

USA

Gewerkschaftsmonitor

Mai 2021

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Das Wahljahr und seine Folgen, die Corona-Pandemie sowie die Proteste um Gerechtigkeit für Afro-Amerikaner_innen beherrschten die US-Debatten 2020 und Anfang 2021. Die politische und gesellschaftliche Polarisierung des Landes erreichte mit dem gewaltsamen Sturm auf das Kapitol am 6. Januar durch Trump-Anhänger einen neuen und traurigen Höhepunkt. Den Grundstein dafür legte Donald Trump mit der Propaganda der »großen Lüge«, dass der Wahlsieg Joe Bidens am 3. November 2020 illegal durch massiven Wahlbetrug zustande gekommen sei. Aber auch die Republikaner insgesamt haben den Boden für den Angriff auf die Grundfesten der Demokratie in den USA gelegt. Sie hatten sich in den letzten Jahren zunehmend von der faktenbasierten, inhaltlichen Auseinandersetzung, ja von der Wahrheit selbst verabschiedet. Sie sind heute mehr ein Personenkult des 45. Präsidenten, denn eine ernst zu nehmende politische Alternative. Ihrem unbedingten Willen zur Macht fallen demokratische Grundprinzipien, wie die freie Ausübung des Wahlrechts und die Pressefreiheit, zunehmend zum Opfer. Unter dem Vorwand, auf unbegründete (und rassistische) Vorwürfe von Wahlbetrug zu reagieren, machen sich Republikaner mittels repressiver Wahlreformen und Desinformationskampagnen in vielen Staaten daran, das Wählen zu erschweren – vor allem für die diejenigen, die traditionell nicht zu ihren Unterstützern zählen, wie Angehörige ethnischer Minderheiten. Bisher wurden in 47 Bundesstaaten bereits 361 Gesetzesvorschläge eingebracht, um die Wahlbeteiligung einzuschränken. Eine erschreckend hohe Zahl der Republikaner spricht auch Präsident Biden bis heute die Legitimität ab: Laut CNN-Befragung sagen 7 von 10 Republikanern, dass Biden die Wahl nicht regulär gewonnen habe.

Die Transformation der Republikaner zur »Trump-Partei« machte es ihnen auch unmöglich, Donald Trump für sein Verhalten am 6. Januar zur Rechenschaft zu ziehen: Im 2. Impeachment-Verfahren stimmten nur sieben Republikanische Se-

natoren für die Amtsenthebung, womit die notwendige Zweidrittelmehrheit im Senat verfehlt wurde.

Den Demokraten gelang 2020/2021 das »Triple«: der Sieg im Weißen Haus sowie Mehrheiten im Repräsentantenhaus und die knappste der möglichen Mehrheiten im Senat. Dank zwei gewonnener Nachwahlen in Georgia Anfang Januar 2021 kommen sie auf 50 Sitze, so dass Vizepräsidentin Kamala Harris die entscheidende Stimme zukommt. Im Repräsentantenhaus verloren die Demokraten Rückhalt und haben mit 219 Abgeordneten nur noch eine knappe Mehrheit von sieben Sitzen. Joe Biden war, zusammen mit Kamala Harris, der richtige Kandidat mit dem richtigen politischen Programm für die Demokraten. Sie profitierten von der katastrophalen Amtsführung Trumps und seinem Versagen in der Pandemie, aber auch von der höchsten Wahlbeteiligung seit 120 Jahren: Mehr als zwei Drittel aller Wahlberechtigten gingen zur Wahl. Laut Einschätzung der US-Wahlbehörden waren die Wahlen trotz Corona-Pandemie die sichersten in der US-Geschichte, ohne Anhaltspunkte für Wahlbetrug.

Trump beschleunigte zwei Trends in den USA, die bereits in den 1990er Jahren begannen: die stetige Abwanderung von gut ausgebildeten Wählern in Richtung der Demokratischen Partei und der Wechsel von weißen Wähler_innen aus der Arbeiter_innenklasse zu den Republikanern. Biden profitierte vom ersten Trend und konnte den zweiten teilweise rückgängig machen: Zwar wählten noch immer vier von zehn Gewerkschafter_innen Trump, aber Biden konnte bei dieser Wählergruppe im Vergleich zu Clinton 2016 Boden gut machen. Insgesamt bildeten nichtweiße Wählerinnen und Arbeitnehmer_innen das Rückgrat für den Erfolg Bidens.

Gesellschaftlich hatten die landesweiten Proteste nach dem Mord am Afro-Amerikaner George Floyd in Mai 2020 durch den weißen Polizisten Derek Chauvin eine Signalwirkung. Zwar wurde der Polizist mittlerweile verurteilt, aber täglich werden neue Fälle von Polizeigewalt gegen Afro-Amerikaner_innen öffentlich. Dazu kamen die Ungleichheiten zwischen weißen und nicht-weißen Amerikaner_innen, die die Corona-Pandemie schonungslos offen gelegt hatte. Im Vergleich

zu weißen Amerikaner_innen haben Afroamerikaner_innen laut der staatlichen Gesundheitsbehörde CDC erhöhte Infektionszahlen, fast dreimal so viele Krankenhausaufenthalte und etwa doppelt so hohe Todesraten. Ethnische Zugehörigkeit ist in den USA eine Art erhöhtes Risiko, denn sie korreliert mit anderen Rahmenbedingungen, die sich auf die Gesundheit auswirken, wie der sozioökonomischen Status, der Zugang zu medizinischer Versorgung und die berufsbedingte Gefahr, sich zu infizieren (Stichwort: essentielle Arbeitnehmer_innen). Die Folgen der Pandemie und die Proteste gegen Polizeigewalt stießen eine längst überfällige Debatte um das Erbe der Sklaverei in den USA an. Joe Biden war auch mit dem Anspruch angetreten, diese Ungleichheiten effektiv zu bekämpfen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die wirtschaftliche und soziale Lage der USA war maßgeblich von der Corona-Pandemie bestimmt. Joe Biden hat neben den gesundheitlichen Folgen der Pandemie auch eine historische Rezession geerbt, die verheerende Auswirkungen für die Arbeitnehmer_innen und die Mittelschicht im letzten Jahr hatte und noch immer hat. Der US-Arbeitsmarkt verlor in der Krise 2020 ca. 22 Mio. Jobs, von denen gut 13 Mio. bisher wieder zurück gewonnen werden konnten. Es fehlen noch immer knapp 9 Mio. Jobs und damit mehr als zum Höhepunkt der Finanzkrise 2008/9. Die ungleichste Rezession in der US-Geschichte kann auch als »*She-cession*« bezeichnet werden, denn in den ersten 10 Monaten der Pandemie verloren 5,4 Mio. Frauen ihren Arbeitsplatz, von denen überproportional viele afro-amerikanische und lateinamerikanische Frauen waren. Was sind die Ursachen? Die Krise traf vor allem diejenigen, die in Niedriglohnjobs im Dienstleistungssektor arbeiten. Laut [Zahlen des Bureau of Labor Statistic \(2018\)](#) machen Frauen fast drei Viertel aller Beschäftigten im Bildungs- und Gesundheitswesen, sowie 52 Prozent derjenigen im Freizeit- und Gastgewerbe aus. Und unter diesen wiederum sind hispanische und afro-amerikanische Frauen überrepräsentiert. Die genannten Sektoren waren unverhältnismäßig stark von Schließungen und Maßnahmen wie sozialer Distanzierung betroffen. Dazu kam, dass Frauen mehrheitlich die Last der Kinderbetreuung und der Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen tragen mussten.

