

Keine rosige Zukunft

Zur aktuellen Situation der amerikanischen Gewerkschaften

Prof. Dr. Jutta A. Helm, geb. 1944 in Oedt/Niederrhein, Studium der Politikwissenschaft an der FU Berlin, der Duke University und der University of North Carolina, lehrt Politikwissenschaft an der Western Illinois University/USA.

Vor knapp zwei Jahren zog Bill Clinton ins Weiße Haus ein und versprach, die Belange der „vergessenen Mittelklasse“ ins Zentrum seiner Politik zu rücken. Die Gewerkschaftsbewegung spielte keine herausragende Rolle in seinem Wahlsieg. Nicht nur betonte Clinton sein Engagement für Arbeitnehmerinteressen, ein Begriff, der seine Bindung an Gewerkschaften bewußt offen ließ. Darüber hinaus hatten sich die Gewerkschaften in den Vorwahlen auch stärker für zwei seiner Rivalen, Tom Harkins und Jerry Brown, engagiert. Trotzdem stimmten fast 55 Prozent aller gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer am Wahltag für Clinton. Aber es war von vornherein klar, daß es sich um eine reine Vernunftfehe handelte. Gedämpfter Optimismus und Erleichterung über das Ende der Reagan-Bush-Ära bestimmten die Reaktion aus gewerkschaftlichen Kreisen.

Zwei Jahre später, nach dem turbulentesten Kongreßwahlkampf seit Jahren, hat die Vernunftfehe zwar noch Bestand, aber der gedämpfte Optimismus von 1992 hat sich 1994/95 in Enttäuschung und Ernüchterung verwandelt. Gelegentlich hört man sogar die Bemerkung, von Clinton im Stich gelassen worden zu sein. Wie kam es dazu? Was bringt viele Gewerkschaftsfunktionäre dazu, sogar ihre traditionelle Bindung an die Demokratische Partei in Frage zu stellen? In dieser Halbzeit-Bilanz soll versucht werden, die Gründe für das unterkühlte Verhältnis zwischen Präsident Clinton und der Gewerkschaftsbewegung aufzulisten.

Krisen, Enttäuschungen, Stagnation: die Negativliste

Zweifellos die schwerste Belastung für das Verhältnis zwischen der Clinton-Regierung und den Gewerkschaften war die *Ratifizierung des NAFTA-Vertrages*, der die Nordamerikanische Freihandelszone zwischen Kanada, Mexico und den Vereinigten Staaten einleitet. Zwar war die Gewerkschaftsbewegung durchaus geteilter Meinung über den Vertrag: Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und in Dienstleistungssektoren unterstützten ihn, während die Industriegewerkschaften ziemlich geschlossen gegen ihn Front machten. Arbeitnehmer in Sektoren wie Textil, Elektronik und Haushaltswaren waren besonders vehement in ihrer Opposition und setzten ihre Drohung „we remember in November“ (wir erinnern uns am Wahltag) zum Teil in die Tat um. In Cincinnati/Ohio zum Beispiel, einer Stadt mit vielen Traditionsindustrien und hoher Gewerkschaftsdichte, verhielten sich einige Gewerkschaften bis kurz vor den Wahlen neutral und versagten demokratischen Kandidaten, die für NAFTA gestimmt hatten, ihre Unterstützung. Und Gewerkschaftsvertreter bis hinein in die AFL-CIO Zentrale in Washington dachten noch im Sommer 1994 laut über den Wert ihrer traditionellen Bindung an die Demokratische Partei nach. Zwar ist dies keineswegs die Norm; eine Reihe demokratischer Kandidaten, wie zum Beispiel Charles Robb, der in Virginia um seinen Senatssitz kämpfte, schafften es, die Gewerkschaften trotz ihres NAFTA-Votums auf ihre Seite zu ziehen. Aber es gilt als sicher, daß viele Gewerkschafter die Novemberwahl ausgesessen haben und dadurch zumindest indirekt republikanischen Kandidaten in die Hände spielten.

