

VEREINIGTE STAATEN VON AMERIKA (USA)

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die USA befinden sich 2025 politisch in einem neuen Zeitalter. Mit der Wiederwahl Donald Trumps 2024 und den Gewinnen Republikanischer Mehrheiten in beiden Häusern des Kongresses sind die Demokraten von der Macht auf Bundesebene vorerst ausgeschlossen. Ungebunden von den politischen Zwängen einer Wiederwahl, ausgestattet mit den Erfahrungen der ersten Amtszeit und einem Team an bedingungslosen Loyalisten sowie ohne nennenswertes Gegengewicht aus dem Kongress, macht sich Präsident Trump daran, seine in weiten Teilen reaktionäre »America-First«-Ideologie rücksichtslos durchzusetzen. Dabei beansprucht er ein Mandat für eine radikale Transformation der USA nach innen und außen. Sichtbares Zeichen ist der »Tsunami« an präsidentiellen Verfügungen – bis Ende Juni 2025 hatte Trump bereits mehr Verfügungen unterzeichnet als sein Vorgänger Biden in vier Jahren.

Das irreführend getaufte *Department of Government Efficiency* (DOGE, dt.: Behörde für Regierungseffizienz) – ein von Trump initiiertes Projekt unter Leitung des Unternehmers Elon Musk – sollte vornehmlich die US-Bürokratie verschlanken, den Staat effizienter machen und nach eigenen Angaben »Verschwendung, Betrug und Missbrauch« im Staatsapparat bekämpfen. Das war jedoch nur ein Vorwand, um zentrale Elemente des sogenannten *Project 2025* umzusetzen. Dahinter steht aber nicht der Versuch einer Verschlinkung im Interesse einer handlungsfähigeren öffentlichen Hand: Eigentliches Ziel ist es, die US-Regierung stärker vom Privatsektor abhängig zu machen, weniger Leistungen für das Wohlergehen aller Bürger_innen bereitzustellen und die demokratische Kontrolle zu behindern. Zentrale Belege dafür sind u. a. die Zuweisung bzw. der angedrohte Entzug von Regierungsaufträgen an (ehemalige) politische Loyalisten wie Musk, die Zwangsbeurlaubung bei Gehaltsfortzahlung für ca. 100 000 Bundesbeschäftigte sowie die illegale Entlassung von 17 unabhängigen Generalinspektoren, deren explizite Aufgabe es ist, Verschwendung, Betrug

und Missbrauch in Bundesbehörden zu untersuchen und zu ahnden.

Donald Trump versucht, die exekutive Gewalt auszudehnen, den Staat nach seinen Vorstellungen umzubauen, sich an ihm zu bereichern und systematisch die demokratische Kontrolle und Gewaltenteilung auszuhebeln. In seiner »Revolution von oben« bedient sich Trump der Taktiken autoritärer Regime: Regierungsposten werden mit MAGA-Loyalisten besetzt, Gewerkschaften des öffentlichen Diensts angegriffen, Gerichtsentscheidungen bewusst missachtet, unliebsame Beamte z. T. illegal entlassen und strafrechtlich verfolgt oder vom Kongress bewilligte Mittel an Institutionen und Universitäten zurückgehalten. Aber auch Grundfreiheiten wie das Recht auf freie Meinungsäußerung werden beschnitten: Sei es, weil Universitäten oder Journalist_innen es wagen, die Regierung öffentlich zu kritisieren oder weil öffentliche und private Einrichtungen Gleichstellungsinitiativen für systematisch benachteiligte Minderheiten voranbringen wollen. Dazu kommen eine eklatant sichtbare Korruption und eine radikale Einwanderungspolitik mit teilweise illegalen Abschiebungen in Drittstaaten sowie der Einsatz des Militärs im Inneren. Bei alledem spielen weder Moral noch Fakten eine Rolle. Und wer geglaubt hat, dass der Oberste Gerichtshof als letztes Bollwerk zur Eingrenzung präsidentiellen Machtmissbrauchs fungieren würde, muss feststellen, dass die von Trump selbst mitgestaltete, konservative Mehrheit am *Supreme Court* genau das Gegenteil tut. Im Zweifel werden dem Präsidenten weitere Befugnisse zugewilligt oder der Gerichtshof zieht selbst Entscheidungen an sich. Exemplarisch dafür stehen die Entscheidung *Trump vs. United States 2024*, dass Präsidenten für ihre Amtshandlungen absolute Immunität genießen, wenn diese Handlungen mit den Kernbefugnissen des Amtes zusammenhängen. Im Jahr 2025 kam eine weitere Entscheidung mit *Trump vs. CASA* hinzu: Bezirksrichter können zukünftig keine landesweit gültigen »Allgemeinverfügungen« mehr gegen strittige politische Entscheidungen der Exekutive erlassen. Praktisch heißt das, dass die richterliche Kontrolle der Exekutive von rund 700 Bezirksrichtern in den USA auf die neun Richter des Obersten Gerichtshofs übertragen wird. Und schließlich gab der Su-

preme Court Anfang Juli 2025 grünes Licht für die von Trump per Dekret angeordneten Massenentlassungen von Bundesangestellten. In der Summe dieser Entwicklungen sprechen Politikwissenschaftler_innen deshalb mit Blick auf die USA bereits von »kompetitivem Autoritarismus«.

International verlieren die USA gleichzeitig massiv an »soft power« und büßen Glaubwürdigkeit als verlässlicher Partner ein. Trump nutzt aktiv Handels-, Energie-, Wirtschafts-, Sicherheits- und Außenpolitik zur Durchsetzung nationaler Interessen und als politisches Druckmittel gegenüber Partnern und Gegnern. Dabei scheut die US-Regierung nicht vor Erpressung in einem Politikbereich wie Sicherheit (Stichwort NATO-Verteidigungsgarantie) zurück, um Ziele in einem anderen Politikbereich, beispielsweise der Handels- oder Energiepolitik, zu erreichen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Trump hatte von Biden eine aus EU-Sicht beneidenswerte Wirtschaft geerbt: In den vier Jahren von 2021 bis 2024 wuchs die US-Wirtschaftsleistung im Schnitt um knapp 3,6 Prozent, die der EU nur um 2,8 Prozent, mit deutlicher Verringerung in den letzten zwei Jahren. Gleichzeitig verringerte sich die US-Inflation von sehr hohen 7 Prozent (2021) auf 2,4 Prozent (2024) und näherte sich dem Zwei-Prozent-Ziel der *Federal Reserve* an. Bemerkenswert war der im selben Zeitraum robuste Arbeitsmarkt trotz der Verwerfungen infolge der COVID-Pandemie. Im Schnitt schuf die US-Wirtschaft in Bidens Amtszeit laut Daten des *Bureau of Labor Statistics* (BLS) vier Millionen Arbeitsplätze pro Jahr, auch wenn sich das Wachstum zum Ende hin merklich verlangsamte. Die Erwerbsquote stieg im selben Zeitraum um einen vollen Prozentpunkt und die US-Arbeitslosenrate lag im Januar 2025 bei 4 Prozent, also Vollbeschäftigung.

