

Rainer Erd/Christoph Scherrer Amerikanische Gewerkschaften — Opfer des Weltmarkts

Seit dem Regierungswechsel im März 1983 beginnt sich das politische System in der Bundesrepublik auch offiziell an Werten zu orientieren, die man bislang allein in Übersee realisierbar sah. Was in Großbritannien und in den Vereinigten Staaten von Amerika seit einigen Jahren ohne nennenswerten Widerstand praktiziert wird, gewinnt nun unter deutschen Politikern an Attraktivität: Abbau staatlicher Leistungen und Vertrauen in das freie Spiel der ungehemmten wirtschaftlichen Kräfte. Einstmals, beginnend in den USA der dreißiger Jahre, erhofften Reformer des kapitalistischen Wirtschaftssystems, vielfältige staatliche Aktivitäten im Bereich wirtschaftlicher und sozialer Reproduktion würden den Krisenzyklus des Kapitals abbremsen oder gar aufheben. Nahezu fünfzig Jahre schienen sich die Hoffnungen von Keynesianern zu erfüllen. Das kapitalistische Wirtschaftssystem erwies sich als produktiv wie kein anderes, soziale Probleme legte es vermittels staatlicher Eingriffe in einer Weise bei, daß sich die Betroffenen damit arrangieren konnten. Doch seit Mitte der siebziger Jahre machte sich angesichts sinkender Wachstumsraten und steigender Arbeitslosenzahlen allenthalben Skepsis gegenüber staatlich angeleiteten Reformkonzepten breit.

Spöttisch zunächst, dann ungläubig und schließlich ratlos beobachteten die Keynesianer, wie in Großbritannien und in den USA Politiker ans Werk gingen, mit einer seit den zwanziger Jahren beispiellosen Radikalität dem Sozialstaat Elemente zu demontieren, die man als eine Art politisches Grundrecht betrachtet hatte. Sei es im Bereich der Sozialversicherung, der Steuergesetzgebung, der Wirtschaftspolitik oder der industriellen Beziehungen, Margaret Thatcher und Ronald Reagan zeigen keine politischen Bedenken, das rückgängig zu machen, was mehreren Generationen von Politikern Grundlage für eine humanere Form der sozialen Reproduktion war. Solange gesellschaftliche Großorganisationen wie die Gewerkschaften von solchen staatlichen Aktivitäten nicht unmittelbar tangiert wurden, schien es zunächst verständlich, warum die betroffenen Gruppen von Arbeitnehmern den drastischen Einschränkungen ihrer Reproduktionsmöglichkeiten apathisch gegenüberstanden. Doch als der amerikanische Präsident im Herbst 1981 nahezu problemlos eine Gewerkschaft, die die Regierung bestreikte, auflöste und ihre Führer verhaften ließ (Erd 1982), kamen Zweifel daran auf, ob dem Neokonservatismus von der Arbeiterbewegung einflußreicher Widerstand entgegengesetzt werden würde.

Die Erfahrung einer geringen gewerkschaftlichen Gegenwehr, sowohl in Großbritannien wie auch in den USA, scheint die konservativen Kritiker des deutschen Wohlfahrtsstaates ermutigt zu haben, auch öffentlich den Abbau wichtiger Elemente der Sozialstaatlichkeit zu fordern. Vorschläge für Einschränkungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, des Kündigungsschutzes und zur Privatisierung der Sozialversicherung bestimmen zunehmend die politische Diskussion (Frankfurter Rundschau vom 22.7.1983) und schaffen sozialpolitische Fronten, wie sie bislang in der Bundesrepublik unbekannt waren. Angesichts stagnierender wirtschaftlicher Entwicklung, permanent hoher Arbeitslosigkeit und steigender Haushaltsdefizite werden die dem »Modell Deutschland« zugrunde liegenden Systeme sozialer Sicherung und industrieller Beziehungen in Frage gestellt. Soll nun das »Modell Deutschland«, nachdem es in den sechziger und siebziger Jahren den in der Bundesrepublik operierenden Unternehmen eine Ausweitung ihres Weltmarktanteils gerade auf Kosten der in den USA tä-

tigen Konzerne ermöglichte, in den achtziger Jahren zugunsten eines »Modell USA« abgelöst werden? Steht am Ende der von Streeck (1982) für möglich gehaltenen Auflösung des Korporatismus durch die Unternehmer eine Wiederbelebung pluralistischer Politikformen, deren Scheitern doch einst erst den Korporatismus hervorgebracht hatte?

Auch in der neueren sozialwissenschaftlichen Diskussion sind erste Anzeichen für eine Rezeption des sich andeutenden Wandels in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit festzustellen. Konzentrierte sich einstmals die Industriesoziologie, sofern sie überhaupt Interesse an internationalen Beziehungen zeigte (von Beyme 1977, 11 ff.), auf Länder wie Großbritannien, Frankreich und Italien, so ist heute unschwer zu erkennen, daß aus der Entwicklung in diesen Ländern (ausgenommen England) für die in der Bundesrepublik möglichen Auseinandersetzungen wenig gelernt werden kann. Die Perspektive, unter der die internationale Arbeiterbewegung Gegenstand komparativer Forschung ist, beginnt sich zu verschieben. Als Zentren einer aktiven Arbeiterklasse weckten die genannten Länder in den sechziger und siebziger Jahren das Interesse der Sozialwissenschaft, dort etwas über die Bedingungen der Herausbildung von Klassenbewußtsein zu erfahren. Heute hingegen steht im Zentrum des sozialwissenschaftlichen Interesses weit eher die Frage danach, warum sich die Arbeiterschaft und ihre Organisationen in allen hochentwickelten kapitalistischen Ländern den von Unternehmern und Staat gesetzten restriktiven Reproduktionsbedingungen *anpassen* — ganz entgegen den Erwartungen von orthodoxen Marxisten, die in solchen Situationen das Auflodern von Klassenkämpfen annehmen.

Die amerikanische Gewerkschaftsbewegung wird in der deutschen Industriesoziologie weitgehend vernachlässigt, mit der Bezeichnung »Ausnahmesituation« ins Abseits wissenschaftlicher Kontroversen gestellt. Es läßt sich jedoch mit guten Gründen umgekehrt fragen: Sind nicht die Gewerkschaften in den USA der Prototyp einer organisierten Arbeiterbewegung unter Bedingungen entwickelter Technologien und konstant hoher Arbeitslosenraten, von denen europäische Gewerkschaften die — mit sozialdemokratischer Ideologie und Programmatik umgebene — antiquierte Regel bilden? Konkreter: Lassen sich die Dilemmata von Gewerkschaften im krisenhaften Kapitalismus nicht exakter etwa anhand der Tarifpolitik der amerikanischen Automobilarbeiter (United Automobile Workers, UAW) analysieren, die die *Verschlechterung* von tariflichen Regelungen vereinbart haben, als an der der deutschen, die ähnliche Ergebnisse erzielen, sie offiziell aber leugnen? Eines scheint sicher: Unternehmer und Staat, also diejenigen Institutionen, die weitgehend die Rahmenbedingungen der Gewerkschaften bestimmen, schauen zunehmend über den großen Teich und versuchen, das »Modell USA« mit gewissen Modifikationen in der Bundesrepublik attraktiv zu machen. Wie dieses Modell und seine Perspektive aussehen und welche Chancen bestehen, es in der Bundesrepublik zu übernehmen, werden aktuelle politische und wissenschaftliche Fragestellungen.

1. Gegenwärtige Krisentendenzen in den amerikanischen Gewerkschaften

Die amerikanischen Gewerkschaften stecken heute in einer Krise, die mit der Situation vor dem New Deal verglichen werden kann. Schaut man sich die Entwicklung des Organisationsgrades der US-Gewerkschaften an, so kann man einen seit Jahrzehnten stattfindenden Rückgang beobachten (1954 34,7 %, 1978 23,6 %, ausgenommen Landwirtschaft, US Dept. of Labor 1980), der sich in den letzten Jahren auch absolut niedergeschlagen hat. Immer seltener

gewinnen Gewerkschaften Anerkennungswahlen (Wahlen, durch die die Belegschaft eines Betriebes die Gewerkschaft als ihre Vertretung bestätigt) (ca. 40 %), Absetzungswahlen häufen sich. Die Abwanderungsbewegung der Industrie in den »gewerkschaftsfreien« Süden des Landes verläuft ungebrochen weiter, und es gelingt den Unternehmern angesichts der wirtschaftlichen Krise, der organisierten Arbeiterschaft eine Konzession nach der anderen abzurufen. Der Machtverlust der Gewerkschaften spiegelt sich auch in ihrem politischen Einflußbereich in Washington wider: Trotz Carters Unterstützung erlitt eine von der AFL-CIO eingebrachte Arbeitsgesetzvorlage, die die Rechtsposition der Gewerkschaften verbessern sollte, eine vernichtende Niederlage im Kongreß. Unter Reagan ist der politische Einfluß der Gewerkschaften auf Null gesunken. Selbst im traditionell gewerkschaftsfreundlichen Labor Department sind auf Spitzenebene den Gewerkschaften heute die Türen verschlossen. Die Ursachen für diese Entwicklung sollen im folgenden anhand von drei Thesen aufgespürt werden:

- Der Verfall der amerikanischen industriellen Vormachtstellung, der durch die Öffnung des US-Binnenmarktes für ausländische Industrieerzeugnisse sowie durch den geringen Exporterfolg gekennzeichnet ist, hat nicht nur die Monopolstellung der US-Großindustrie untergraben, sondern auch die der organisierten Arbeiterschaft. Während sich so auf der einen Seite der ökonomische Verteilungsspielraum verringerte, wurde auf der anderen Seite die Arbeiterschaft der internationalen Lohnkonkurrenz ausgesetzt. Die Krise der US-Gewerkschaften ist somit Resultat der Angleichungstendenzen auf dem Weltmarkt, die den Ende der vierziger Jahre zustande gekommenen Klassenkompromiß sukzessive aushöhlen.
- Die spezifische Form der Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit erweist sich in der Krise für die US-Gewerkschaften als ein Faktor, der ihre — durch Entwicklungstendenzen des Weltmarktes bereits verringerte — bargaining power weiter einschränkt. Das amerikanische Kapital kann aufgrund der mangelnden Institutionalisierung der US-Gewerkschaften im und durch das politische System die veränderten ökonomischen Konstellationen unmittelbar zu seinen Gunsten nutzen, als dies in der Bundesrepublik möglich ist. Die betriebszentrierte Organisationsstruktur der Gewerkschaften und damit das Fehlen von (normativ abgesicherten) flächendeckenden Tarifverträgen vermag die Ausschaltung des Lohns als Element des Konkurrenzkampfes zwischen den einzelnen Kapitalien nicht zu gewährleisten, und die Abhängigkeit gewerkschaftlicher Machtausübung von einem System starrer, klar definierter Arbeitsorganisationen (»shop regulations«) erschwert die Einflußnahme der Gewerkschaften auf die Neuorganisation der Arbeit im Produktionsprozeß. Die Krise der US-Gewerkschaften ist daher auch Resultat der Inflexibilität des tradierten institutionellen Rahmens, der sich den neuen ökonomischen Verhältnissen offenbar nicht anpassen kann.
- Die skizzierten Veränderungen haben ebenfalls die konzeptionelle Basis des Nachkriegskompromisses zwischen Kapital und Arbeit in Frage gestellt. Kam den Gewerkschaften in der keynesianischen Wirtschaftstheorie eine volkswirtschaftlich positive Rolle zu, so gelten sie heute, in der die Reagansche Wirtschaftspolitik inspirierenden Neoklassik, als Störfaktoren. Zudem isoliert das von vielen Gewerkschaften vertretene Konzept des »business unionism« die US-Gewerkschaften von anderen sozialen Bewegungen und erweist sich angesichts massenhafter Betriebsstillegungen auch für die Gewerkschaftsmitglieder als Hemmnis. Die strukturell und konjunkturell bedingte Krise der US-Gewerkschaften

wird auf diese Weise von einer Legitimationskrise überlagert, die die Attraktivität für potentielle Mitglieder verringert.

a. Wirtschaft und Gewerkschaften unter dem Druck des Weltmarktes

Von der Öffnung des US-Binnenmarktes für die ausländische Konkurrenz sind Amerikas Industriegewerkschaften am stärksten betroffen. Trotz zum Teil bestehender Importrestriktionen liegt der Anteil des Auslandes auf so wichtigen Märkten wie Auto, Stahl, Reifen, Consumer electronics, Textil und Bekleidung bei über 20 %, ohne daß diese Importe in nennenswerter Weise von Exporten kompensiert werden würden. 1950 hingegen wurde der US-Markt noch zu 98 % mit inländischen Waren versorgt. Die verstärkte Konkurrenz ausländischer mit amerikanischen Firmen bedeutet insbesondere für die Branchen, die in den fünfziger Jahren aufgrund ihrer oligopolistischen Struktur Realloohnerhöhungen über die Preise an den Konsumenten weitergeben konnten, den Verlust des ehemals vorhandenen Verteilungsspielraums. Unter Strafe des Untergangs müssen sie nun versuchen, ihre Produktionskosten dem Weltmarktniveau anzupassen. Neben der Modernisierung ihres Produktionsapparates oder des Gegenteils, der Ausnutzung der alten Anlagen bis zu ihrer Erschöpfung zur Einsparung der Kapitalkosten (z.B. Stahlindustrie), versuchen diese Industrien vornehmlich, die Lohnkosten zu senken und die Arbeit zu intensivieren. In der Tat lag der Stundenlohn (incl. Sozialleistungen) eines amerikanischen Stahlarbeiters selbst 1981 noch ca. 50 Prozent (ein US Dollar = 2,18 DM, WSD, 1981) über dem eines bundesdeutschen und um 64 % über dem durchschnittlichen Stundenlohn im gesamten verarbeitenden Gewerbe — Zahlen, die für die Beschäftigten der Automobilindustrie vergleichbar sind. Diese Differenz ist nicht zuletzt Resultat einer mangelnden »Anpassung« der betroffenen Gewerkschaften an die geänderten Verhältnisse auf dem Weltmarkt im Verlaufe der siebziger Jahre.

Aufgrund des Mengenbooms während des Vietnamkriegs machte sich die zunehmende Importkonkurrenz im Bereich der Beschäftigung in den sechziger Jahren noch nicht bemerkbar. Seit Beginn der Rezession Mitte der siebziger und in den folgenden Jahren (bis 1979) stabilisierte sich das Beschäftigungsniveau in der Stahlindustrie, in der Automobilindustrie erreichte es sogar seine Rekordmarke. Diese Situation konnte beispielsweise die Gewerkschaft der Stahlarbeiter (USW) für beträchtliche Reallohnsteigerungen nutzen, für die siebziger Jahre in Höhe von insgesamt 55 %. Erst das Zusammentreffen der weltweiten Rezession mit einem restriktiven inländischen Wirtschaftskurs und dem daraus resultierenden Beschäftigungseinbruch (1982 sind etwa 60 % der Stahlarbeiter arbeitslos) schuf günstige Bedingungen für eine offensive Strategie der Unternehmer, die sich auf überbetrieblicher und innerbetrieblicher Ebene entwickelten. Auf der Tarifebene gelang es den Unternehmern, Tarifverträge vorzeitig zu kündigen und Lohnkürzungen durchzusetzen. Mit der Drohung, besonders unrentable Betriebsteile zu schließen, konnten in einigen Werken den Belegschaften zusätzliche Konzessionen abgerungen werden. Innerbetrieblich betrieben die Konzerne eine zweigleisige Personalpolitik. In einigen Abteilungen führten sie Projekte der »Humanisierung der Arbeitswelt« (»quality of worklife«) ein, um die Beschäftigten am innerbetrieblichen Diskussionsprozeß teilhaben zu lassen und ihre Produktivität zu erhöhen, in anderen Betrieben setzten sie Veränderungen der Arbeitsorganisation, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeuten, gegen den Willen der Gewerkschaften und ihr tarifvertragliches Recht auf Anhörung durch. Sie griffen damit auf allen drei Ebenen tarifliche Vereinbarungen mit

den Gewerkschaften an: den rechtlichen Bestandsschutz eines Tarifvertrages, die Koppelung von Lohnerhöhungen an den Produktivitätsfortschritt, den branchenumfassenden Geltungsbereich des Tarifvertrags (bei der UAW das sog. »patternbargaining«), die Einhaltung der rigiden Trennung unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten und das Beschwerdewesen.

Diese Politik der Unternehmer ist aber nicht auf die *Industriegewerkschaften* begrenzt, da auch andere »unions« von der Weltmarktkonkurrenz betroffen werden. Die Anpassung der US-Ökonomie an den Weltmarkt verlangt auch nach einer effizienten und kostengünstigen Infrastruktur. Zu diesem Zweck ist noch unter Präsident Carter, gegen den Willen der betroffenen Unternehmer und Gewerkschaften, das Luftfahrt- und Transportwesen von staatlichen Zulassungs- und Preissetzungsbestimmungen »befreit« worden. Die staatliche »Regulierung« bestimmter, gesamtgesellschaftlich außerordentlich wichtiger Bereiche war im Verlaufe des New Deal in den dreißiger Jahren eingeführt worden, um sie dem unmittelbaren Druck des kapitalistischen Wettbewerbs zu entziehen. Denn ein ungehemmt nach kapitalistischer Markt rationalität strukturiertes Transportwesen steht in Gefahr gesamtgesellschaftliche Funktionen nur unbefriedigend zu erfüllen. Freilich erschwert der mangelnde Druck des Marktes die Anpassung von Wirtschaftszweigen an internationale Konkurrenzbedingungen. Mit der sog. »deregulation« wollte die amerikanische Regierung deshalb ein ökonomisch unflexibles System wie die Transportindustrie den Weltmarktstandards anpassen.

In den »de-regulated« Bereichen begann daraufhin ein vehementer Konkurrenzkampf, der insbesondere über die Lohnkosten ausgetragen wird. In zunehmendem Maße gelingt es nicht-gewerkschaftlich organisierten Firmen, sich auf dem Markt zu etablieren, so daß der Druck auf die Gewerkschaften (insbesondere auf die International Brotherhood of Teamsters, die in der Transportindustrie dominant ist), die Löhne nach unten hin anzupassen, ständig gestiegen ist. In einigen Fällen erreichten es traditionell gut organisierte Firmen, gewerkschaftsfreie Tochtergesellschaften zu gründen (insbesondere im Transportwesen) oder im Schatten des Konkursrechts die Gewerkschaften zu drastischen Lohnkürzungen zu zwingen (z.B. Continental Airlines). Ähnliche Entwicklungen wird man im Fernsprechbereich beobachten können, der 1984 dereguliert wird. Die betroffene Gewerkschaft (Communication Workers of America), die als eine der wenigen »unions« in den siebziger Jahren ihre Mitgliedschaft vergrößert hat, wird aber — im Gegensatz zu den erwähnten deregulierten Bereichen — in den kommenden Jahren stärker mit den Auswirkungen moderner Technologie konfrontiert sein. Bereits 1983 gelang es der Gewerkschaft nicht, trotz eines vollständig befolgten Streiks, das Telefonnetz stillzulegen, weil die hohe Computerisierung des Telefonwesens es dem Management gestattete, mit wenigen Angestellten das Kommunikationssystem aufrechtzuerhalten.