Bei einem Sechstel der Bevölkerung herrschte 2020 Unsicherheit in der Lebensmittelversorgung. Laut einer [Studie der Brookings Institution](#) meldete mehr als jeder vierte Haushalt mit Kindern im Sommer 2020 Ernährungsunsicherheit, wovon fast 14 Millionen Kinder betroffen waren. Die COVID-19-Pandemie hat die seit langem bestehenden Ungleichheiten bei der Ernährungsunsicherheit verschärft. Schwarze und Latino-Erwachsene gaben mehr als doppelt so häufig wie weiße Erwachsene an, dass ihr Haushalt nicht genug zu essen habe.

Die [aktuelle Arbeitslosenrate](#) (April 2021) liegt bei 6,1 Prozent, spiegelt aber nicht das ganze Ausmaß der Krise auf dem Arbeitsmarkt wieder. Afroamerikaner_innen sind fast doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, wie weiße Amerikaner_innen und auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen liegt

bei mehr als vier Millionen und damit fast viermal höher als vor der Krise. In den USA zeichnet sich insgesamt eine »K-förmige« Erholung ab. Während weiße Amerikaner_innen mehr als die Hälfte der verlorenen Jobs wettgemacht haben, sind es bei Afro-Amerikaner_innen nur jeder Dritte. Die neue Chefökonomin des Arbeitsministeriums [sagte](#): »Wenn ich sehe, dass es vier bis fünf Jahre dauern wird, um zur Vollbeschäftigung zurückzukehren, dann denke ich, dass die schwarzen Beschäftigten 10 oder 12 Jahre brauchen werden.«

Zwar wurden im Februar und März mehr als 1,3 Mio. Jobs geschaffen oder wieder besetzt, aber der April enttäuschte mit nur 266.000 Einstellungen. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften hatte aber einen positiven Effekt auf die Löhne: Im April 2021 stieg der durchschnittliche Stundenlohn für Angestellte in der Privatwirtschaft auf 25,45 US-Dollar.

Die Erholung der US-Wirtschaft geht zu wesentlichen Teilen auf das Konto der massiven staatlichen Hilfspakete. 2020 hatte der Kongress bereits Hilfen im Gesamtumfang von gut vier Billionen US-Dollar im Kampf gegen die Folgen der Pandemie verabschiedet. Allerdings gingen davon nur 40 Prozent an Arbeitnehmer_innen und Familien. Der von Joe Biden und den Demokraten im März 2021 verabschiedete *American Rescue Plan* von gut 1,9 Billionen US-Dollar geht zu mehr als die Hälfte an Arbeitnehmer_innen und Familien. Das Konjunkturprogramm verlängert u.a. das erhöhte Arbeitslosengeld bis September 2021, von dem noch immer gut 17 Mio. Amerikaner_innen profitieren. Zudem wird das Hilfspaket, so eine [Analyse der Columbia University](#), die Armut um 30 Prozent reduzieren. Afro-Amerikaner_innen, hispanische Amerikaner_innen und arme Familien mit Kindern werden am meisten profitieren. Die Kinderarmut bei schwarzen Familien wird sogar um mehr als die Hälfte sinken.

Der *American Rescue Plan* ging allein mit den Stimmen der Demokraten durch den Kongress. Kritik gab es von Republikanischer Seite vor allem an der Höhe der Hilfen. Dabei verschweigen sie, dass die beiden US-Regierungen in der Krise nicht so massiv finanziell hätten eingreifen müssen, wenn Amerikas soziales Sicherungsnetz besser ausgestattet und nicht seit Jahrzehnten gekürzt worden wäre. Joe Biden will es aber nicht nur bei der kurzfristigen Hilfe belassen – er will die US-Wirtschaft langfristig gerechter und nachhaltiger machen. Die zwei weiteren Teile seines »*Build Back Better*«-Plans gehen deshalb strukturelle Defizite an. Das mehr als zwei Billionen US-Dollar umfassende Infrastrukturpaket (*American Jobs Plan*), konzentriert sich auf die Modernisierung und Reparatur der physischen und sozialen Infrastruktur Amerikas. Zusammen mit dem *American Families Plan*, der erstmals landesweit bis zu 12 Wochen bezahlten Urlaubs und Krankentage einführen sowie bezahlbare Kinderbetreuung und zwei Jahre öffentlich finanziert College-Ausbildung zur Verfügung stellen würde, wollen Präsident Biden und die Demokraten die Mittelschicht und untere Einkommensbezieher entlasten.

Dazu legt eine neue [Exekutivanordnung](#) von Joe Biden fest, dass Vertragspartner von US-Behörden ihren Mitarbeitern in Zukunft einen Mindestlohn von 15 US-Dollar zahlen müssen. Dieser Lohn wird nachfolgend an die Inflation angepasst. Ab

dem 30. März 2022 soll diese Regelung in alle neuen Vertragsschreibungen und Verträgen integriert sein.

Wer soll dafür zahlen? Joe Biden hat klar gesagt, dass »*Trickle down*« nicht funktioniert. Stattdessen müsse die US-Wirtschaft von unten und aus der Mitte heraus wachsen. Deshalb sollen Unternehmen und die oberen Einkommen (mit mehr als 400.000 US-Dollar Jahreseinkommen) stärker belastet werden. Der Körperschaftssteuersatz soll von 21 auf 28 Prozent steigen, eine globale Minimalsteuer für US-Unternehmen soll eingeführt und Steuerschlupflöcher sollen geschlossen sowie der Steuervollzug gestärkt werden. Zur nachhaltigen Neuausrichtung der Wirtschaft sollen u.a. Investitionen in elektrische Mobilität (174 Mrd. US-Dollar), ÖPNV, Schienenverkehr, Forschung, energieeffiziente Gebäude und den Netzausbau sowie die Streichung von Subventionen für fossile Brennstoffe (minus 30 Mrd. US-Dollar über 15 Jahre) beitragen.

Nachdem die US-Wirtschaft im ersten und vor allem zweiten Quartal 2020 eingebrochen war, wächst sie seit dem Sommer 2020 wieder. Für 2021 geht die US-Zentralbank (Federal Reserve) von einem [Wachstum von 6,5 Prozent](#) aus und für 2023 von 3,3 Prozent. Die wirtschaftliche und geografische Ungleichheit innerhalb des Landes wird aber auf mittlere Sicht weiter bestehen: Laut einer [Analyse von Brookings](#) sind die Wahlkreise, die Joe Biden 2020 unterstützten, für 71 Prozent der US-Wirtschaftsleistung verantwortlich. Auch deshalb herrscht in den urbanen und wohlhabenderen Teilen Amerikas ein größerer Zukunftsoptimismus, während viele Amerikaner_innen in ländlichen Gegenden wenig Hoffnung auf bessere Lebensbedingungen sehen. Gerade deshalb ist Bidens Ansatz so wichtig, mit massiven öffentlichen Investitionen gegenzusteuern.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das Ende der arbeitnehmer_innenfeindlichen Trump-Regierung bedeutete zugleich den Anfang für die arbeitnehmer_innenfreundlichste US-Regierung seit Franklin D. Roosevelt. Zum ersten Mal in der jüngeren Geschichte der USA gibt es eine Administration, die Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften nicht neutral gegenüber steht, sondern diese aktiv unterstützt. Joe Biden sagte in seiner Rede vor dem Kongress Ende April 2021: »Amerika wurde von der Mittelschicht aufgebaut, und die Gewerkschaften haben die Mittelschicht geschaffen.« Damit erkennt Biden an, dass die organisierte Macht von Arbeitnehmer_innen zentral für eine gerechte und nachhaltige Wirtschaft ist.