Im Juli 1994 mußten Amerikas Gewerkschaften eine zweite Niederlage einstecken, als es dem Senat nicht gelang, die Vorlage zur Sicherung des Streikrechts zu verabschieden. Nach Cesar Chavez, dem früh verstorbenen Gründer der Landarbeiter-Gewerkschaft benannt, hätte das *Gesetz für Fairness am Arbeitsplatz* Arbeitgebern ihre wohl effektivste Waffe in Arbeitskämpfen genommen. Ihre Strategie, seit 1938 legal, aber erst in der Reagan-Ära häufig angewandt, besteht darin, streikende Arbeitnehmer zu entlassen. Sie zwingt Arbeitnehmer oft zum Abbruch eines Streiks, bevor ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt worden ist. Laut offiziellen Statistiken mußten in den achtziger Jahren circa 30 Prozent aller streikenden Arbeitnehmer mit Entlassung rechnen, falls sie der Aufforderung ihrer Arbeitgeber, den Streik zu beenden, nicht Folge leisteten. Darüber hinaus dämpft die bloße Drohung, streikende Arbeitnehmer zu entlassen, deren Streikwüligkeit oft schon im Vorstadium der Verhandlungen.

Schon vor Jahren hatte die AFL-CIO die Verabschiedung des Gesetzes für Fairness am Arbeitsplatz zur Priorität erhoben. Und mehrfach stimmten große Mehrheiten des Repräsentantenhauses für die Vorlage. Im Senat scheiterte sie jedoch am Fehlen einer Dreifünftelmehrheit. Hier drohten konservative Republikaner mit dem berühmten Filibuster, einer Taktik, die die gesamte Arbeit des Senats durch eine endlose Debatte lahmlegt. Nach der Geschäftsordnung des Senats sind 60 von 100 Stimmen nötig, um ein Filibuster zu beenden, und hieran scheiterte die Vorlage 1992. Darüber hinaus war klar, daß Präsident Bush ihr Inkrafttreten durch sein Veto gestoppt hätte.

Mit der Wahl Clintons schien sich zumindest in dieser Hinsicht das Blatt gewendet zu haben. Clinton unterstützte die Vorlage und versprach, sich für ihre Verabschiedung einzusetzen. Auch bestand die Hoffnung, daß konservative Senatoren, unter dem Druck der öffentlichen Meinung, von einem Filibuster absehen würden. Diese Hoffnung erwies sich als trügerisch. Am 13. Juli 1994 stimmten nur 53 Senatoren, unter ihnen drei Republikaner, für das Ende des Filibusters. Sechs konservative Südstaaten-Demokraten unterstützten das Filibuster und sorgten so für das Scheitern der Vorlage. Es ist nicht klar, inwieweit Clinton sich für die Vorlage eingesetzt hat. Sein Prestige, schon durch den „Whitewater Skandal“ und andere Schlappen lädiert, konnte nicht einmal die Senatoren aus seinem Heimatstaat Arkansas umstimmen. Beide stimmten gegen die Vorlage und für das Filibuster.

Robert Reich, Clintons, rühriger Arbeitsminister, bedauerte das Scheitern der Gesetzesvorlage und versprach, sich weiterhin um einen Kompromiß zu bemühen. Wie dieser aussehen könnte, ist allerdings unklar. In ihrer jetzigen Form erlaubt die Vorlage die vorübergehende Einstellung von Ersatzarbeitnehmern für die Dauer eines Streiks und schwächt so den Verhandlungsdruck auf Arbeitgeberseite schon erheblich. Welche weiteren Zugeständnisse könnten eine Dreifünftelmehrheit im Senat garantieren, ohne die Vorlage derartig zu verwässern, daß ihre Gesetzwerdung praktisch folgenlos ist? Hier muß auch erwähnt werden, daß von Arbeitgeberseite keine Kompromißvorschläge gemacht wurden. Im Gegenteil, alles deutet darauf hin, daß ihre Strategie nicht auf Kompromisse, sondern auf das gesetzgeberische K.O. der Vorlage hinzielte.