Im Gegensatz zu den klassischen Industriebereichen Auto und Stahl, die unmittelbar der Weltmarktkonkurrenz ausgesetzt sind und deren Gewerkschaften, die allesamt in den vergangenen Jahren einen drastischen Rückgang der Mitgliederzahlen erlebten, und auch im Gegensatz zu den deregulierten Bereichen des Kommunikationssystems, in denen ökonomische Umstrukturierungen zu widersprüchlichen Entwicklungen führen, scheint der traditionelle *Handwerksbereich* zu stehen. Wenn sich auch — um den bedeutendsten Sektor zu nennen — in der Bauindustrie kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Weltmarkt und Branchenentwicklung konstatieren läßt, existiert er doch durchaus in mittelbarer Weise. Denn die Reagan-Administration, deren Politik wir als Versuch einer Anpassung der amerikanischen Industrie an Weltmarkt-Standards interpretieren, hat in den vergangenen Jahren ein Gesetz zunehmend außer Kraft gesetzt, das den Gewerkschaften im Baugewerbe organisatorische

Unterstützung gab. Indem sie sich nicht länger an die Vorschriften des Davis-Beacon-Act, ein Gesetz, das den Gewerkschaften bei öffentlichen Bauvorhaben ein Arbeitsmonopol gewährte, hielt, ist auch im Baugewerbe der Einfluß nicht-gewerkschaftlich organisierter Arbeit größer geworden. Das Credo der neuen Wirtschaftspolitik, die Produktivität des amerikanischen Kapitalismus durch eine Entfesselung privater Wettbewerbsbeziehungen zu erhöhen, hat deshalb auch Auswirkungen auf den organisatorischen Bestand der klassischen Berufsgewerkschaften.

Weitgehend unberührt von der beschriebenen Entwicklung blieben bislang die Gewerkschaften im *öffentlichen Dienst* und im *Dienstleistungssektor*, also diejenigen Gewerkschaften, deren Zuständigkeitsbereiche am geringsten dem Einfluß des Weltmarktes ausgesetzt sind. Diese Gewerkschaften profitierten vor allem von der Ausdehnung des Beschäftigungsvolumens im Dienstleistungssektor und konnten auch in den letzten Jahren, trotz der Bemühungen der amtierenden Regierung, die Zahl der öffentlich Beschäftigten zu reduzieren, im öffentlichen Dienst einen Mitgliederzuwachs verzeichnen.

Erwähnt sei schließlich, daß in den *zukunftsträchtigen Wirtschaftszweigen*, in denen amerikanische Unternehmen auf dem Weltmarkt dominieren, die Gewerkschaften nur schwach vertreten sind. Hinter dem Vorbild des Marktführers IBM hat sich die amerikanische Computerindustrie zu einem Industriezweig entwickelt, der als Schrittmacher für eine Entgewerkschaftlichung auftritt. Kann man in der Automobil- und Stahlbranche davon ausgehen, daß zwischen Gewerkschaften und Unternehmern ein zumindest rudimentärer Konsens darüber besteht, daß institutionalisierte Kooperationen für alle Beteiligten funktional sind, so zeigen die Computerindustrie sowie Weltmarktgrößen wie Du Pont (Chemie), Kodak und Polaroid, daß offenbar ohne Gewerkschaften das Management erfolgreicher handeln kann.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Ohne sie detailliert darlegen zu wollen, sei nur erwähnt, daß sich die Zentren der Computerindustrie in solchen Regionen der USA angesiedelt haben (Texas, Süd-Kalifornien), die traditionell gewerkschaftlich unterrepräsentiert sind, und daß die Trennung ihrer Beschäftigten in zwei voneinander distinktiv unterschiedene Gruppen weit fortgeschritten ist. Dem in der Entwicklung tätigen Personal können sie, aufgrund des noch ungebremsen Wachstums dieses Industriezweiges, relativ stabile Beschäftigungsverhältnisse und hohe Gehälter garantieren. Zuweilen kann das Management erfolgreich damit drohen, es werde tariflich übliche Löhne und Gehälter einführen, wenn die Beschäftigten Interesse an gewerkschaftlicher Organisation zeigen (Kochan u.a. 1983). Die Beschäftigten der Produktion hingegen werden mit dem gesetzlichen Mindestlohn abgefunden. Der Erfolg dieser ohne Gewerkschaften operierenden Konzerne auf dem Weltmarkt verstärkt in der Öffentlichkeit den Eindruck, daß die »unions« der Modernisierung der amerikanischen Volkswirtschaft im Wege stehen.

b. Grenzen des Collective Bargaining Systems

Die seit Ende der dreißiger Jahre in den USA etablierten institutionellen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit unterscheiden sich von den europäischen, vornehmlich den bundesrepublikanischen, durch ein außerordentlich hohes Maß an Dezentralisierung und Fragmentierung. Wegen des ausgeprägten Widerstandes des US-Kapitals gegen gesamtwirtschaftliche Konzeptionen, also gegen die Anerkennung einer gesamtgesellschaftlich positiven Funktion von Gewerkschaften, aber auch aufgrund der liberalen, anti-interventionistischen amerikani-

schen Staatstradition und der voluntaristischen Gewerkschaftskonzeption verfolgten die großen Industriegewerkschaften die Politik, die betriebliche Militanz ihrer Mitglieder ausnützend, auf Betriebs- oder Branchenebene tarifvertraglichen Ersatz für die fehlende staatliche soziale Absicherung der Arbeiterschaft zu vereinbaren. Dieser »piecemeal pursuit of private welfare states« (Davis 1982, 44) korreliert mit einer nur rudimentären Etablierung der US-Gewerkschaften im politischen System, so daß ihre Einflußnahme auf die Legislative ebensowenig wie die auf die Exekutive von institutionellen Bindungen geprägt war. Sind die Gewerkschaften im Kongreß mangels einer sozialdemokratischen Partei auf wechselnde Bündnisse angewiesen, so bestehen zur Administration im wesentlichen nur wenig stabile Kontakte, die von veränderten politischen Mehrheitsverhältnissen abhängig sind (z.B. Steel Tripartite Advisory Committee).

Diese mangelnde Einbindung der US-Gewerkschaften in das politische System sowie ihre interne Fragmentierung in viele kleine autonome Machtzentren erlaubte den einzelnen Belegschaften unter günstigen Wirtschaftsbedingungen ihre Marktmacht optimal auszuspielen, ohne auf ein gesamtgesellschaftliches »Gemeinwohl« Rücksicht nehmen zu müssen. In der ökonomischen Krise jedoch wurde diese Stärke, die sich darin ausdrückte, daß in einigen Betrieben und Branchen hohe Reallohnsteigerungen durchgesetzt werden konnten, zur Schwäche. Die Unternehmer nutzen nun, von restriktiven institutionellen Bindungen wenig tangiert, die neuen Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt zu ihren Gunsten aus (vgl. Streeck 1982), wobei ihnen die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung und die daraus resultierenden weitgefächerten Lohndifferenzen entgegenkommen. Besonders davon betroffen sind diejenigen Gewerkschaften, denen es nicht gelang, ihre Branche zu monopolisieren, da angesichts einer »non-union«-Konkurrenz das Beschäftigungsvolumen für die gewerkschaftlich organisierten Belegschaften eng an die Lohnhöhe gebunden ist. Diese Korrelation wird sich insofern zum Nachteil dieser Gewerkschaften auswirken, als die Lohnuntergrenze durch die »non-union«-Firmen noch weiter gesenkt werden kann, und die Attraktivität der Gewerkschaft mit jeder weiteren Lohnkürzung sinkt. Waren hingegen Gewerkschaften (wie beispielsweise die UAW) in der Lage, ihr Monopol aufrechtzuerhalten (die »Southern Strategy« von General Motors, d.h. durch die Verlagerung der Produktion in die Südstaaten der UAW zu entkommen, schlug fehl), konnten sie auch trotz eines großen Beschäftigungseinbruchs die Unternehmeroffensive in Grenzen halten.

Ein weiteres Kennzeichen der amerikanischen Arbeitsbeziehungen, das die Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften bestimmt, ist ihr selbst propagierte Ausschluss von den Investitionsentscheidungen des Managements. Dies hängt zum einen mit der geringen Institutionalisierung gewerkschaftlicher Handlungsmacht im politischen System zusammen, weshalb es den Gewerkschaften nicht möglich ist, über den Staat auf die Umstrukturierungsprozesse der jeweiligen Branche einzuwirken, zumal eine explizite Strukturpolitik von seiten des Staates nicht existiert. Gibt es ausnahmsweise Versuche des Staates, in Absprache mit den Vertretern der betroffenen Industrie und der Gewerkschaft strukturpolitische Maßnahmen zu konzipieren, so findet dieses nur auf einer ad-hoc-Basis statt, so daß es den Gewerkschaften in der Regel nicht gelingt, von den Unternehmern divergierende Vorstellungen durchzusetzen. (Das Resultat solcher Bemühungen beschränkt sich auf protektionistische Maßnahmen.) Zum anderen stehen den US-Gewerkschaften auch keine betrieblichen Gremien zur Verfügung, die ihnen eine Mitbestimmung ermöglichen würden. Die Mehrzahl der Tarifverträge in der Industrie enthält sog. »management rights provisions«, die explizit die Entscheidungen über Einstellungen, Entlassungen und Investitionen ausschließlich dem Management vorbe-

halten (Dept. of Labor, Bulletin 1425-5). Wo eine solche Klausel nicht im Tarifvertrag verankert ist, wird ein stillschweigendes Einverständnis über die Vorrechte des Managements angenommen.