Dass das nicht nur Lippenbekenntnisse sind, hat Joe Biden u. a. mit der Einrichtung einer »Arbeitsgruppe zur Organisation und Stärkung von Arbeitnehmer_innen« auf KabinettsEbene im Weißen Haus bewiesen. Zudem hat er den Gewerkschafter Martin J. (Marty) Walsh als Arbeitsminister berufen. Marty Walsh war zuvor Bürgermeister von Boston. Er bekam im Senat eine satte Zweidrittelmehrheit. Neben allen Demokraten stimmten 18 Republikaner, u. a. auch der Trump-Vertraute Senator Lindsey Graham, für ihn. Das heißt aber noch nicht, dass Vorschläge zur Unterstützung von Gewerkschaften

und Arbeitnehmer_innen nun überparteilich Gehör finden. Zwar gibt es Senatoren wie Marco Rubio, Ted Cruz und Josh Hawley, die den Republikanern gerne das Image einer Arbeitnehmer_innen-Partei verpassen wollen. Doch wenn sie ihrer Rhetorik Taten folgen lassen können, wird klar, dass die Partei noch immer die Interessen der Unternehmen und nicht der Arbeitnehmer_innen vertritt. Keiner der Republikaner unterstützte den *American Rescue Plan* oder stimmte für die Erhöhung des bundesweiten Mindestlohns von \$7,25 auf \$15.

Der [Organisationsgrad der US-Gewerkschaften](#) nahm 2020 um einen halben Prozentpunkt zu und lag bei 10,8 Prozent. Das hatte aber weniger mit neu gewonnener gewerkschaftlicher Stärke als vielmehr dem massiven Jobverlust von mehrheitlich nicht organisierten Arbeitnehmer_innen in Folge der Pandemie zu tun. Noch immer ist einer von drei Beschäftigten im öffentlichen Dienst Gewerkschaftsmitglied, während es in der Privatwirtschaft nur knapp mehr als sechs Prozent der Arbeitnehmer_innen sind. Gewerkschaftsmitglieder verdienen im Schnitt 186 US-Dollar mehr pro Woche und haben besseren Zugang zu Leistungen wie Krankenversicherung, bezahltem Urlaub, Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Altersvorsorge.

Die Demokraten im Kongress stimmten Anfang Februar 2021 erneut für den »*Protecting the Right to Organize (PRO) Act*«. Das Gesetz würde die Rechte der Arbeitnehmer_innen stärken, eine Gewerkschaft zu gründen. Insbesondere würde das [Arbeitsrecht der USA reformiert](#), so dass Arbeitgeber mit höheren Strafen bei Arbeitsrechtsverletzungen rechnen müssten sowie Gewerkschaftswahlen und Vertragsverhandlungen nicht mehr verzögern könnten. Das Gesetz verbietet die Einschüchterung von Arbeitnehmer_innen, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen. Zudem würde der *PRO Act* das Streikrecht stärken und es Gewerkschaften erlauben, »*Right to Work*«-Regelungen in Betriebsvereinbarungen außer Kraft zu setzen. Die Verabschiedung des Gesetzes im Senat ist allerdings unwahrscheinlich, da es dafür auch auf Republikanische Stimmen angewiesen wäre.

Schlagzeilen machte 2020/21 der Versuch der Einzel- und Großhandels-Gewerkschaft [RWDSU](#), ein Amazon-Logistikzentrum in Bessemer, Alabama zu organisieren. Bisher ist noch keines der Amazon-Logistikzentren in den USA gewerkschaftlich organisiert. Die [Organisationskampagne](#) machte wegen ihrer möglichen Signalwirkung landesweit Schlagzeilen und erhielt prominente Unterstützung. Präsident Joe Biden veröffentlichte im Februar ein [Kurzvideo](#), in welchem er Amazon nicht beim Namen nannte, aber deutlich machte, dass Beschäftigte frei von Druck durch den Arbeitgeber entscheiden können müssen, ob sie sich von einer Gewerkschaft vertreten lassen wollen. Senator Bernie Sanders lud die Amazon-Beschäftigte Jennifer Bates zu einer Senatsanhörung ein, bei der sie die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen schilderte. Sie gehörte zu den Organisatoren, die sich von der Wahl ein landesweites Signal für die Rechte von Arbeitnehmer_innen erhofften.

Amazon nutzte konsequent das schwache US-Arbeitsrecht aus, setzte die Beschäftigten in Bessemer unter Druck und verstieß aus Sicht der Gewerkschaft gegen eine freie Wahlausübung.

Angesichts der ungleichen Wettbewerbsbedingungen überraschte es nicht, dass die Gewerkschaft die Abstimmung mit nur 738 Ja-Stimmen gegenüber 1798 Nein-Stimmen verlor. Die Gewerkschaft [kündigte an](#), das Wahlergebnis beim National Labor Relations Board (NLRB) anzufechten. Auch wenn noch unklar ist, ob die Wahl für ungültig erklärt werden wird, ist sicher, dass die Niederlage in Bessemer nicht das Ende, sondern der Startschuss für verstärkte Bemühungen um gewerkschaftliche Organisation in den USA sein wird. »Die Leute sollten die Ergebnisse der Wahl nicht falsch interpretieren«, sagte RWD-SU-Präsident Stuart Appelbaum. »Ich denke, was die Abstimmung wirklich gezeigt hat, war der starke Einfluss, den Einschüchterung und Einmischung durch den Arbeitgeber haben kann sowie Amazons Fähigkeit, den Leuten Angst zu machen, für die Gewerkschaft zu stimmen.« Mit Blick auf die Zukunft äußerte sich Appelbaum optimistisch: »Diese Kampagne ist noch lange nicht vorbei. Die Kampagne ist auch das beste Argument dafür, warum wir eine Arbeitsrechtsreform in den Vereinigten Staaten brauchen. [...]. Wir sind stolz darauf, dass wir eine globale Debatte über die Art und Weise, wie Amazon operiert, angestoßen haben. Ich denke, es ist ziemlich klar, dass Amazon diese Debatte verliert. Und das ist vielleicht das folgenreichste Ergebnis dessen, was in Bessemer passiert ist.«

In der öffentlichen Debatte erhielt eine weitere, zentrale Entwicklung mit Blick auf US-Gewerkschaften weniger Aufmerksamkeit. Die Gewerkschaft der Bergarbeiter (Mine Workers Union/UMWA) veröffentlichte im April 2021 ein [Positions-papier](#), in dem diese nicht nur den Klimawandel anerkennt, sondern konkrete Forderungen macht, wie der Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft aus Sicht ihrer Beschäftigten gestaltet werden muss. Sie kündigte an, dass sie einen Übergang weg von fossilen Brennstoffen unterstützen würde, solange die Regierung Arbeitsplätze mit vergleichbaren Löhnen und Leistungen im wachsenden *Clean Energy*-Sektor und Unterstützung für die Minenarbeiter garantiert, die ihre Arbeitsplätze verlieren werden. Die Gewerkschaft sagte, dass »der Wandel kommt, ob wir ihn wollen oder nicht«. Das ist ein Paradigmenwechsel, der für andere industrielle Gewerkschaften in den USA mit Blick auf eine »*Just Transition*« wegweisend sein dürfte.

