



## Das Duell der Gewerkschaftsbünde: Die amerikanischen Gewerkschaften im Jahr 2006

Richard W. Hurd<sup>1</sup>

- Sieben Gewerkschaften mit sechs Millionen Mitgliedern schlossen sich 2005 zur *Change to Win*-Koalition (CTW) zusammen, wodurch dem Gewerkschaftsbund AFL-CIO noch neun Millionen Mitglieder blieben.
- Weder die pessimistischen Vorhersagen, dass dies zu offenen Auseinandersetzungen führen werde, noch die optimistischen Prognosen eines sofortigen Zugewinns haben sich bewahrheitet. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist relativ stabil, und beide Gewerkschaftsbünde haben gelernt, friedlich nebeneinander zu bestehen.
- Es kam zu einer erheblich besseren strategischen Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften auf nationaler Ebene, besonders innerhalb der CTW-Koalition, aber auch mit Hilfe der Industriekoordinierungsausschüsse des AFL-CIO.
- Die CTW-Koalition fördert eine Reihe großflächiger Organisationskampagnen, und mehrere AFL-CIO-Mitgliedsgewerkschaften haben ihre Ausgaben zu diesem Zweck erheblich erhöht, auch wenn die Ergebnisse vorläufig zu wünschen übrig lassen.
- Im Zuge der Parlamentswahlen 2006 arbeiteten beide Dachorganisationen zusammen, wobei der AFL-CIO die Führung übernahm.
- Man darf hoffen, dass diese konkurrierenden Wachstumsmodelle letztendlich die Gewerkschaftsbewegung voranbringen werden.

### Hintergrund

Der gewerkschaftliche Zusammenhalt in den Vereinigten Staaten dauerte genau ein halbes Jahrhundert. Die Feier zum Jubiläum des Zusammenschlusses der American Fe-

deration of Labor (AFL) und des Congress of Industrial Organizations (CIO) ging in Verbit-terung und Rebellion unter, da sieben große Gewerkschaften am Vorabend ihren Austritt

aus der Dachorganisation AFL-CIO ankündigten. Sechs Wochen später gaben sie die formale Gründung des Bundes CTW bekannt, was zu einem Stopp bei den Bemühungen einer Wiederbelebung der Gewerkschaftsbewegungen und zu Warnungen vor dem endgültigen Aus der Bewegung führte.

Zehn Jahre vor dieser Spaltung hatte John Sweeney die alteingesessene Führung des AFL-CIO herausgefordert. Im Jahr 1995 ist er zum Präsidenten gewählt worden und versprach, sich besonders dem Strukturwandel und der Werbung neuer Mitglieder zu widmen. Seine Wahl wurde von progressiven Anhängern der Gewerkschaftsbewegung und ihren Alliierten auf akademischer und politischer Ebene enthusiastisch begrüßt. Es entstand der Eindruck, dass die Gewerkschaften mit Hilfe von Präsident Sweeney, und seiner Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, ihr Schicksal nun wenden könnten.

Es gelang Präsident Sweeney jedoch nicht, die 70 Gewerkschaften des AFL-CIO umzuorientieren. Mit der Wahl des erzkonservativen George W. Bush zum amerikanischen Präsidenten hat sich die Situation der Gewerkschaften noch weiter verschlechtert. Da der gewerkschaftliche Organisationsgrad weiterhin prozentual so weit zurückging, wie es noch vor 1995 der Fall war, entwickelte sich eine Gegenbewegung zu Sweeney, die ironischerweise unter der Führung von Andy Stern, seinem Nachfolger als SEIU-Präsident, stattfand. Im Sommer 2003 gründete Stern zusammen mit vier anderen Gewerkschaftspräsidenten die *New Unity Partnership* (NUP), die ursprünglich den AFL-CIO von innen her reformieren sollte. Diese relativ unstrukturierte Gruppe verfolgte einen ähnlichen Reformansatz wie Sweeney, der dazu aufgerufen hatte, mehr Ressourcen für die Mitgliederwerbung einzusetzen. Um mehr Gewicht in die Tarifverhandlungen einbringen zu können, wurden von der NUP Gewerkschaftskonsolidierungen auf Branchenebene vorgeschlagen. Diese Vorschläge wurden zwar debattiert, aber ernsthafte Reformbestrebungen wurden vertagt, so dass sich