Dieser Konsens zwischen Kapital und Arbeit über die autoritäre Strukturierung des Produktionsprozesses ist Folge sowohl der nahezu einstimmigen Weigerung des Kapitals, den US-Gewerkschaften Partizipationsmöglichkeiten zu gewähren, als auch der Ideologie der dominanten amerikanischen Gewerkschaften, des »business unionism«. Eine Kooperation zwischen Gewerkschaften und Kapital über Produktionsentscheidungen, nicht über Verteilungsfragen, gilt amerikanischen Arbeitnehmern als Verletzung gewerkschaftlicher Prinzipien (»don't lie in bed with management«). Versuche einzelner Gewerkschaften, wie z.B. der UAW direkt nach dem 2. Weltkrieg, größeren Einfluß auf die jeweilige Firmenpolitik (insbesondere die Preispolitik) zu erlangen, wurden deshalb nach den ersten Mißerfolgen eingestellt. Stattdessen sicherten sich die US-Gewerkschaften gegen Unternehmer-Willkür durch präzise und detaillierte Bestimmungen zur Arbeitsorganisation, den »shop regulations«, ab. Die wichtigsten Bestandteile dieser tarifvertraglichen Vereinbarungen sind die Entlohnung nach der Arbeitsfunktion (nicht nach individueller Qualifikation) und das Senioritätsprinzip, welches Entlassungen und Höhergruppierungen der Willkür der Vorarbeiter entzieht und stattdessen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig macht (vgl. Lösche 1983, 1184).

Daneben bestehen mannigfaltige »work rules«, die — meist auf betrieblicher Ebene ausgehandelt — vielfältige Aspekte der Arbeitsorganisation für Management und Belegschaft festlegen. Den Stahlarbeitern gelang es sogar, ihre historisch entstandenen Arbeitsbedingungen tariflich so lange festzuschreiben, wie die Technologie des Arbeitsprozesses unverändert bleibt (Bethel 1978,4). Eine der bedeutendsten allgemeinen »work rules« hat die exakte Abgrenzung zwischen den einzelnen Arbeitsaufgaben der jeweiligen Facharbeitergruppen zum Gegenstand, die — im Verhältnis zur Bundesrepublik — in den USA stärker differenziert sind. (So darf ein Schlosser z.B. keine Tätigkeit eines Elektrikers ausüben.)

Freilich sehen in der gegenwärtigen Krise einige Unternehmen solche Bestimmungen, die sie z.T. selbst eingeführt haben, zunehmend als bedrohlichen Konkurrenznachteil an. So führen etwa die Anwendung des Senioritätsprinzips bei Massenentlassungen zur Überalterung der Belegschaft und zu häufigen Umgruppierungen, die rigiden Tätigkeitseingrenzungen insbesondere der Facharbeiter zum ineffizienten Einsatz und die scharfe Abgrenzung der Produktionsarbeiter von den Vorarbeitern zu Hemmnissen für die Produktivität (General Motors schätzt die Einsparungen durch Veränderungen von »local work rules« auf 5 Dollar pro Arbeitsstunde, Labor Notes, May 26, 1983). Wollen die Gewerkschaften den Unternehmerstrategien, die auf eine Beseitigung solcher »work rules« zielen (wie dies beispielsweise durch die Einführung von sog. Quality of Worklife-Programmen geschieht), Paroli bieten, so stehen sie vor dem Problem, daß dies zur Intensivierung der Arbeit beitragen kann, ohne daß die Gewerkschaften dafür eine Kompensation, etwa in Form verstärkter Arbeitsplatzsicherheit erhalten würden. Insbesondere in der Stahlindustrie wird dieses Dilemma der Gewerkschaften im Umgang mit neuen Methoden der Arbeitsorganisation deutlich. Die Führung der United Steelworkers of America, die sich seit 1960 der weltmarktvermittelten Konkurrenzzwänge bewußt ist, konnte trotz energischen Bemühens nicht ihre Basis von der Notwendigkeit einer kooperativen Beziehung zum Management überzeugen (Bethel 1978). Da den »frei«-gesetzten Stahlarbeitern nicht in ausreichendem Maße ihrem Lohnniveau entsprechende Ersatzarbeitsplätze zur Verfügung standen, mußten alle Versuche zur Intensivierung der Arbeit

von der Gewerkschaftsbasis abgelehnt werden. Erst unter der Drohung von Betriebsschließungen zeigten sich einige Stahlbelegschaften bereit, an den Quality of Worklife-Programmen der Stahlindustrie teilzunehmen. Wie dieses Beispiel zeigt, erweisen sich die traditionellen Arbeitsbeziehungen in den USA als Hindernis für eine offensive Anpassung an die Konkurrenzstrukturen des Weltmarktes. Eine kooperative Politik setzt die Machtbasis der Gewerkschaften im Betrieb aufs Spiel, während eine antagonistische Politik, die an den gewachsenen Strukturen festhält, Gefahr läuft, die Gewerkschaften noch stärker vom allgemeinen Trend industrieller Modernisierung zu isolieren und somit dem Druck des Weltmarktes auszusetzen.

c. Grenzen des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses

Im individualistischen, auf die produktive Konkurrenz von Individuen gerichtete Selbstverständnis der amerikanischen Gesellschaft hatten Gewerkschaften zunächst keinen Platz, so daß ihr kollektives Handeln als »Fremdkörper« im amerikanischen Leben angesehen und dementsprechend unterdrückt wurde. Erst im New Deal in den dreißiger Jahren gelang es ihnen mit staatlicher Unterstützung durch die Roosevelt-Regierung, ihre Existenz gegenüber der bürgerlichen Öffentlichkeit zu legitimieren, und zwar zum einen als organisatorische Plattform für eine breite soziale Bewegung und zum anderen als funktionales Element der kapitalistischen Gesellschaft. Theoretisch basierte die Anerkennung der Gewerkschaften auf dem keynesianischen Modell, das der gewerkschaftlichen Interessenvertretung insofern eine positive Funktion attestiert, als diese durch eine Erhöhung der Massenkaufkraft der Unterkonsumptions-Krise entgegenwirken kann. Mit dem Scheitern einer keynesianisch orientierten Wirtschaftspolitik, das nicht zuletzt Resultat der Angleichungsprozesse auf dem Weltmarkt ist, wird auch die funktionale Rolle der Gewerkschaften in Frage gestellt (Piore 1983). In einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik, die Konzerne durch Minderung der Produktionskosten konkurrenzfähig machen will, wird die Gewerkschaft zum Störfaktor, der eine Anpassung des Lohnniveaus an Marktverhältnisse nicht zuläßt. In der der angebotsorientierten Wirtschaftspolitik zugrunde liegenden neo-klassischen Wirtschaftstheorie werden die Gewerkschaften als Monopolisten angesehen, die das Beschäftigungsvolumen künstlich niedrig halten. Die Gewerkschaften sehen sich damit dem Vorwurf ausgesetzt, die Arbeitslosigkeit zu verschulden — eine in der amerikanischen Öffentlichkeit, und zwar nicht nur in der bürgerlichen, häufig vertretene Ansicht. Die Ideologie der amerikanischen Gewerkschaften, der »business-unionism«, vermag (weil nicht dem »Gemeinwohl« verpflichtet) diesen Vorwurf nicht überzeugend zu entkräften. Die volle Ausschöpfung der ökonomischen Marktmacht ihrer Mitglieder unter Ausschluß anderer Beschäftigtengruppen rückt die lohnpolitischen Erfolge der Gewerkschaften ins Zentrum der öffentlich diskutierten Krisenerklärungen.

Auf ihre politischen Aktivitäten bezogen stellt der »business-union«-Ansatz die Gewerkschaften vor ähnliche Legitimationsschwierigkeiten (Piore 1980, 174). Verstehen sie sich nämlich als »special interest group« im politischen System, dann gehen sie nur lose Bündnisse mit anderen politischen Gruppen ein, die sie wieder aufkündigen, wenn es zu punktuellen Interessenkollisionen kommt. Es gelang den US-Gewerkschaften deshalb nicht, sich als »Dachorganisationen« unterschiedlicher sozialer Bewegungen der Unterprivilegierten zu etablieren. Da aber eine Industriegewerkschaft (im Unterschied zu Facharbeitergewerkschaften) in

ihrer organisatorischen Existenz von staatlichen Absicherungen abhängig ist, bleibt sie auf die Unterstützung vielfältiger gesellschaftlicher Gruppen besonders dann angewiesen, wenn ihre Kontrolle über den Arbeitsmarkt bedroht und ihre Legitimation von Seiten der Herrschenden angezweifelt wird.

