

DOI: 10.5771/0342-300X-2023-3-185

Stärkung des Tarifvertragssystems in den USA

Herausforderungen und Reformaussichten

Im Laufe der letzten 40 Jahre gingen sowohl die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer als auch die tarifvertragliche Deckungsrate in den Vereinigten Staaten drastisch zurück. Die Autorinnen untersuchen diese Entwicklungen in ihrem historischen Kontext. Dabei geht es darum, einerseits Chancen für eine Umkehr des jahrzehntelangen Abwärtstrends bei den Arbeitsbeziehungen zu erkunden, andererseits die Hürden zu identifizieren, die einem sinnvollen institutionellen Wandel im Wege stehen.¹

KATE ANDRIAS, VIRGINIA L. DOELLGAST

1 Einleitung

Gehörte in den 1950er Jahren über ein Drittel der US-amerikanischen Arbeitnehmer*innen einer Gewerkschaft an, so sind dies heute nur noch 6 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und 10 % in allen Wirtschaftsbereichen einschließlich des öffentlichen Dienstes (U.S. Department of Labor 2022a). Gleichzeitig mit dem schwindenden Einfluss der Gewerkschaften stieg die wirtschaftliche Ungleichheit auf ihren höchsten Stand seit Anfang des 20. Jahrhunderts. Der Niedergang der Gewerkschaften trug zudem zu Demokratieverlusten bei, da die Arbeitnehmerschaft politischen Einfluss gegenüber Unternehmen verlor, die enorme Summen für Lobbyarbeit und Wahlkampfspenden ausgeben können (Rosenfeld 2014). Vor diesem Hintergrund schwindet bei vielen US-Arbeitnehmer*innen das Vertrauen in das politische System, manche wenden sich autoritären politischen Strömungen zu und zahllose andere lehnen es ab, sich überhaupt politisch zu beteiligen (Ahlquist 2017).

Es gibt jedoch auch Anlass zum Optimismus. Laut öffentlichen Meinungsumfragen ist die Unterstützung für Gewerkschaften so hoch wie seit Jahrzehnten nicht mehr; über die Hälfte der Beschäftigten geben an, dass sie am Arbeitsplatz für eine Gewerkschaft stimmen würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten (DiVito/Sojourner

2021). In den letzten Jahren haben sich US-amerikanische Arbeitnehmer*innen in einem Umfang organisiert und an Streiks beteiligt, den es jahrzehntelang nicht mehr gegeben hatte. Auf der Ebenen einzelner Bundesstaaten und Kommunen kam es zur Verabschiedung innovativer Arbeitsschutzgesetze und sozialstaatlicher Regulierungen, während die Arbeitsaufsichtsbehörde *National Labor Relations Board* ambitionierte Neuauslegungen ihres gesetzlichen Auftrags vornahm. Mittlerweile wurden im Repräsentantenhaus Vorschläge zur Reform des Arbeitsrechts (*PRO Act*) eingebracht.

Die USA werden oft als Ausnahmefall dargestellt, der durch schwache Verhandlungs- und Arbeitnehmerrechte, dezentralisierte Tarifverhandlungen und einseitige Arbeitgebermacht gekennzeichnet sei (Soskice 2009). Die seit den 1980er Jahren in den amerikanischen Arbeitsbeziehungen zu beobachtenden Liberalisierungstendenzen wurden zum Vorbild für viele Länder in Europa (Baccaro/Howell 2017). Zudem haben US-Unternehmen ihre Praktiken zur Vermeidung von Gewerkschaften zunehmend an europäische Verhältnisse angepasst bzw. auf Europa übertragen (Logan 2019). Im Laufe des 20. Jahrhunderts haben US-Gewerkschaften jedoch auch immer wieder mit Erfolg auf Reformen des individuellen und kollektiven

¹ Übersetzung aus dem Englischen: Ana Elisa Eskuche

Arbeitsrechts gedrängt und Nutzen daraus gezogen. In Anknüpfung an diese Errungenschaften plädiert die Gewerkschaftsbewegung heute für gesetzliche Regelungen, die gewerkschaftliche Organisation ermöglichen und Tarifverhandlungen wirksam fördern. Das Verständnis der politischen Entwicklungen im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Reformen in den USA birgt wichtige Erkenntnisse sowohl für deutsche bzw. europäische Gewerkschaften als auch für das Forschungsgebiet der Arbeitsbeziehungen, denn es ist absehbar, dass die Zukunft der US-Arbeitnehmerrechte auch andere Teile der Welt beeinflussen wird.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden das US-amerikanische Tarifverhandlungssystem und die Entwicklung der Gewerkschaften seit den 1930er Jahren erläutert (Abschnitte 2 und 3). Anschließend werden die gravierendsten Schwachstellen der gesetzlichen Grundlagen aufgezeigt (4), aktuelle Versuche einer Stärkung des existierenden Tarifgeschehens erörtert (5) und Bemühungen um eine tiefer greifende Reform untersucht (6). Abschließend bewerten wir die Erfolgsaussichten dieser Bestrebungen (7).

2 Der *Wagner Act* und die Blütezeit der Arbeitnehmerrechte

Die Vereinigten Staaten haben ein *Common-Law*-System. Im Gegensatz zum deutschen Zivilrechtssystem ist das auf gerichtlichen Entscheidungen basierende sogenannte *Case Law* von zentraler Bedeutung für die Entwicklung von Rechtsansprüchen oder -verfahren. Das Arbeitsrecht wurde infolgedessen sowohl durch kodifizierte Gesetze als auch durch deren gerichtliche Auslegung geprägt.

Für den privatwirtschaftlichen Sektor sind gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen primär durch den *National Labor Relations Act (NLRA)* geregelt, auch bekannt als *Wagner Act*. Der NLRA erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, sich selbst zu organisieren, Gewerkschaften zu gründen, diesen beizutreten oder sie zu unterstützen, durch Vertreter ihrer Wahl Tarifverhandlungen zu führen und sich an sonstigen konzertierten Aktionen zum Zwecke von Tarifverhandlungen oder anderen gegenseitigen Hilfs- oder Schutzmaßnahmen zu beteiligen.² Der Geltungsbereich des Gesetzes ist sehr weit gefasst: Es legt fest, welche Arten von Arbeitnehmerorganisationen gegründet werden können und nach welchen Verfahren dies zu geschehen hat; es verpflichtet Gewerkschaften und Arbeitgeber zu Verhandlungen mit dem Ziel einer gütlichen Einigung (*bargaining in good faith*), definiert obligatorische und/oder zulässige Verhandlungsthemen und grenzt die zulässigen Arbeitskämpfungsmittel, unter anderem Streikarten, ab. Um- und durchgesetzt wird das

Gesetz durch die unabhängige Arbeitsaufsichtsbehörde *National Labor Relations Board (NLRB)*.