alle Gewerkschaften auf die Abwahl von George Bush konzentrieren konnten. Als Bush dennoch im November 2004 wiedergewählt wurde, gingen die NUP-Gewerkschaften sofort in die Offensive. Die SEIU veröffentlichte vor allem einen detaillierten Plan zur Umstrukturierung, der den AFL-CIO in die Lage versetzt hätte, Zusammenschlüsse zu erzwingen. Dadurch hätte sich die Zahl der Gewerkschaften von 70 auf etwa 20 verringert, von denen jede einen genau definierten Industriebereich abgedeckt hätte. Vorgeschlagen wurden auch verbindliche Zielvorgaben für die Ausgaben für Mitgliederwerbung seitens der im AFL-CIO zusammengeschlossenen Gewerkschaften. Daraufhin schlossen sich drei weitere Gewerkschaften der NUP an, darunter auch die *Teamsters*. Kurz danach nannte sich diese Koalition in *Change to Win* (CTW) um. Während des ersten Halbjahres 2005 setzten sich die CTW-Gewerkschaften nicht nur für die von ihnen angestrebte Umstrukturierung, sondern auch für die Amtsenthebung von AFL-CIO-Präsident Sweeney ein.

Ablehnung erhielten die Reformvorschläge besonders von den Gewerkschaftsführern, die sich auf die traditionelle, nationalstrategische Autonomie der Gewerkschaften in den Bereichen Tarifverhandlungen, Mitgliederwerbung und interne Verwaltung beriefen. Allerdings waren nicht nur die Traditionalisten verärgert, sondern auch Führungspersönlichkeiten, die sich wegen ihres progressiven Denkens und ihrer Innovationsfreudigkeit Respekt erworben hatten, griffen den Reformplan an. Diese Gewerkschaftsfunktionäre befürworteten zwar die Bereitstellung erheblicher Mittel für die Mitgliederwerbung, wandten sich aber gegen die grundlegende Reformagenda mit dem Argument, dass sich ebenso auf politische Initiativen konzentriert werden müsse. Ferner wandten sie sich gegen die Umstrukturierungsbestrebungen, weil sie diese als von oben aufgezwungen und somit für die gewerkschaftliche Demokratie als nicht hilfreich erachteten. In den Wochen vor dem AFL-CIO-Kongress in 2005 zeigte sich, dass John Sweeney weiterhin

ausreichende Unterstützung bei Schlüsselabstimmungen erhalten und somit wiedergewählt werden würde. Als der CTW feststellte, dass seine Reformvorschläge keine Mehrheit finden würden, gaben die wichtigsten Gewerkschaften ihren Austritt aus dem AFL-CIO bekannt. Am 27. September 2005 hielt die neue *Change to Win*-Koalition ihre Gründungsversammlung in St. Louis ab.

### **Widersprüchliche Erwartungen**

Nach dieser offiziellen Spaltung der Gewerkschaftsbewegung machte man sich seitens der im AFL-CIO verbliebenen Gewerkschaften erhebliche Gedanken. Die Führungen der CTW-Gewerkschaften wurden als arrogant und egoistisch bezeichnet. Ihnen wurde vorgeworfen, die Gewerkschaftssolidarität unterminiert zu haben. Es wurde vor Übergriffen seitens der CTW-Gewerkschaften mit dem Ziel gewarnt, Mitglieder der AFL-CIO-Gewerkschaften abwerben zu wollen. Viele waren besorgt, dass sich die Gewerkschaftsbewegung auf einzelstaatlicher und lokaler Ebene spalten würde, was wiederum die gegenseitige Unterstützung und Kooperation bei politischen Kampagnen schwächen würde. Sämtliche Tätigkeitsbereiche des Gewerkschaftsbundes wurden beeinträchtigt, da der Verlust von etwa einem Drittel der AFL-CIO-Mitglieder zu zwangsläufigen Haushaltskürzungen führte.

