

USA

Gewerkschaftsmonitor

April 2020

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Zwei Themen bestimmten weitgehend die politische Agenda der USA 2019: Das Amtsenthebungsverfahren des Präsidenten und der anlaufende Vorwahlkampf der Demokraten.

Der mit Spannung erwartete Bericht von Sonderermittler Mueller zur Russlandaffäre wurde im April 2019 veröffentlicht. In diesem wies Mueller nach, dass sich Russland in die Wahlen 2016 einmischte, um Hillary Clinton zu schaden, Trump zur Wahl zu verhelfen und das Vertrauen in die US-Demokratie zu untergraben. Trump habe die Hilfe willkommen geheißen, aber es gäbe nicht genügend belastbare Beweise, dass sich sein Wahlkampfteam illegal mit der russischen Regierung abgesprochen habe. Allerdings gäbe es zahlreiche Hinweise einer möglichen Justizbehinderung durch Trump. Der Präsident wurde nicht angeklagt, aber vom Vorwurf auch nicht freigesprochen. Nach gängigem Verständnis des Justizministeriums kann ein Präsident, solange er im Amt ist, nicht für ein Vergehen nach Bundesrecht angeklagt werden. Deshalb hatte Mueller alles Weitere dem politischen Prozess im Kongress anvertraut, d. h. einem möglichen Amtsenthebungsverfahren.

Genau das wurde nicht durch Muellers Bericht, aber durch einen Anruf von Präsident Trump beim Ukrainischen Präsidenten Zelensky im Juli 2019 ausgelöst. Nach der Veröffentlichung von Gesprächsinhalten durch einen anonymen Whistleblower im August sah sich Präsident Trump dem Vorwurf ausgesetzt, sein Amt missbraucht zu haben, um die Ukraine dazu zu drängen, Nachforschungen bei seinem schärfsten politischen Rivalen – dem Demokratischen Präsidentschaftskandidaten Joe Biden – wegen möglicher Korruption seines Sohnes anzustellen. Die Sprecherin des Repräsentantenhauses, Nancy Pelosi, startete daraufhin die Untersuchungen zur Einleitung eines Amtsenthebungsverfahrens. Trump sah im Telefonat mit dem ukrainischen Präsidenten kein Fehlverhalten und der Rechtsberater des Präsi-

denten kündigte an, dass das Weiße Haus jedwede Kooperation mit dem Kongress verweigern würde. Damit wurde das System der »checks and balances« praktisch außer Kraft gesetzt.

Am 18. Dezember stimmte die Demokratische Mehrheit des Repräsentantenhauses zwei Artikeln zur Amtsenthebung des Präsidenten zu: Amtsmissbrauch und Behinderung der Arbeit des Kongresses. Im Senat, also der Kammer, die mit einer Zweidrittel-Mehrheit einem der beiden Artikel zustimmen musste, um Trump aus dem Amt zu entfernen, votierte die Republikanische Mehrheit, ohne einen einzigen Demokraten, gegen die Amtsenthebung. Nur der Republikanische Senator Mitt Romney befand Trump für schuldig, sein Amt missbraucht zu haben. Trump war erst der dritte US-Präsident, der sich einem solchen Verfahren stellen musste. Doch weder diese Tatsache, noch die öffentliche Meinung, die Trump mehrheitlich für schuldig hielt, schreckte den US-Präsidenten davon ab, einen vollständigen Freispruch zu postulieren und sich mittels Entlassungen an einigen derjenigen zu rächen, die im Verfahren gegen ihn ausgesagt hatten. Trump verfolgte im gesamten Verfahren eine Politik der institutionell verbrannten Erde und der langfristige Schaden an der US-Demokratie ist in seinem vollen Umfang noch nicht absehbar.

Der beginnende Vorwahlkampf der Demokraten nahm erst 2020 volle Fahrt auf. Nachdem die Partei mit dem größten und diversesten Feld an Bewerber_innen angetreten war – ursprünglich sechs Kandidatinnen und 22 Kandidaten hatten z. T. lange vor dem Wahltermin im November 2020 ihre Kandidatur erklärt – lichtete sich das Feld nach dem »Super Tuesday« Anfang März doch überraschend schnell. Das wichtigste Kriterium für die Wahlentscheidung der meisten demokratischen Vorwähler_innen war die Wählbarkeit. Sie wollen einen Kandidaten, dem sie zutrauen, Donald Trump im Herbst zu schlagen. Das ist für sie mehrheitlich Joe Biden. Es ist also gut möglich, dass sich der ehemalige Vizepräsident von Barack Obama mit seinen 77 Jahren nicht nur anschickt, die Nominierung der Demokraten zu gewinnen, sondern auch die Präsidentschaftswahl selbst.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die wirtschaftliche und soziale Lage der USA lässt sich in zwei Epochen teilen: die Zeit vor der Corona-Pandemie und die danach.