Als das Gesetz 1935 verabschiedet wurde, erwarteten viele eine grundlegende Veränderung der auf dem Gewohnheitsrecht beruhenden Arbeitsbeziehungen und ein neues bundesweites System wirtschaftlicher Demokratie. Im Unterschied zum Arbeitsrecht vieler europäischer Länder schuf der *Wagner Act* jedoch weder einen automatischen Mitbestimmungsmechanismus durch Betriebsräte noch förderte es ein System staatlich vorgeschriebener sektoraler bzw. flächendeckender Tarifverhandlungen. Stattdessen verfolgte das Gesetz einen „voluntaristischen“ firmenbezogenen Ansatz: Es schrieb vor, dass die Entscheidung für eine gewerkschaftliche Vertretung auf Betriebsebene durch eine Mehrheit der Beschäftigten zu erfolgen hatte, in der Regel durch ein Wahlverfahren, woraufhin der Arbeitgeber dann verpflichtet war, mit der gewählten Gruppe zu verhandeln.

In den Jahren nach der Verabschiedung des *Wagner Act* expandierten die Gewerkschaften besonders in Branchen wie der Automobil- und Stahlindustrie sehr rasch. Gleichzeitig stießen sie auf erheblichen Widerstand seitens der Unternehmer, der sich unter anderem in gerichtlichen Auseinandersetzungen äußerte. Bemühungen der stärker linksgerichteten Industriegewerkschaften um eine nationale Krankenversicherung und weitere Formen der sozialen Sicherung scheiterten. Überdies gab der Oberste Gerichtshof schon bald dem Druck der Arbeitgeber nach und begann, in seiner Auslegung der NLRA den gewerkschaftlichen Bemühungen um eine grundlegende Umgestaltung der Arbeitsbeziehungen Grenzen zu setzen (Atleson 1983; Klare 1978). 1947 verabschiedete das Repräsentantenhaus auf Drängen der Wirtschaft und einer durch zunehmende Arbeitnehmermilitanz beunruhigten Öffentlichkeit das Taft-Hartley-Gesetz³ zur Änderung des NLRA. Damit wurde das Arbeitsrecht weitaus weniger gewerkschaftsfreundlich und der staatliche Rückhalt für Tarifverhandlungen weiter eingeschränkt.

Ab 1947 begünstigte das Gesetz gewerkschaftliche Aktionen und Tarifverhandlungen nicht mehr, sondern stellte es den Arbeitnehmern frei, sich an solchen Maßnahmen zu beteiligen.⁴ Darüber hinaus zementierte Taft-Hartley die gesetzliche Förderung von Verhandlungen auf Unternehmensebene. Insbesondere schränkte es durch das Verbot von Solidaritätsaktionen, bei denen Beschäftigte gegen einen anderen als ihren vertraglichen Arbeitgeber agieren oder sich an Solidaritätsstreiks beteiligen, die ge-

2 National Labor Relations (Wagner) Act § 7, 29 U.S.C. § 157.

3 Labor Management Relations (Taft-Hartley) Act, 29 U.S.C. § 141 (2012) (zur Änderung des National Labor Relations Act von 1935).

4 29 U.S.C. § 151 (2012).

werkschaftlichen Möglichkeiten ein, wirtschaftlichen Druck auf mehrere Arbeitgeber zugleich auszuüben.⁵ Gleichzeitig schützte es die Möglichkeiten der Arbeitgeber, aggressiv gegen gewerkschaftliche Organisation zu werben. Es wurden weitere Beschäftigtengruppen – beispielsweise Arbeitnehmer, die als unabhängige Auftragnehmer eingestuft werden können – aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen, und man gestand den einzelnen Bundesstaaten das Recht zu, *Open-Shop-* bzw. *Right-to-work-*Regelungen zu erlassen, die die Gewerkschaften dazu verpflichten, alle erfassten Beschäftigten zu vertreten, es ihnen aber verwehren, Beiträge oder Gebühren von Nichtmitgliedern zu erheben. *Closed Shops* sind auch in den meisten europäischen Ländern illegal; jedoch hatten die US-Gewerkschaften keinen Zugang zu manchen institutionellen Ressourcen, die europäischen Gewerkschaften zur Verfügung stehen – sei es der branchenweite Abschluss von Tarifverträgen, seien es Regelungen nach dem Gent-System gewerkschaftlicher Verwaltung der Arbeitslosenversicherung, oder auch staatliche Zuschüsse (Ebbinghaus et al. 2011). Wie zu erwarten, gehen gesetzliche *Right-to-work-*Regelungen in den USA mit einem geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad einher, aber auch mit schlechteren Ergebnissen in Bezug auf Gesundheit, Bildung und Arbeitsplatzqualität (Henle/Hogler 2009).

Die Arbeiterbewegung betrachtete die Verabschiedung von Taft-Hartley weithin als vernichtende Niederlage. Das volle Ausmaß, in dem das Gesetz den Beschäftigten schaden würde, stellte sich jedoch erst einige Zeit später heraus. Die Nachkriegsjahre waren durch einen relativ hohen Wohlstand der organisierten Arbeitnehmerschaft gekennzeichnet, in der Praxis auch durch umfassende Tarifverhandlungen in der Industrie. Da die Gewerkschaften in den wenigen Großunternehmen in Branchen wie der Kfz- und Stahlindustrie bereits einen beachtlichen Organisationsgrad erreicht hatten, konnten diese Unternehmen zum Abschluss von auf Branchenebene standardisierten Mustertarifverträgen (*pattern bargaining*) gezwungen werden. Infolgedessen gelang es den Gewerkschaften, im Gegenzug für die Zusicherung von Arbeitsfrieden beträchtliche Lohnerhöhungen und großzügige Arbeitgeberleistungen in Form von betrieblicher Altersvorsorge und Krankenversicherung durchzusetzen. Im Endergebnis verbesserte sich die Situation der Arbeitnehmer in diesen hochgradig organisierten, oligopolistischen Branchen erheblich (Lichtenstein 2002). In den Folgejahren öffneten sich die Gewerkschaften, zum Teil als Folge der Bürgerrechtsbewegung, gegenüber Minderheiten und Frauen; im Rahmen neuer einzelstaatlicher Arbeitsgesetze organisierten sie einen erheblichen Teil der öffentlichen und Regierungsangestellten und stießen in entscheidende Teile des wachsenden Dienstleistungssektors vor (Jones 2020; Slater 2004). Diese Dynamik prägte einen der wirtschaftlich egalitärsten Zeitabschnitte der amerikanischen Geschichte.