Wie erklärt sich dann die große Unzufriedenheit der Wähler_innen mit Bidens Wirtschaftspolitik, die einer der entscheidenden Wahlfaktoren für Trump war? Neben den kumulativen Effekten der zunehmenden Unbezahlbarkeit des täglichen Lebens für Amerikaner_innen mit niedrigen und mittleren Einkommen – seien es Wohnen, Kinderbetreuung oder Bildung – wirkte sich vor allem die hohe Inflation nach der Pandemie negativ aus. Zwar stiegen die nominalen, durchschnittlichen Löhne in den USA zwischen 2021 und 2024 um 19 Prozent, allerdings sanken die Reallöhne gleichzeitig um 1,5 Prozent.

Der Ärger mit einem System, das viele Amerikaner_innen als wirtschaftlich und sozial unfair ansehen, war echt und wurde von Trump demagogisch instrumentalisiert. Hauptschuld an der Ungleichheit und allen anderen wirtschaftlichen Problemen in den USA haben laut Trump und der MAGA-Bewegung die »sozialistischen« Demokraten und die korrupten Bildungseliten und Beamten mit ihrer »woken« Ideologie, die US-Interessen ausverkauft hätten, sowie die Masse der (illegalen) Einwanderer. Die tatsächlichen Ursachen werden nicht adressiert und durch die eigene Politik angeheizt: Dazu gehören die Machtbalance zugunsten der Unternehmen, zunehmende Monopolbildung, nachlassende Gewerkschaftsdichte und ein antiquiertes Arbeitsrecht, Unterfinanzierung und Privatisie-

rung öffentlicher und sozialer Leistungen sowie die Steuerpolitik zugunsten von Einkommen durch Investitionen und Wohlhabenden auf Kosten der Lohnbeschäftigten mit niedrigen und mittleren Einkommen.

Statt die Erfolge seines Vorgängers für sich zu reklamieren, sorgt Trump mit seiner erratischen Handels- und Zollpolitik und der Rücknahme von Zukunftsinvestitionen für größtmögliche Unsicherheit. Partner und Gegner der USA werden gleichermaßen verprellt und unter Druck gesetzt. Seit Amtsantritt hat Trump die Zollsätze mehr als 50-mal geändert – vor allem dann, wenn die Finanzmärkte negativ reagierten. Die *Financial Times* hatte dafür den Begriff »TACO« geprägt: *Trump Always Chickens Out* oder »Trump macht immer einen Rückzieher«.

Gleichzeitig lassen die von Trump im Wahlkampf versprochenen Maßnahmen zur Inflationsbekämpfung auf sich warten – und schlimmer noch: Statt das Leben für untere und mittlere Einkommen bezahlbarer zu machen, führen die Zoll- und Einwanderungspolitik zu höheren Kosten. Unterdessen werden die USA durch die Investitionsunsicherheit, die Angriffe auf Forschung und Entwicklung sowie auf Einwanderer als Wirtschaftsstandort langfristig weniger attraktiv und gefährden ihre eigene Zukunftsfähigkeit.

Dazu haben die Republikaner im Kongress unter Druck aus dem Weißen Haus erfolgreich eine massive Umverteilung von unten nach oben festgeschrieben, die sich verheerend auf die soziale Lage und die Wettbewerbsfähigkeit der USA auswirken wird. Trumps *One Big Beautiful Bill Act* (OBBBA) hat für viele Amerikaner_innen nur hässliche Seiten. Das Gesetz ist »ein umfassender Angriff auf die Bezahlbarkeit für Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen«, so Bidens früherer Wirtschaftsberater Jared Bernstein. Das Gesetz wird die soziale Ungleichheit erhöhen, denn die größten Gewinner_innen der Steuergeschenke sind die reichsten 10 Prozent der Einkommen, die größten Verlierer die ärmsten 10 Prozent. Das geht aus Analysen des überparteilichen *Congressional Budget Office* (CBO) und des *Joint Committee on Taxation* (JCT) hervor.

Die Steuererleichterungen für Reiche, weitgehend eine Fortschreibung des *Tax Cuts and Jobs Act* aus Trumps erster Amtszeit, sollen mit Sozialkürzungen von mehr als einer Billion US-Dollar finanziert werden. Gut 900 Milliarden US-Dollar werden allein beim staatlichen *Medicaid*-Programm eingespart. Im Januar 2025 waren über 70 Millionen Amerikaner_innen mit niedrigen Einkommen durch *Medicaid* krankenversichert und zwei von fünf Kindern erhalten ihre Krankenversicherung über das Programm. Die Folgen der Sozialkürzungen wären gravierend: Laut Schätzungen des *Center on Budget and Policy Priorities* (CBPP) würden 17 Millionen Amerikaner_innen Zugang zur Krankenversicherung verlieren. Millionen weiteren droht Ernährungsunsicherheit. Das Programm zur Lebensmittelunterstützung SNAP, das von mehr als 40 Millionen Amerikaner_innen genutzt wird, soll um fast 186 Milliarden US-Dollar oder 20 Prozent gekürzt werden – die größte Kürzung seit Einführung des Programms. Die Republikanische Senatorin Joni Ernst steht sinnbildlich für die Gleichgültigkeit, die die Partei denen gegenüber hat, die auf staatliche Hilfen angewiesen

sind: »Wir müssen alle irgendwann sterben«, sagte sie auf Kritik an den Kürzungen im Gesundheitsbereich. James David »JD« Vance nannte die Kürzungen im Vergleich zu den gestiegenen Sicherheitsausgaben »immateriell«.

Und was ist mit den Steuererleichterungen für Beschäftigte, die auf Trinkgelder angewiesen sind, und für bezahlte Überstunden sowie für Senioren? Zum einen profitieren die unteren Einkommen nicht davon, denn sie verdienen oft zu wenig, um überhaupt einkommensteuerepflichtig zu sein: Laut Brookings-Studie verdienen 37 Prozent der Trinkgeldbeschäftigten so wenig, dass sie keine Einkommenssteuer zahlen. Zum anderen wird es zu vermehrter Steuervermeidung führen, und das *Economic Policy Institute* (EPI) nennt noch weitere Gründe zur Skepsis: Arbeitgeber könnten den steuerlichen Vorteil bei Trinkgeldern als Rechtfertigung dafür nutzen, ihren Beschäftigten Lohnerhöhungen zu verweigern. Zudem könnten mehr und mehr Leistungen mit Trinkgeldern belegt werden. Der Gesetzgeber verlangt nur, dass Angestellte »üblicherweise und regelmäßig mehr als 30 US-Dollar pro Monat an Trinkgeldern erhalten«, damit ihre Arbeitgeber sie als Trinkgeldbeschäftigte einstufen dürfen und ihnen dann auch nur den bundesweiten Trinkgeldmindestlohn von 2,13 US-Dollar pro Stunde zahlen müssen.

Trotz der riesigen Kürzungen ist das Gesamtpaket der Republikaner nicht annähernd gegenfinanziert. Laut CBO würden sich die US-Schulden in den nächsten zehn Jahren um mehr als drei Billionen US-Dollar erhöhen und damit die Gesamtstaatsverschuldung um knapp 10 Prozent nach oben treiben. Das Gesetz hat es Anfang Juli 2025 nur mit Ach und Krach durch den Kongress geschafft: Im Senat musste Vance die entscheidende Stimme liefern, im House waren es vier Stimmen für die Mehrheit. Es wurde in Windeseile durchgepeitscht, was auch damit zusammenhängt, dass es bei der Mehrzahl der Amerikaner_innen unpopulär ist: Mehr als sechs von zehn lehnen es ab und die Ablehnung steigt noch bei denen, die über die negativen Folgen informiert sind. Um die negativen Folgen wissend, haben die Republikaner das Gesetz so konzipiert, dass der Großteil der Steuergeschenke sofort, die härtesten Einschnitte aber erst 2026/2027 greifen werden, also nach den Zwischenwahlen.