Der seit zehn Jahren andauernde Aufschwung der US-Wirtschaft war der längste und setzte sich bis Februar 2020 ungebrochen fort. Im Schnitt wurden 2019 monatlich 176.000 neue Arbeitsplätze geschaffen – über das Jahr waren dies etwa 2,1 Mio. Die Arbeitslosenrate lag im Februar 2020 bei 3,5 Prozent, dem niedrigsten Wert seit 50 Jahren. Ebenfalls ermutigend waren zwei weitere Zahlen: Erst zum zweiten Mal in der US-Geschichte gab es Ende 2019 mehr Arbeitnehmerinnen als Arbeitnehmer unter den Beschäftigten und die Beschäftigungsquote erreichte im Januar 2020 ein Siebenjahreshoch mit mehr als 63 Prozent. Die Lohnentwicklung lag im gleichen Monat verglichen mit dem Vorjahr bei einem Plus von ca. drei Prozent. Dank niedriger Inflation war auch der Anstieg der Reallöhne spürbar, aber immer noch moderat, vor allem angesichts des angespannten Arbeitsmarkts.

Das Wirtschaftswachstum lag 2019 bei 2,3 Prozent und damit deutlich unter der Drei-Prozent-Marke, die laut Präsident Trump dank seiner Wirtschaftspolitik erreicht werden würde. Auch andere Indikatoren waren weniger rosig, als es auf den ersten Blick schien. Der Zugewinn an Arbeitsplätzen war 2019 der niedrigste seit acht Jahren, die verarbeitende Industrie büßte im Herbst 2019 Jobs ein und die Investitionsrate sank in den letzten drei Quartalen des Jahres.

Einer der wichtigsten Gründe für die Schwäche der Industrie ist in den Handelsauseinandersetzungen der Trump-Regierung zu finden, vor allem gegenüber China. Insgesamt haben die USA Zölle auf chinesische Produkte im Wert von mehr als 360 Mrd. US-Dollar verhängt, China im Gegenzug auf US-Waren im Umfang von ca. 110 Mrd. US-Dollar. Trump und der chinesische Präsident Xi Jinping einigten sich nach Androhungen neuer Zölle am Rande des G-20 Gipfels auf neue Verhandlungen, die im Oktober begannen und bis Januar 2020 dauerten. Im sogenannten »Phase 1-Deal« verständigten sich die USA und China darauf, dass die USA Zölle auf 120 Mrd. US-Dollar chinesischer Produkte von 15 Prozent auf die Hälfte senken würden. Im Gegenzug verpflichtete sich China, eine höhere Zahl von US-Produkten zu kaufen. Diese Ankäufe sollten in den nächsten zwei Jahren um mindestens 200 Mrd. US-Dollar steigen. Zudem würde China den rechtlichen Schutz für Patente stärken und den Handel mit gefälschten Produkten bekämpfen. Die kontroversesten Streitpunkte wurden mit dem Deal jedoch nicht gelöst. Auch die wirtschaftlichen Kosten weiter bestehender Zölle sowie die Unsicherheiten für Unternehmen werden in Zukunft die USA und die globale Wirtschaft nachhaltig belasten.

Im Januar 2020 trat auch das neu verhandelte nordamerikanische Handelsabkommen USMCA in Kraft. Nachdem Gewerkschaften dieses anfänglich als nicht ausreichend arbeitnehmerfreundlich ablehnten, konnten sie sich mit Unterstützung der Demokraten im Kongress mit Forderungen nach besseren und überprüfbaren Arbeitsstandards durchsetzen.

Die soziale Ungleichheit ist trotz guter Wirtschaftsdaten 2019 nicht gesunken und Präsident Trump, der sich gerne als Vertreter der Arbeitnehmer_innen inszeniert, hat mit seiner Politik zur Verschärfung beigetragen. Zwar sank u. a. die Arbeitslosenrate für Afro-Amerikaner, lag aber mit 5,8 Prozent deutlich über der von Weißen (3,1 Prozent). Die Armutsrate sank 2018 leicht gegenüber dem Vorjahr, liegt aber noch immer bei knapp 12 Prozent. Fast jeder zweite Arbeitnehmer gehört zudem zu den Niedriglohneempfängern und verdient im Schnitt nur 18.000 US-Dollar pro Jahr.