3 Globalisierung, Spaltung und Entmachtung der Gewerkschaften

Im Laufe der 1970er, 80er und 90er Jahre wandelte sich das Bild jedoch. Amerikanische Unternehmen, oftmals bereits gewerkschaftsfeindlich eingestellt, sahen sich verstärkt nationalem und internationalem Wettbewerb ausgesetzt und strebten nach höheren Gewinnen. Sie verlagerten Kapital aus den gewerkschaftlich stärker organisierten Teilen der Vereinigten Staaten in den schwächer organisierten Süden und in Entwicklungsländer. Gleichzeitig begann man, Unternehmen aufzuspalten: Für das jeweilige Hauptgeschäftsmodell als unerheblich empfundene Tätigkeiten wurden aufgegeben und Arbeitsleistungen an nicht gewerkschaftlich organisierte Subunternehmer im Niedriglohnbereich vergeben. Daneben reduzierte man den Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den eigenen Belegschaften durch drastisch vermehrten Einsatz externer Mitarbeiter einschließlich Teilzeitkräften, Zeitarbeitern und Werkvertragsbeschäftigten (Weil 2014).

Der Widerstand der Arbeitgeber gegen gewerkschaftliche Organisation wurde offenkundige Routine. Nach dem Vorbild von Präsident Reagan, der 1981 streikende Fluglotsen gefeuert hatte, begannen die Arbeitgeber mit aggressiven Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte, die von ihrem Streikrecht Gebrauch machten (McCartin 2011). Gleichzeitig verlagerten sie Arbeit von gewerkschaftlich organisierten in gewerkschaftsfreie Betriebe an anderen Standorten und umgingen Tarifverhandlungen durch externe Auftragsvergabe und Beschäftigung nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer*innen. Gleichzeitig wurden ausgeklügelte Kampagnen ersonnen, um die Beschäftigten von der Gründung neuer Gewerkschaften abzuhalten (Bronfenbrenner 2009).

Die Gerichte ließen diese Taktiken weitgehend zu, indem sie bei der Auslegung des NLRA die unternehmerischen Entscheidungs- und Eigentumsrechte über die Rechte der Arbeitnehmerschaft auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Streik stellten. Unterdessen bewirkte die neoliberale Politik eine weitgehende Deregulierung und Privatisierung der Wirtschaft und damit eine Senkung der Eintrittshürden für nicht gewerkschaftlich organisierte Unternehmen, insbesondere in Branchen wie dem Transportwesen und der Telekommunikation (Belman/Monaco 2001). Die Gewerkschaften reagierten in manchen Fällen mit kreativen politischen und Organisationsstrategien (vgl. z. B. Katz et al. 2003; Waldinger et al. 1996), doch gelang es ihnen vor allem in aufstrebenden Beschäftigungssektoren und neuen Wirtschaftszweigen

5 29 U.S.C. § 158(b)(4) (2012).

nicht, den Mitgliederschwund auszugleichen. Berichte über interne Korruption untergruben den Ruf einiger Gewerkschaften zusätzlich.

Der Trend zu Deindustrialisierung, Outsourcing und gewerkschaftsfeindlichen Aktionen setzte sich in den Folgejahrzehnten fort und ließ eine moderne Wirtschaft entstehen, die sich kaum noch von derjenigen unterscheidet, die den *New Deal* geprägt hatte. Die Unternehmen profitierten durch mehr Flexibilität und höhere Gewinne, während die Beschäftigten immer weniger in der Lage waren, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Insgesamt waren die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft gravierend: Die Löhne stagnierten, mehr und mehr Beschäftigte mussten sich mit atypischen, oft sozial schlecht abgesicherten Arbeitsverhältnissen abfinden. Gleichzeitig brach der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtheit der Beschäftigten ein.

Angesichts dieser Entwicklungen war die Arbeitsaufsichtsbehörde NLRB nicht mehr in der Lage, die Vereinigungs- und Verhandlungsrechte der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. 1984 veröffentlichte das *House Subcommittee on Labor-Management Relations* (1984) einen Bericht unter der Überschrift „*The Failure of Labor Law*“. Er kam zu dem Schluss, dass das Arbeitsgesetz NLRA seinen Zweck nicht mehr erfüllte. Unzählige Wissenschaftler*innen und Kommissionen schlossen sich dieser Einschätzung an. Dennoch scheiterten von den 1980er bis in die 2010er Jahre wiederholte Bemühungen um eine Arbeitsrechtsreform – selbst als die Demokraten die Präsidentschaft innehatten und den Kongress kontrollierten –, was wissenschaftliche Beobachter dazu veranlasste, das Arbeitsrecht für „verknöchert“ oder gar „tot“ zu erklären (Estlund 2002; Weiler 1983).

4 Die Schwächen des US-Arbeitsrechts in der heutigen Wirtschaft

Das heutige US-Arbeitsrecht hat gleich mehrere grundlegende Schwächen: Erstens schließt das Gesetz, wie bereits erwähnt, Millionen von Arbeitnehmern aus seinem Geltungsbereich aus, einschließlich der schutzbedürftigsten – Hausangestellte und Landarbeiter –, bei denen es sich größtenteils um Einwanderer, *People of Color* und Frauen handelt.⁶ Ebenfalls ausgeschlossen sind Werkvertragsnehmer. Diese Regelung gewinnt zunehmend an Bedeutung, da inzwischen viele Beschäftigte von den Unternehmen als Selbstständige behandelt werden und die *Gig-Economy* einen wachsenden Teil der Arbeitnehmerschaft ausmacht (Andrias/Rogers 2018). Darüber hinaus hat die Tatsache, dass jeder Bundesstaat selbst entscheiden kann, ob er seinen Beschäftigten im öffentlichen Sektor Verhandlungs-

rechte einräumen will oder nicht, zu einem Rückgang der Tarifverhandlungen beigetragen. Während viele Bundesstaaten im Süden der USA den Beschäftigten schon lange das Recht auf Tarifverhandlungen oder Streiks verweigerten, haben in den letzten zehn Jahren auch zahlreiche Staaten des mittleren Westens unter der Führung konservativer Gouverneure ihr Arbeitsrecht für den öffentlichen Sektor deutlich eingeschränkt (Andrias 2018).

Ein zweiter kritischer Schwachpunkt ist, dass das Gesetz nach derzeitiger Auslegung den Arbeitgebern einen erheblichen Spielraum für Maßnahmen gegen gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen lässt. Zwar dürfen Arbeitgeber Beschäftigten für den Fall gewerkschaftlicher Organisation nicht mit Sanktionen drohen bzw. als Gegenleistung für den Verzicht Vergünstigungen in Aussicht stellen; sie dürfen aber auf mögliche negative Folgen der Gewerkschaften hinweisen. Sie können nicht nur Gewerkschaftssekretär*innen den Zutritt zu ihren Betrieben verweigern, sondern – außerhalb der jeweiligen Arbeitszeiten – auch Mitarbeitern, die sich gewerkschaftlich betätigen. Sie sind befugt, Mitarbeitern in Rahmen obligatorischer Belegschaftsversammlungen gewerkschaftsfeindliche Propaganda aufzuzwingen, und dürfen sogar Unwahrheiten über Gewerkschaften verbreiten. Wenngleich das Arbeitsrecht ernsthafte Verhandlungen vorschreibt, verpflichtet es die Arbeitgeber nicht dazu, faire Tarifverträge oder überhaupt Vereinbarungen abzuschließen, und erlaubt als Druckmittel sowohl die Aussperrung von Beschäftigten als auch die dauerhafte Ersetzung von Beschäftigten, die sich an wirtschaftlich motivierten Streiks beteiligen. Selbst bei Verstößen gegen das Arbeitsgesetz haben Arbeitgeber kaum Sanktionen zu befürchten: Die Durchsetzungsmechanismen sind ausgesprochen schwach, die Strafen gering, und lange Verzögerungen bewirken, dass die Arbeitgeber häufig nahezu ungestraft Vorschriften umgehen können.