Der niedrige Stellenwert gewerkschaftlicher Prioritäten wurde durch die Berichtserstattung über das „Fairness am Arbeitsplatz-Gesetz“ unterstrichen. In vier überregionalen Tageszeitungen im Osten und Mittelwesten des Landes wurde das Scheitern des Gesetzes bestenfalls auf Seite 4 und ansonsten auf Seite 8 oder erst im Wirtschaftsteil kommentiert. Damit ist klar, daß gewerkschaftliche Anliegen auch dann nicht automatisch aufgewertet werden, wenn das Weiße Haus und beide Kammern des Kongresses sich in demokratischer Hand befinden. Für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer bleibt damit alles, scheinbar, beim alten.

Für ca. 8.000 Arbeitnehmer der Firma Caterpillar in Peoria, Decatur und Pontiac, alle im Bundesland Illinois, ändert sich damit nichts an der brutalen Realität, daß sie seit dem 3. November 1991 ohne Tarifvertrag dastehen. An diesem Tag rief die Automobilgewerkschaft (United Automobileworkers) zum Streik auf. Ergebnislose Verhandlungen führten auf beiden Seiten zu verhärteten Positionen und Konfrontationen, die andauern. Ende März 1992 stellte Caterpillar ein Ultimatum. Arbeitnehmer, die nicht innerhalb von 10 Tagen an ihre Arbeitsplätze zurückkehrten, mußten mit Entlassung rechnen. Daraufhin empfahl die Gewerkschaft ihren Mitgliedern, den Streik zu beenden. Seitdem gelten die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die die Firma in ihrem sogenannten letzten Tarif Vorschlag konkretisierte.

Sowohl 1993 als auch 1994 erzielte Caterpillar Rekordprofite und hohe Auftrags-eingänge. Von einer Entspannung des Betriebsklimas kann allerdings nicht gesprochen werden. Im Gegenteil, Konfrontation und Konflikt sind an der Tagesordnung. Die Gewerkschaft hat über 100 Klagen bei der zuständigen Bundesaufsichtsbehörde eingereicht, und in fast 30 Fällen sind sie bereits vor Bundesgerichten verhandelt worden - ein ziemlich sicheres Signal, daß Caterpillar mit Bußgeldern und Unterlassungsaufforderungen zu rechnen hat. Die Klagen beziehen sich auf Verletzungen des geltenden Arbeitsrechts wie die Disziplinierung von Arbeitnehmern, die besonders aktiv an der Kampagne gegen Caterpillar beteiligt sind, unrechtmäßige Entlassungen, Verletzungen von Arbeitsschutzgesetzen und dergleichen mehr. Nicht von ungefähr werden Autofahrer am Stadtrand von Peoria auf großen Schildern gewarnt: „Vorsicht! Sie betreten Kriegsgebiet!“ Und ein Bundessenator soll gesagt haben, daß in Peoria Blut fließen wird, falls es Caterpillar gelingen sollte, die Gewerkschaft zu zerschlagen.

Eine Reihe von Versuchen, Caterpillar und die Automobilgewerkschaft an den Verhandlungstisch zurückzubringen, sind gescheitert. Und am 21. Juni 1994 ist die UAW einen Schritt weitergegangen: Sie rief 14000 Arbeitnehmer in sieben Caterpillar-Fabriken in drei Bundesländern zum Streik gegen die andauernden Verletzungen geltenden Arbeitsrechts von selten der Firma auf. Das Arbeitsrecht verringert das Risiko für die streikende Belegschaft insofern, als sie nach Beendigung des Streiks wieder Anspruch auf ihre alten Arbeitsplätze hat. Arbeitnehmer, die für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne streiken, kommen nicht in den Genuß dieser Schutzklausel.