Seit 2018 steigt auch die Zahl derjenigen, die keine Krankenversicherung haben. Heute sind das mehr als 27 Millionen Amerikaner_innen. Die Trump-Regierung bekämpft noch immer den »Affordable Care Act« (Obamacare) vor Gericht und schränkt den Zugang dazu ein. Gleiches gilt durch verschärfte Auflagen zum Nachweis von Beschäftigung für diejenigen, die sich über das öffentlich finanzierte Krankenversicherungssystem »Medicaid« versichern lassen wollen – das trifft die niedrigsten Einkommensgruppen und Kinder, Rentner sowie Bürger mit Behinderungen.

Im Sommer nominierte Präsident Trump Eugene Scalia zum neuen Arbeitsminister, der im September vom Senat bestätigt wurde. Die Berufung des Sohnes des früheren konservativen Richters am Obersten Gerichtshof, Antonin Scalia, stieß bei Demokraten und Gewerkschaften auf scharfe Kritik. Eugene Scalia vertrat als Anwalt Unternehmen in Auseinandersetzungen gegen Arbeitnehmerinteressen.

Zudem machte es die US-Regierung 2019 für Einwanderer schwerer, Sozialleistungen zu beziehen. Die seit Herbst geltende »*public charge*«-Regel besagt, dass Einwanderern, die Sozialleistungen bezogen haben oder von denen anzunehmen ist, dass sie diese in Zukunft in Anspruch nehmen werden, der permanente Aufenthaltsstatus verweigert werden kann.

All diese Entwicklungen liegen vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Seit März 2020 gibt es auch wirtschafts- und sozialpolitisch eine neue Zeitrechnung in den USA. Die sich anbahnende Rezession wird zumindest mittelfristig schwerwiegendere Auswirkungen haben, als die Wirtschaftskrise 2008/2009. Einer der wichtigsten Gründe dafür liegt in der Struktur der US-Wirtschaft – sie baut zu 70 Prozent auf Konsum, der jetzt massiv einbricht. Während die Krise 2008 mit der Finanzindustrie begann, sich dann auf die verarbeitende Industrie und erst danach auf andere Zweige wie Dienstleistungen auswirkte, brechen heute Angebot und Nachfrage in beinahe alle Sektoren gleichzeitig weg.

Das trifft zuallererst und massiv die Arbeitnehmer_innen. In der dritten Märzwoche 2020 beantragten 3,3 Mio. Amerikaner_innen Arbeitslosengeld, in der vierten Woche des Monats verdoppelte sich die Zahl noch mal auf 6,6 Mio. neue Anträge – die bisher höchsten Zuwächse, die wöchentlich je gemessen wurden. Bis zum Sommer könnten bis zu 14 Millionen ihren Job verlieren. Am stärksten betroffen sind zudem diejenigen Sektoren, in denen Beschäftigte am wenigsten abgesichert sind und wo das Arbeiten von Zuhause keine Opti-

on ist: Hotel- und Gaststättengewerbe, Tourismus, Transport und Einzelhandel.

Mit der Krise treten die riesigen Löcher in den sozialen Sicherungssystemen der USA heute so offensichtlich zu Tage, wie lange nicht. Besonders im Gesundheitssystem kann dies katastrophale Auswirkungen haben, da Millionen Amerikaner_innen nicht krankenversichert sind. Der US-Kongress hat deshalb binnen kürzester Zeit zwei wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Hilfspakete auf den Weg gebracht: Der »Families First Coronavirus Response Act« im Umfang von ca. 100 Mrd. US-Dollar wird u.a. zwei Wochen bezahlter Krankentage (bei vollem Einkommen) für den Zeitraum von 12 Monaten finanzieren. Dazu kommen bis zu 12 Wochen bezahlter Familien- und Pflegezeit (bei zwei Dritteln des Einkommens). Praktisch läuft das über einen Steuerkredit auf die Sozialversicherungsabgaben. Mehr als 30 Mio. Amerikaner_innen, also gut ein Viertel aller Beschäftigten, haben generell keinen Anspruch auf bezahlte Krankentage. Dies betrifft vor allem die Bezieher von Niedriglöhnen. Bei den untersten zehn Prozent der Einkommensbezieher hat weniger als jeder Dritte Anspruch darauf. Für Kleinunternehmen (mit weniger als 50 Angestellten) und Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten gilt die neue Regelung allerdings nicht.