Während sich der AFL-CIO um die Reorganisation und Neuorientierung bemühte, haben die CTW-Gewerkschaften mit der Planung einer gemeinsam koordinierten Wachstumsstrategie begonnen. Während der Gründungsversammlung wurde Anna Burger von der SEIU zur CTW-Vorsitzenden und Edgar Romney von UNITE-HERE (Textil und Hotels) zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. So wurden zum ersten Mal eine Frau und ein Afro-Amerikaner an die Spitze einer Gewerkschaft gewählt.

Die CTW-Gewerkschaften zeigten sich entschlossen und optimistisch. Sie argumentierten, dass wegen der Umschichtung er-

heblicher Mittel für die Mitgliederwerbung gemeinsame Kampagnen zweckmäßig seien, und dass die Förderung einer gegenseitigen Unterstützung der Koalitionsmitglieder seitens des CTW das Wachstum ankurbeln würde. Die CTW-Gewerkschaften kündigten an, dass sie sich bei der Mitgliederwerbung nur auf solche Branchen konzentrieren würden, die keine Arbeitsplätze ins Ausland verlagern könnten, also den Dienstleistungsbereich, das Transport- und das Bauwesen. Zusätzlich wurde bekannt gegeben, dass man sich keineswegs mit dem AFL-CIO anlegen und sich allein auf eine Stärkung in den Branchen konzentrieren wolle, die bereits den Kernbereich des CTW-Bundes ausmachten. Weiterhin sprachen sich wichtige Führungspersonlichkeiten des CTW öffentlich gegen das Abwerben von Mitgliedern des Konkurrenzverbandes aus.

Die feindselige Stimmung hielt nicht lange an, und beide Dachorganisationen handelten ein Abkommen aus, dass es den Mitgliedern der CTW-Gewerkschaften gestattet, "Solidaritätschartas" zu beantragen. Diese garantieren den Ortsverwaltungen das Recht auf volle Mitwirkung in den kommunalen Gewerkschaftsräten und einzelstaatlichen Gewerkschaftsbünden, die dem AFL-CIO angehören.

### **Die AFL-CIO Strategie 2006**

Ein Jahr nach der Spaltung ist nun offensichtlich, dass der AFL-CIO seine Rolle bei der Mitgliederwerbung zurückgeschraubt hat. Zwar wird dies immer noch als Priorität eingeordnet, jedoch liegen die strategischen Entscheidungen und die Finanzhoheit bei den nationalen Gewerkschaften. Am Tag der Arbeit gab John Sweeney während einer Pressekonferenz bekannt, dass vier Mitgliedsorganisationen ihr Organisationsbudget um insgesamt 100 Millionen Dollar erhöht hätten. Aus gutem Grund hat der AFL-CIO mittlerweile auch entschieden, sich hauptsächlich auf politische Maßnahmen zu konzentrieren. Mittelpunkt der politischen Bestrebungen ist die *Voice@Work*-Kam-

pagne für eine Reform des Arbeitsrechtes, damit die langfristigen Ziele geplanter Arbeitsgesetze vorangebracht werden. Das *Employee Free Choice*-Gesetz würde zu betrieblichen Abstimmungen über eine Gewerkschaftsgründung mit Hilfe von unterzeichneten Stimmkarten sowie zu Schlichtungsverfahren in Verhandlungen über Erstverträge und zu höheren Strafen für Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Arbeitsbeziehungsgesetz führen. Bis zum 1. Oktober 2006 hatte eine Mehrheit von 260 Kongress-Abgeordneten sowie fast die Hälfte der Senatoren dieses Gesetz unterzeichnet.

Ferner hat der Gewerkschaftsbund das Programm *Working America* für assoziierte Mitglieder zur besseren Kommunikation mit den Arbeitnehmern eingerichtet, welche zwar die politische Gewerkschaftsphilosophie befürworten, jedoch momentan nicht Mitglied sind. Heute hat *Working America*, welches im Vorfeld der Präsidentschaftswahl 2004 gegründet worden war, fast anderthalb Millionen Mitglieder. Dieses Projekt, genauso wie *Voice@Work*, ist integraler Bestandteil des politischen Programms des AFL-CIO. Besonders beeindruckend ist dessen Führungsrolle in der politischen Arena, die sich besonders am Einfluss auf die Kongresswahlen im November 2006 zeigte. Trotz der „CTW-Fahnenflucht“ konnte der AFL-CIO 2006 40 Millionen Dollar für die Wählermobilisierung bereitstellen, also ein Drittel mehr als vor vier Jahren. Bisher scheint diese politische Zielsetzung nicht beeinträchtigt worden zu sein, da unter anderem der CTW zur Zusammenarbeit mit dem AFL-CIO bereit ist. Der ältere Gewerkschaftsbund bleibt auch in Zukunft beim gewerkschaftlichen Aktionsprogramm federführend.