Elon Musk nannte das Gesetz eine »ekelhafte Abscheulichkeit«, allerdings trägt er eine nicht unerhebliche Mitschuld – auch dank der von ihm gespendeten 288 Millionen US-Dollar im Wahlkampf 2024 und des Sprachrohrs »X« ist Donald Trump heute Präsident und setzt seine Agenda um. Nun gegen den Willen des reichsten Oligarchen der USA, Elon Musk. Auch Musks »Drohung« gegenüber Trump, eine neue Partei zu gründen, wird das Gesetz und seine negativen Folgen nicht mindern – vom sehr unwahrscheinlichen politischen Erfolg eines solchen Unterfangens mal abgesehen.

Neben den geringeren Staatseinnahmen werden weitere langfristige Probleme auf den US-Haushalt zukommen: Die politischen Angriffe Trumps auf die Unabhängigkeit der *Fed* (»Federal Reserve System«), der Zentralbank der USA, und das klare Signal an die Finanzmärkte, dass die USA nicht nur Defizite ausbauen, sondern bereit sind, dies unter kompletter

Missachtung gängiger Bilanzierungs- und Bewertungsstandards zu tun, werden die Kosten der Schuldenfinanzierung erhöhen. Die USA als sicherer Anlageplatz haben eine weitere große Delle bekommen.

Industrie- und energiepolitisch verheerend sind die Streichungen der Subventionen aus dem *Inflation Reduction Act* (IRA), die ebenfalls Teil des »Big Dirty Bills« sind. Die Investitionen aus Bidens Amtszeit sollten die US-Wirtschaft klimafreundlicher und zukunftsfähiger machen und waren standortbezogen: Laut *Environmental Entrepreneurs* (»E2«) flossen 82 Prozent aller Investitionen in saubere Energien in Republikanische Wahlkreise. Doch auch dieser Kniff konnte den IRA nicht retten. Bis Juni 2025 sind bereits Investitionen in saubere Energie in Höhe von mehr als 15 Milliarden US-Dollar gestrichen worden, 9 Milliarden davon in Republikanischen Staaten. Aus ideologischen Gründen lehnen die Republikaner alles ab, was aus ihrer Sicht Teil einer »woken« Klimapolitik ist, selbst wenn es Unternehmen und Arbeitsplätze in ihren Wahlkreisen sowie die Bezahl- und Verfügbarkeit von Energie oder Zukunftstechnologien wie KI gefährdet. Mit der Streichung der Zuschüsse werden sich die Energiekosten für Unternehmen in den USA um mindestens 10 Prozent erhöhen.

Die Demokraten werden das »Big Ugly Bill« zum zentralen Thema der Zwischenwahlen 2026 machen. Doch die Ablehnung der Trump-Agenda reicht den Demokraten politisch nicht, um wieder mehrheitsfähig zu werden. Deshalb debattieren sie ihre eigenen (wirtschafts-)politischen Ideen, auch angesichts der fehlgeschlagenen politischen Kalkulation von *Bidenomics* – dem Versuch, mit industriepolitischen Investitionen und einer Fokussierung auf Gewerkschaften die männlichen und weißen Kernwähler_innen zu überzeugen, die ihnen durch Deindustrialisierung im *Heartland* und Trumps »*America-First*«-Versprechen abhandengekommen sind.

Die innerparteiliche Debatte hat programmatische und personelle Elemente. Personell sorgen Senator Bernie Sanders und die New Yorker Abgeordnete Alexandria Ocasio-Cortez (»AOC«) mit der »*Fighting Oligarchy Tour*« für Aufmerksamkeit und stärken den progressiven Kräften den Rücken. Dieser Flügel bekam durch den klaren Sieg des selbst erklärten »Demokratischen Sozialisten« bei der Vorwahl zum Bürgermeisteramt in New York, Zohran Kwame Mamdani, neuen Auftrieb. Mit seiner Bezahlbarkeitsagenda – bezahlbares Wohnen, bezahlbare Lebensmittel, bezahlbarer ÖPNV, bezahlbare Bildung sowie öffentliche Sicherheit und die Forderung nach einem Mindestlohn von 30 US-Dollar bis 2030 – konnte er sich gegen Andrew Cuomo durchsetzen.

Der zweite programmatische Ansatz, der bei den Demokraten heiß debattiert wird, kreist um ein Konzept mit dem Namen *Abundance* (dt.: »Fülle/Überfluss«), das durch ein Buch von Ezra Klein und Derek Thompson nationale Aufmerksamkeit bekommen hat. Im Kern von *Abundance* steht die Idee, nicht aus einer defensiven Position der Knappheit an öffentlichen Leistungen, sondern aus einer ambitionierten Position zu argumentieren, in der der Staat Handlungsfähigkeit beweist und Ziele umsetzt, von denen alle profitieren. Praktisch heißt das,

dass z. B. gut gemeinte Vorschriften mit Blick auf Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards heute so hohe bürokratische Hürden geschaffen haben, dass sie zu Hindernissen in der Verwirklichung geworden sind, insbesondere in Bereichen wie bezahlbarem Wohnungsbau und Infrastrukturprojekten oder bei der Energiewende. Diese Wahrnehmung, dass der Staat nicht mehr angemessen liefern könne, führe zu politischem Frust und einer Schwächung demokratischen Regierens. Dem progressiven Camp innerhalb der Demokraten kommt die Kapitalismuskritik zu kurz. Sie fordern, die Machtungleichgewichte in Wirtschaft und Gesellschaft stärker in den Vordergrund zu stellen. Auch der in der Abundance-Agenda diskutierte Aspekt der Deregulierung stößt bei ihnen auf Kritik.

Ein weiterer Kostentreiber des »Big Ugly Bill« sind die Mehrausgaben für die Verhaftung und Abschiebung von Einwanderern ohne gültigen Aufenthaltsstatus und die Ausgaben zur Grenzbefestigung: Insgesamt sollen 170 Milliarden US-Dollar mehr ausgegeben werden, davon 51 Milliarden für die »Grenzmauer« und 45 Milliarden für Abschiebegefängnisse, eine 265-prozentige Steigerung für die *Immigration and Customs Enforcement* (ICE) Behörde. Dass dies für einzelne Wirtschaftszweige verheerend sein kann, weiß auch Präsident Trump. Nach massiven Beschwerden von Bauern und Unternehmen im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie der Fleischindustrie hatte der Präsident ICE angewiesen, Razzien zur Festnahme von Einwanderern in den Sektoren auszusetzen. Diese Pause war aber nur von kurzer Dauer, sodass Razzien an Arbeitsplätzen wieder aufgenommen wurden.

