzentrierten. Es sollte allerdings auch nicht vergessen werden, daß der „Multikulturalismus“ in den US-Gewerkschaften eine durchaus „politische“ Vorgeschichte hat – nämlich die Kämpfe der Bürgerrechtsbewegungen für eine aktive Gleichstellungspolitik in den Betrieben und auch innerhalb der Gewerkschaften, die von vielen Gewerkschaften gerade unter Verweis auf ihre Tarifautonomie abgelehnt wurden (Hill 1997).

Die Agenda der Gleichstellungspolitik in den USA bleibt aktuell, gerade angesichts der bedrückenden Lage, der viele nicht-weiße Einwanderer auch als „legale“ Staatsbürger ausgesetzt sind. Die US-Republikaner nehmen das Erbe der schwarzen Bürgerrechtsbewegung nicht zuletzt deshalb aufs Korn, weil die schon längst unumkehrbare, durch den unstillbaren Hunger vieler Zweige der „neuen Ökonomie“ nach billiger Arbeitskraft angeheizte Masseneinwanderung der alten Forderung nach Aufhebung rassistischer Diskriminierung eine neue soziale Basis verleiht. Alle „nicht-weißen“ oder als solche angesehenen Immigranten in den USA wissen nämlich, daß mit der Normalisierung ihres Aufenthaltsstatus die offenen oder versteckten Mechanismen rassistischer Diskriminierung noch keineswegs zu wirken aufhören. In Deutschland macht gerade jene zweite und dritte „Ausländer“-

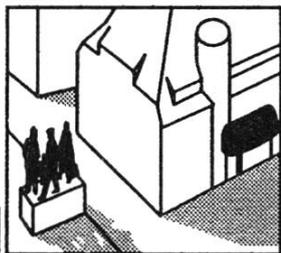
Generation diese Erfahrung, denen die herrschende Politik nunmehr ver-
gönnen will, sich bis zum 23. Lebensjahr für die deutsche Staatsbürger-
schaft entscheiden zu dürfen.

In den kalifornischen Volksbefragungen zur Abschaffung von Soziallei-
stungen für „illegale“ Einwanderer und staatlicher Gleichstellungspolitik
für nicht-weiße Minderheiten konnten die US-Republikaner unter einer
überwiegend weißen Wählerklientel deutliche Mehrheiten erzielen. Die
Verabschiedung dieser „Abschreckungsmaßnahmen“ setzte allerdings eine
in der Vergangenheit nicht gekannte politische Mobilisierung unter den
Immigranten in Gang. Hunderttausende, die es irgendwie konnten, ließen
sich auf die US-Staatsbürgerschaft einschwören und als Wähler mobilisie-
ren, um ihre sozialen Rechte wahrnehmen zu können (Olney 1997). In
Kalifornien und anderen „Vielvölkerstaaten“ der USA spielen immer mehr
Gewerkschaften bei solchen sozialen Mobilisierungen heute eine aktive
Rolle. Wenn die einstigen „Minderheiten“ unter den Mitgliedern zu „Mehr-
heiten“ werden, verändert dies manches.