Der Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO verschiebt pandemiebedingt seinen Kongress, der alle vier Jahre stattfindet und eigentlich Ende 2021 hätte einberufen werden müssen. Auf diesem wird über die Nachfolge von Richard Trumka entschieden, dessen Präsidentschaft nach zwölf Jahren im Amt endet. Der Kongress wird zu einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt bis Ende Juni 2022 als Präsenzveranstaltung in Philadelphia mit mehr als eintausend Delegierten durchgeführt.

GEWERKSCHAFTEN IN DEN USA – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Amerikas Gewerkschaftslandschaft ist historisch zweigeteilt und zwar in doppelter Hinsicht: zum einen in einen relativ stark organisierten Norden und Westen des Landes und ei-

nen praktisch gewerkschaftsfreien Süden. Zudem sind die Gewerkschaften, was ihre Mitgliederzahl angeht, nur noch ein Schatten ihrer selbst. War Mitte der 50er Jahre mehr als jede_r dritte Arbeitnehmer_in Mitglied einer Gewerkschaft, so waren es 2020 nur noch knapp 11 Prozent. Diese Zahl überdeckt allerdings die zweite strukturelle Teilung der Gewerkschaftslandschaft: Während jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst gewerkschaftlich organisiert ist (34,8 Prozent), sind es in der Privatwirtschaft heute gerade einmal noch 6,3 Prozent der Arbeitnehmer_innen.

Der Niedergang der Gewerkschaften beschleunigte sich seit den 1980er Jahren und hatte vor allem zwei Ursachen: das wiederholte Scheitern einer Arbeitsrechtsreform, die es Gewerkschaften leichter machen würde, Arbeitnehmer_innen zu organisieren und die Durchsetzung des Wirtschaftsmodells des gewerkschaftsfeindlichen Südens, der vor allem politische Unterstützung durch Republikaner erhielt.

Den Gewerkschaften gelang es viermal nicht, die Arbeitsgesetzgebung zu ihren Gunsten zu reformieren – trotz eines Demokratischen Präsidenten und Demokratischen Mehrheiten im Kongress (1965, 1979, 1994 und 2009). Ob es nun in der ersten Amtszeit Joe Bidens klappen wird, ist ebenso fraglich. Daneben wuchs in den letzten dreißig Jahren eine ganze Industrie an Beratungsfirmen, die sich darauf spezialisierten, Unternehmen gewerkschaftsfrei zu halten. Die Schwäche der Arbeitsgesetzgebung und milde Strafen luden Unternehmen geradezu ein, Gewerkschaften zu bekämpfen, ohne Konsequenzen zu fürchten. Die Zahl von Wahlen zur gewerkschaftlichen Vertretung in Unternehmen sank dementsprechend zwischen 1970 und 2010 um 80 Prozent. Die Rezessionen und Transformationen seit dem Jahr 2000 führten zur weiteren Schwächung der Gewerkschaften in der Industrie und im Bau, als allein in der verarbeitenden Industrie mehr als fünf Millionen Jobs verloren gingen.

Was war die Antwort der Gewerkschaften auf den zunehmenden Druck? Zum einen spalteten sich die Dachverbände im Jahre 2005 im Streit über die strategische Ausrichtung. Die *Change to Win*-Koalition setzte sich vom AFL-CIO ab, um Arbeitnehmer_innen in Sektoren zu organisieren, die nicht ausgelagert werden können (wie Gastronomie/*United Food and Commercial Workers*, Transport/*Teamsters*, Gesundheit & Pflege/*SEIU*). Trotz der erfolgreichen »*Fight for \$15*«-Kampagne der SEIU wurde dadurch keine wesentliche Zahl von Arbeitnehmer_innen neu gewerkschaftlich organisiert. Auf der anderen Seite versuchten Gewerkschaften wie die *Communications Workers of America* (CWA) und die *United Auto Workers* (UAW) bisher zumeist vergeblich, verstärkt internationale und deutsche Unternehmen in den USA wie T-Mobile, Nissan oder VW mit transnationalen Kampagnen gewerkschaftlich zu organisieren.

Eine letzte Bastion der Stärke der US-Gewerkschaften liegt im politischen Bereich, bei der Unterstützung von Demokratischen Wahlkampagnen. Diese erfolgt einmal in finanzieller Hinsicht mittels Millionenspenden in Wahlkämpfen und zum anderen in der Mobilisierung von Wähler_innen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Amerikas Gewerkschaftslandschaft ist mehrfach fragmentiert: geografisch, sektoral und organisatorisch. Mehr als die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder lebt in nur sieben Bundesstaaten (Kalifornien, New York, Illinois, Pennsylvania, Michigan, New Jersey, und Ohio) und die Organisationsdichte im Privatsektor reicht von 22 Prozent in New York bis zu gerade einmal 2,9 Prozent in South Carolina. Im öffentlichen Dienst haben Beschäftigte der lokalen Gemeinden – dazu gehören Polizeibeamte, Feuerwehrleute und Lehrer – mit 41,7 Prozent die höchste Gewerkschaftsdichte.

Organisatorisch gibt es nach der Spaltung 2005 heute zwei große US-Dachverbände: den AFL-CIO mit 56 Einzelgewerkschaften (plus gewerkschaftsnaher Gruppen wie *Jobs with Justice* oder die *National Domestic Workers Alliance*) und *Change to Win* mit vier Mitglieds Gewerkschaften.

Wie die Tabelle der Einzelgewerkschaften zeigt, sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vergleichsweise stark (Organisationsgrad von knapp 35 Prozent) und hier vor allem die Lehrer_innen, Polizist_innen und die Beschäftigten im Gesundheitswesen. Bei den Gewerkschaften der Privatwirtschaft sind es die Versorgungsunternehmen (Organisationsgrad von ca. 21 Prozent), der Transportsektor (17 Prozent Gewerkschaftsdichte), Telekommunikation und Filmindustrie (Organisationsgrad von je 14 Prozent) und der Bausektor (Organisationsgrad von knapp 13 Prozent) sowie die Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie (Organisationsgrad von 8,5 Prozent), die noch eine gewisse Repräsentativität haben. Diese beruht aber zum Teil auf »Kannibalismus«, der mit dem US-Arbeitsrecht zusammenhängt: Im gleichen Sektor können konkurrierende Gewerkschaften aktiv sein. Da es in den letzten Jahrzehnten zunehmend schwerer wurde, Arbeitnehmer_innen in der Industrie zu organisieren, sind Gewerkschaften des Privatsektors dazu übergegangen, auch öffentliche Bedienstete zu organisieren: Von den 400.000 UAW-Gewerkschaftern arbeiten beispielsweise nur knapp 60 Prozent in der Autoindustrie. Stark ist die UAW unter anderem bei der Organisation von Universitätsangestellten – sie vertritt heute die größte Zahl an gewerkschaftlich organisierten akademischen Beschäftigten.