Jedoch nicht nur im Verhältnis zu anderen gesellschaftlichen Gruppen gerät die frühere Stärke der US-Gewerkschaften — nämlich pragmatisch, ohne gesamtgesellschaftliche Konzeption, allein die unmittelbaren Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten — zur Schwäche, sondern auch im Innenverhältnis. Im Bemühen, ihre Errungenschaften zu bewahren, können diese Gewerkschaften nur bedingt mit der Solidarität anderer unions rechnen. Ein Beispiel dafür ist die Zerschlagung der Gewerkschaft der Fluglotsen (PATCO) durch die Reagan-Administration im Jahre 1981, die ohne solidarische Unterstützung durch andere unions erfolgen konnte. Zudem erweist sich die Beschränkung der gewerkschaftlichen Aktivitäten auf Erhöhung der Löhne und Verbesserung der Arbeitsbedingungen — so erfolgreich diese Strategie auch unter Prosperitätsbedingungen war — angesichts massenhafter Betriebsschließungen als problematisch. Den Auseinandersetzungen um den »gerechten« Anteil am Mehrwert wird dann die objektive Basis entzogen, wenn aufgrund von Betriebsstillegungen kein Mehrwert mehr produziert wird. Die Strategie des business unionism endet so in der Sackgasse und die Gewerkschaften geraten in eine Legitimations-Krise gegenüber der »Öffentlichkeit«, den »sozialen Bewegungen« und ihren Mitgliedern.

2. Germanisierung der industriellen Beziehungen in den USA oder Amerikanisierung der Gewerkschaften in der BRD?

Aus der Analyse der gegenwärtigen Krisentendenzen in den US-Gewerkschaften meinen wir die Schlußfolgerung ziehen zu können, daß die mangelnde Vergleichbarkeit des Systems industrieller Beziehungen das besondere Unterscheidungsmerkmal zwischen den amerikanischen und den deutschen Gewerkschaften darstellt. Wie wir sahen, unterscheidet sich das amerikanische bargaining system fundamental vom bundesrepublikanischen: Sind dessen zentralistische Strukturen eine optimale organisatorische Voraussetzung für eine gesamtgesellschaftlich orientierte Gewerkschaftspolitik, die gesellschaftsverändernde Ideen nurmehr in der Programmatik mitschleppt, so verhindert oder zumindest erschwert die dezentrale Form der amerikanischen Gewerkschaften, daß diese als verlässliche Partner in einem gesamtgesellschaftlichen Planungsprozeß agieren können. Die — im Gegensatz zur Bundesrepublik — grundsätzliche Anerkennung der kapitalistischen Form gesellschaftlicher Reproduktion durch die amerikanischen Gewerkschaften ist damit paradoxerweise keine Garantie für ein gesamtgesellschaftlich »verantwortungsbewußtes« Handeln. Kurzum: Dort, wie in der Bundesrepublik, wo die Gewerkschaften sich programmatisch auf Gesellschaftsveränderung festgelegt haben, nehmen sie bedeutende gesellschaftliche Integrationsfunktionen wahr, während sie sich in den USA als soziale Stabilisatoren verstehen, diese Rolle aber aus institutionellen Gründen nicht spielen können (vgl. zum System industrieller Beziehungen in den USA Erd 1983, 197 ff.).

Auswege aus der institutionellen Schwäche der amerikanischen Gewerkschaften sind nur schwer vorstellbar; sie müßten darauf zielen, das System industrieller Beziehungen konjunkturunabhängig zu machen. Doch das bundesrepublikanische Modell der Austauschbeziehun-

gen zwischen Kapital und Arbeit, das solche konjunkturunabhängigen Züge aufweist, kann als Vorbild für eine Reform der amerikanischen Arbeitsbeziehungen nur schwer herangezogen werden. Nicht nur deshalb, weil die amerikanischen Gewerkschaften — selbst wenn sie Quality of Worklife-Programme unterstützen — jegliche Form betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung ablehnen, sondern vor allem aus dem Grund, weil in den USA die motivationale Basis für eine Zentralisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung fehlt. Zentralisierte Formen der Entscheidungsfindung und -durchsetzung setzen eine relativ homogene organisatorische Sozialstruktur voraus, die allererst gewährleisten kann, daß Entscheidungen auch von den Mitgliedern einer Organisation akzeptiert und getragen werden. Da die soziale Zusammensetzung der amerikanischen Arbeiterschaft jedoch ein hohes Maß an ethnischer Heterogenität aufweist, sind Gewerkschaften in den USA stets mit dem Problem konfrontiert, die wenigen organisierten Arbeitnehmer auf generell akzeptierte Werte zu verpflichten. Eine stärkere Zentralisierung gewerkschaftlicher Willensbildungsorgane könnte an diesem gesellschaftlichen Grundatbestand nichts ändern, so daß organisatorische Reformen an der Struktur der amerikanischen Gesellschaft scheitern würden.

Von Seiten des amerikanischen Kapitals können Ansätze für eine stärkere institutionelle Absicherung der Gewerkschaften nach deutschem Vorbild ebenfalls nicht erwartet werden, da die Mehrzahl der Unternehmen erfolgreich ohne Gewerkschaften arbeitet und die Minderheit in der gegenwärtigen Krise die mangelnde institutionelle Etablierung der Gewerkschaften zu ihrer Schwächung ausnutzen kann. Hoffnungen in Kreisen von amerikanischen Industrial Relations-Spezialisten, das Modell Japan oder Bundesrepublik zu übernehmen und auf diese Weise die Probleme des Systems industrieller Beziehungen in den USA zu lösen, dürften sich deshalb als trügerisch erweisen. Ist stattdessen umgekehrt, wie man angesichts des hierzulande wachsenden Interesses am »Modell USA« vermuten könnte, eine Amerikanisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik zu erwarten?

Was in der deutschen Literatur unter »Amerikanisierung« der Gewerkschaftsbewegung verstanden wird, ist uneinheitlich und trifft vor allem nicht die Spezifika der amerikanischen »unions«. »Die deutsche Gewerkschaftsbewegung versteht sich programmatisch als eine Bewegung, in der das Prinzip der Solidarität aller arbeitenden Frauen und Männer verwirklicht ist... Mit diesem Anspruch steht die deutsche Gewerkschaftsbewegung in einem scharfen Gegensatz zu solchen Formen gewerkschaftlicher Organisation, in denen die Gewerkschaft selbst ein Ausdruck der Konkurrenz der Arbeiter untereinander ist, indem sie Teile der Arbeiterschaft... monopolistisch gegen andere Arbeiter abschließt... Die Gewerkschaften vertreten nur ihre Klientel, nämlich die Stammbesellschaften, im Gegensatz zu den mobilen und fluktuierenden Teilen der Belegschaft; sie spielen in der Konkurrenz mit dem Kapital die konkurrierenden Belegschaftsfraktionen gegeneinander aus und bestätigen so als Organisation die Konkurrenz der Arbeiter untereinander« (Hoffmann 1981, 418 f.). Was Hoffmann als programmatische differentia specifica der deutschen von den amerikanischen Gewerkschaften hervorhebt, erweist sich im Verlaufe seiner Analyse als praktisch bedeutungslos. Denn nach seiner Auffassung sind auch die deutschen Gewerkschaften in segmentierte Arbeitsmärkte eingespannt, deren Logik sie sich nicht entziehen können. Allein eine organisationspolitische Vorrangstellung der Stammbesellschaften in den Gewerkschaften kann jedoch die »Amerikanisierungs«-These deshalb nicht begründen, weil segmentierte Arbeitsmärkte mit den entsprechenden organisatorischen Konsequenzen in allen kapitalistischen Ländern zu beobachten sind; abgesehen davon, daß der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktsegmentation und Organisationsstruktur nicht aufgehoben werden kann, weil er konstitutiv für jede Gewerk-

schaftsbewegung ist. Wenn die Überrepräsentation arbeitsmarktpolitisch starker Belegschaftsgruppen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien und in ihrer Forderungslogik kein Spezifikum der amerikanischen gegenüber den deutschen Gewerkschaften ist, verbleibt dann als Besonderheit allein das Fehlen gesellschafts-transformierender Ideologien in den USA? Eine Gruppe deutscher Wissenschaftler, die den Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Gewerkschaftsorganisation systematisch untersucht, legt diesen Gedanken nahe, wenn auch sie unter »Amerikanisierung« ein »eingeschränktes Solidaritätskonzept« versteht, »durch die die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder auf Kosten von Nicht-Mitgliedern einseitig begünstigt werden« (Heinze u.a. 1981, 21). Im Gegensatz zu Hoffmann, der den Zusammenhang von Arbeitsmarkt und Organisationspolitik durch eine neue Gewerkschaftspolitik für veränderbar hält, gehen Heinze u.a., wie wir meinen mit guten Gründen, von der Irreversibilität der Konkurrenzbeziehungen von Arbeitnehmern unter Bedingungen eines kapitalistischen Arbeitsmarktes aus (1981, 29, 33). Aber auch sie glauben, wenngleich vorsichtig formuliert, Konstellationen angeben zu können, unter denen gewerkschaftliche Organisationspolitik den arbeitsmarktpolitischen Segmentierungstendenzen entgegenarbeiten kann (1981, 33 ff.). Die »Amerikanisierung« der deutschen Gewerkschaften wäre dann erfolgreich abgewendet.