Es wird weithin davon ausgegangen, daß die Automobilgewerkschaft mit diesem Streik nicht nur die Verstöße gegen das Arbeitsrecht ahnden will. Darüber hinaus will sie die Produktion in dieser Zeit voller Auftragsbücher derart lahmen, daß die Firma es vorzieht, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Der Erfolg dieser Strategie ist allerdings ungewiß. Nicht nur ist die Strategie teuer; im September 1994 wurde das Streikgeld von 200 Dollar pro Woche auf 300 Dollar erhöht, was auf sinkende Streikbereitschaft hindeuten könnte. Selbst eine starke Gewerkschaft wie die der Automobilarbeiter kann einen solchen Aderlaß nur kurzfristig verkraften. Weiterhin deutete bis Anfang November 1994 alles darauf hin, daß Caterpillar die Produktion mit Managern, Bürokräften, und Ersatzarbeitnehmern recht gut aufrecht erhalten kann. Und einige Beobachter der Situation fürchten, daß sowohl Caterpillar als auch die UAW inzwischen soviel Ressourcen und Prestige in die Verteidigung ihrer Standpunkte investiert haben, daß kaum Spielraum für Kompromisse bleibt. Für Amerikas Arbeitnehmer setzt der Fall Caterpillar ein weiteres Signal, daß auch eine demokratische Regierung nicht viel für sie tun kann.

Im September 1994 bescherte der Kongreß Amerikas Gewerkschaften und Arbeitnehmern eine weitere herbe Enttäuschung mit dem Abblocken von Clintons weitreichender *Krankenversicherungsreform*, dem Health Security Act. Schon im Wahlkampf hatte Clinton diese Reform zum Kern seines innenpolitischen Programms erhoben, mit breiter öffentlicher Zustimmung. Bis Anfang 1994 schien es, als ob die verschiedenen Interessengruppen des Gesundheitssektors Reformen nicht mehr grundsätzlich ablehnten. Auch Vertreter der Wirtschaft begrüßten die Reformen, allen voran die Großunternehmen der Fortune 500, das sind 500 Firmen, die ihren Arbeitnehmern traditionell großzügige und umfassende Krankenversicherungspakete gewährt hatten. Gebeutel durch die galoppierende Kostenexplosion im Gesundheitswesen begrüßten diese Firmen die kostendämpfenden Aspekte der Reform.

Aber keine Interessengruppe engagierte sich so stark für die Reformen wie die Gewerkschaften. Neben ihrem traditionellen Votum für soziale Gerechtigkeit spielten die Erfahrungen zahlreicher Tarifverhandlungen eine Rolle. In den vergangenen 10 Jahren war die Finanzierung betrieblicher Krankenkassen und Versicherungen immer häufiger zum Streitpunkt geworden. Laut Berichten des AFL-CIO-Dachverbandes spielte die Finanzierung der Krankenversorgung in 75 Prozent aller Streiks eine Rolle. Regelmäßig werden Gewerkschaften mit Arbeitgeberinitiativen konfrontiert, ihre Krankenversicherungskosten konstant zu halten oder zu verringern, und das läuft meistens auf Leistungskürzungen und/oder Zusatzkosten für Arbeitnehmer hinaus. Darüber hinaus kennen die Gewerkschaften die Probleme von 40 Millionen Arbeitslosen, Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern mit niedrigen Einkommen, die überhaupt keine Krankenversicherung haben.

Der Clinton-Plan, von einem Expertenteam unter der Leitung von Hillary Clinton entworfen, hätte diese und zahlreiche andere Probleme auf elegante Art gelöst. Alle Voll- und Teilzeitarbeitnehmer hätten qua Gesetz Anspruch auf Krankenversicherung, und Arbeitgeber wären verpflichtet, den Löwenanteil - 80 Prozent - einer Grundversicherung zu bezahlen. Private Versicherungen würden drei Versicherungspläne mit unterschiedlichen Leistungspaketen offerieren, und Arbeitgeber würden unter mehreren Anbietern wählen und ihrer Belegschaft die Leistungspakete anbieten. Durch das Zahlen von Zusatzprämien könnten Arbeitnehmer ein umfassenderes Leistungspaket erhalten. Eine Aufsichtsbehörde für die dezentral organisierten Gesundheitsallianzen - übrigens eng an das Vorbild der deutschen Krankenkassenverbände angelehnt - wäre für die Einhaltung bestimmter Mindeststandards im Kranken- und Versicherungswesen verantwortlich. Die öffentliche Hand würde die Versicherungskosten von Arbeitslosen und von Arbeitnehmern in kleinen Unternehmen subventionieren.