Quasi nicht präsent sind Gewerkschaften im Gaststättengewerbe und Finanzsektor (Organisationsgrad von je 1,2 Pro-

zent) und in der Landwirtschaft (2,6 Prozent). Die Gründe für die geringe Dichte im Agrarsektor finden sich auch in der US-Arbeitsgesetzgebung.

In einigen Regionen oder Sektoren der USA organisieren Gewerkschaften der Privatwirtschaft eine größere Zahl von Arbeitnehmer_innen – vor allem dort, wo Gewerkschaften soziale Leistungen verwalten oder wo es Vereinbarungen mit einer Gruppe von Arbeitgebern gibt. Ein bekanntes Beispiel sind die Beschäftigten der Spielkasinos in Las Vegas. Die beiden Ortsgewerkschaften der Beschäftigten in Restaurants und Bars (*Culinary Workers Union Local 226* und *Bartenders Union Local 165*) vertreten als Mitglieder von UNITE HERE fast alle Kasinos in Las Vegas. Sie verwalten einen gemeinsamen Gesundheitsfond und bilden ihren eigenen Nachwuchs in Ausbildungsprogrammen aus.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Seit jeher operieren die Gewerkschaften in den USA unter sehr schwierigen, oft geradezu feindlichen Arbeitsbedingungen. Die wichtigste gesetzliche Grundlage für ihre Arbeit in der Privatwirtschaft ist die Arbeitsgesetzgebung im Zuge des *New Deal* von 1935 (*National Labor Relations Act/NLRA*), die gut zehn Jahre später durch den *Taft-Hartley Act* zuungunsten der Gewerkschaften »reformiert« wurde. Der NLRA legte nicht nur die Grundlage für Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, sondern etablierte auch die nationale Arbeitsbehörde, den *National Labor Relations Board* (NLRB), der Wahlen zu Gewerkschaften zertifiziert und bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten angerufen werden kann. Diese normalerweise mit Vertreter_innen aus beiden Parteien besetzte Behörde hat aktuell nur vier von fünf Mitgliedern, von denen drei Republikaner sind. Den Vorsitz hat aktuell die Demokratin Lauren McFerran.

Aufgrund schwacher Sanktionsmechanismen und geringer Strafen haben es Unternehmen in den USA leicht, rechtliche Grundlagen zu umgehen (wie z.B. die Fehlklassifizierung abhängig Beschäftigter als Subunternehmer) oder sogar aktiv zu bekämpfen. Wer sich gewerkschaftlich engagiert, dem droht Entlassung. Zudem schüchtern Unternehmen Arbeitnehmer_innen ein: Sie drohen mit der Schließung von Werken oder zwingen ihre Beschäftigten zu Vier-Augen Gesprä-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in den USA

Dachverband	Vorsitz /stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO (Amerikanische Föderation der Arbeit und Kongress der Industrieorganisationen)	Vorsitz: Richard L. Trumka Stv. Vorsitz: Liz Shuler	12,5 Millionen	IGB
Change to Win	Vorsitz: James P. Hoffa (Teamsters) Stv. Vorsitz: Mary Kay Henry (SEIU)	4,5 Millionen	–

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in den USA

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
National Education Association (NEA) (Nationaler Bildungsverband)	–	Vorsitz: Rebecca S. Pringle Stv. Vorsitz: Princess R. Moss	2,4 Millionen	EI
Service Employees International Union (SEIU) (Internationale Dienstleistungsgewerkschaft)	Change to Win	Vorsitz: Mary Kay Henry Stv. Vorsitz: Gerry Hudson	1,9 Millionen	UNI, PSI
American Federation of Teachers (AFT) (Föderation der Lehrer)	–	Vorsitz: Randy Weingarten Stv. Vorsitz: Fedrick Ingram	1,7 Millionen	EI, PSI
American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME) (Föderation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst)	AFL-CIO	Vorsitz: Lee Saunders Stv. Vorsitz: Elissa McBride	1,4 Millionen	UNI, PSI
International Brotherhood of Teamsters (IBT) (Gewerkschaft der Transportarbeiter)	Change to Win	Vorsitz: James P. Hoffa Stv. Vorsitz: Ken Hall	1,4 Millionen	IndustriAll, PSI
United Food and Commercial Workers (UFCW) (Gewerkschaft Lebensmittel und Handel)	AFL-CIO	Vorsitz: Marc Perrone stv. Vorsitz: Shaun Barclay	1,3 Millionen	IndustriAll
United Steelworkers (USW) (Gewerkschaft der Stahlarbeiter)	AFL-CIO	Vorsitz: Thomas M. Conway stv. Vorsitz: John E. Shinn	1,2 Millionen	IndustriAll
Communications Workers of America (CWA) (Gewerkschaft der Kommunikationsbranche)	AFL-CIO	Vorsitz: Christopher M. Shelton Stv. Vorsitz: Sara Steffens	700000	UNI
Int. Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW) (Gewerkschaft Maschinenbau und Luftfahrt)	AFL-CIO	Vorsitz: Robert Martinez Jr. stv. Vorsitz: Dora Cervantes	600000	IndustriAll
Int. Union United Automobile, Aerospace, and Agricultural Implement Workers of America (UAW) (Gewerkschaft der Automobilindustrie, plus Luftfahrt, Landmaschinenbau u. a.)	AFL-CIO	Vorsitz: Rory L. Gamble stv. Vorsitz: Ray Curry	400000	IndustriAll

chen mit Vorgesetzten. Drei von vier Privatunternehmen, in denen sich Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisieren wollen, engagieren professionelle Anti-Gewerkschaftsbereiter, sog. *Union Buster*. Selbst wenn die geheimen Wahlen zur gewerkschaftlichen Vertretung in einem Betrieb erfolgreich waren, nutzen viele Firmen Taktiken, um diese wirkungslos zu machen. Zwei Jahre nach der erfolgreichen Wahl zur gewerkschaftlichen Vertretung haben mehr als ein Drittel der Gewerkschaften noch keinen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber.

Bundesbeschäftigte waren, wie auch Beschäftigte der Landwirtschaft und Hausangestellte, vom NLRA ausgenommen. Sie können sich zwar auf Bundesebene seit 1978 organisieren (*Federal Labor Relations Act*), dürfen aber bis heute nicht über Bezahlung und Sozialleistungen verhandeln oder streiken. Die gewerkschaftliche Organisation der öffentlichen Bediensteten wurde auf Bundesstaatenebene seit den 1950er Jahren geregelt, was die regionalen Differenzen, die es bereits in der Privatwirtschaft gab, auch im öffentlichen Dienst widerspiegelt. Das heißt, in den Bundesstaaten des Nordens, Mittleren Westens und an den Küsten, wo Industriegewerkschaften historisch stark waren, gelang es den öffentlichen Beschäftigten, ihre Gewerkschaftsvertretung durchzusetzen – in den US-Staaten des Südens dagegen nicht.