In der angelsächsischen Literatur wird die These vom grundsätzlichen Unterschied zwischen den amerikanischen und deutschen Gewerkschaften von denen vertreten, die der Frage nachgehen, warum es in den USA keinen Korporatismus gibt. Zu kontinuierlichen Austauschbeziehungen zwischen Gewerkschaften, Unternehmern und Staat ist es in den USA, so die Argumentation, deshalb nicht gekommen, weil das politische System von Beginn an dezentral, föderalistisch ausgestaltet war. Der Mangel eines starken Zentralstaats, der den konkurrierenden Verbänden im Rahmen eines »political exchange« Organisationshilfen anbieten kann, korrespondierte mit dezentralen Strukturen auf Seiten der Organisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die nicht über ausreichende organisatorische Kompetenzen verfügen, Mitgliederinteressen in verbindlicher Weise vorzutragen und kollektive Vereinbarungen zu garantieren (Salisbury 1979; Wilson 1982). Auch wenn man diese Argumente anerkennt, kann man Einwände gegen die These vom nicht existenten Charakter korporatistischer Strukturen in den USA formulieren. Denn das System industrieller Beziehungen in den USA kennt Formen korporatistischer Interessenvermittlung auf einer mittleren und unteren Ebene, die auch das Korporatismus-Konzept als ein — für spezifische Bereiche der industriellen Beziehungen in den USA — taugliches Instrumentarium erscheinen lassen. Als empirischer Hinweis dafür mag die Geschichte des National Labor Relations Board stehen, eine Institution, in der Gewerkschaften, Unternehmer und Staat, informell repräsentiert, Konflikte zwischen Kapital und Arbeit, vorwiegend auf Betriebsebene, regulieren.

Es würden freilich Unterschiede zwischen deutschen und amerikanischen Gewerkschaften übersehen werden, wenn man der Interpretation von Herding/Sabel (1979) folgt. Sie übernehmen die Intermediaritäts-These, derzufolge die Gewerkschaften einen potentiell prekären Balanceakt zwischen Mitgliederinteressen und Systemzwängen vollbringen müssen und behaupten, daß amerikanische Gewerkschaften adäquat mit dem Begriff »kooperativ« analysiert werden können. Die Spezifika der amerikanischen Gewerkschaften, ihre Staatsferne und ihre Betriebsnähe sowie ihr restringiertes Solidaritäts-Konzept, seien für eine theoretische Bestimmung von zweitrangiger Bedeutung und tangierten deshalb nicht den analytischen Wert des Begriffs »kooperative Gewerkschaft«. Wenngleich wir Herding/Sabels Versuche, die amerikanischen Gewerkschaften vom Stigma negativer Einzigartigkeit zu befreien, für sinn-

voll halten, scheint uns der Kategoriegebrauch doch zweifelhaft zu sein. Denn der (geringe) Grad der Institutionalisierung industrieller Beziehungen in den USA unterscheidet sich in so relevantem Maße von dem in der Bundesrepublik, daß die Übernahme eines auf diese zugeschnittenen theoretischen Begriffs für amerikanische Verhältnisse unangemessen erscheint. Unterschiede in Form und Intensität der Institutionalisierung beider Gewerkschaftsbewegungen sind, wie die Ausführungen zu den Krisentendenzen in den US-Gewerkschaften zeigen, ursächlich dafür, daß im einen Fall die ökonomische Krise die weitere organisatorische Existenz der Gewerkschaften in Frage stellt (USA), während im anderen Fall die Form industrieller Beziehungen nicht in relevantem Umfang beeinträchtigt wird (BRD).

Gegenüber den skizzierten Interpretationen, die entweder gravierende Unterschiede zwischen den deutschen und amerikanischen Gewerkschaften behaupten oder relevante Differenzen verneinen, möchten wir die These begründen, daß die unterschiedliche *Form und Intensität institutioneller Beziehungen* zwischen Kapital, Arbeit und Staat in beiden Ländern das zentrale Unterscheidungsmerkmal für die Praxis der beiden Gewerkschaftsbewegungen darstellt und nicht die programmatischen Abweichungen. Eine »Amerikanisierung« der deutschen Gewerkschaften, so folgt daraus, könnte nur durch eine Änderung der institutionellen Beziehung zwischen Kapital und Arbeit erfolgen, wofür sich derzeit keine Anhaltspunkte finden lassen. Ohne dem weiter nachzugehen, wollen wir unsere Institutionalisierungs-These durch einige grundsätzliche theoretische Überlegungen fundieren, um einer Antwort auf die Frage näher zu kommen, warum sich beide Gewerkschaftsbewegungen in der Krise den vorgegebenen Strukturen anpassen statt Widerstand zu leisten.

3. Thesen für eine Theorie der Gewerkschaften

Nicht zum ersten Male in der Geschichte der Arbeiterbewegung betrachten ihre Sympathisanten die Ohnmacht dieser Organisationen mit fassungslosem Erstaunen, als hätten Gewerkschaften historisch jemals für längere Zeit Anlaß zu der Hoffnung gegeben, sie seien Institutionen gesellschaftlicher Veränderung, gar revolutionären Umsturzes. Vergegenwärtigt man sich die deutsche Geschichte, dann läßt sich unschwer zeigen, daß die Gewerkschaften vielmehr umgekehrt in zentralen gesellschaftlichen Umbruchsituationen konservative Kräfte unterstützen: 1918/19 standen sie auf der Seite der Gegner einer Räterepublik, 1933 boten sie den Nationalsozialisten eine Zusammenarbeit an, nach 1945 suchten sie keinen Kontakt mit ihren ehemaligen radikalen Intellektuellen, die ins Ausland fliehen mußten, 1968 sprang der Funke der Studentenbewegung allenfalls auf ein paar einflußlose jugendliche Gewerkschafter über und in der gegenwärtigen Friedensdiskussion unternimmt der DGB alles, um keine Koalition mit den vielfältigen Gruppen außerhalb der großen Parteien zustandekommen zu lassen.

In den USA ist der Congress of Industrial Organization (CIO) nicht selten als radikale Alternative zur systemkonformen American Federation of Labor (AFL) interpretiert worden, der schließlich aber doch an den Integrationskräften des sozialen und politischen Systems zerbrach und sich in die etablierten gesellschaftlichen Strukturen einfügte (Preis 1978). In euphemistischen Einschätzungen dieser Art ist indessen nicht die historische Bedeutung des CIO eingefangen, sondern eher der Wunsch eines politisch Hoffenden, der sich die (spätestens bei der Vereinigung mit der AFL 1955 endgültig erfolgte) Integration der klassenbewußten Massen nur als Resultat einer breit angelegten Manipulation oder raffiniert ausge-

dachter institutioneller Integrationsmechanismen vorstellen kann. Stattdessen sei hier von der gegenteiligen These ausgegangen, daß in den USA sowohl die Mehrheit der (durchaus kampfbewußten) Arbeitnehmer in den Massengüterindustrien sowie ihre Gewerkschaftsführer in den dreißiger Jahren vor allem ein Ziel verfolgten, hinter dem alle politisch weitergehenden Vorstellungen zurückblieben: die Anerkennung von Gewerkschaften der bislang wenig oder überhaupt nicht organisierten Arbeitnehmer in den Großbetrieben der verarbeitenden Industrie und die Organisierung dieser Gruppe von un- und angelernten Arbeitnehmern in neuen Formen institutioneller Repräsentanz. Auch wenn die abhängig Beschäftigten in großem Umfang zu Arbeitskämpfungsmitteln wie der Betriebsbesetzung griffen, geschah dies mit der Intention, die Anerkennung von Gewerkschaften durchzusetzen. Darüber hinausgehende politische Ziele wie die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen, waren zwar in einigen Auseinandersetzungen nicht ohne Bedeutung, erlangten jedoch zu keiner Zeit eine Relevanz, die eine Interpretation wie die oben angedeutete zuließe (vgl. dazu Lösche 1974).

Warum die Linke immer wieder Hoffnungen in Institutionen setzt, die erklärtermaßen eine konservative Politik verfolgen, soll hier nicht erörtert werden, andeutungsweise jedoch wollen wir darlegen, warum sich die Gewerkschaften in einer Weise verhalten, daß viele Anhänger heute vom »Ende der Arbeiterbewegung« sprechen (Lucas, 1983; wir werden die nachfolgenden Andeutungen in Kürze ausführlich theoretisch begründen).

a. Gewerkschaften entstehen vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Verhältnisses von Lohnarbeit und Kapital, in dem kapitalistische Akkumulationsinteressen mit Lebensinteressen der abhängig Beschäftigten kollidieren. Die strukturelle Disparität ökonomischer Machtpositionen ist der Grund dafür, daß kapitalistische Systeme ohne kollektive Organisationsformen der abhängig Beschäftigten längerfristig nicht existieren können. Indes verleitet die Notwendigkeit und die Existenz kollektiver Institutionen zu dem Trugschluß, daß auch deren organisationsinterne Auseinandersetzungen der Logik kollektiv-solidarischen Handelns folgen. Ein solcher Schluß ist wenig plausibel. Denn wenn es richtig ist, daß die kapitalistische Produktionsweise die Lohnabhängigen untereinander in eine *strukturelle Konkurrenz* um Arbeitsplätze versetzt, dann ist nicht zu erwarten, daß eine Organisation (wie die Gewerkschaften) gesellschaftlich konstitutive Strukturen aufheben kann. Einsichtiger ist es vielmehr, davon auszugehen, daß gewerkschaftliche Versuche, mittels kollektiv-solidarischen Handelns die strukturelle Schwäche der Arbeitnehmer zu kompensieren, von der Konkurrenz zwischen einzelnen abhängig Beschäftigten oder Gruppen von abhängig Beschäftigten neutralisiert oder doch zumindest erschwert werden.