Drittens entspricht das NLRA-System der freiwilligen Tarifverhandlungen auf der Ebene einzelner Unternehmen immer weniger der wirtschaftlichen Realität (Andrias 2016). Das NLRA regelt Organisationsbestrebungen zwischen Arbeitnehmergruppen und einzelnen Arbeitgebern, in der Regel auf betrieblicher Basis. Verhandlungen an Arbeitsstätten mit mehreren verschachtelten Arbeitgebern, die in der heutigen Wirtschaft überwiegen, sind dadurch jedoch nicht abgedeckt. Zudem erschwert das Verbot von Sekundärboykotten die Ausübung wirtschaftlichen Drucks auf verbundene Unternehmen.⁷ Das Gesetz gewährt den Beschäftigten die Möglichkeit, mit „gemeinsamen Arbeitgebern“ zu verhandeln; den Arbeit-

6 National Labor Relations (Wagner) Act (NLRA) § 2, 29 U. S. C. § 152(3) (2016); Einleitung, 4–6.

7 National Labor Relations Act § 8(b)(4), 29 U. S. C. § 158(b)(4) (2012).

gebern gelang es jedoch, eine enge Auslegung dieses Begriffs durchzusetzen. Darüber hinaus schreibt das NLRA nicht vor, dass sich verschiedene Unternehmenseinheiten zu Verhandlungszwecken zusammenschließen müssen (Barenberg 2015). Gemeinsame Tarifverhandlungen für mehrere Geschäftsbereiche eines Unternehmens sind zwar zulässig und waren in verschiedenen Wirtschaftszweigen gängige Praxis, allerdings nur sofern die Arbeitgeber dazu bereit waren. Sind jedoch Unternehmen einer bestimmten Branche – oder sogar mehrere Unternehmenseinheiten ein und desselben Unternehmens – nicht bereit, gemeinsam zu verhandeln, so sind sie nicht dazu verpflichtet. Der Staat spielt hinsichtlich der Ausweitung von Tarifverträgen auf Branchenebene keine aktive Rolle.

Ein letzter Punkt betrifft den weiteren Kontext liberalen Arbeitsrechts und liberaler Sozialpolitik in den USA. Im Vergleich zu den allermeisten OECD-Ländern ist der Kündigungsschutz ausgesprochen minimal: Selbst Standardarbeitsverträge erlauben es den Arbeitgebern, „beliebig“ Personal einzustellen und zu entlassen. Renten- und Krankenversicherungen sind überwiegend privater Natur und werden, wenn überhaupt, in der Regel über den Arbeitgeber abgeschlossen. Die Kosten für private Bildung, Kinderbetreuung und Gesundheitsfürsorge sind in den USA erheblich höher als in Europa und tragen zu einer hohen Verschuldung der Haushalte bei. Zusammengefasst erhöhen diese Faktoren die Prekarität der Beschäftigten und deren Abhängigkeit von den Arbeitgebern. In vergangenen Zeiten konnten US-amerikanische Gewerkschaften nicht nur höhere Löhne für Gewerkschaftsmitglieder erzielen, die über denen vieler europäischer Länder lagen (Blanchflower/Freeman 1992). Sie verschafften den Arbeitnehmern auch größere Arbeitsplatzsicherheit sowie Zugang zu Leistungen, die nicht vom Sozialstaat bereitgestellt wurden. Gewerkschaftsfreie Arbeitgeber passten sich an diese Standards an, um die Organisationsbereitschaft ihrer Belegschaften zu dämpfen oder weil die entsprechenden Leistungen am Arbeitsmarkt gängige Praxis geworden waren (Jacoby 1998). Heute reicht die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften selbst in ihren traditionellen Hochburgen kaum mehr aus, die in besseren Zeiten erkämpften Leistungen zu bewahren.

5 Neue Organisations- und Verhandlungsstrategien

Die beschriebenen Schwachstellen des US-amerikanischen Arbeitsrechts machen es extrem schwierig, Gewerkschaften zu organisieren und Tarifverträge abzuschließen. Dennoch versucht die Gewerkschaftsbewegung seit mehreren Jahrzehnten, mithilfe neuer Organisati-

ons- und Verhandlungsstrategien wieder Tritt zu fassen (Ibsen/Tapia 2017). Ein Ansatz besteht darin, individuelle „Neutralitäts“-Vereinbarungen anzustreben, die neue Grundregeln für gewerkschaftliche Organisation und erste Vertragsverhandlungen schaffen. Dabei verpflichten sich die Arbeitgeber in der Regel, sich in Bezug auf die Organisierungsbereitschaft ihrer Beschäftigten neutral zu verhalten. Zu den möglichen Arbeitgeberzugeständnissen gehören weiterhin, Gewerkschaften den Zutritt zum Betriebsgelände zu gestatten oder auch diese als legitime Vertretung anzuerkennen, sofern eine Mehrheit der Beschäftigten den entsprechenden Antrag befürwortet. Weitere Zugeständnisse können die Zustimmung zu einem beschleunigten Wahlverfahren, die Unterwerfung unter ein Schlichtungsverfahren beim ersten Abschluss eines Tarifvertrags oder zu einer Rahmenvereinbarung sein. Im Gefolge von Neutralitätsvereinbarungen konnten einige Gewerkschaften ihre Mitgliederbasis erheblich ausbauen (Eaton/Kriesky 2001).

Ein weiterer Ansatz besteht darin, Organisationsmöglichkeiten für jene Arbeitnehmergruppen zu schaffen, die von bundesrechtlichen Regelungen ausgeschlossen sind. Beispielsweise wurde mittels innovativer rechtlicher Initiativen in vielen Fällen erreicht, dass staatlich bezahlte häusliche Pflegekräfte und Kinderbetreuer*innen als Staatsbedienstete oder Quasi-Staatsbedienstete anerkannt wurden. Damit erlangten die Gewerkschaften das Recht, für diese Beschäftigten Vertretungswahlen abzuhalten und sektorweit zu verhandeln (Boris/Klein 2015; Delp/Quan 2002). Die Organisierung von Beschäftigten in der Altenpflege und in Kinderbetreuungseinrichtungen erhöhte die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im öffentlichen Sektor und brachte mehr Vielfalt in die Arbeitnehmerbewegung. So genannte Arbeitnehmerzentren (*workers centres*) auf kommunaler Ebene erbringen zudem rechtliche und soziale Dienstleistungen für Beschäftigte, die häufig von Tarifverhandlungen ausgeschlossen sind und im Niedriglohnssektor arbeiten – darunter vor allem Zuwanderer (Fine 2006).