Die bisher weitgehend unregulierte Branche an Digitalwährungen (Krypto) erlebt unter Donald Trump einen US-Boom und hat das Potenzial, eine neue Finanzkrise auszulösen. Dieser Boom geht vor allem auf das Konto des Präsidenten selbst, dem die rasant wachsende Branche als perfektes Korruptionsvehikel dient. Versuchte Trumps Vorgänger noch, den »Wilden Westen« der Technologie in Schranken zu weisen, hat Trump die Börsenaufsichtsbehörde mit einem früheren Kryptoberater besetzt und Untersuchungen der Behörde in einzelnen Fällen bereits zurückgepfiffen. Daneben investiert Trumps Familie selbst in der Kryptoindustrie. Kapitalanteile des von Trump und seinen Söhnen sowie Zach Witkoff – Sohn des Trump-Gesandten Steve Witkoff – mitgegründeten Kryptobusinesses *World Liberty Financial* befinden sich zu 60 Prozent im Besitz der Familie. Das Unternehmen hält 22,5 Milliarden an *\$WLFI-Token* (digitale Münzen) und für jeden verkauften Token erhält es 75 Prozent der Erlöse. Bisher hat *World Liberty Financial* nach eigener Aussage digitale Münzen im Wert von 550 Millionen US-Dollar verkauft. Die Technologie erlaubt es zudem, dass Regierungen anderer Staaten und einzelne Geschäftsleute Einfluss auf die US-Politik ausüben, indem sie Trump und seiner Familie finanzielle Vorteile verschaffen.

Im Kongress machen sich die Kryptobefürworter daran, der Technologie den Anstrich eines seriösen Zahlungsmittels zu verschaffen. Der sogenannte »GENIUS«-Act (*Guiding and Establishing National Innovation for U.S. Stablecoins*) hat es auch mit Demokratischen Stimmen durch den Senat geschafft (68 Ja-Stimmen) und wird weiter im Repräsentantenhaus de-

battiert. Dabei ist nicht klar, welches Problem die Digitalwährungen eigentlich lösen sollen. Das Verkaufsargument für das Gesetz ist die Schaffung eines sogenannten *Stablecoin*, dessen Wert an einen anderen, stabileren Vermögenswert wie den US-Dollar gebunden werden soll. Das soll Nutzern und Investoren Sicherheit geben. Aber die potenziellen Risiken für das US-Finanz- und Wirtschaftssystem sowie Kleinanleger werden von Kritikern als viel schwerwiegender gewertet. Firmen können ihre eigenen Währungen herausgeben und das Gesetz verlangt, dass Herausgeber für jeden ausgegebenen *Stablecoin* einen US-Dollar an liquiden Mitteln halten müssen. Das muss aber lückenlos kontrolliert werden. Sobald sich Investoren nicht mehr sicher sein können, dass ihre Digitalwährung gedeckt ist, könnte es zu panischen Ausverkäufen kommen. Senatorin Elizabeth Warren kritisierte neben dem ineffektiven Verbraucherschutz die eklatante Kryptokorruption von Präsident Trump, die das Gesetz befeuert; die Gefahr des nächsten Finanzcrashs und die Finanzierung terroristischer Aktivitäten – laut *Chainalysis*, einem Unternehmen für Blockchain-Analysen, sind *Stablecoins* für mehr als 60 Prozent aller illegalen Kryptotransaktionen verantwortlich.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Für die Mehrzahl der US-Gewerkschaften bedeutet der Sieg von Trump das Ende einer der gewerkschaftsfreundlichsten Regierungen der letzten 90 Jahre und stellt für die Gewerkschaften des öffentlichen Diensts eine existenzielle Bedrohung dar. Doch zunächst ein kurzer Blick zurück zu Biden und zum Wahljahr 2024.

Eine Analyse des *Center for American Progress* (CAP) kommt zum Schluss, dass die Maßnahmen der Biden-Regierung dazu beitrugen, die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in den vier Jahren seiner Amtszeit um 240 000 zu erhöhen. Da aber die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Wirtschaft viel stärker anstieg als die Zahl der gewerkschaftlichen Organisierungserfolge, sank der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in der Wirtschaft von 10,3 Prozent im Jahr 2021 auf 9,9 Prozent im Jahr 2024, im privaten Sektor fiel er im gleichen Zeitraum von 6,1 auf 5,9 Prozent. Die Bemühungen reichten also bei Weitem nicht aus, um den Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Wirtschaft signifikant zu erhöhen. CAP kommt zum Schluss: »Damit Organisations- und Tarifverhandlungskampagnen in großem Umfang erfolgreich sein können, sind umfassende politische Veränderungen erforderlich.« Dazu gehört vor allem eine seit Langem überfällige Reform des US-Arbeitsrechts.

Gewerkschaftsmitglieder gehen in den USA generell häufiger zur Wahl und wählen eher Demokraten als nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte. Das war auch 2024 nicht anders: Bei Gewerkschaftsmitgliedern war die Wahrscheinlichkeit, Kamala Harris zu wählen, 7,8 Punkte höher als bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern, und die Wahrscheinlichkeit, überhaupt zu wählen, 4,3 Prozentpunkte höher. Zudem sprach sich im letzten Jahr die Mehrheit der Gewerkschaftsvorsitzenden für Harris aus, so u. a. Elizabeth H. »Liz« Shuler vom Dachverband *AFL-CIO* und Shawn Fain von den *United Autoworkers* (UAW). Die Demokratische Kandidatin

war bei gewerkschaftlich organisierten Wähler_innen durchaus erfolgreich: Laut einer im Auftrag von *Associated Press/Fox News* durchgeführten Umfrage konnte Harris den Vorsprung unter Gewerkschaftswähler_innen im Vergleich zu 2020 sogar ausbauen. Sie lag bei Mitgliedern 16 Punkte (+2) vor Trump, bei nicht gewerkschaftlich organisierten Wähler_innen lag Trump vier Punkte vorn. Interessant ist auch der Geschlechterunterschied. Zu dem Ergebnis kommt eine Analyse des *Center for American Progress* (CAP), laut der insbesondere weibliche Gewerkschaftsmitglieder für Harris gestimmt haben. Gewerkschafterinnen mit Hochschulabschluss haben ihre Unterstützung schon in den letzten beiden Präsidentschaftswahlen stetig erhöht, und Gewerkschaftsfrauen aus der Arbeiterklasse haben sich 2024 stark in Richtung Demokraten bewegt, sodass sowohl weibliche Gewerkschaftsmitglieder aus der Arbeiterklasse als auch diejenigen mit Hochschulabschluss Kamala Harris um etwa 14 Prozentpunkte mehr unterstützt haben als Nichtgewerkschafterinnen. Männliche Gewerkschaftsmitglieder ohne Hochschulabschluss haben tatsächlich mit 2,2 Prozent eher Trump als Harris gewählt.

Große Unterschiede liegen auch an der Basis der Industriewerkschaften und der des öffentlichen Diensts. So erhielt Harris nur 33 Prozent Unterstützung unter *Teamsters*-Mitgliedern, aber 77 Prozent unter Mitgliedern der *National Education Association*. Zudem sprachen sich die Vorsitzenden der *Teamsters* und der Polizeigewerkschaft *Fraternal Order of Police* (FOP) direkt oder indirekt für Trump aus. Während die FOP eine Wahlempfehlung für Trump abgab, machten die *Teamsters* erstmalig keine Wahlempfehlung und der *Teamsters*-Vorsitzende Sean O'Brien sprach auf dem Nominierungsparteitag der Republikaner, was viele als Signal an die Basis werteten, dass es o. k. sei, für Trump zu stimmen.