Gleichzeitig gilt seit 1947 die »*Right-to-Work*«-Gesetzgebung (*Taft-Hartley Act*) – die letzte große landesweite Reform des Arbeitsrechts. Die Gewerkschaften sind im Ergebnis der *Right-to-Work*-Gesetze verpflichtet, in organisierten Betrieben gegenüber Nicht-Mitgliedern dieselben Leistungen zu erbringen wie gegenüber ihren Mitgliedern, ohne dafür eine finanzielle Kompensation zu bekommen, etwa im Fall von Arbeitsrechtsauseinandersetzungen. Mit diesem »Freerider-Problem« entgehen den Gewerkschaften finanzielle Mittel und Arbeitnehmer_innen in diesen 28 »*Right-to-Work*«-Bundesstaaten verdienen im Schnitt **15 Prozent weniger im Jahr**. Die Gesetzgebung trug wesentlich dazu bei, den Süden der USA in der Privatindustrie quasi gewerkschaftsfrei zu halten. Nach der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs von 2018 gilt »*Right-to-Work*« landesweit auch für den öffentlichen Sektor. Dies ist ein weiterer Erfolg der Anti-Gewerkschaftsbewegung, die in den letzten zehn Jahren gezielt die verhältnismäßig stark organisierten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wie Lehrer, Polizist_innen und Staatsbedienstete ins Visier genommen hat.

Auch der Versuch, gewerkschaftliche Stärke durch die strategische Kombination von Einflussmöglichkeiten über nationale Grenzen hinweg zu gewinnen, ist bisher nicht voll aufgegangen. Die UAW und die IG Metall kooperierten zwar im

Rahmen einer 2015 vereinbarten Transnationalen Partnerschaftsinitiative im Bereich der Automobilindustrie (Hersteller und Zulieferer), doch konnte nur eine kleine Einheit von 160 VW-Facharbeitern in Chattanooga (Tennessee) organisiert werden. VW weigert sich jedoch bis heute, mit dieser Einheit in Verhandlungen zu treten. Einem Konsortium von fünf US-Gewerkschaften gelang es 2016, ein Neutralitätsabkommen mit Siemens zu vereinbaren, aber es muss sich noch in der Praxis bewähren. Und die Versuche von CWA und ver.di, Arbeitnehmer_innen bei der Telekomtochter T-Mobile US über eine gemeinsame Kampagne (*T-Mobile Workers United/TU*) zu organisieren, sind bisher ebenfalls nicht von Erfolg gekrönt gewesen, auch wenn einige Arbeitsbedingungen für US-Arbeitnehmer_innen auf gemeinsamen Druck hin verbessert werden konnten.

Von den acht Kernarbeitsnormen der ILO wurden von den USA nur zwei ratifiziert: Nr. 105 (*Abolition of Forced Labor*) und Nr. 182 (*Worst Forms of Child Labor*). Es ist kein Zufall, dass die Vereinbarungen zur Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen von den USA bisher nicht umgesetzt wurden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

Aufgrund des US-Arbeitsrechts organisieren US-Gewerkschaften jeden Betrieb bzw. jede zu organisierende Einheit einzeln. Tarifverhandlungen finden dementsprechend fast ausschließlich auf der Betriebsebene zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeber statt. Dementsprechend ist die Tarifbindung nur unwesentlich höher als die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder – in der Privatwirtschaft lag die Tarifabdeckung 2020 bei 7,2 Prozent, die Gewerkschaftsdichte bei 6,3 Prozent. Das gilt fast analog für den öffentlichen Dienst: Dem Organisationsgrad von 34,8 Prozent stand eine Tarifbindung von 38,4 Prozent gegenüber. Insgesamt fallen damit 15,9 Mio. Arbeitnehmer_innen in den USA unter einen Tarifvertrag bei einer gewerkschaftlichen Mitgliederzahl von 14,3 Mio.

Vollzeitbeschäftigte sind doppelt so häufig von Tarifverträgen abgedeckt wie Teilzeitbeschäftigte und afro-amerikanische Arbeitnehmer_innen profitieren von Tarifverträgen in größerer Zahl als weiße Arbeitnehmer_innen: 2020 waren es 12,3 Prozent der Afro-Amerikaner_innen, gegenüber 10,7 Prozent der Weißen. Fast zwei Drittel der US-Arbeitnehmer_innen, die unter einen Tarifvertrag fallen, sind Frauen und nicht-weiße Beschäftigte.

Der Erfolg der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen lässt sich nur indirekt messen. Im Schnitt verdienen gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen in den USA mehr als Nichtgewerkschafter_innen: wöchentlich waren es 2020 \$1 144 gegenüber \$958. Damit liegt das Lohnplus für Gewerkschafter_innen bei 19 Prozent. Arbeitnehmer_innen, die unter einen gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifvertrag fallen, verdienen mit \$1 138 pro Woche fast annähernd so viel wie Gewerkschaftsmitglieder. Laut [Berechnungen des National Bureau of Economic Research](#) haben Haushalte von Gewerk-

schaftsmitgliedern ein Familieneinkommen, das 10–20 Prozent höher ist, als das Einkommen von Haushalten ohne Gewerkschaftsmitglieder.

In US-Tarifverträgen werden oft weitere Sozialleistungen wie Pensionen, bezahlte Urlaubs- und Krankentage (*»paid leave«*) sowie Krankenversicherung mit ausgehandelt. Rein rechtlich betrachtet hat ein Beschäftigter in den USA nämlich keinen Anspruch auf Bezahlung, wenn er nicht arbeitet. Allerdings wurde es für Unternehmen in den staatlichen Hilfspaketen wie dem *American Rescue Plan* mit [temporären Steueranreizen](#) attraktiver gemacht, bezahlte Krankentage anzubieten.

Auch bei der Versorgung mit Sozialleistungen sind US-Gewerkschaften erfolgreich: 95 Prozent der Gewerkschafter haben über ihren Arbeitgeber Zugang zu Krankenversicherungsleistungen, während es bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern nur 68 Prozent sind. Einen Anspruch auf Löhne im Krankheitsfall haben 86 Prozent der Arbeitnehmer_innen, wenn sie unter einen Tarifvertrag fallen, gegenüber 72 Prozent, die nicht tariflich abgesichert sind. Zudem gilt in vielen Tarifverträgen, dass Beschäftigte nur für rechtlich relevante Verfehlungen entlassen werden können – statt des in den USA sonst üblichen *»at will«*-Beschäftigungsverhältnisses, mit dem Arbeitnehmer_innen grund- und fristlos ihren Job verlieren können.

Beschäftigten in den USA fehlt die Existenz von Betriebsräten nach deutschem Modell, die das Arbeitsgesetz explizit ausschließt. Gewerkschaften haben deshalb in den USA, wie in vielen anderen Ländern, sowohl die Funktion als Tarifpartei als auch die Funktion deutscher Betriebsräte inne. Damit üben die Gewerkschaften selbst eine wichtige Kontrollfunktion aus. Ihnen obliegt die Aufgabe, die innerbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten im Tagesgeschäft sicherzustellen, wie z. B. die Vergütung nach dem gesetzlichen Mindestlohn (der auf Bundesebene seit mehr als zehn Jahren bei \$7,25 liegt). Arbeitnehmer_innen, die von einer Gewerkschaft vertreten werden, sind nur halb so oft Opfer von Lohn-diebstahl bei Mindestlöhnen, der sich in den USA auf mehr als \$15 Mrd. pro Jahr summiert.