Eine weitere Schlüsselinitiative des AFL-CIO besteht in der Gründung der *Industry Coordinating Committees (ICC)*. Diese koordinieren die Verhandlungen und die Mitgliederwerbung der Gewerkschaften mit hoher Mitgliederzahl in einer bestimmten Branche. Dies ist ein Ansatz, der ursprünglich als weitere Alternative zu Zwangszusammenschlüssen während der Auseinandersetzung mit dem

CTW zur Sprache kam. Es gibt bereits drei ICCs und weitere sind geplant. Das erste ICC wurde im Oktober 2005 gegründet und vereinte Gewerkschaften für Künstler, sowie die Unterhaltungs- und Medienindustrie. Krankenschwestern (*RNs Working Together*) und Beamte auf Landes- und Kommunalebene sind in den beiden anderen ICCs vertreten. Ganz oben auf der Tagesordnung des ICC-Bereichs, der für den öffentlichen Dienst auf Landes- und Kommunalebene zuständig ist, steht die Kampagne für bessere Verhandlungsrechte der Arbeitnehmer in den Einzelstaaten, in denen es keine zufrieden stellende Arbeitsgesetzgebung gibt. In diesem Punkt stimmt das politische Programm mit dem des AFL-CIO überein.

### Die CTW-Strategie 2006

Die CTW-Gewerkschaften wollen Wachstum durch Mitgliederwerbung und befürworten die Umschichtung erheblicher Ressourcen weg von anderen gewerkschaftlichen Tätigkeiten hin zur Rekrutierung. Die Mitgliedsgewerkschaften sind zur Bereitstellung von 75 Prozent des CTW-Haushalts und zur Maximierung ihrer Mittel zur Mitgliederwerbung bereit, wobei jede Gewerkschaft für die Organisation in ihrer Branche verantwortlich ist. Hierbei kümmert sich der CTW hauptsächlich um die Ausrichtung gemeinsamer Kampagnen durch jeweils zwei Mitgliedsgewerkschaften und die Entwicklung neuer Kampagnen, die eine Gewerkschaft allein überfordern würden.

Im Augenblick laufen gemeinsame Kampagnen von SEIU und den *Teamsters* zur Rekrutierung von Schulbusfahrern, von SEIU und UNITE-HERE (Textil und Dienstleistung) zu Vertragsabschlüssen im Dienstleistungsbereich, sowie den *Teamsters* und UNITE-HERE in Großwäschereien. Ferner werden UFCW (Lebensmittel, Einzelhandel, Fertigung) mit UNITE-HERE in bestimmten Einzelhandelsbereichen und LIUNA (Bauarbeiter) und UBC (Schreiner) im Baubereich gemeinsam großflächig Kampagnen organisieren. Das beste Beispiel für eine Kam-

pagne, die über die Kräfte einzelner Gewerkschaften hinausgeht, ist *Wake Up Walmart* – eine Kampagne zur öffentlichen Bloßstellung der Exzesse dieses Einzelhandelgroßmarktes.

Aus strategischen Gründen wird nur dort gemeinsam organisiert, wo Arbeitsplätze nicht ausgelagert werden können, also im Bereich des Gesundheitswesens, in der Hotellerie und Gastronomie, im Einzelhandel, der Gebäudereinigung, im Transportwesen und in der Baubranche. Alle zwei Wochen verständigen sich die Präsidenten dieser Gewerkschaften per Konferenzschaltung und treffen sich einmal im Monat. Die Organisatoren, die Leiter der Kampagnen und die politischen Direktoren tauschen sich regelmäßig über die strategischen Pläne und Kampagnenplanung aus. Mit viel Begeisterung, Engagement und Energie arbeitet man gemeinsam an der aggressiven Mitgliederwerbung, um mehr Einfluss auf dem Markt zu gewinnen. Obwohl die Mitgliederwerbung gemeinsamen Vorrang hat, unterstützten sich die Gewerkschaften auch bei wichtigen Tarifverhandlungen.