In jüngerer Zeit hat die von der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU angeführte Kampagne *Fight for \$15* im Niedriglohnssektor eine Bewegung angestoßen, die mit Protestaktionen und Streiks bei Arbeitgebern und lokalen Regierungen Lohnerhöhungen und die Gewährung von Gewerkschaftsrechten einfordert. Seit Anlauf der Kampagne im Jahr 2012 wurden in mehr als zwei Dutzend Bundesstaaten und erheblich mehr Kommunen die Mindestlöhne angehoben und Arbeitnehmerschutzgesetze erlassen. Weniger erfolgreich war *Fight for \$15* bei der Durchsetzung traditioneller Tarifverhandlungsrechte; in mehreren Bundesstaaten und Kommunen gelang es jedoch, Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierungsbehörden im Rahmen von Verwaltungsräten an einen Tisch zu bringen, um Löhne oder Beschäftigungsstandards auf Sektorebene auszuhandeln (Andrias 2016).

Auch andere Bemühungen jüngerer Zeit verfolgen

einen branchenbezogenen Ansatz. In den Jahren 2018 und 2019 streikten in vielen Städten und Bundestaaten Lehrkräfte staatlicher Schulen unter dem Motto „Red for Ed“ für ein besseres öffentliches Schul- und Ausbildungswe- sen. An verschiedenen Orten setzte die Kampagne auf so- genannte „Verhandlungen für das Gemeinwohl“ (*bargain- ing for the common good*) (Andrias 2019; McCartin 2016): Die Lehrkräfte involvierten weitere kommunale Organisa- tionen in ihren Arbeitskampf und verhandelten nicht nur über Gehaltserhöhungen und verbesserte Sozialleistungen für Lehrer*innen, sondern auch über mehr Mittel für Bil- dung und soziale Dienste in ihren Gemeinden.

In ähnlicher Weise verknüpfen auch andere Gewerk- schaften politische Kampagnen mit Organisations- und Mobilisierungsarbeit, indem sie Koalitionen mit NGOs und lokalen Initiativen eingehen (McCartin 2016). Ein Schwerpunkt ist dabei die Reform von Finanzmärkten und Finanzpolitik. In diesem Bereich knüpfen die Aktio- nen an den weit zurückreichenden Aktivismus US-ame- rikanischer Gewerkschaften im Zusammenhang mit Ren- tenfonds an (Jacoby 2021), der seit der Finanzkrise 2008 und der Occupy-Bewegung neue Bedeutung erlangt hat. Ein weiterer Fokus liegt auf der Verbindung zwischen wirtschaftlicher Ungleichheit und rassistischer Diskrimi- nierung, insbesondere im Gefolge der weltweiten Proteste gegen die polizeiliche Ermordung George Floyds im Jahr 2020 (Azzellini 2021; Lee/Tapia 2021).

Aber auch bei der traditionellen Gewerkschaftsar- beit – Organisierung, Tarifpolitik, Streiks – gab es in den letzten Jahren einen Aufschwung. Seit 2018 haben Hun- derttausende Beschäftigte ihre Arbeit niedergelegt und sich in vielen Betrieben, von Starbucks über Amazon bis hin zu Nachrichtenagenturen und Universitäten, gewerk- schaftlich organisiert (U. S. Department of Labor 2022b).

6 Aktuelle Reformbestrebungen im Arbeitsrecht: der *PRO Act* und andere Initiativen auf bundesstaatlicher und kommunaler Ebene

Während Beschäftigte zunehmend versuchen, sich im Rahmen der bestehenden Gesetze zu organisieren und Tarifabschlüsse zu erzielen, lassen sich gleichzeitig neue Bemühungen um eine Arbeitsrechtsreform auf verschie- denen Ebenen beobachten: auf der Ebene der Bundes- gesetzgebung, der Bundesverwaltung sowie im Bereich der bundesstaatlichen und kommunalen Gesetzgebung. In der Bundesgesetzgebung drängen die Gewerkschaf- ten auf Verabschiedung des *PRO Act* zur Änderung des NLRA.⁸ Der Gesetzentwurf wird von Präsident Biden unterstützt und hat das Repräsentantenhaus, nicht je-

doch den Senat, passiert. Das Gesetz würde den Gel- tungsbereich des NLRA erweitern, indem es den Begriff „unabhängiger Auftragnehmer“ neu definiert und mehr Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit einer Anerkennung als Beschäftigte einräumt. Darüber hinaus würde es das Recht der Arbeitnehmer*innen erheblich stärken, sich ge- werkschaftlich zu organisieren, zu streiken, Streikposten aufzustellen und letztendlich Tarifverträge abzuschließen.

Nachdem der *PRO Act* nicht die nach den Senats-Re- geln erforderliche Unterstützung von 60 Senatoren fand, dürfte er in den nächsten zwei Jahren wohl kaum verab- schiedet werden. Erfolgversprechender sind, kurzfristig gesehen, Änderungen im Rahmen der bundesstaatlichen Verwaltung. Unter neuer Leitung – von Präsident Biden ernannt – soll die Arbeitsaufsichtsbehörde NLRB be- stimmte Schwachstellen des bestehenden Gesetzes be- seitigen. In einer Reihe von schriftlichen Erklärungen kündigte die oberste Anwältin des NLRB an, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivmaßnahmen zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen energisch schützen zu wollen (Office of Public Affairs/ NLRB 2021). Sie präsentierte einen Fahrplan mit den von der Behörde zu überprüfenden Verfahrensgrundsätzen. Neu überdacht werden soll eine ganze Reihe einschrän- kender, das Vereinigungsrecht von Arbeitnehmern be- treffender Vorschriften ebenso wie die Voraussetzungen für eine Einstufung als Arbeitnehmer bzw. gemeinsamer Arbeitgeber. Zudem sollen im Rahmen der gesetzlichen Grenzen eine Beschleunigung von Verfahren sowie härte- re Strafen angestrebt werden (Office of General Counsel/ NLRB 2022).