Wie kam es dazu, daß diese zunächst so populäre Reform Ende September 1994 im Kongreß scheiterte? Eine Reihe von Faktoren trug dazu bei, unter anderem Zeitmangel - erst im September 1993 wurde das detaillierte Reformwerk in einem 1400-seitigen Entwurf publik gemacht. Es war wohl unrealistisch, diese umfassenden Reformen, die immerhin ein Achtel der amerikanischen Volkswirtschaft tangieren, in einem Jahr zu verabschieden. Daß aber auch erheblich bescheidenere Reformpläne im September 1994 scheiterten, hatte hauptsächlich politische Ursachen. Der vehemente Widerstand einer Kerngruppe militanter Republikaner, die jede Reform blockierten, um Clinton mit Blick auf die Kongreßwahlen den Bonus einer Reform des Gesundheitswesens zu verweigern, trägt wohl die Hauptschuld. Für Präsident Clinton und für die Gewerkschaften ist dies eine bittere Pule. Nicht nur hatten sie sich früh und lautstark für die Reformen engagiert. Fast alle Einzelgewerkschaften hatten ihre Mitglieder mobilisiert, Delegationen nach Washington geschickt, Anzeigenkampagnen gestartet und ihre Abgeordneten mit Briefen, Anrufen und Besuchen bombardiert. All dies hat den Dachverband und die Einzelgewerkschaften viel Geld gekostet. Genaue Zahlen sind (noch) nicht bekannt, aber es steht schon fest, daß die verschiedenen Interessengruppen mindestens 300 Millionen Dollar ausgegeben haben, um sicherzustellen, daß ihre Anliegen in den Reformgesetzen berücksichtigt werden. Man kann davon ausgehen, daß die Gewerkschaften zumindest mit einigen Millionen an dieser Summe beteiligt sind.

Aus der Sicht vieler Gewerkschafter hat die Clinton-Regierung ihnen bisher eine reale Verschlechterung ihrer Situation durch die Ratifizierung des NAFTA-Vertrages gebracht. Darüber hinaus sind Erfolge wie die Sicherung des Streikrechts durch das Cesar-Chavez-Gesetz für Fairness am Arbeitsplatz und die Reform des Krankenversicherungssystems ausgeblieben. Arbeitnehmer werden im Alltag konkret mit den Konsequenzen dieser Mißerfolge konfrontiert. Streikende Arbeitnehmer in Peoria, Decatur und anderswo haben wenig Grund, ihre Situation heute optimistischer als 1992 einzuschätzen. Und die Angst, im Krankheitsfall nur unzureichend oder überhaupt nicht versichert zu sein, lastet weiterhin auf Millionen von Arbeitnehmerhaushalten. Vor diesem Hintergrund sind die Ernüchterung und Enttäuschung vieler Gewerkschafter sicher verständlich.