Das bisher umfangreichste Hilfspaket von ca. 2,2 Billionen US-Dollar ist der *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act* (CARES). Er beinhaltet u.a. Einmalzahlungen von 1.200 US-Dollar an fast jeden Bürger (bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze) und 500 US-Dollar für fast jedes Kind; ein 500 Mrd. US-Dollar starkes Kreditprogramm für Unternehmen; ein 367 Mrd. US-Dollar umfassendes Finanzprogramm für kleine Unternehmen (z.B. zur Zahlung von Löhnen); 150 Mrd. US-Dollar für Bundestaaten und Gemeinden sowie eine großzügigere Finanzierung der Arbeitslosenversicherung von 250 Mrd. US-Dollar (zusätzliche 600 US-Dollar pro Woche pro Anspruchsberechtigtem für vier Monate). Dabei sollte aber nicht vergessen werden, dass Subunternehmer, Arbeitnehmer_innen auf Plattformen und diejenigen, die auf Trinkgelder angewiesen sind sowie viele Migrant_innen ohne Aufenthaltserlaubnis keine Arbeitslosengelder beziehen können. Nur etwa drei von zehn Arbeitslosen sind anspruchsberechtigt. Sie werden also auch von höheren Auszahlungen nicht profitieren. Auch die Direktzahlungen sind eher ein Tropfen auf den heißen Stein. Da zwei Drittel der Amerikaner_innen nicht mehr als 1.000 US-Dollar an Ersparnissen haben (fast die Hälfte hat gar keine), wird die Einmalzahlung sehr schnell aufgebraucht sein.

Die direkten Hilfen für Arbeitnehmer_innen aus den zwei Hilfspaketen sind allein den Demokraten im Kongress zu verdanken, die sie mit aller Macht in den Verhandlungen durchgedrückt haben. In einem eigenen Gesetzentwurf des Repräsentantenhauses (Take Responsibility for Workers and Families Act) hatten sie noch weitreichendere Forderungen. Dazu gehörte u.a. ein Mindestlohn von 15 US-Dollar für alle Unternehmen, die in der Krise öffentlich finanzierte Unterstützung erhalten, und eine Wahlrechtsreform, um Briefwahl bei einem Notstand landesweit möglich zu machen. Diese konnten sie bisher nicht durchsetzen, aber in einem bereits diskutier-

ten vierten Hilfspaket könnten die Forderungen erneut auf den Tisch kommen.

Die einmaligen Hilfen und die zeitlich begrenzte Ausweitung von sozialstaatlichen Leistungen klingen für US-Verhältnisse großzügig, stellen aber keinen Paradigmenwechsel dar. Sie waren ein Zugeständnis der Republikaner, die zu einem hohen Preis erkaufte wurden. Denn mit dem umfangreichen Hilfspaket konnten sich vor allem die Unternehmen öffentliche Leistungen zusichern, von denen Beschäftigte nur träumen können. Dazu gehört das 500 Mrd. US-Dollar starke Kreditprogramm für Unternehmen. Dieses ist zweigeteilt: Etwa 61 Mrd. US-Dollar sind für die Luftfahrtindustrie vorgesehen, 17 Mrd. US-Dollar davon für Unternehmen, die für die Aufrechterhaltung der nationalen Sicherheit sorgen. Die letztgenannte Regelung ist so konzipiert, dass sie auf Boeing zugeschnitten ist. Das Unternehmen war bereits lange vor der Pandemie durch Missmanagement und die Gefährdung der Passagiersicherheit mit der 737 Max-Linie in die finanzielle Schieflage geraten, verfügt aber über exzellenten Zugang zum Weißen Haus. Die übrigen 439 Mrd. Dollar sollen den Unternehmen ermöglichen, zwei bis vier Billionen an Kapital auf dem freien Markt aufzunehmen. Da diese Kredite mit Steuergeldern abgesichert sind, bedeutet das einen Bailout für große US-Firmen.