Der CTW bemüht sich ferner um globale Partnerschaften mit ausländischen Gewerkschaften zur Unterstützung von Organisationskampagnen in multinationalen Konzernen. Andy Stern hat eine informelle globale Organisationsallianz wichtiger Gewerkschaftsführer aus mindestens einem Dutzend Ländern ins Leben gerufen. Eine Reihe von CTW-Kampagnen sind global verankert, darunter auch die Kampagne der Schulbusfahrer, abzielend auf ein britisches Unternehmen, sowie eine gemeinsame Initiative von UFCW und UNITE-HERE in den Branchen Einzelhandel, Kleidung, und Distribution.

Die CTW-Führung ist sich einig, dass sich politisch orientierte Maßnahmen kurzfristig nur lohnen, wenn sie strategisch mit der Einflussnahme auf bestimmte Kampagnen verknüpft sind, oder als Wegbereiter für Mitgliederwerbung dienen. Der CTW ko-

operierte zwar auf nationaler Ebene mit dem AFL-CIO im Wahlkampf 2006, bemühte sich aber gleichzeitig in den Staaten Michigan, Ohio, und Pennsylvania um die Wahl der gewerkschaftsfreundlicheren Gouverneure (Ministerpräsidenten).

Gegenwärtig bestreitet der CTW sein Interesse an der Aufnahme neuer Gewerkschaften. Für den Fall, dass der CTW doch Interessenten aufnehmen würde, so müssten sie in jedem Fall die Organisationsbestrebungen unterstützen, sich der strategischen Orientierung auf Kampagnen anschließen, und sich weiterhin auf bestimmte Zuständigkeitsbereiche beschränken. Seit den Anfangsjahren des CIO Ende der dreißiger Jahre hat es in den Vereinigten Staaten nicht mehr diese strategische Koordinierungstiefe gegeben, die sich offenbar im CTW ganz uncharakteristisch entwickelt.

### **Das Revitalisierungspotential im Angesicht einer gespaltenen Gewerkschaftsbewegung**

Strategisch betrachtet scheint der CTW-Wachstumsansatz viel versprechend, und der AFL-CIO macht Fortschritte bei der Schaffung einer neuen Identität und Zweckorientierung seitens seiner Mitgliedsgewerkschaften. Die größte Hoffnung liegt auf den vom CTW koordinierten Kampagnen für Mitgliederwerbung. *Hotel Workers Rising*, unter CTW-Federführung und koordiniert von UNITE-HERE, hat bereits mit Hilton Hotels und anderen großen Hotelkonzernen Neutralitätsabkommen geschlossen, und die Gewerkschaft scheint auf dem Wege erheblichen Wachstums. Sollten noch weitere Kampagnen ähnlich erfolgreich verlaufen, wird dies dem neuen Gewerkschaftsbund Aufwind geben. Im Idealfall würden dann auch die AFL-CIO-Mitglieder alternative Wachstumsmodelle befürworten, die überzeugend, klar und zielstrebig wären. Vielleicht käme es so zu einem Konsens auf Basis eines konkurrierenden, politisch ausgerichteten Erneuerungsmodells oder gar zu einer aktuellen Neuorganisation der gewerk-

schaftlichen Bewegungen auf Branchenbasis.

Mittlerweile haben die AFL-CIO-Mitglieder ihre anfängliche Abneigung gegen die Spaltung abgelegt und sollten jetzt mit Elan die Arbeitnehmer ansprechen, die der CTW-Konzentration in Branchen und Sektoren bisher nicht aufgeschlossen gegenüber stehen. Beschäftigte im öffentlichen Bereich würden wahrscheinlich eine politische Orientierung befürworten, während die ständig wachsende Zahl der akademisch und technisch ausgebildeten Mitarbeiter wohl eine Gewerkschaftsbewegung auf Berufsgrundlage vorziehen würde. Da der AFL-CIO dieses Potenzial erkannt hat, hat die Abteilung für höhere Berufe einen strategischen Dialog zwischen ihren Mitgliedern in Gang gebracht und sucht auf diese Weise nach Alternativen zu den traditionellen Kollektivverhandlungen und nach politischen Optionen, um auch den Bedürfnissen am Arbeitsplatz der ständig anschwellenden Zahl an höher qualifizierten Mitarbeitern entgegenkommen zu können. Die Zukunft der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung wird nicht nur vom Schicksal des CTW abhängen, sondern auch von der Fähigkeit anderer Gewerkschaften, sich auf das 21. Jahrhundert mit einer eigenen Wachstumsagenda einzurichten.