Die dritte Rechtsebene, auf der arbeitsrechtliche Re- formen angestrebt werden, betrifft die Bundesstaaten und Kommunen. In den Vereinigten Staaten hat in Sachen ge- werkschaftlicher Organisierung und Tarifverhandlungen das Bundesrecht Vorrang vor den meisten bundesstaatli- chen und kommunalen Gesetzen. Dabei ist es den Bun- desstaaten jedoch gestattet, arbeitsrechtliche Fragen auf verschiedene Weise zu regeln. Erstens erlaubt das Bundes- recht es den Bundesstaaten und Kommunen, allgemeing- ültige Beschäftigungsstandards wie Mindestlöhne und Arbeitszeitvorschriften zu erlassen (Sachs 2008). Dabei ist es ihnen unbenommen, Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitgeber an der Ausgestaltung von Regelungen für ihre jeweiligen Branchen zu beteiligen (Andrias et al. 2019). Dies war eine wesentliche Voraussetzung für die Kampag- ne *Fight for \$15*: Bundesstaaten und Kommunen konnten dazu bewegt werden, Formen sektoraler Standardsetzung einzuführen. So sieht ein neues Gesetz in Kalifornien beispielsweise die Einrichtung einer staatlich ernannten Kommission vor, die Entlohnung, Arbeitszeiten und Ar-

8 Protecting the Right to Organize Act of 2021, H. R. 842, 117th Cong. (2021).

beitsbedingungen von Beschäftigten in Fast-Food-Restaurants durch branchenweite Mindeststandards regelt.⁹

Zweitens erlaubt es das Bundesgesetz den Bundesstaaten und Kommunen, vom NLRA ausgenommenen Branchen Vereinigungs-, Verhandlungs- und Streikrechte zuzugestehen – beispielsweise Hausangestellten und Beschäftigten in der Landwirtschaft. Im Laufe der letzten Jahre wurde der Schutz dieser Arbeitnehmer*innen in progressiven Bundesstaaten und Kommunen erweitert; beispielsweise erkannte der Staat New York kürzlich Verhandlungsrechte für Landarbeiter an, nachdem sein Oberster Gerichtshof befunden hatte, diese Möglichkeit sei durch das Bundesrecht gedeckt. Hausangestellte wiederum haben sich unter anderem in Kalifornien, Connecticut, Illinois, Nevada, New York und Seattle neue *Bills of Rights* und Schutzvorschriften erkämpft.

Möglicherweise würde das Bundesrecht es den Bundesstaaten und Kommunen auch erlauben, Tarifverhandlungsregelungen für Gig-Worker zu schaffen, die als unabhängige Auftragnehmer vom NLRA ausgenommen sind. Es stellt sich aber die Frage, inwieweit hier das Kartellrecht vorgreifen würde. Kartellrechtlich gesehen gilt das Verbot wettbewerbswidriger Handlungen nicht für Arbeitnehmer (*labor*); allerdings ist nicht klar, ob diese Ausnahmeregelung auch Gig-Worker betrifft. Auf jeden Fall sind staatliche und lokale Tarifverhandlungsregelungen für Gig-Arbeiter ein kontrovers diskutiertes Thema. Nicht alle der diskutierten Gesetze böten diesen Beschäftigten ausreichenden Schutz (Andrias et al. 2021), und nach Meinung mancher Beobachter und Beschäftigter wäre nur eine Einstufung als Arbeitnehmer gemäß NLRA sachdienlich.

Ein dritter Weg, der kommunalen und bundesstaatlichen Regierungsbehörden zur Regelung von Arbeitsbeziehungen zur Verfügung steht, ist die öffentliche Auftragsvergabe. Die Bundesgesetze gewähren Staaten und Kommunen in dieser Hinsicht einen gewissen Spielraum, wenn sie selbst als Marktteilnehmer auftreten, also Dienstleistungen einkaufen oder Aufträge vergeben. Zahlreiche Bundesstaaten und Kommunen knüpfen die Vergabe öffentlicher Verträge an die Einhaltung von Beschäftigungsstandards, um mögliche Arbeitskonflikte zu vermeiden (Madland/Rowell 2017).

7 Fazit: Die Zukunft der Gewerkschaften und Tarifverhandlungen

Die oben beschriebenen Reformen sind zwar für die Gewerkschaften von hoher Bedeutung, doch wird keine von ihnen das amerikanische System der Arbeitsbeziehungen grundlegend verändern. Bei ihrer Ausgestaltung stand vor

allem die politische Durchsetzbarkeit im Vordergrund. Zunehmend drängen jedoch wissenschaftliche Beobachter*innen, Gewerkschaftsführer und teilweise Politiker*innen auf eine umfassendere Reform, die innovative Experimente der Arbeitnehmerbewegungen aufgreift. Erwogen werden unter anderem eine automatische Vertretung am Arbeitsplatz durch betriebsratsähnliche Gremien, ein umfassendes System sektoraler Tarifverhandlungen, Arbeitnehmervertreter in Unternehmensorganen, eine Art Gent-System, das den Gewerkschaften bei der Erbringung von Sozialleistungen eine Rolle zuweist, sowie neue Eigentumsformen einschließlich Mitarbeiterunternehmen (Andrias/Rogers 2018; Block/Sachs 2020). Diese Ideen, die sämtlich eine aktive Rolle des Staates (bzw. des Gesetzes) zugunsten von Gewerkschaftsgründungen und Tarifverhandlungen voraussetzen würden, finden zunehmend Unterstützung.

Andererseits stellt die Möglichkeit, dass ein rechtsgerichteter Kandidat die nächsten Präsidentschaftswahlen gewinnt, im Verein mit den extrem konservativen Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs eine echte Bedrohung für die Zukunft der Tarifverhandlungen in den Vereinigten Staaten dar. Während der Amtszeit von Trump wurden die Rechte der Arbeitnehmer durch das NLRB auf vielfältige Art beschnitten; von einem künftigen konservativen Präsidenten wäre Ähnliches zu erwarten. In den letzten Jahren hat der Oberste Gerichtshof zudem neue verfassungsrechtliche Doktrinen geschaffen, die die staatlichen Möglichkeiten, Arbeitnehmerrechte zu schützen, einschränken. So befand er unter anderem, dass Gesetze, die Gewerkschaften Zutritt zum Betriebsgelände des Arbeitgebers gewähren, ohne dafür dem Arbeitgeber eine Entschädigung zuzugestehen, gegen die *Takings Clause* der US-Verfassung verstoßen, und dass Verträge im öffentlichen Sektor, die allen Arbeitnehmern einen Kostenbeitrag für Vertretung und Verhandlung auferlegen, mit dem ersten Verfassungszusatz unvereinbar sind.¹⁰ Vor kurzem schränkte der *Supreme Court* auch die Befugnis von Bundesbehörden ein, sich mit wirtschaftlichen und sozialen Fragen von großer Bedeutung zu befassen, und untergrub damit den künftigen Regulierungsspielraum der NLRB.¹¹

Die Zukunft des Tarifvertragssystems in den Vereinigten Staaten ist insgesamt ungewiss. Ob sich die Gewerkschaften in ihren Bemühungen um eine Ausweitung von Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerrechten durchsetzen können oder eine rechtsgerichtete Politik diese Rechte weiter beschneidet, wird einerseits davon abhängen, ob

9 Fast Food Accountability and Standards Recovery Act, Cal. A. B. 257 (2022).

10 Cedar Point Nursery v. Hassid, 594 U.S. ____ (2021); Janus v. AFSCME, 585 U.S. ____ (2018).

11 West Virginia vs. EPA, 597 U.S. ____ (2022).

der derzeitige Aufschwung der Organisierungsbestrebungen in der Arbeitnehmerschaft weiter zunimmt, andererseits aber auch vom Ergebnis der bevorstehenden Wahlen auf nationaler und Bundesstaatenebene.