Akzeptiert man den Ausgangspunkt unserer Argumentation, daß die Beziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern durch die Form kapitalistischer Produktion konkurrenz gestaltet sind, dann folgt daraus, daß Perspektiven der individuellen Verbesserung der Lebenssituation kollektive Phantasien der Gesellschaftsveränderung dominieren. Solidarität, zwar in bestimmten Situationen objektiv gefordert, ist ein allemal problematisch herstellbarer Konsens zwischen konkurrenten Individuen. Für Möglichkeiten kollektiv-solidarischen Handelns kommt deshalb alles darauf an, in welcher Weise arbeitsmarktpolitische Mechanismen der Ungleichheit institutionalisiert sind. Mit Deutschmann (1981) gehen wir davon aus, daß der kapitalistische Produktionsprozeß systembedingt unterschiedliche Arbeitsmarktformen herausbildet, die generierend und unterstützend auf die Konkurrenzbeziehungen der abhängig Beschäftigten einwirken (zum Problem der Konkurrenz luzide wie kein anderer: Hobbes 1980). Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in Arbeitsbereiche unterschiedlicher Qualifikation und infolgedessen auch unterschiedlicher Arbeitsplatzsicherheit ist ein unverzichtbarer

Teil kapitalistischer Produktion, die zugleich die Sozialbeziehungen der Lohnabhängigen strukturiert. Gewerkschaften waren deshalb zu keiner Zeit und werden auch unter kapitalistischen Bedingungen niemals Organisationen *aller* abhängig Beschäftigten sein, weil die arbeitsmarktbedingte Fraktionierung der Arbeiterklasse Konstitutionsbedingung von Gewerkschaften ist.

Gewerkschaftliche Organisationsgründungen setzen eine hohe Identifikation mit der Arbeit, intensive Kooperationsbeziehungen am Arbeitsplatz und relativ stabile Beschäftigungsbedingungen voraus. Wessen berufliche Motivationsstruktur diffus ist, sei es wegen hoher Arbeitsplatzmobilität, geringer Qualifikation oder akzidentiell ausgebildeten Kommunikationsstrukturen während der Arbeit, der wird nur selten geneigt sein, sein Interesse organisatorisch zu vertreten. Nicht zufällig sind es deshalb in der Geschichte der Arbeiterbewegung die *Facharbeiter* gewesen, die Organisationen gegründet haben, um auf diese Weise die Reproduktionsbedingungen ihrer Arbeitskraft zu erhalten oder zu verbessern. Und nicht zufällig haben sie sorgfältig darauf geachtet, daß Beschäftigte mit minderem Arbeitsmarktstatus nicht in die Gewerkschaften aufgenommen wurden. Denn die Stärke der klassischen Berufsgewerkschaft bestand gerade darin, daß ein einheitliches Qualifikationsniveau es den Unternehmern erschwerte, Arbeitnehmer gegeneinander auszuspielen, die — vermittelt über ein hohes Maß arbeitsmarktpolitischer Gleichheit — Solidarität eher ausbilden konnten als eine heterogen strukturierte Arbeiterschaft. Die institutionelle Stärke der Berufsgewerkschaften zur Vertretung von Facharbeiterinteressen war auch der Grund dafür, daß selbst trotz veränderter kapitalistischer Produktionsbedingungen, die großflächigere Organisationsformen nahelegten, die Herausbildung von Industriegewerkschaften (in der der Idee nach alle Arbeitnehmergruppen repräsentiert sind) nur in den seltensten Fällen ohne militante Konflikte *zwischen* Facharbeitern einerseits, un- und angelernten Arbeitnehmern andererseits erfolgte. Zusammenfassend können wir festhalten, daß *nicht-solidarisches Handeln* zwischen einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern in Betrieb und Gewerkschaft die einfach zu erklärende Regel darstellt, welche die weitaus schwieriger zu beantwortende Frage nach der Ausnahme solidarischen Verhaltens provoziert.

b. Ohne Frage ist das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit, der Logik kapitalistischer Mehrwertproduktion entspringend, antagonistisch ausgestaltet. Die interessante Frage jedoch ist, warum es diesen Institutionen gelingen kann, kooperative Beziehungen herauszubilden. Denn das Streben jeder gewerkschaftlichen Interessenvertretung ist auf die kontinuierliche Verbesserung der Reproduktionsbedingungen der abhängig Beschäftigten gerichtet, die in vertraglichen Formen erfolgt. Nicht selten bleibt dieses Problem ausgespart, indem — der Tradition marxistischer Theorie folgend — auf den Doppelcharakter der Gewerkschaften verwiesen wird. Wir möchten die These belegen, daß trotz, oder gerade wegen sporadisch kämpferischer Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit die Gewerkschaften als *Institutionen des Arbeitsmarktes* verstanden werden müssen, denen *kein Doppelcharakter* immanent ist.

Eine solche These geht von der Prämisse aus, daß zwischen Kapital und Arbeit trotz der grundsätzlich antagonistischen Beziehungsstruktur allgemeine Interessen bestehen, die eine stabile Kooperation in Vertragsform ermöglichen. Gemeinsam sind Kapital und Arbeit das Interesse an kontinuierlichem wirtschaftlichem Wachstum, das für die eine Seite Voraussetzung der Kapitalakkumulation, für die andere Seite Bedingung erfolgreicher Interessenvertretung ist. Konsens besteht zwischen den beiden Institutionen auch darüber, daß sich stabile Kooperationsbeziehungen mittels rechtsförmiger Vereinbarungen optimal garantieren

lassen. Und schließlich — nur dann sind diese Überlegungen plausibel — haben Unternehmer *und* Gewerkschaften ein gemeinsames Interesse an der Erhaltung der kapitalistischen Produktionsweise, die Kapitaleseite aus unmittelbar einsichtigen Gründen, die Gewerkschaften, weil der Kapitalismus Grundlage ihrer organisatorischen Existenz ist und mit seiner Veränderung auch ihr »Schicksal« ungewiß wird oder sie überflüssig werden.

Wenn es stimmt, daß die Gewerkschaften ein aktives Interesse haben, die antagonistische Struktur zwischen Kapital und Arbeit durch Kooperationsbeziehungen zu überlagern und zu neutralisieren, warum soll es dann ausgeschlossen sein, daß die Kompromißform eine Dominanz erlangt, die den gesellschaftlichen Antagonismus zwar nicht beseitigt, ihm aber die soziale Sprengkraft nimmt? Empirisches Indiz für diese Überlegung ist die Erfahrung mit einem anderthalb Jahrhunderte existierenden Kapitalismus, der in ökonomisch und politisch brisanten Situationen allemal Unterstützung von Seiten der Gewerkschaften gefunden hat. Aus beiden Überlegungen heraus gewinnt gewerkschaftliche Konzessionsbereitschaft während Rezessionsphasen an Plausibilität. Im Spannungsfeld von *temporärer Solidarität und struktureller Konkurrenz* zwischen einzelnen Mitgliedergruppen können solidarische Kommunikationsformen dann eher dominant werden, wenn für alle etwas zu verteilen ist. Sie schlagen indes in die Konkurrenz um die Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Sicherung des Lebensstandards um, wenn eine Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen die Möglichkeiten von Solidarität erschwert. Zugespitzt formuliert: Gewerkschaftlich organisierte (und nicht-organisierte) Arbeitnehmer verhalten sich tendenziell dann solidarisch gegenüber den Unternehmern, wenn dazu keine Notwendigkeit besteht, sie konkurrieren, wenn Solidarität erfordert wäre. Von einer solchen Interpretation gewerkschaftlicher Politik aus ist es nur zu verständlich, daß diese in der Krise Konzessionen machen, die sie in der Prosperität in Forderungen verwandeln. Gewerkschaftliche Interessenvertretung, so lautet das schlichte Resümee, ist eine abhängige Variable kapitalistischer Akkumulation. Die Gewerkschaften, deren Ende derzeit lautstark verkündet wird, entstehen dann wieder auf, wenn es die ökonomischen Bedingungen erlauben. Wir hoffen, daß sie dann nicht wieder von denen zu Organisationen gesellschaftlicher Transformation verklärt werden, die heute ihren Tod betrauern.

4. Zukunftsperspektiven für die US-Gewerkschaften

Die derzeitige Krise der US-Gewerkschaften löst unter den »Industrial Relations«-Forschern rege Spekulationen über die Zukunft des Systems industrieller Beziehungen in den USA aus. Vorherrschend ist der Glaube, daß sich das »collective bargaining« auch weiterhin bewährend wird. Das System des »collective bargaining« müsse sich zwar den veränderten Bedingungen anpassen, aber es sei gesellschaftlich zu tief verankert und zu funktional, als daß es zerbrechen würde. Diese Meinung wird freilich nicht von allen geteilt: Eine Minderheit kann sich die Zukunft durchaus ohne Gewerkschaften vorstellen (Industrial Relations, Winter 1983). Wir wollen uns hier an diesen Spekulationen beteiligen, allerdings nur mit der bescheideneren Frage nach den erneuten Wachstumschancen der US-Gewerkschaften.

Amerikas Industriegewerkschaften können für ihren traditionellen Schwerpunkt in den Maschengüterindustrien keinen Mitgliederzuwachs erwarten, denn auch wenn es diesen Industrien gelänge, verlorene Marktanteile wiederzugewinnen, sind positive Beschäftigungseffekte angesichts der neuen Produktionstechniken (deren Einführung Voraussetzung für Markterfolge ist) unwahrscheinlich. Von den 300.000 arbeitslosen Automobilarbeitern sollen selbst dann

nur etwa die Hälfte Aussicht auf Wiedereinstellung haben, wenn das Produktionsniveau des Rekordjahres 1979 erneut erreicht wird (Business Week vom 21.7.1982). Konsequenterweise versuchen diese Gewerkschaften den Mitgliederschwund in ihren Kernbereichen durch Organisierungskampagnen im expandierenden Dienstleistungssektor zu kompensieren. Ihre derzeit noch geringen Erfolge sowie auch das eher mäßige Wachstum der Dienstleistungsgewerkschaften lassen hingegen Zweifel daran aufkommen, ob im Dienstleistungssektor die Zukunft der Gewerkschaften liegt. Sind Hoffnungen auf eine Wiederholung der gewerkschaftlichen Entwicklung berechtigt, wie sie die USA in den dreißiger Jahren erlebte, als sich die Massenarbeiter der Großen Industrie organisierten?