Zwar gibt es Beschränkungen und Aufsichtsmechanismen, die ebenfalls den Demokraten zu verdanken sind. Dazu gehört u.a., dass Unternehmen, die vom Kreditprogramm profitieren, 90 Prozent ihrer Angestellten bis zum 30. September 2020 beschäftigen müssen. Fluggesellschaften planen aber bereits eine Entlassungswelle, die am 1. Oktober beginnen wird. Zudem sind ein »Special Inspector General for Pandemic Recovery« und eine fünfköpfige Kongress-Kommission vorgesehen, die die Kreditvergabe überwachen und dem Kongress Bericht erstatten sollen. Allerdings sind diese relativ wirkungslos, denn Finanzminister Mnuchin kann Ausnahmeregelungen im Einzelfall eigenständig vornehmen und die Kontrollkommission hat kein Vorladungsrecht mit Strafandrohung. Das Finanzministerium kann sich also der Herausgabe von Dokumenten einfach widersetzen und muss höchstens öffentlich gemachte Kritik fürchten.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Der Organisationsgrad der US-Gewerkschaften nahm 2019 weiter leicht ab und lag bei 10,3 Prozent. Noch immer ist einer von drei Beschäftigten im öffentlichen Dienst Gewerkschaftsmitglied, während es in der Privatwirtschaft nur sechs Prozent der Arbeitnehmer_innen sind. Gewerkschaftsmitglieder verdienen im Schnitt 200 US-Dollar mehr pro Woche und haben besseren Zugang zu Leistungen wie Krankenversicherung, bezahltem Urlaub, Anspruch auf Löhne im Krankheitsfall und Altersvorsorge.

Das »Clean Slate for Worker Power«-Projekt der Harvard Universität zählte 2019 zu den progressivsten Ideenschmieden im gewerkschaftsnahen Umfeld. Ausgehend von den Prämissen, dass die steigende soziale und politische Ungleichheit nicht ohne eine starke Gewerkschaftsbewegung möglich

und dass für einflussreiche Gewerkschaften eine längst überfällige Reform des US-Arbeitsrechts notwendig sei, legte die Initiative nach zweijähriger Arbeit Anfang 2020 ihre Ergebnisse vor. Dazu gehören u. a. die Forderungen nach Branchentarifverhandlungen; Arbeitnehmervertreterinnen in Vorständen und der erleichterte Zugang zu demokratischen Entscheidungsprozessen wie Wahlen.

Schlagzeilen machte 2019 die Autogewerkschaft *United Auto Workers* (UAW). Der sechswöchige Streik bei General Motors im Herbst war der längste in 50 Jahren. Die UAW konnte vier wichtige Verbesserungen für Beschäftigte durchsetzen: eine dreiprozentige Lohnerhöhung und vierprozentige Einmalzahlung (jedes zweite Jahr); vier Milliarden US-Dollar Investitionen in drei Standorte; die Übernahme von Zeitarbeitskräften nach drei Jahren als regulär Beschäftigte und die Beibehaltung der Kosten für Krankenversicherung auf dem jetzigen, vergleichsweise niedrigen Stand. Das größte Zugeständnis an das Unternehmen war die permanente Schließung des Standorts in Lordstown, Ohio. Die UAW hatte versucht, Produktionslinien aus Mexiko nach Ohio zu verlegen, konnte sich aber mit dieser Forderung nicht durchsetzen.

In der Führungsebene der UAW kam ein sich ausweitender Korruptionsskandal ans Licht, der das Image der Gewerkschaft und das Ansehen gewerkschaftlicher Vertretung insgesamt beschädigt. UAW-Präsident Garry Jones kam seiner Entlassung durch kurzfristigen Rücktritt im November 2019 zuvor. Sein Nachfolger ist Rory Gamble, der die Aufarbeitung der Korruptionsfälle und interne Reformen zur Chefsache gemacht hat. Mit ihm und dem Secretary-Treasurer Ray Curry wird die UAW bis zum nächsten Kongress 2022 erstmals von zwei Afro-Amerikanern geführt.

GM verklagte seinen Rivalen Fiat Chrysler im November u. a. mit dem Vorwurf, dass das Unternehmen UAW-Funktionäre seit Jahren mit Millionenbeträgen bestochen habe, um sich in Tarifverhandlungen Vorteile gegenüber der Konkurrenz zu sichern. Drei frühere Fiat Chrysler Manager und einige UAW-Vertreter haben sich im Zuge der sich ausweitenden Korruptionskrise bereits schuldig erklärt und sitzen z. T. bereits in Haft. Auch der UAW-Vorstand erstattete Anfang 2020 Anzeige gegen zwei frühere Vizepräsidenten und will ihnen ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft entziehen. Der zurückgetretene Ex-Präsident Garry Jones wurde zwar noch nicht offiziell angeklagt, aber das FBI durchsuchte sein Haus im Sommer, um Beweismaterial sicher zu stellen.