Gewerkschaften setzen auch Standards für Industrien und Arbeitnehmer_innen, die nicht von Tarifverträgen gedeckt sind. Ein Beispiel sind die Beschäftigten der Unterhaltungsindustrie in der Region um Orlando, Florida. Ein Verbund von sechs Gewerkschaften handelte mit Disney 2017 einen Tarifvertrag aus, der Mindestlöhne von \$15 ab 2021 vorsieht. Dieser führte zu Lohnerhöhungen im Gastgewerbe der gesamten Region.

Mit der sinkenden Zahl der Gewerkschaftsmitglieder nimmt auch die Zahl der Tarifverträge ab. Damit einher geht u.a. die Zunahme der Ungleichheit zwischen Arbeitnehmer_innen mittlerer und höherer Einkommen sowie die zunehmende Differenz zwischen steigender Produktivität und Löhnen, die nicht analog mitwachsen. Laut [Berechnungen](#) des *Economic Policy Institute* (EPI) kann mehr als die Hälfte der Differenz zwischen schneller wachsender Produktivität und weniger steigenden Löhnen mit drei Faktoren erklärt werden: Austeritätspolitik, unternehmensgesteuerter Globalisierung sowie der bewuss-

ten Aushöhlung von Tarifverträgen und Gewerkschaften. In den USA gibt es auch keinen sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Regierung bzw. den Bundesstaaten. Die Idee der Sozialpartnerschaft ist weitgehend unbekannt oder wird abgelehnt. Das heißt nicht, dass Gewerkschaften keinen Einfluss auf die Gestaltung der Sozialgesetzgebung ausübten. Die signifikantesten Beispiele der jüngeren Vergangenheit sind die Verabschiedung des *Affordable Care Act* (»*Obamacare*«) 2010 sowie die Hilfspakete zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie 2020/21. Gewerkschaften waren ein wichtiger Faktor zur Durchsetzung der Gesundheitsreform und unterstützten zentrale Ziele, wie die Verringerung der Zahl der Unversicherten und die Ausweitung der Versicherungsprogramme für die untersten Einkommensgruppen (*Medicaid*-Ausweitung). Es ist auch nur dem starken Engagement von Gewerkschaften wie der Vereinigung der Flugbegleiter (*Association of Flight Attendants-CWA*) und ihrer Präsidentin Sarah Nelson zu verdanken, dass es dank [massiver staatlicher Hilfen](#) von gut 15 Mrd. US-Dollar im *American Cares Act* nicht zu Massenentlassungen in der Flugindustrie kam.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Insgesamt erhalten die US-Gewerkschaften gesellschaftlich heute eine stärkere Unterstützung – sowohl was die öffentliche Meinung angeht, als auch ein stärkeres Bewusstsein, dass zunehmende soziale Ungleichheit und die Schwäche der Gewerkschaften direkt zusammenhängen. Laut [Gallup-Umfrage](#) vom September 2020 stehen fast zwei von drei Amerikaner_innen (65 Prozent) Gewerkschaften positiv gegenüber. Auch unter jungen Leuten steigt die Zustimmung zu Gewerkschaften: [Zwei Drittel der Millennials](#) haben eine positive Haltung zu ihnen und laut einer [MIT-Studie](#) würde fast jede/r zweite Arbeitnehmer_in einer Gewerkschaft beitreten, wenn sie oder er könnte.

Eine erfolgreiche Organisationsstrategie von Gewerkschaften erlebte in den letzten Jahren eine Renaissance und gibt weiter Anlass zu Hoffnung: »*social justice unionism*«, der heute besser unter dem Slogan [»Bargaining for the Common Good \(BGC\)«](#) bekannt ist. Die Idee, dass sich Gewerkschaften mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren für einzelne Kampagnen zusammenschließen, ist nicht ganz neu. Der Kampf um höhere Mindestlöhne in der Fast Food Industrie z. B. ist mit der seit 2012 laufenden »*Fight for \$15*«-Kampagne weltweit auf große Resonanz gestoßen und hat die Mindestlohndebatte in den USA wesentlich beeinflusst. Gewerkschaften haben nicht nur zu höheren Mindestlöhnen in vielen Bundesstaaten beigetragen (30 Staaten und DC haben Mindestlöhne über dem Mindestlohnniveau von \$7,25 auf Bundesebene). Mittlerweile befürworten laut einer [Pew Research-Umfrage](#) vom April 2021 mehr als sechs von zehn Amerikaner_innen einen landesweiten Mindestlohn von \$15. Die Demokraten im Kongress wollten das Gesetz zur Lohnerhöhung ([Raise the Wage Act](#)) als Teil des Corona-Hilfspakets verabschieden, was aus prozeduralen Gründen im Senat nicht möglich war. Ob das Gesetz für sich allein durch den Senat kommt, ist fraglich, denn moderate Demokraten und die Mehrheit der Republika-

ner lehnen eine Erhöhung auf \$15 ab. Alternativ haben republikanische Senatoren wie Mitt Romney und Tom Cotton eine Lohnerhöhung auf nur \$10 vorgeschlagen.

In zwei Bereichen waren BCG-Kampagnen in den letzten Jahren besonders erfolgreich: im Bildungssektor und bei öffentlichen Dienstleistungen. Die größte öffentliche Aufmerksamkeit erreichten Streiks 2018 von Lehrer_innen in Bundesstaaten wie West Virginia, Arizona oder Colorado. Die Lehrer_innen in West Virginia beispielsweise, dessen Parlamentsmehrheit und Gouverneurssitz von Republikanern gehalten werden, setzten mit ihrer Kampagne nicht nur eine Lohnerhöhung von fünf Prozent für sich und andere öffentliche Bedienstete durch, sondern auch eine Initiative zur Senkung der Gesundheitsbeiträge. Entscheidend dafür war eine breite gesellschaftliche Unterstützung, vor allem seitens der Eltern.

Eine weitere BCG-Initiative, das »*Committee for Better Banks (CBB)*«, konnte 2018 einen ersten größeren Erfolg vermelden: Los Angeles verabschiedete einen Erlass, der es der Stadt verbietet, Finanzgeschäfte mit Banken zu führen, die rücksichtslose Geschäftspraktiken an den Tag legen. Zu den Gründern von CBB gehörten Mitarbeiter_innen der US-Bank *Wells Fargo*, die die zahlreichen Finanzskandale der Bank aufdeckten, wie z. B. Angestellte zu zwingen, Kunden in Kredite zu treiben, die sie niemals bedienen konnten. Den Mitgliedern von CBB geht es also nicht nur darum, ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, u. a. mit der Forderung nach einem Stundenlohn von \$20. Sie handeln auch im Interesse der Kunden, von denen viele durch *Wells Fargo* in den finanziellen Ruin getrieben wurden. Auch deshalb wird CBB von Verbraucherschützern und anderen Gruppen unterstützt. Damit könnte es in Zukunft gelingen, den bisher kaum organisierten Finanzsektor gewerkschaftlich zu erschließen.