Literatur

- Asher, Robert / Stephenson, Charles, 1990: American Capitalism, Labor Organization, and
the Racial/Ethnic Factor: An Exploration. In: Asher / Stephenson (Hg.): Labor Divided:
Race and Ethnicity in United States Labor Struggles, 1835-1960. Albany
- Bacon, David, 1997: Silicon Valley: Gewerkschaften und Immigranten in der High-Tech-
Industrie. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Benner, C., 1996: Shock Absorbers in the Flexible Economy: The Rise of Contingent
Employment in the Silicon Valley. San Jose
- Bennett, Iris, 1997: Justice for Janitors – ein Modell? Die Kampagne der Angestelltenge-
werkschaft SEIU zur Organisierung der ImmigrantInnen im Reinigungsgewerbe. In:
Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- BWFJ – Black Workers for Justice, 1997: Organizing the South: Für eine neue Gewerk-
schaftsstrategie in den Südstaaten. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Davis, Mike, 1986: Prisoners of the American Dream. Politics and Economy in the History
of the American Working Class. London
- Davis, Terry, 1997: Global denken, lokal handeln: Gewerkschaftliche Organisierung und
internationale Solidarität in Milwaukee. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Eisenscher, Mike, 1993: Gewerkschaftliche Organisierung in der Computerindustrie: Die
Erfahrungen des UE Electronics Organizing Committee im Silicon Valley. In: Lüthje /
Scherrer (Hg.), Münster
- Eisenscher, Mike, 1998: Beyond Mobilization: How Labor Can Transform Itself. In:
Working USA, March-April
- Goldfield, Michael, 1995: Was There a Golden Age of the CIO? Race, Solidarity, and Union
Growth during the 1930s and 1940s. In: Glenn Perusek / Kent Worcester (Hg.): Trade
Union Politics: American Unions and Economic Change, 1960s-1990s. Atlantic High-
lands
- Goldfield, Michael, 1997: US-Gewerkschaften zwischen Rassismus und Solidarität. In:
Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Grenier, Guillermo, 1997: Kultur und Solidarität: Latinos in der US-Gewerkschaftsbewe-
gung. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Hill, Herbert, 1989: Black Labor and Affirmative Action: An Historical Perspective. In:
Steven Shulman / William Darity (Hg.): The Question of Discrimination. Middletown

- Hill, Herbert, 1997: Vom Ausschluß der Schwarzen zum Kampf gegen Affirmative Action: Die rassistischen Praktiken amerikanischer Gewerkschaften. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Köhler, Christoph, 1981: Betrieblicher Arbeitsmarkt und Gewerkschaftspolitik – Innerbetriebliche Mobilität und Arbeitsplatzrechte in der amerikanischen Automobilindustrie. Frankfurt/M.
- Levin, David, 1997: Workers Center: Ein neuer Ansatz für die Arbeiterbewegung?. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Lüthje, Boy / Scherrer, Christoph, 1997: Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA – Eine Einführung. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Lüthje, Boy / Scherrer, Christoph (Hg.), 1997: Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA. Münster
- Maischak, Lars, 1997: Migration und Gewerkschaften in Deutschland – ein Literaturüberblick. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Majka, Theo / Majka, Linda, 1997: Zwischen Protest und gewerkschaftlicher Organisation: Arbeitskämpfe von Einwanderern in der kalifornischen Landwirtschaft. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Moody, Kim, 1997: Pulled apart and pushed together: Die US-Arbeiterklasse in der neuen Ökonomie Nordamerikas. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Olney, Peter, 1997: Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organisierung in den Sweatshops von Los Angeles. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Phillips, Gary, 1997: Kalifornien 1996: Schwarze, Latinos und der Angriff auf Affirmative Action. In: Lüthje / Scherrer (Hg.), Münster
- Roediger, David, 1991: The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class. New York
- Roediger, David, 1997: What If Labor Were Not White and Male? Recentring Working-Class History and Reconstructing Debate on the Unions and Race. In: International Labor and Working-Class History 51 (Spring).
- Saxton, Alexander, 1990: The Rise and Fall of the White Republic: Class Politics and Mass Culture in Nineteenth-Century America. London
- Scherrer, Christoph, 1992: Verschlägt's den US-Gewerkschaften die Stimme? Der „business unionism“ vor dem politischen Bankrott. In: Kommune 10(8), Frankfurt/M.
- Slaughter, Jane, 1997: The New AFL-CIO's First-Year Report Card – Sweeney: Pass, Fail, or Incomplete? In: Against the Current, March/April
- Wells, Miriam, 1996: Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture. Ithaca



BUCH **HANDLUNG**
AM HELVETIAPLATZ **IM VOLKSHAUS**

STAUFFACHERSTR. 60 T 01 241 42 32
8026 ZÜRICH 4 F 01 291 07 25
Email: helvetiabuch@access.ch