Die Entwicklungen in den USA liefern wichtige Erkenntnisse über das Verhältnis zwischen staatlicher Regulierung und Tarifautonomie. Historisch gesehen spielte die staatliche Unterstützung für den Aufschwung gewerkschaftlicher Organisation und den Aufbau von Institutionen zu Zeiten des *New Deal* eine ausschlaggebende Rolle. Der Wegfall dieses Rückhalts – aber auch das Versagen der Gewerkschaften hinsichtlich der Bildung von politischen Koalitionen, die eine wesentliche Stärkung des nationalen Arbeitsrechts bewirken könnten – trug zum Einbruch der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer und dem damit untrennbar verbundenen Schwinden ihres politischen Einflusses bei. Die US-Gewerkschaften reagierten mit neuartigen Organizing-Modellen und kreativen Kampagnen zur Stärkung einzelstaatlicher und kommunaler Gesetzesvorschriften. Es wird jedoch immer deutlicher, dass grundlegende rechtliche und politische Reformen auf Bundesebene notwendig sind, um die fast unüberwindlichen Hindernisse für die Einführung eines funktionierenden Tarifverhandlungssystems zu beseitigen, wie es sich eine wachsende Anzahl von US-Beschäftigten mit gewerkschaftlicher Vertretung wünscht.

Die politische Dynamik der heutigen Arbeitsbeziehungen in den USA sollte den deutschen und europäischen Gewerkschaften zur Warnung reichen. Die permanente Auf- und Abspaltung von Unternehmen ist ein globales Phänomen, und der Rückgriff auf Outsourcing zur Umgehung von Gewerkschaften und zur Ausnutzung rechtlicher Schlupflöcher hat sich auch in vielen europäischen Ländern verbreitet (Doellgast 2022), oftmals angeführt von multinationalen US-Konzernen (vgl. z.B. Holtgrewe 2001). Auf „Gewerkschaftsvermeidung“ spezialisierte große US-Anwaltskanzleien haben sich internationalisiert (Logan 2019); „amerikanische“ Taktiken wurden an Länder wie Deutschland angepasst bzw. haben die Praxis europäischer Kanzleien beeinflusst (Behrens/Dribbusch 2020). Obwohl im Vergleich zu den USA das Tarifrecht vieler (vor allem nord- und süd-)europäischer Länder den europäischen Gewerkschaften vielfach wirksamere institutionelle Hilfen gegen die Liberalisierungspolitik zur Verfügung stellt, erweisen sich die Herausforderungen, denen sich Gewerkschaften auf beiden Seiten des Atlantiks ausgesetzt sehen, als zunehmend ähnlich. Der Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung staatlichen Rückhalts für die Ausweitung sektoraler Tarifverhandlungen, für wirksame Mitbestimmungsrechte und für den Schutz vor gewerkschafts- (oder betriebsrats-)feindlichen Arbeitgebertaktiken müsste Priorität eingeräumt werden, will man eine weitere Steigerung politischer und wirtschaftlicher Ungleichheit verhindern.

Das kurzfristige Ergebnis der wachsenden politischen Polarisierung in den USA könnte weit über deren Grenzen hinaus langfristige Auswirkungen zeitigen. Somit birgt die Hoffnung, die aktuelle Gewerkschafts- und Organisierungsdynamik in eine tatsächliche institutionelle Reform ummünzen zu können, auch eine potenzielle Chance für die weltweite Gewerkschaftsbewegung. Vor allem europäische Gewerkschaften würden profitieren, wenn das amerikanische Arbeitsrecht gestärkt würde und Arbeitgeber mit Sitz in den USA in ihrem Heimatland mehr Erfahrungen mit kollektiver Arbeitnehmer-Mitsprache sammelten. Hingegen könnte es ihnen erheblich zum Nachteil reichen, wenn die Arbeitnehmerrechte in den USA noch stärker eingeschränkt und die demokratischen Prozesse in den miteinander verflochtenen Bereichen von Wirtschaft und Regierung in Mitleidenschaft gezogen würden. ■

LITERATUR

- Ahluquist, J. S.** (2017): Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality, in: *Annual Review of Political Science* 20 (1), S. 409–432
- Andrias, K.** (2016): The New Labor Law, in: *Yale Law Journal* 126 (1), S. 2–100
- Andrias, K.** (2018): Janus's Two Faces, in: *Supreme Court Review* 21, S. 21–58
- Andrias, K.** (2019): Peril and Possibility: Strikes, Rights, and Legal Change in the Era of Trump, in: *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 40 (1), S. 135–149
- Andrias, K. / Firestone, M. / Sachs, B. I.** (2021): Lawmakers Should Oppose New York's Uber Bill: Workers Need Real Sectoral Bargaining Not Company Unionism, <https://onlabor.org/lawmakers-should-oppose-new-yorks-uber-bill-workers-need-real-sectoral-bargaining-not-company-unionism>
- Andrias, K. / Madland, D. / Wall, M.** (2019): A How-to Guide for State and Local Workers' Boards, Center for American Progress, <https://www.americanprogress.org/article/guide-state-local-workers-boards>
- Andrias, K. / Rogers, B.** (2018): Rebuilding Worker Voice in Today's Economy, Roosevelt Institute, <https://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2020/07/RI-Rebuilding-Worker-Voice-201808.pdf>
- Atleson, J.** (1983): Values and Assumptions in American Labor Law, Amherst, Massachusetts
- Azzellini, D.** (2021): Class Struggle from Above and from Below during the Covid-19 Pandemic, in: *Journal of Labor and Society* 24 (3), S. 418–439
- Baccaro, L. / Howell, C.** (2017): Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s, Cambridge
- Barenberg, M.** (2015): Widening the Scope of Worker Organizing: Legal Reforms to Facilitate Multi-employer Organizing, Bargaining, and Striking, Roosevelt Institute, <https://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2015/10/RI-Widening-Scope-Worker-Organizing-201510-2.pdf>
- Behrens, M. / Dribbusch, H.** (2020): Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, in: *WSI-Mitteilungen* 73 (4), S. 286–294, https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_04_behrens.pdf
- Belman, D. / Monaco, K.** (2001): The Effects of Deregulation, De-Unionization, Technology, and Human Capital on the Work and Work Lives of Truck Drivers, in: *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2A), S. 502–524
- Blanchflower, D. G. / Freeman, R. B.** (1992): Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 31 (1), S. 56–79
- Block, S. / Sachs, B. I.** (2020): Clean Slate for Worker Power: Building a Just Economy and Democracy, Labor and Worklife Program, Harvard Law School
- Boris, E. / Klein, J.** (2015): Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare State, New York
- Bronfenbrenner, K.** (2009): No Holds Barred – The Intensification of Employer Opposition to Organizing. Economic Policy Institute: E.P.I. Briefing Paper No. 235, Washington DC
- Delp, L. / Quan, K.** (2002): Homecare Worker Organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy, in: *Labor Studies Journal* 27 (1), S. 1–23
- DiVito, E. / Sojourner, A.** (2021): Americans Are More Pro-Union – and Anti-Big Business – Than at Any Time in Decades, in: *The Guardian*, 13.05.2021, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/may/13/americans-are-more-pro-union-and-anti-big-business-than-at-any-time-in-decades>
- Doellgast, V.** (2022): Exit, Voice, and Solidarity: Contesting Precarity in the US and European Telecommunications Industries, Oxford
- Eaton, A. E. / Kriesky, J.** (2001): Union Organizing under Neutrality and Card Check Agreements, in: *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1), S. 42–59
- Ebbinghaus, B. / Göbel, C. / Koos, S.** (2011): Social Capital, 'Ghent' and Workplace Contexts Matter: Comparing Union Membership in Europe, in: *European Journal of Industrial Relations* 17 (2), S. 107–124
- Estlund, C.** (2002): The Ossification of American Labor Law, in: *Columbia Law Review* 102 (6), S. 1527–1612
- Fine, J.** (2006): Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream, Ithaca
- Henle, C. / Hogler, R.** (2009): The Social Effects of Labor Organization in the United States: Legal Reform and Public Policy, in: *Journal of Workplace Rights* 14 (2), S. 175–194
- Holtgrewe, U.** (2001): Recognition, Intersubjectivity and Service Work: Labour Conflicts in Call Centres, in: *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations* 8 (1), S. 37–54
- House Subcommittee on Labor-Management Relations of the House Committee on Education and Labor, 98th Congress** (1984): The Failure of