Der Arbeitsplatz von morgen: die Pläne der Clinton-Regierung

Während viele Arbeitnehmer die Konsequenzen der gescheiterten Clinton-Initiativen im Alltag konkret erfahren, sind positive Auswirkungen von Clintons Reformen bisher nicht so sichtbar. Zum Teil liegt das daran, daß sie erst langfristig greifen. Die *Reform der beruflichen Bildung* zum Beispiel nimmt langsam Form an, aber es wird Jahre dauern, bis die meisten Arbeitnehmer von dieser Reform profitieren können. Der Präsident und auch Arbeitsminister Reich bewundern das deutsche System der beruflichen Bildung und sind dabei, es an amerikanische Verhältnisse anzupassen. So unterstützt das Arbeitsministerium eine Reihe von Pilotprogrammen in Zusammenarbeit mit Schulen, Gewerkschaften und Unternehmern, die mehr und mehr Jugendlichen sowie älteren Arbeitnehmern Qualifikationsprogramme anbieten. Weitergehende Pläne zielen auf ein breit angelegtes Programm, das Arbeitslosen aller Altersgruppen Zugang zu beruflichen Bildungsprogrammen garantieren soll. Schon während der Debatte über die Ratifizierung des NAFTA-Vertrages betonten Clinton und Reich, daß der Vertrag mit einer intensiven Arbeitsmarktpolitik flankiert werden müsse. Drei Viertel aller Arbeitslosen finden inzwischen keine neue Stelle in ihren alten Berufen bzw. Branchen mehr. Auch hat sich die durchschnittliche Dauer von Arbeitslosigkeit erhöht. Diese und viele andere Statistiken belegen die Dringlichkeit neuer und breiter angelegter Aus- und Weiterbildungsprogramme, die Arbeitnehmern zu neuen Qualifikationen und guten Stellen verhelfen. Die schwierigste Hürde sind die Kosten solcher

Programme. Experten schätzen, daß die jährlichen Kosten bei mindestens 3 Milliarden Dollar liegen, die angesichts der angespannten Finanzlage der Bundes- und Landeskassen nur schwer auf zutreiben sein werden.

Auch das deutsche System der *betrieblichen Mitbestimmung* hat in der Clinton-Regierung viele Bewunderer. Arbeitsminister Reich ist schier unermüdlich in seinem Engagement für Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Bei seinen Besuchen in Firmen, die Arbeitnehmer in viele Entscheidungsprozesse eingebunden haben, und auf Konferenzen, wo solche Modelle einer breiteren Öffentlichkeit oft skeptischer Unternehmer vorgestellt werden, wird Reich nie müde, auf die enge Verbindung zwischen Kooperation und Produktivität hinzuweisen. Und Manager in Unternehmen wie Xerox, Levi Strauss, Chrysler und Motorola geben ihm recht. Strittig sind hauptsächlich zwei Fragen. Erstens: Soll Kooperation aus der freien unternehmerischen Entscheidung herausgenommen und gesetzlich verordnet werden? Diese Frage ist in den Vereinigten Staaten besonders brisant, weil die ideologische Akzeptanz von Arbeitnehmerrechten am Arbeitsplatz nur schwach entwickelt ist. Durch das Fehlen linker, arbeitnehmer-orientierter Parteien haben Arbeitgeber dieses Thema weitgehend mit ihren Konzepten besetzen können. Die zweite Frage ist noch kontroverser: Welche Rolle spielen Gewerkschaften in diesen Kooperationsprozessen? Zur Klärung dieser und anderer Fragen setzten Minister Reich und Handelsminister Brown im März 1993 eine zwölköpfige Enquetekommission ein. Im Mai 1994 legte die Kommission ihren Bericht vor. Der Stellenwert der Kommission wird durch das Prestige der Teilnehmer unterstrichen: drei ehemalige Arbeitsminister aus demokratischen und republikanischen Regierungen, eine ehemalige Handelsministerin, zwei prominente Unternehmer, vier Wissenschaftler und ein angesehener Gewerkschafter (Douglas Fräser, ehemaliger Vorsitzender der Automobilgewerkschaft).