Trotz der Negativschlagzeilen der UAW erhalten die US-Gewerkschaften noch immer starke Unterstützung, u. a. durch die Demokratische Mehrheit im Repräsentantenhaus. Diese stimmte im Februar 2020 mehrheitlich für den »Protecting the Right to Organize (PRO) Act«. Das Gesetz würde u. a. das Streikrecht stärken; Strafen für Unternehmen erhöhen, die das Organisationsrecht verletzen; und es Gewerkschaften erlauben, »Right to Work«-Regelungen in Betriebsvereinbarungen außer Kraft zu setzen. Die Republikanische Mehrheit im Senat wird das Gesetz nicht verabschieden, aber es hat mehr als nur symbolischen Wert. Bei den Kongresswahlen im November 2020 spielen die Stimmen gewerkschaftlich organisierter Wäh-

ler_innen eine entscheidende Rolle, wollen die Demokraten die Mehrheit im Haus verteidigen und den Senat gewinnen.

Auch die Corona-Epidemie macht deutlich, warum Gewerkschaftsmitgliedschaft für Beschäftigte grundlegend ist. Negativschlagzeilen machte hier u. a. das Unternehmen Amazon, das sich auch in den USA jedwedem Versuch der gewerkschaftlichen Organisation widersetzt. Dank der steigenden Zahl an Online-Bestellungen im Zuge der Schließung vieler Geschäfte und des »physical distancing«, kündigte Amazon die Einstellung von 100.000 neuen Beschäftigten sowie eine Erhöhung des Lohnes um zwei US-Dollar für nach Stunden bezahlte Beschäftigte für die Zeit bis April an. Gleichzeitig vernachlässigte das Unternehmen den Arbeitsschutz der Angestellten. Bis Ende März hatten sich Amazon-Lagerarbeiter an mindestens zehn Standorten in den USA mit dem Coronavirus infiziert. Mehr als 1.500 Beschäftigte beklagten sich öffentlich über unzureichende Schutzmaßnahmen, -ausrüstung und einen Mangel an Transparenz. Die Kritik reichte bis in den US-Senat, wo vier Senatoren Amazon-Chef Bezos in einem Brief aufforderten, bezahlte Krankentage zu garantieren und umfassendere Hygienemaßnahmen einzuleiten. Sollte Amazon seine Angestellten nicht besser vor der Ansteckung schützen, stelle dies ein Risiko für das gesamte Land dar.

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 einen 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 2019 nur noch knapp über 10 Prozent. Diese Zahl überdeckt allerdings die zweite strukturelle Teilung der Gewerkschaftslandschaft: Während jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst gewerkschaftlich organisiert ist (33,6 Prozent), sind es in der Privatwirtschaft heute gerade einmal noch 6,2 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). Daneben wuchs in den letzten dreißig Jahren eine ganze Industrie an Beratungsfirmen, die sich darauf spezialisierten, Unternehmen gewerk-

schaftsfrei 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 wurden 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 Wählern.

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, New Jersey, Ohio und Washington) und die Organisationsdichte im Privatsektor reicht von 21 Prozent in New York bis zu gerade einmal 2,2 Prozent in South Carolina. Im öffentlichen Dienst reicht die Dichte von 39,4 Prozent auf der Gemeindeebene bis zu 25,6 Prozent auf der Bundesebene.

Organisatorisch gibt es nach der Spaltung 2005 heute zwei große US-Dachverbände: den AFL-CIO mit 55 Einzelgewerkschaften (plus gewerkschaftsnaher Gruppen wie *Jobs with Justice* oder die *National Domestic Workers Alliance*) und *Change to Win* mit vier Mitgliedsgewerkschaften.

Wie die Tabelle der Einzelgewerkschaften zeigt, sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vergleichsweise stark (Organisationsgrad von knapp 34 Prozent) und hier vor allem die Lehrer_innen und die Beschäftigten im Gesundheitswesen. Bei den Gewerkschaften der Privatwirtschaft sind es die Versorgungsunternehmen (Organisationsgrad von 23 Prozent), Telekommunikation (Organisationsgrad von 14 Prozent), der Transport- (ca. 16 Prozent Gewerkschaftsdichte) und der Bausektor (Organisationsgrad von knapp 13 Prozent) sowie die Industriegewerkschaften (Organisationsgrad von 9 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 Finanzsektor (Organisationsgrad von 1,1 Prozent) und in der Landwirtschaft (2,1 Prozent). Die Gründe für die geringe Dichte im Agarsektor 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 fast alle Kasinos in Las Vegas. Sie verwalten einen gemeinsamen Gesundheitsfond und bilden ihren eigenen Nachwuchs in Ausbildungsprogrammen aus.