Dabei war schon 2024 klar, dass eine mögliche zweite Amtszeit Trumps nicht im Interesse der Mehrzahl der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten sein würde, aller Versprechen eines Schutzes von US-Jobs durch aggressive Zoll- und Einwanderungspolitik zum Trotz. Dass Trump dennoch so gut bei Industriebeschäftigten abschnitt, geht auch auf das Konto der Gewerkschaften selbst: Nur 12 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder gaben an, im Wahlkampf von ihrer Gewerkschaft Informationen über die Wirtschaft erhalten zu haben. Die industriepolitischen Investitionen Bidens gingen damit fast vollkommen unter und wurden von Botschaften zur Inflation, Einwanderung und kulturellen Themen wie LGBTQ-Rechten und Diversität/Inklusion zusätzlich überdeckt.

Sobald Trump im Amt war, setzte sich seine gewerkschaftsfeindliche Politik aus der ersten Amtszeit fort und nahm zusätzlich Fahrt auf. Trump bedient sich einer »Teile-und-Herrsche«-Strategie, um die US-Gewerkschaftsbewegung gezielt zu spalten und damit zu schwächen. Er umwirbt Industriewerkschaften mit Zollpolitik und politischem Zugang, während er gleichzeitig die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes attackiert und tausende, organisierte Bundesbedienstete entlässt. Was steckt dahinter? Zum einen können die Kollektivverhandlungen von Bundesbediensteten seine Macht als Präsident kontrollieren und einschränken. Das ist Trump ein

Dorn im Auge. Wichtiger aber noch sind ihre politische Rolle und ihre relative Stärke: Der Organisationsgrad der Beschäftigten im US-Privatsektor liegt bei knapp 6 Prozent, im öffentlichen Dienst aber bei mehr als 32 Prozent, mit überdurchschnittlich hoher Parteibindung an die Demokraten. Viele der Beschäftigten sind zudem Angehörige von Minderheiten und gelten Trump als ihm illoyal gegenüberstehende Teile des angeblichen »deep state«.

Entsprechend schnell agierte Trump und erließ zahlreiche Verfügungen, um Staatsdiener- und -auftragnehmer_innen gezielt zu schwächen. Neben den direkten DOGE-Entlassungen senkte er den Mindestlohn für staatliche Auftragnehmer_innen, was für 390 000 Niedriglohneempfänger Lohnkürzungen von 25 bis 60 Prozent bedeutete. Dazu schaffte er die Tarifverhandlungs- und Gewerkschaftsrechte von mehr als einer Million der 1,3 Millionen Bundesbediensteten ab, die gewerkschaftlich organisiert waren, und plant, die sogenannte »Schedule F«-Klassifizierung bzw. den *Schedule Policy/Career* (»Schedule PC«) einzuführen, die den bestehenden Kündigungsschutz für Bundesbedienstete aufheben und es leichter machen würde, sie willkürlich zu entlassen.

Noch schwerwiegender ist, dass Trump das *National Labor Relations Board* (NLRB) arbeitsunfähig machte, also die oberste, unabhängige Bundesbehörde, die das Recht von Beschäftigten in der Privatwirtschaft auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen schützen soll. Sie untersucht und ahndet zudem unlautere Arbeitspraktiken von Arbeitgebern. Der NLRB besteht aus einem fünfköpfigen Vorstand und einem Justiziar (General Counsel), die alle vom Präsidenten mit Zustimmung des Senats ernannt werden. Trump entließ gleich zu Beginn seiner zweiten Amtszeit illegal zwei Demokraten: NLRB-Justiziarin Jennifer Ann Abruzzo und Vorstandsmitglied Gwynne A. Wilcox. Ein Gericht hatte die Entlassung von Wilcox für rechtswidrig erklärt, aber der Oberste Gerichtshof ließ Trump vorerst walten, solange das Anfechtungsverfahren läuft. Mit aktuell nur zwei aktiven Vorständen ist der NLRB nicht handlungsfähig, wodurch weder Ergebnisse von Gewerkschaftswahlen noch Beschwerden über unfaire Arbeitspraktiken entschieden werden können. Im März 2025 nominierte Trump zudem Crystal Casey, Partnerin bei der Anwaltskanzlei Morgan Lewis, als neue Justiziarin. Die Kanzlei hat sich als »union buster« in den USA einen Namen gemacht. Galt Abruzzo als eine der gewerkschaftsfreundlichsten Justiziarinnen der jüngeren Geschichte, so hat Casey in der Vergangenheit Arbeitgeber in Verfahren vor dem NLRB vertreten und gilt als arbeitgebernah.

Für die US-Beschäftigten waren dies aber nicht die einzigen Rückschläge unter Trump. Zwar galt die neue Arbeitsministerin Lori Michelle Chavez-DeRemer bei ihrer Nominierung als verhältnismäßig moderat und erhielt mit 67 Stimmen im Senat überparteiliche Unterstützung. Doch auch ihre Behörde, das *Department of Labor* (DoL), ist dabei, Regelungen für Beschäftigte aus der Biden-Administration zurückzurollen. So hat das DoL u. a. eine Änderung seiner Position zur Durchsetzung der Einstufung als unabhängiger Auftragnehmer im Rahmen des *Fair Labor Standards Act* (FLSA) signalisiert, wodurch es für Unternehmen einfacher würde, Arbeitnehmer_innen als nicht

abhängig Beschäftigte einzustufen. Damit fallen wichtige Regelungen zu Mindestlohn, Arbeitszeiten und Arbeitsschutz für diese weg. Die Trump-Administration strich auch über 500 Millionen US-Dollar an Mitteln zur Bekämpfung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel, die vom *Bureau of International Labor Affairs* (ILAB) des Arbeitsministeriums verwaltet werden. Langjährige Mitarbeiter_innen des ILAB wurden entlassen oder in den Zwangsurlaub geschickt.

Für alle Beschäftigten ist auch die Verkleinerung und Umstrukturierung einer kleinen, aber wichtigen Agentur für Arbeitssicherheit eine schlechte Nachricht. Das *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) verlor im April 90 Prozent seiner Mitarbeiter_innen und einen Großteil des Budgets. Gewerkschaften kritisierten dies als direkten Angriff auf die Arbeitssicherheit, denn die Behörde ist verantwortlich für Forschung, die für die Entwicklung neuer Arbeitsschutzvorschriften erforderlich ist. Sie testet u. a. Atemschutzgeräte, zertifiziert Schutzausrüstungen, untersucht Gesundheitsgefahren und stellt Beschäftigten diese Daten zur Verfügung. Ohne ihr Fachwissen verlieren die Gewerkschaften den Zugang zu wichtigen Gefahrenbewertungen.

Gibt es angesichts dieser Entwicklungen einen Lichtblick aus Gewerkschaftssicht? Gewerkschaften sind weiter sehr populär: Im August 2024 hatten laut *Gallup* 70 Prozent der Befragten eine positive Meinung zu Gewerkschaften. Laut *Pew Research* vom Januar 2024 gibt es aber große Unterschiede zwischen Demokraten und Republikanern in der Bewertung: Während 75 Prozent der Demokraten den Gewerkschaften positiv gegenüberstehen, sind es bei den Republikanern nur 35 Prozent. Sechs von zehn Republikanern sagen, dass Gewerkschaften einen negativen Einfluss haben. Dennoch gibt es mittlerweile im Kongress auch Republikaner, die sich für den Schutz der gewerkschaftlichen Organisation und die Stärkung von Tarifverhandlungen einsetzen. Zu ihnen gehört Senator Joshua David »Josh« Hawley aus Missouri. Er hat u. a. einen Vorschlag für ein »Gesetz zur Beschleunigung von Tarifverträgen« eingebracht, das vorsieht, dass Arbeitgeber innerhalb von 10 Tagen nach einer Wahl zur gewerkschaftlichen Vertretung mit den Tarifverhandlungen beginnen müssen, gefolgt von einem verbindlichen Schiedsverfahren, falls erforderlich. Auch hat er sich für das Verbot von verpflichtenden Versammlungen eingesetzt, bei denen Arbeitgeber die Beschäftigten vor einer gewerkschaftlichen Organisierungskampagne »aufklären«, und für eine Erhöhung der Strafen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht.