Labor Law – A Betrayal of American Workers, U. S. Government Printing Office, Washington DC

Ibsen, C. L. / Tapia, M. (2017): Trade Union Revitalisation: Where Are We Now? Where to Next?, in: *Journal of Industrial Relations* 59 (2), S. 170–191

Jacoby, S. M. (1998): *Modern Manors: Welfare Capitalism Since the New Deal*, Princeton

Jacoby, S. M. (2021): *Labor in the Age of Finance: Pensions, Politics, and Corporations from Deindustrialization to Dodd-Frank*, Princeton

Jones, W. (2020): The Other Operation Dixie: Public Employees and the Resilience of Urban Liberalism, in: Huret, R. / Lichtenstein, N. / Vinel, J. C. (Hrsg.): *Capitalism Contested: The New Deal and Its Legacies*, Philadelphia, S. 224–239

Katz, H. C. / Batt, R. / Keefe, J. H. (2003): The Revitalization of the CWA: Integrating Collective Bargaining, Political Action, and Organizing, in: *Industrial and Labor Relations Review* 56 (4), S. 573–589

Klare, K. (1978): Judicial Deradicalization of the Wagner Act and the Origins of Modern Legal Consciousness, 1937–1941, in: *Minnesota Law Review* 62 (3), S. 265–339

Lee, T. L. / Tapia, M. (2021): Confronting Race and Other Social Identity Erasures: The Case for Critical Industrial Relations Theory, in: *Industrial and Labor Relations Review* 74 (3), S. 637–662

Lichtenstein, N. (2002): *State of the Union: A Century of American Labor*, Princeton

Logan, J. (2019): The New Union Avoidance Internationalism, in: *Work Organisation, Labour & Globalisation* 13 (2), S. 57–77

Madland, D. / Rowell, A. (2017): *How State and Local Governments Can Strengthen Worker Power and Raise Wages*: Center for American Progress Action Fund, <https://www.americanprogressaction.org/issues/economy/reports/2017/05/02/166640/state-local-governments-can-strengthen-worker-powerraise-wages>

McCartin, J. (2016): *Bargaining for the Common Good: Dissent*, <https://www.dissentmagazine.org/article/bargaining-common-good-community-union-alignment>

McCartin, J. (2011): *Collision Course: Ronald Reagan, the Air Traffic Controllers, and the Strike that Changed America*, New York

Office of General Counsel/NLRB (National Labor Relations Board) (2022): Memorandum GC 22-04 from Jennifer A. Abruzzo

Office of Public Affairs/NLRB (2021): General Counsel Jennifer Abruzzo Releases Memorandum Presenting Issue Priorities

Rosenfeld, J. (2014): *What Unions No Longer Do*, Cambridge

Sachs, B. I. (2008): Employment Law as Labor Law, in: *Cardozo Law Review* 29 (6), S. 2685–2748

Slater, J. (2004): *Public Workers: Government Employee Unions, the Law, and the State, 1900–1962*, Ithaca

Soskice, D. (2009): American Exceptionalism and Comparative Political Economy, in: Brown, C. / Eichengreen, B. / Reich, M. (Hrsg.): *Labor in the Era of Globalization*, Cambridge, S. 51–93

U. S. Department of Labor (2022a): Bureau of Labor Statistics, Union Members Summary, <https://www.bls.gov/news.release/union2.nro.htm>

U. S. Department of Labor (2022b): Bureau of Labor Statistics, Work Stoppages, <https://www.bls.gov/wsp>

Waldinger, R. D. / Erickson, C. / Milkman, R. / Mitchell, D. / Valenzuela, A. / Wong, K. / Zeitlan, M. (1996): *Helots No More: A Case Study of the Justice for Janitors Campaign in Los Angeles*. Lewis Center for Regional Policy Studies: Working Paper No. 15, Los Angeles

Weil, D. (2014): *The Fissured Workplace: Why Work Became so Bad for so Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge

Weiler, P. (1983): Promises to Keep: Securing Workers' Rights to Self-Organization under the NLRA, in: *Harvard Law Review* 96 (8), S. 1769–1827

AUTORINNEN

KATE ANDRIAS, Patricia D. and R. Paul Yetter Professor of Law an der Columbia Law School, New York City. Forschungsschwerpunkte: US-amerikanisches Arbeits- und Beschäftigungsrecht; US-Verfassungsrecht.

@kandrias@law.columbia.edu

VIRGINIA L. DOELLGAST, Anne Evans Estabrook Professor of Employment Relations and Dispute Resolution an der ILR School, Cornell University, Ithaca NY und Senior Research Fellow im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Tarifpolitik in Europa und den USA.

@vld7@cornell.edu