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	Vorsitz: Richard L. Trumka Stv. Vorsitz: Liz Shuler (Secretary-Treasurer)	12,5 Millionen	IGB
Change to Win	Vorsitz: James P. Hoffa Stv. Vorsitz: Mary Kay Henry	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)	–	Vorsitz: Lily Eskelsen García Stv. Vorsitz: Becky Pringle	3,2 Millionen	EI
Service Employees International Union (SEIU)	Change to Win	Vorsitz: Mary Kay Henry Stv. Vorsitz: Gerry Hudson	2,4 Millionen	UNI, PSI
American Federation of Teachers (AFT)	–	Vorsitz: Randy Weingarten Stv. Vorsitz: Lorretta Johnson	1,7 Millionen	EI, PSI
American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME)	AFL-CIO	Vorsitz: Lee Saunders Stv. Vorsitz: Elissa McBride	1,4 Millionen	UNI, PSI
International Brotherhood of Teamsters (IBT)	Change to Win	Vorsitz: James P. Hoffa Stv. Vorsitz: Ken Hall	1,4 Millionen	IndustriAll, PSI
United Steelworkers (USW)	AFL-CIO	Vorsitz: Leo W. Gerard Stv. Vorsitz: Stan Johnson	1,2 Millionen	IndustriAll
Communications Workers of America (CWA)	AFL-CIO	Vorsitz: Christopher M. Shelton Stv. Vorsitz: Sara Steffens	700 000	UNI
United Auto Workers (UAW)	AFL-CIO	Vorsitz: Rory Gamble Stv. Vorsitz: Ray Curry	400 000	IndustriAll

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 drei von fünf Mitgliedern, die allesamt Republikaner sind.

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 Gesprächen mit Vorgesetzten. Drei von vier Privatunternehmen, in denen sich Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisieren wollen, engagieren professionelle Anti-Gewerkschaftsbater, 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 27 »*Right-to-Work*«-Bundesstaaten verdienen im Schnitt 1,600 US-Dollar 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« nun auch landesweit 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, Polizisten 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 kooperieren zwar im Rahmen einer 2015 vereinbarten Transnationalen Partnerschaftsinitiative im Bereich der Automobilindustrie (Hersteller und Zulieferer), doch bisher 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 2019 bei 7,1 Prozent, die Gewerkschaftsdichte bei 6,2 Prozent. Das gilt fast analog für den öffentlichen Dienst: Dem Organisationsgrad von 33,6 Prozent stand eine Tarifbindung von 37,2 Prozent gegenüber. Insgesamt fallen damit 16,4 Mio. Arbeitnehmer in den USA unter einen Tarifvertrag bei einer gewerkschaftlichen Mitgliederzahl von 14,6 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: 2019 waren es 12,7 Prozent der Afro-Amerikaner_innen, gegenüber 11,5 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 in den USA mehr als Nichtgewerkschafter: wöchentlich waren es 2019 1.095 US-Dollar gegenüber 892 US-Dollar. Damit liegt das Lohnplus für Gewerkschafter bei 19 Prozent. Arbeitnehmer_innen, die unter einen gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifvertrag fallen, verdienen ebenfalls mehr, im Schnitt 13 Prozent. 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. Und auch hier sind Gewerkschaften erfolgreich: 94 Prozent der Gewerkschafter haben über ihren Arbeitgeber Zugang zu Krankenversicherungsleistungen, während es bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern nur 67 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 bei 7,25 US-Dollar liegt). Arbeitnehmer_innen, die von einer Gewerkschaft vertreten werden, sind nur halb so oft Opfer von Lohndiebstahl bei Mindestlöhnen, der sich in den USA auf mehr als 15 Mrd. US-Dollar 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 US-Dollar 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. Laut Berechnungen des *Economic Policy Institute* (EPI) kann gut ein Drittel der Zunahme der Lohnungleichheit zwischen diesen beiden Einkommensgruppen dem Niedergang der Gewerkschaften zugeschrieben werden. Zudem stehen Tarifverträge für öffentliche Beschäftigte auf Bundesstaatenebene zunehmend unter Druck. Zwischen 2011 und 2015 haben 15 Bundesstaaten Ge-

setze verabschiedet, die die Kollektivverhandlungsrechte der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst einschränkten.