Bei den US-Gewerkschaften selbst hat es einen Konsolidierungsprozess gegeben. Anfang 2025 kehrte die Dienstleistungsgewerkschaft *Service Employees International Union* (SEIU) nach 20 Jahren wieder zum Dachverband AFL-CIO zurück. Im Zuge der Rückkehr erhöht sich die Mitgliederzahl des Verbands auf knapp 15 Millionen und er wird demografisch vielfältiger: SEIU organisiert viele weibliche, ethnisch diverse Beschäftigte. Doch auch diese Rückkehr löst die Kernprobleme der US-Gewerkschaften nicht: Organisation von Beschäftigten, die einfach entlassen werden können, sobald sie sich gewerkschaftlich organisieren wollen, und die damit zusammenhängende Reform des Arbeitsrechts. Eine überparteiliche

Gruppe von Abgeordneten hat Anfang März 2025 den *Richard L. Trumka Protecting the Right to Organize Act* (PRO Act) wieder in das Repräsentantenhaus und den Senat eingebracht. Bobby Scott (D-VA), der Demokrat im Ausschuss des Repräsentantenhauses für Bildung und Beschäftigte, sagte: »Das PRO-Gesetz ist der wichtigste Schritt, den der Kongress unternehmen kann, um die amerikanischen Beschäftigten zu unterstützen.« Obwohl 210 Abgeordnete den Entwurf unterstützen, gilt eine Verabschiedung des Gesetzes mit den aktuellen Kongressmehrheiten als ausgeschlossen.

GEWERKSCHAFTEN IN DEN VEREINIGTEN STAATEN VON AMERIKA (USA) – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Drei Aspekte sind grundlegend, um die Entstehung und Wirkungsmöglichkeiten von Gewerkschaften in den USA zu verstehen: 1. Die USA sind eines der wenigen Länder, in denen das Arbeitsverhältnis überwiegend auf freiwilliger Basis besteht (»at will employment«). At-will-Beschäftigung bedeutet: Ein_e Beschäftigte_r kann jederzeit fristlos und ohne Grund entlassen werden. 2. Für Amerikaner_innen unter 65 Jahren gibt es keine bundesweiten, universell garantierten Sozialleistungen: Es gibt weder ein staatlich finanziertes Gesundheitswesen (abgesehen von *Medicare/Medicaid* und Leistungen für Veteranen) noch ein bundesweites Recht auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder auf bezahlten Mutterschutz bzw. Elternzeiten. Diese Leistungen müssen von Gewerkschaften in Tarifverträgen oft mitverhandelt werden. 3. Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung der Ungerechtigkeiten zwischen den Bevölkerungsgruppen. Um eine Analyse des *Economic Policy Institutes* (EPI) zu zitieren: »Abgesehen von der Bürgerrechtsbewegung kann man mit Sicherheit sagen, dass die Gewerkschaftsbewegung – trotz eigener Unzulänglichkeiten – die Institution in der amerikanischen Gesellschaft war, die am meisten für die Gerechtigkeit zwischen den Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt getan hat.«

Amerikas Gewerkschaftslandschaft ist historisch zweigeteilt, und zwar in doppelter Hinsicht: zum einen in einen relativ stark organisierten Norden und Westen des Landes und zum anderen in einen praktisch gewerkschaftsfreien Süden. Zudem sind die Gewerkschaften, was ihre Mitgliederzahl angeht, nur noch ein Schatten ihrer selbst. War Mitte der 1950er-Jahre mehr als jede_r dritte Arbeitnehmer_in Mitglied einer Gewerkschaft, so waren es 2024 knapp unter 10 Prozent. Diese Zahl überdeckt allerdings die zweite strukturelle Teilung der Gewerkschaftslandschaft: Während fast jede/r dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst gewerkschaftlich organisiert ist (32,2 %), sind es in der Privatwirtschaft heute knapp weniger als 6 Prozent der Arbeitnehmer_innen.

Der Niedergang der Gewerkschaften ist in den USA seit 50 Jahren zu beobachten und beschleunigte sich seit den 1980er-Jahren. Laut Berechnungen des *National Bureau of Economic Research* (NBER) ist der Rückgang besonders stark

bei Männern (von 31 auf 10 %), denjenigen ohne Hochschulbildung (von 26 auf 9 %) und im verarbeitenden Gewerbe (von 39 auf 8 %). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Beschäftigten mit Hochschulbildung blieb dagegen bei rund 11 Prozent stabil. Nur im öffentlichen Sektor gab es einen nennenswerten Anstieg des gewerkschaftlichen Organisationsgrades.

Der sinkende Organisationsgrad hatte vor allem zwei Ursachen: das wiederholte Scheitern einer Arbeitsrechtsreform, die es Gewerkschaften der Privatindustrie leichter machen würde, Arbeitnehmer_innen zu organisieren, und zweitens die Durchsetzung des Wirtschaftsmodells des gewerkschaftsfeindlichen Südens, welches vor allem Unterstützung durch Republikaner erhielt.

Den Gewerkschaften gelang es fünfmal nicht, die Arbeitsgesetzgebung zu ihren Gunsten zu reformieren – trotz eines demokratischen Präsidenten und einer demokratischen Mehrheit im Kongress (1965, 1979, 1994, 2009 und 2021/22). Daneben wuchs in den letzten 40 Jahren eine ganze Industrie an Beratungsfirmen, die sich darauf spezialisierten, Unternehmen gewerkschaftsfrei zu halten. Laut Berechnungen des *EPI* geben US-Unternehmen im Schnitt 433 Millionen US-Dollar pro Jahr für solche Berater_innen aus. Die Schwäche der Arbeitsgesetzgebung und milde Strafen laden Unternehmen geradezu ein, Gewerkschaften zu bekämpfen, ohne Konsequenzen zu fürchten. Neben der aktiven Bekämpfung nutzen Unternehmen wie *Amazon* und *Starbucks* eine weitere effektive Taktik: Sie können Gewerkschaften quasi mit der Zeit zerschlagen, indem sie illegal Tarifverhandlungen verzögern, während sie gleichzeitig legale Rechtsmittel ausschöpfen.

Was war die Antwort der Gewerkschaften? 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*). Diese Spaltung wurde 2025 teilweise überwunden, als die *SEIU* unter das Dach des *AFL-CIO* zurückkehrte.