Der Weg in die Zukunft ist jedoch bedauerlicherweise nicht klar vorhersagbar und mit zahlreichen Hindernissen versehen. Globalisierung, das feindselige politische Umfeld als Hinterlassenschaft der Bush-Regierung und das umfassende neoliberale Gedankengut, das sowohl von den Republikanern wie von den Demokraten übernommen wurde, werden viele der gewerkschaftlichen Initiativen behindern. Der AFL-CIO hat sich bereits offen gegen die neoliberale Agenda gewandt und sollte in diesem Sinne fortfahren in der Hoffnung, die Demokraten so mehr nach links zu orientieren. Wegen der Konkurrenz innerhalb der Gewerkschaftsbewegung besteht immer noch das Risiko einer offenen Auseinandersetzung durch das gegenseitige Abwerben von Mitgliedern und, was noch wahrscheinlicher ist, der Unfähigkeit zur

strategischen Koordination. Auch fehlen die Beweise für den Erfolg der CTW-Wachstumsagenda, da selbst die Gewerkschaften innerhalb des neuen Bundes, die schon seit mehr als zehn Jahren erhebliche Ressourcen in die Mitgliederwerbung investiert haben (SEIU und UNITE-HERE), auch in Kernbereichen bisher nur mäßige Erfolge erzielen konnten. Die Gewerkschaften, besonders die *Teamsters* und die UFCW, die erst kürzlich die Strategie zur Werbung von Neumitgliedern übernommen haben, müssen sich radikal neu organisieren, damit die Grundlage für ein langfristiges Wachstum gelegt werden kann. Dies wird nicht leicht sein.

Trotz aller Schwierigkeiten hat die laufende Kontroverse die Gewerkschaften zumindest in Bewegung gebracht. Es besteht jedoch weiterhin die Gefahr, dass die amerikanische Gewerkschaftsbewegung in die Bedeutungslosigkeit abgleiten, ja sogar ganz verschwinden könnte. Es mag überraschen, dass die einst als so stark geltenden amerikanischen Gewerkschaften heute mit einer realen Bedrohung ihrer zukünftigen Existenz konfrontiert sind. Allerdings haben die Entwicklungen der globalisierten Wirtschaft und besonders politische Maßnahmen zugunsten der Arbeitgeber die Krise der amerikanischen Gewerkschaften wesentlich verursacht.<sup>2</sup> Mittlerweile ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Privatindustrie von zwanzig Prozent (1980) auf weniger als acht Prozent (2005) gefallen. Zudem ist der Einfluss der amerikanischen Gewerkschaften auf Grund neuer Taktiken der Arbeitgeber stark zurückgegangen, denn diejenigen, die sich für eine gewerkschaftliche Organisation einsetzen und in der Mitgliederwerbung tätig sind, können leicht entlassen werden.

Eine radikale Transformation ist daher die grundlegende Voraussetzung für eine Wiederbelebung, und mit dem CTW als Katalysator (oder Antagonist, je nach Standpunkt) eröffnet sich jetzt endlich die Möglichkeit zur Neuorientierung und zur Schaffung eines neuen strategischen Ansatzes, der den Gewerkschaften in einer sich fortentwickelnden globalen Wirtschaft Gehör,

Macht und Einfluss verleihen kann.

Washington, DC – 4. Dezember 2006  
Übersetzung: Dr. Ursula Weide

Die hier dargestellte Position des Autors spiegelt nicht zwangsläufig die Position der FES oder der Organisation wider, für die der Autor arbeitet.

---

<sup>1</sup> Richard Hurd ist Professor für Labor Studies an der Cornell University.

<sup>2</sup> Siehe auch Baker, Dean, "Wachsende Ungleichheit in den Vereinigten Staaten", Fokus Amerika Nr. 5, 2006: Friedrich Ebert Stiftung.