Zu den größten politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Gewerkschaften gehören heute die US-Arbeitsgesetzgebung und Fragen im Zusammenhang mit der Arbeit der Zukunft sowie Fragen der Diversität. Die Arbeitsgesetzgebung ist dringend reformbedürftig, um die permanenten Angriffe auf legal verbriefte Rechte der Gewerkschaften zu stoppen, Gesetzeslücken zu schließen und es ihnen zu erleichtern, Arbeitnehmer_innen zu organisieren, auch mit Blick auf globale Wertschöpfungsketten und die Möglichkeit der Schaffung von Betriebsräten. Bei der Arbeit der Zukunft reichen die Herausforderungen von Automatisierung, Datenerfassung und -management durch große Tech-Unternehmen (Überwachung, Diskriminierung am Arbeitsplatz) bis hin zu Plattformökonomie (Klassifikation von Arbeitnehmer_innen, Anerkennung von Sozialleistungen etc.) sowie der Qualifikation und Weiterbildung von Beschäftigten. Dass Arbeitsplätze in sich wandelnden Wirtschaftszweigen durchaus organisiert werden können, zeigen u. a. die erfolgreichen Kampagnen zur Organisation von Redaktionsmitarbeiter_innen in (digitalen) US-Medien oder Fahrer_innen von Ride-Share Firmen. Die Independent Drivers Guild (IDG), ein unabhängiger Partner der Machinists Union, vertritt 80 000 Fahrer von Anbietern wie Uber und Lyft in New York City. Die IDG war erfolgreich, Ende 2018 den ersten Netto-Mindestlohn von \$17,22 zu verhandeln und nach einem Beschluss der Ta-

xi-Kommission für alle »Fahrer auf Abruf« in der Stadt verbindlich zu machen. Von der ersten Regelung dieser Art kann eine Signalwirkung an andere Beschäftigte plattformbasierter Arbeit ausgehen.

Aktiv gestalten die Gewerkschaften diese Debatten mit, wie die Kommission des AFL-CIO zur »Zukunft der Arbeit und Gewerkschaften« zeigt, die im Herbst 2019 ihre Ergebnisse vorstellte. Darin forderte der Dachverband u. a. den Ausbau der (dualen) Ausbildung, erweiterte Möglichkeiten des lebenslangen Lernens sowie eine »Freizeitdividende« ohne Einkommensverlust, die mit der Reduzierung von Arbeitszeit durch Produktivitätssteigerung im Rahmen des technologischen Fortschritts erzielt würde. Daneben müssten sich auch die Gewerkschaften selbst reformieren, u. a. durch den Aufbau von Expertise im Rahmen eines Technologieinstituts sowie der Diversifizierung der Mitgliedschaft und Führungspositionen angesichts des demografischen Wandels: Im Jahre 2045 wird die Mehrzahl der Amerikaner_innen nicht weiß sein.

Auch die SEIU beschäftigt sich mit diesen Fragen. Deren früherer Vorsitzender von Local 775 in Seattle, David Rolf, veröffentlichte 2018 »[A Roadmap to Rebuilding Worker Power](#)« – ein Strategiepapier mit Vorschlägen, wie sich die Macht der Gewerkschaften für das 21. Jahrhundert neu aufbauen lässt. Sein Ansatz ist die Idee eines dezentralen, nachhaltigen und skalierbaren Systems gewerkschaftlicher Organisation mit verschiedenen Elementen wie z. B. Advocacy, Bereitstellung sozialer Leistungen, Branchen- und Regionaltarifverhandlungen, Mitbestimmung, Ausbildung und Genossenschaften.

Mit Blick auf eine klimaneutrale Wirtschaftsweise spielen Organisationen wie die *BlueGreen Alliance* (BGA) eine zentrale Rolle und unterstützen politische Forderungen progressiver Demokraten wie den »*Green New Deal*«, der gleichzeitig soziale Ungleichheit und den Klimawandel bekämpfen würde. Das im Frühjahr 2021 veröffentlichte Positionspapier der Gewerkschaft der Bergarbeiter zur »*just transition*« wird dieser Debatte eine neue Relevanz und Dringlichkeit innerhalb der US-Gewerkschaftsbewegung geben.

Für US-Gewerkschaften spielen gegenwärtig und auch in der Zukunft die Themen Diversität, Einwanderung und Rassismus eine weitere, zentrale Rolle. Die Wahl Donald Trumps 2016 und seine hohe Unterstützung durch gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen auch bei den Wahlen 2020 haben gezeigt, dass Gewerkschafter gegen nationalistische und rassistische Angebote von Rechtspopulisten nicht immun sind. Dazu kommt das Verhalten von Polizeigewerkschaften, das seit den Protesten vom Sommer 2020 neue Aufmerksamkeit bekommen hat. Viele Polizeigewerkschaften und die von ihnen ausgehandelten Tarifverträge machen es schwer, Polizist_innen, die durch Fehlverhalten wie dem unverhältnismäßigen Einsatz von Gewalt gegen Afro-Amerikaner_innen aufgefallen sind, vom Dienst zu suspendieren oder strafrechtlich zur Rechenschaft zu ziehen. Das ist oftmals leider auch nicht im Interesse dieser Gewerkschaften. Hier bedarf es dringender Reformen, wie sie beispielsweise der [Journalist Harold Meyerson angemahnt hat](#).

Trotz der strukturellen Schwäche der US-Gewerkschaften boxen sie im politischen Bereich weiterhin oberhalb ihrer Gewichtsklasse. Da sie jedoch keine Unterstützung von Republikanern erhalten, geht diese beinahe ausschließlich an Demokraten. Als Unterstützer von Wahlkämpfen mittels Wahlkampfspenden spielen sie eine wichtige Rolle. Bei den Präsidentschafts- und Kongresswahlen 2020 gehörten sie zu den Top-Spendern: Sie gaben mehr als [\\$259 Mio. an politischen Spenden, von denen 88 Prozent an Demokratische Kandidatinnen gingen](#). Vor allem aber kann ihre Mobilisierungsfunktion das wahlentscheidende Moment beisteuern. Sie absolvieren tausende Besuche von »Tür-zu-Tür« (*canvassing*) und starten »*get out the vote*«-Kampagnen, um Wähler am Wahltag tatsächlich an die Wahlurnen zu bringen. Dieser Einsatz zahlt sich aus: Demokraten erhalten im Schnitt eine 20-Prozentpunkte höhere Unterstützung von weißen, männlichen Gewerkschaftsmitgliedern als von der entsprechenden demografischen Gruppe, die nicht organisiert ist. Richard Trumka, der Präsident des US-Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO geht davon aus, dass [85 Prozent seiner Mitglieder 2020 für Joe Biden gestimmt haben](#) – vier Prozentpunkte mehr als für Hillary Clinton 2016. Das war für den Wahlsieg Bidens in Staaten wie Michigan, Wisconsin und Pennsylvania mit entscheidend.

Gewerkschaften haben auch Einfluss auf die Agenda der Demokraten und unterstützen verschiedene Gesetzesvorschläge zu Mitbestimmung (*PRO Act*), Mindestlohn (*Raise the Wage Act*), Krankenversicherung (staatliche Versicherungszuschüsse als Teil des *American Rescue Plan*) und Einwanderung (*DREAM Act*). Damit diese, abseits des bereits verabschiedeten *American Rescue Plan*, aber ebenfalls Gesetz werden, müssen die US-Gewerkschaften den Druck auf die Demokraten im Kongress und die Biden-Administration weiter aufrechterhalten.

Knut Panknin, Programmkoordinator für Wirtschafts- und Sozialpolitik im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in den USA, Washington DC

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de
www.fes.de/internationale-politikanalyse

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.