Die »*Fight-for-\$15*«-Kampagne der *SEIU* war politisch erfolgreich – sie hat landesweit die Debatte um höhere Mindestlöh-

ne befeuert –, hat aber den Gewerkschaften kaum neue Mitglieder beschert. Auf der anderen Seite versuchen Gewerkschaften wie die *Communications Workers of America (CWA)* und die *United Auto Workers (UAW)* bisher zumeist vergeblich, strategisch deutsche Unternehmen in den USA wie T-Mobile oder deutsche Autohersteller (VW, BMW, Daimler), die auch in ihrer Heimat gewerkschaftlich organisiert sind, mit transnationalen Kampagnen gewerkschaftlich zu organisieren. Laut Recherchen von Prof. Stephen Silvia an der American University, der 16 Organisationskampagnen der *UAW* bei nicht amerikanischen Automobilherstellern im Süden der USA seit 1984 untersucht hat, waren bis 2024 nur vier Standortkampagnen erfolgreich. Sie alle betrafen *Daimler Truck North America*.

Dazu kam im April 2024 ein historischer Sieg der *UAW* bei Volkswagen in Chattanooga, Tennessee, als eine überwältigende Mehrheit von 73 Prozent der Beschäftigten des VW-Werks für eine Vertretung durch die *UAW* stimmte. Damit wurde zum ersten Mal ein Werk eines nicht amerikanischen Herstellers im Süden der USA organisiert. Seit dem Sieg der Gewerkschaft verhandelt ein 20-köpfiger Ausschuss der *UAW* einen ersten Tarifvertrag, der die Forderungen der 4 000 Beschäftigten widerspiegelt. Dazu gehören Lohnerhöhungen, ähnlich denen, die die *UAW* in Verhandlungen mit den drei großen US-Unternehmen 2023 durchsetzen konnte. Im Zuge der Verhandlungen mit VW hatte die *UAW* dem Konzern unlautere Arbeitspraktiken während der Gespräche vorgeworfen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Amerikas Gewerkschaftslandschaft ist mehrfach fragmentiert: geografisch, sektoral und organisatorisch. Etwa 29 Prozent der 14,3 Millionen Gewerkschaftsmitglieder leben in nur zwei Bundesstaaten – Kalifornien und New York – und die Organisationsdichte reicht von 20,6 Prozent in New York bis zu gerade einmal 2,4 Prozent in North Carolina. Am höchsten ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach wie vor in den Kommunalverwaltungen (38,2 %), in denen viele Beschäftigte in gewerkschaftlich organisierten Berufen tätig sind, z. B. Polizeibeamte, Feuerwehrleute und Lehrer_innen.

Organisatorisch gibt es nach der Rückkehr der *SEIU* zum *AFL-CIO* formal immer noch zwei, faktisch aber nur noch einen

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in den Vereinigten Staaten von Amerika (USA)

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO	Vorsitz: Liz Shuler Stv. Vorsitz: Fred Redmond (Secretary-Treasurer)	15 Mio.	IGB
Strategic Organizing Center, SOC	Vorsitz: Claude Cummings Jr. (Communications Workers), Teresa Romero (United Farmworkers)	0,73 Mio.	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in den Vereinigten Staaten von Amerika (USA)

Branchenverband/Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
National Education Association, NEA	AFL-CIO	Vorsitz: Rebecca S. Pringle Stv. Vorsitz: Princess R. Moss	3 Mio.	EI
Service Employees International Union, SEIU	AFL-CIO	Vorsitz: April Verrett Stv. Vorsitz: Joseph Bryant, Neal Bisno, Heather Conroy, Leslie Frane	2 Mio.	UNI, PSI, CLC
American Federation of Teachers, AFT	AFL-CIO	Vorsitz: Randi Weingarten Stv. Vorsitz: Evelyn DeJesus	1,8 Mio.	EI, PSI
American Federation of State, County, and Municipal Employees, AFSCME	AFL-CIO	Vorsitz: Lee Saunders Stv. Vorsitz: Elissa McBride	1,4 Mio.	UNI, PSI
International Brotherhood of Teamsters (IBT)		Vorsitz: Sean M. O'Brien Stv. Vorsitz: Fred Zuckerman	1,3 Mio.	IndustriAll, ITF, NABTU
United Food and Commercial Workers (UFCW)	AFL-CIO	Vorsitz: Marc Perrone Stv. Vorsitz: Shawn Haggerty	1,2 Mio.	IndustriAll, CLC, IUF, UNI
United Steelworkers (USW)	AFL-CIO	Vorsitz: David McCall Stv. Vorsitz: Emil Ramirez	0,85 Mio.	IndustriAll, NDP, UNITE, CLC
International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW)	AFL-CIO	Vorsitz: Kenneth Cooper Stv. Vorsitz: Paul A. Noble	0,82 Mio.	CLC, NABTU
Communications Workers of America (CWA)	AFL-CIO	Vorsitz: Claude Cummings Jr. Stv. Vorsitz: Ameenah Salaam	0,63 Mio.	UNI, CLC, SOC
Int. Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW)	AFL-CIO	Vorsitz: Brian Bryant Stv. Vorsitz: Dora Cervantes	0,6 Mio.	IndustriAll, BWI, CLC, ITF
Int. Union United Automobile, Aerospace, and Agricultural Implement Workers of America (UAW)	AFL-CIO	Vorsitz: Shawn Fain Stv. Vorsitz: Margaret Mock	0,4 Mio. (+0,58 Mio. im Ruhestand)	IndustriAll, CLC
UNITE HERE	AFL-CIO	Vorsitz: Gwen Mills Stv. Vorsitz: Wendi Walsh	0,3 Mio.	UNI, IndustriAll, IUF, ITF

großen US-Dachverband: den *AFL-CIO* mit 63 Einzelgewerkschaften (plus gewerkschaftsnaher Gruppen wie *Jobs with Justice* oder der *National Domestic Workers Alliance*) und knapp 15 Millionen Mitgliedern. Das *Strategic Organizing Center* (SOC), früher *Change to Win*, existiert zwar noch und wird von den *Communication Workers of America* (CWA) und den *United Farmworkers of America* (UFW) getragen, die zusammen knapp 730 000 Beschäftigte vertreten. Allerdings ist CWA auch Mitglied des AFL-CIO.

Wie die Tabelle der Einzelgewerkschaften zeigt, sind die Gewerkschaften des öffentlichen Diensts weiter vergleichsweise stark (Organisationsgrad von ca. 32 %). Bei den Gewerkschaften der Privatwirtschaft sind es die Versorgungsunternehmen (Organisationsgrad von ca. 19 %), der Transportsek-

tor & Logistik (Organisationsgrad von ca. 16 %) und der Bildungsdienstleistungen (Organisationsgrad von 13 %). Die Aufteilung nach Branchen in der Gewerkschaftsorganisation ist nicht einheitlich, was mit dem US-Arbeitsrecht zusammenhängt. Im gleichen Sektor können konkurrierende Gewerkschaften aktiv sein. Da es in den letzten Jahrzehnten zunehmend schwerer wurde, Industriebeschäftigte zu organisieren, sind Gewerkschaften des Privatsektors dazu übergegangen, auch öffentliche Bedienstete zu organisieren: Von den ca. 400 000 aktiven UAW-Gewerkschafter_innen arbeiten beispielsweise nur 146 000 in der Autoindustrie (knapp 37 %). 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 Finanzwesen (0,8 %), Versicherungswesen (1,2 %), bei den freiberuflichen und technischen Dienstleistungen (1,2 %) und in Gaststätten & Restaurants (1,6 %). Traditionell sind Beschäftigte der Landwirtschaft von den Bestimmungen der Nationalen Arbeitsgesetzgebung (*National Labor Relations Act*, NLRA) ausgeschlossen. Nur wenige Staaten (wie Kalifornien) haben Gesetze zum Schutz und zur gewerkschaftlichen Organisierung von Landarbeiter_innen erlassen. Entsprechend gering ist auch der Organisationsgrad im Agrarsektor mit 1,4 Prozent.