Damals wie heute verlängerten sich technologische Veränderungen in Organisationsprobleme von Gewerkschaften und damals wie heute bekam eine neue Gruppe abhängiger Beschäftigten, die gewerkschaftlich nicht organisiert war, zunehmend Bedeutung für den kapitalistischen Arbeitsprozeß. Doch nach diesen beiden Parallelen enden die Gemeinsamkeiten. Verlangt der Einsatz tayloristischer Verfahren der Arbeitsgestaltung eine Vielzahl von un- und angelernten Arbeitskräften, die bis dahin in keine industriellen Produktionsformen integriert waren, so setzen heute neue Technologien Arbeitskräfte in großem Umfang frei und schließen sie längerfristig vom Arbeitsmarkt aus. Die verbleibenden Arbeitnehmer werden vielfach über ein höheres Qualifikationsniveau und eine gesicherte Arbeitsmarktposition verfügen als der klassische Industriearbeiter, so daß kein unmittelbarer Grund für eine überregionale gewerkschaftliche Organisierung besteht. Geht man davon aus, daß mit der Einführung neuer Technologien die Spaltung des Arbeitsmarktes dergestalt vertieft wird, daß für einen Teil der Beschäftigten überhaupt keine Arbeitsplätze mehr zur Verfügung stehen, für andere hingegen stabile Beschäftigungsbedingungen existieren, dann liegt es nahe, daß gewerkschaftliche Organisierung eher auf betrieblicher Ebene mit betriebsspezifischer Programmatik erfolgt als auf regionaler oder gar nationaler (zur Entwicklungsperspektive auf dem Arbeitsmarkt siehe Gorz 1983).

Daß es jedoch zu einer breiten betrieblichen Organisierung neuer Beschäftigtengruppen kommt, ist mehr als unwahrscheinlich. Denn im Gegensatz zu den dreißiger Jahren tritt heute eine Gruppe von Arbeitnehmern unorganisiert auf den Arbeitsmarkt (technische Angestellte, Ingenieure, hochqualifizierte umgeschulte Facharbeiter), die historisch stets geringes Interesse an Gewerkschaften gezeigt hat. In ihren Bemühungen, diese Gruppen von Arbeitnehmern zu organisieren, stoßen die Gewerkschaften nicht nur deshalb auf große Schwierigkeiten, weil das individualistische Karriere-Bewußtsein von Angestellten und vergleichbaren Gruppen diese konterkariert, sondern auch weil die relativ stabile Arbeitsmarktposition Gewerkschaften entbehrlich zu machen scheint. Die erfolgreiche Politik von Firmen wie IBM und Kodak, in denen eine von Unternehmenseite initiierte Interessenvertretung für alle Beteiligten positive Resultate hervorbringt, ist Beleg dafür, daß technologisch hochmodernisierte Betriebe offenbar auch ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung ihre Probleme lösen können. Ob sich diese Erfahrungen freilich verallgemeinern lassen, ist derzeit nicht entscheidbar.

Besteht bei der technischen Intelligenz geringes Interesse an Gewerkschaften, so kann bei der anderen Gruppe »neuer« Beschäftigter, dem unqualifizierten Verkaufs- und Dienstpersonal (z.B. bei McDonalds), zwar ein Interesse vorausgesetzt werden, das aber nur in geringem Maße zur gewerkschaftlichen Organisierung führt. Denn infolge ihrer geringen Qualifikation wird sich — verstärkt durch die absehbare Ausbreitung der Arbeitslosigkeit — ihre Position auf dem Arbeitsmarkt dermaßen prekär gestalten, daß sie eine Anerkennung ihrer gewerk-

schaftlichen Vertretung nicht mit herkömmlichen Methoden (Streik, Anerkennungswahl) durchsetzen können. Eine Vereinheitlichung des Bewußtseins und damit auch des gewerkschaftlichen Handelns dieser Beschäftigten wird wahrscheinlich an ihrer heterogenen Zusammensetzung, der dezentralen Arbeitsorganisation und dem nicht verallgemeinerbaren Charakter des Arbeitsprozesses im Dienstleistungsgewerbe scheitern.

Offensichtlich scheint heute eines zu sein: Erstmals in der Geschichte des amerikanischen (wie überhaupt des) Kapitalismus ist mit der Einführung mikroelektronischer Technologien eine Situation entstanden, in der große Teile der Erwerbsbevölkerung vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden drohen, während den Verbleibenden relativ sichere Beschäftigungschancen zuwachsen. Die Gewerkschaften, die in ihren traditionellen Industriebereichen zunehmend Mitgliederverluste zu verzeichnen haben, können deshalb nicht in der Weise hoffnungsfroh in die Zukunft blicken, daß ihnen — wie in den dreißiger Jahren — der technische Wandel ein Heer organisierungsfähiger Arbeitnehmer zuführt. Weitaus realistischer ist die Annahme, daß die organisatorische und damit auch die gewerkschaftspolitische Relevanz der amerikanischen »unions« weiter zurückgehen wird (Derber 1982). Unter diesen Bedingungen eine Politisierung oder Radikalisierung der amerikanischen Gewerkschaften zu erwarten, erfordert ein hohes Maß an Verdrängung gesellschaftlicher Wirklichkeit. Wenn der CIO in den dreißiger Jahren im wesentlichen auf seine gesellschaftliche Anerkennung, und nicht auf eine Veränderung drängte, dann werden die amerikanischen Gewerkschaften in den achtziger Jahren allenfalls hoffen können, daß sie von Unternehmern und Staat noch beachtet werden.

Literaturverzeichnis:

- Betheil, Richard, 1978: The ENA in Perspective: The Transformation of Collective Bargaining in the Steel Industry, in: Review of Radical Political Economics, No. 10, S. 1 ff.
- von Beyme, Klaus, 1977: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern, München-Zürich
- Davis, Mike, 1982: The AFL-CIO's Second Century, in: New Left Review, No. 136, S. 43 ff.
- Derber, Milton, 1982: Are we in a New Stage? Unpublished paper, Champaign-Urbana
- Deutschmann, Christoph, 1981: Das konservative Moment der Gewerkschaftsbewegung, Leviathan Sonderheft Nr. 4/1981, S. 152 ff.
- Erd, Rainer, 1982: Die Exekution einer Gewerkschaft. Zum Verhältnis von Staat und Gewerkschaften im »neuen« konservativen Amerika, Vorgänge Heft 59/60, S. 65 ff.
- Erd, Rainer, 1983: Gesetzgebung oder Machtpoker? Das Beispiel der amerikanischen Gewerkschaften, in: R. Voigt (Hrsg.), Abschied vom Recht? S. 197 ff.
- Goetz, André, 1983: Wege ins Paradies, Berlin
- Heinze, Rolf G./Hinrichs, Karl/Offe, Claus/Olk, Thomas, 1981: Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft, Soziale Welt 1981, S. 19 ff.
- Herding, Richard/Sabel, Charles F., 1979: »Business unions« in den USA. Eine Verteidigung gegen ihre falschen Feinde, in: J. Bergmann (Hrsg.), Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt am Main, S. 363 ff.
- Hobbes, Thomas, 1980: Leviathan, Stuttgart
- Hoffmann, Jürgen, 1981: »Amerikanisierung« der deutschen Gewerkschaftsbewegung? Gewerkschaftliche Monatshefte 1981, S. 418 ff.
- Kochan, Thomas A./Mc Kersie, Robert B./Capelli, Peter, 1983: Strategic Choice and Industrial Relations Theory and Practice. Unpublished paper, Cambridge/Mass.

- Lösche, Peter, 1974: Gewerkschaften im organisierten Kapitalismus. Der CIO in der Roosevelt-Ära, Opladen
- Lösche, Peter, 1982: Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten von Amerika, in: S. Miehle (Hrsg.), Internationales Gewerkschaftshandbuch, S. 1157 ff.
- Lucas, Erhard, 1983: Vom Scheitern der deutschen Arbeiterbewegung, Basel und Frankfurt am Main
- Piore, Michael J., 1980: Unions and Politics, in: H.A. Juris/M. Roomkin (eds.), The Shrinking Perimeter, Lexington-Toronto
- Piore, Michael J., 1983: Fissure and Discontinuity in U.S. Labor Management Relations. Unpublished paper, Cambridge/Mass.
- Preis, Art, 1978: Labor's Giant Step. Twenty Years of the CIO, New York
- Salisbury, Robert H., 1979: Why no Corporatism in America? in: G. Lehbruch/Ph. Schmitter (eds.), Trends Toward Corporatist Intermediation, Beverly Hills-London, S. 213 ff.
- Streeck, Wolfgang, 1982: Neo-korporativistische Kooperation und weltwirtschaftliche Konkurrenz, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Pluralismus unter Konkurrenzdruck, Analysen Heft 101/102, S. 11 ff.
- United States, Department of Labor, 1966: Major Collective Bargaining Agreements: Management Rights and Union-Management Cooperation, Bulletin 1425-5
- United States, Department of Labor, 1980: Handbook of Labor Statistics, Bulletin 2070
- Wilson, Graham K., 1982: Why is there no Corporatism in the United States? in: G. Lehbruch/Ph.C. Schmitter (eds.), Patterns of Corporatist Policy-Making, London, S. 219 ff.
- WSD, 1981: Preliminary Core Report Q, Paine Webber Mitchell Hutchins, Inc., New York.