In den USA gibt es 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 ausüben. Das signifikanteste Beispiel der jüngeren Vergangenheit ist die Verabschiedung des *Affordable Care Act* («Obamacare») 2010. Gewerkschaften waren ein wichtiger Faktor zur Durchsetzung der Reform und unterstützten zentrale Ziele, wie die Verringerung der Zahl der Unversicherten und die Ausweitung der Versicherungsprogramme für die untersten Einkommensgruppen (*Medicaid*-Ausweitung).

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Eine erfolgreiche Organisationsstrategie von Gewerkschaften erlebte in den letzten Jahren eine Renaissance und gibt 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 (29 Staaten und DC haben Mindestlöhne über dem Mindestlohniveau von 7,25 US-Dollar auf Bundesebene). Mittlerweile befürworten laut einer *Pew Research*-Umfrage vom Sommer 2019 auch zwei Drittel der Amerikaner_innen einen landesweiten Mindestlohn von 15 US-Dollar. Die Demokratische Mehrheit im Repräsentantenhaus verabschiedete zur gleichen Zeit ein Gesetz, das genau dies umsetzen und sogar auf Arbeitnehmer_innen ausweiten würde, die auf Trinkgelder angewiesen sind und bisher nur 2,13 US-Dollar pro Stunde verdienen. Aufgrund der Opposition der Republikaner im Senat wird das Gesetz zwar vorerst nicht Realität werden, aber das Thema wird definitiv im Wahlkampf 2020 eine Rolle spielen.

In zwei Bereichen waren BCG-Kampagnen 2018 erfolgreich: im Bildungssektor und bei öffentlichen Dienstleistungen. Die größte öffentliche Aufmerksamkeit erreichten Streiks von Lehrern in Bundesstaaten wie West Virginia, Arizona oder Colorado. Die Lehrer 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 US-Dollar. 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.

Ein weiterer Lichtblick für die Gewerkschaften sind eine positivere öffentliche Meinung und ein steigendes Bewusstsein, dass zunehmende soziale Ungleichheit und die Schwäche der Gewerkschaften direkt zusammenhängen. Die Zustimmung zu Gewerkschaften, auch unter jungen Leuten, steigt: Drei Viertel 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. Nach einer *Pew Research*-Umfrage vom Juli 2019 sagten 45 Prozent, dass Gewerkschaften einen positiven Einfluss auf die USA hätten, 28 Prozent bewerteten ihren Einfluss als negativ. Zudem waren von den 2017 neu eingestellten Personen unter 35 Jahren ein Viertel in gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen beschäftigt.

Zu den größten politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Gewerkschaften gehören heute die US-Arbeitsgesetzgebung und Fragen im Zusammenhang mit der Arbeit der Zukunft. 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 Arbeitnehmern, 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 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 US-Dollar zu verhandeln und nach einem Beschluss der Taxi-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.

Für US-Gewerkschaften spielen gegenwärtig und auch in der Zukunft die Themen Einwanderung und Rassismus eine weitere zentrale Rolle. Die Wahl Donald Trumps und seine Unterstützung durch gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen zeigt, dass Gewerkschafter gegen nationalistische und rassistische Angebote von Rechtspopulisten nicht immun sind. Auch mit Blick auf die Zukunft der Handelspolitik müssen sich die US-Gewerkschaften neu positionieren.

Trotz der strukturellen Schwäche der US-Gewerkschaften boxen sie im politischen Bereich 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 Kongresswahlen 2018 gehörten u. a. zehn Gewerkschaften zu den Top-Spendern und gaben zusammen ca. 219 Millionen US-Dollar an Demokratische Kandidat_innen. 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. Donald Trump gelang es allerdings 2016, diesen Trend zu seinen

Gunsten abzuschwächen: Der Vorsprung von Hillary Clinton bei Wählern aus Gewerkschaftshaushalten war mit acht Prozentpunkten vergleichsweise niedrig.

Gewerkschaften haben auch Einfluss auf die Agenda der Demokraten, wie verschiedene Gesetzesvorschläge zu Mindestlohn, Mitbestimmung, Krankenversicherung und Einwanderung zeigen. Exemplarisch lässt sich hier der Gesetzesvorschlag für verantwortlichen Kapitalismus (*Accountable Capitalism Act*) der Senatorin Elizabeth Warren nennen. Laut ihres Vorschlags müssten zukünftig 40 Prozent der Vorstandsmitglieder eines Unternehmens mit mehr als einer Milliarde US-Dollar Einnahmen von den Arbeitnehmer_innen gewählt werden.

Knut Panknin, Programmkoordinator für Wirtschafts- und Sozialpolitik im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Washington, D. C., USA.

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.