Der Bericht (Commission on the Future of Worker-Management Relations, Fact Finding Report) enthält eine Fülle an Material, das die Situation amerikanischer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eindrucksvoll beschreibt. Auf den Kern gebracht macht die Kommission klar, daß die Vielfalt unternehmerischer Praktiken, gesetzlicher Vorschriften und richterlicher Entscheidungen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in ein dichtes Netz zum Teil widersprüchlicher Regelungen und Erwartungen verstrickt. Die resultierenden Konflikte beeinträchtigen die Produktivität vieler Unternehmen und demoralisieren Arbeitnehmer. Die Zahl der auf Gerichte und Aufsichtsbehörden abgewälzten Konflikte steigt rasant an. Darüber hinaus erfahren viele Arbeitnehmer, daß ihr Wunsch nach gewerkschaftlicher Vertretung in Konflikt und Konfrontation endet. Die Wahrscheinlichkeit, im Vorfeld einer Urabstimmung entlassen oder dislairniniert zu werden, ist ebenfalls gestiegen. Etwa ein Drittel aller neu gewerkschaftlich organisierten Unternehmen weigert sich, einen Tarifvertrag auszuhandeln. Auch diese Tatsachen, so die Kommission, wirken sich negativ auf die Arbeitsproduktivität aus.

Weit positiver beurteilt die Kommission das steigende Interesse an Mitbestimmung auf Seiten der Arbeitnehmer. Hochrechnungen haben ergeben, daß ungefähr 40 bis 50 Millionen, praktisch die Hälfte aller Beschäftigten, an Entscheidungen am Arbeitsplatz teilnehmen wollen, ohne diesen Wunsch jedoch realisieren zu können. Auch lobt die Kommission das wachsende Interesse auf Unternehmerseite und betont die positiven Impulse, die von einer Zusammenarbeit auf die Produktivität ausgehen. Aber der Tenor des Berichts ist so kritisch, daß man davon ausgehen kann, daß die Kommission weitgehende Reformen des geltenden Arbeitsrechts vorschlagen wird. Ob diese Reformen aber eine Rolle für Gewerkschaften einschließen, ist noch offen. Auch die Umsetzung der Reformvorschläge ist fraglich. Die republikanische Kongreßmehrheit lehnt staatliche Vorgaben für unternehmerische Entscheidungen vehement ab. Sogar eine so dringend notwendige Maßnahme wie die Schaffung von Arbeitgeber-Arbeit-

nehmer-Ausschüssen zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz hat wenig Chancen, Gesetz zu werden.

Wahlen schaffen neue Fakten

Nach zwei Jahren Clinton sieht die Zukunft für Amerikas Arbeitnehmer nicht besonders rosig aus. In den Politikfeldern, die die Arbeiterbewegung zur Priorität erhoben hatte - das Stoppen des NAFTA-Vertrages, die Sicherung des Streikrechts und die Reform des Krankenversicherungssystems — sind keine Erfolge zu verbuchen. Die Reform der beruflichen Bildung steckt noch in den Kinderschuhen, und die Reform des Arbeitsrechts wurde durch den republikanischen Wahlsieg im November 1994 vorläufig blockiert. Die Verschiebung der politischen Kräfteverhältnisse schafft neue Prioritäten, vorrangig die Verteidigung bestehender Arbeitnehmerrechte. So werden aus republikanischen Kreisen Pläne zur Aufhebung bzw. Schwächung des gesetzlichen Mindestlohns, der 40-Stunden-Woche und des Rechts auf höheres Entgelt für Überstunden laut. Es sieht so aus, als würde die kommende Legislaturperiode zur Zitterpartie für Gewerkschaften. Im Wahlkampf, der von vielen Beobachtern als der schmutzigste und teuerste Wahlkampf in der Geschichte des Landes beschrieben wurde, dominierten Themen wie der Verfall moralischer Werte, neue Steuersenkungen, höhere Verteidigungsausgaben, drakonische Maßnahmen — insbesondere die Todesstrafe — zur Verbrechensbekämpfung und das Schrumpfen, des öffentlichen Sektors. Wie die Erfahrungen der achtziger Jahre gezeigt haben, besteht für Amerikas Gewerkschaften wenig Anlaß, von solchen Kursänderungen eine Verbesserung ihrer Situation zu erwarten.