In einigen Regionen oder Sektoren der USA organisieren Gewerkschaften der Privatwirtschaft eine größere Zahl von Beschäftigten – 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 Spielcasinos 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 Casinos und ca. 65 000 Beschäftigte in Las Vegas und Reno. Sie verwalten einen gemeinsamen Gesundheitsfonds und bilden ihren eigenen Nachwuchs in Ausbildungsprogrammen aus.

Mit Blick auf die Bevölkerungsgruppen ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Männer (10,2 %) höher als der der Frauen (9,5 %) und afroamerikanische Beschäftigte haben ebenso einen höheren Organisationsgrad (11,8 %) als weiße (9,6 %) und hispanische Arbeitnehmer_innen (8,5 %).

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 des *National Labor Relations Act* (NLRA) im Zuge des New Deal von 1935, die gut 10 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.

Aufgrund schwacher Sanktionsmechanismen und geringer Strafen haben es Unternehmen in den USA leicht, rechtliche Grundlagen zu umgehen oder sogar aktiv zu bekämpfen. Wer sich gewerkschaftlich engagiert, dem droht Entlassung. Zudem schüchtern Unternehmen Beschäftigte ein: Sie schließen Standorte oder drohen mit der Schließung und zwingen ihre Beschäftigten zu Vieraugengesprächen mit Vorgesetzten. Drei von vier Privatunternehmen, in denen sich Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisieren wollen, engagieren professionelle Antigewerkschaftsberatung, sogenannte *Union Buster*. Sie nutzen aber auch »weiche« Methoden der Gewerkschaftsvermeidung. Dazu gehört der vom früheren Ford- und Nissan-Manager Marvin Runyon etablierte »one-team«-Ansatz: Gewerkschaften werden als »unnötige Mittler« zwischen

dem Management und den Beschäftigten dargestellt. In eine ähnliche Richtung gehen weniger offensichtliche Taktiken, um Unternehmen gewerkschaftsfrei zu halten. Beratungsfirmen nutzen Begriffe wie »Arbeitsbeziehungen« und veranstalten »Schulungen« und versuchen damit, eine »positive Arbeitskultur« im Unternehmen zu fördern, um Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen zu verringern, die zu gewerkschaftlichen Organisationsbemühungen führen könnte.

Selbst wenn die geheimen Wahlen zur gewerkschaftlichen Vertretung in einem Betrieb erfolgreich waren, nutzen viele Firmen Taktiken, um diese wirkungslos zu machen: Laut Analyse von Nelson Lichtenstein, Direktor des *Center for the Study of Work, Labor and Democracy* an der *University of California* (Santa Barbara), schafft es nur die Hälfte der zugelassenen Gewerkschaften, überhaupt einen Tarifvertrag auszuhandeln.

Bundesbeschäftigte, Beschäftigte der Landwirtschaft und Hausangestellte sind vom NLRA ausgenommen. Sie können sich zwar seit 1978 auf Bundesebene organisieren (*Federal Labor Relations Act*, NLRA), dürfen aber bis heute nicht über Bezahlung und Sozialleistungen verhandeln oder streiken. Die gewerkschaftliche Organisation der öffentlichen Bediensteten wurde seit den 1950er-Jahren auf Bundesstaatenebene geregelt, was die regionalen Differenzen, die es bereits in der Privatwirtschaft gab, auch im öffentlichen Dienst widerspiegelte. Das heißt, in den Bundesstaaten des Nordens, des 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 Nichtmitgliedern 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 drei bis 15 Prozent weniger im Jahr – weshalb Gewerkschaften auch vom »*Right to Work for Less*« sprechen. 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 Antigewerkschaftsbewegung, die in den letzten Jahren gezielt die verhältnismäßig stark organisierten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wie Lehrer_innen, Polizist_innen und Staatsbedienstete ins Visier genommen hat. Gegen den Trend wurde Michigan am 24. März 2023 der erste Staat seit fast 60 Jahren, der »*Right to Work*« wieder aufhob, nachdem Gouverneurin Gretchen Eather Whitmer ein entsprechendes Gesetz unterzeichnet hatte.

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 zum Recht auf Kollektivverhandlungen von den USA bisher nicht umgesetzt wurden.

Zudem ist in den letzten Jahren ein neuer Trend zur Unterhöhlung des Arbeitsschutzes sichtbar geworden: Sowohl Verstöße gegen Kinderarbeitsgesetze als auch Vorschläge zur Aufhebung des Kinderarbeitsschutzes nehmen sowohl in republikanisch als auch in demokratisch regierten Bundesstaaten zu. Das *Economic Policy Institute* (EPI) hat errechnet, dass zwischen 2021 und 2024 28 Bundesstaaten Gesetzesentwürfe zur Aufweichung von Kinderarbeitsgesetzen eingebracht und 12 Staaten solche Gesetze verabschiedet haben.

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 – insgesamt lag die Tarifabdeckung 2024 bei 11,1 Prozent, die Gewerkschaftsdichte bei 9,9 Prozent. Insgesamt fallen 16 Millionen Arbeitnehmer_innen in den USA unter einen Tarifvertrag bei einer gewerkschaftlichen Mitgliederzahl von 14,3 Millionen.

Vollzeitbeschäftigte sind fast doppelt so häufig von Tarifverträgen abgedeckt wie Teilzeitbeschäftigte und organisierte Arbeitnehmer_innen profitieren vor allem finanziell von Tarifverträgen: Das Lohnplus, das sie durch Tarifverhandlungen erhalten, liegt bei ca. 15 Prozent. Ihr durchschnittlicher Wochenverdienst lag 2024 bei 1 337 US-Dollar und damit um 199 US-Dollar höher als bei nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten.

In US-Tarifverträgen werden oft weitere Sozialleistungen wie Pensionen, bezahlte Urlaubs- und Krankentage (*»paid leave«*) sowie Krankenversicherungsleistungen mit ausgehandelt. Rein rechtlich betrachtet haben Beschäftigte in den USA nämlich keinen Anspruch auf Bezahlung, wenn sie nicht arbeiten. Die im Rahmen des *American Rescue Plan* und anderer staatlicher Hilfspakete ausgedehnten Sozialleistungen im Zuge der COVID-Pandemie sind zum großen Teil ausgelaufen und wurden auf der Bundes- bzw. Einzelstaatenebene nicht dauerhaft abgesichert.

Auch bei der Versorgung mit Sozialleistungen sind US-Gewerkschaften erfolgreich: 96 Prozent der Gewerkschafter_innen haben über ihren Arbeitgeber Zugang zu Krankenversicherungsleistungen, während es bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern nur 69 Prozent sind. Einen Anspruch auf Löhne im Krankheitsfall hatten 2023 92 Prozent der Arbeitnehmer_innen, wenn sie unter einen Tarifvertrag fallen, gegenüber 78 Prozent, die nicht tariflich abgesichert sind, so das *Economic Policy Institute* (EPI). Zudem gilt in vielen Tarifverträgen, dass Beschäftigte nur für rechtlich relevante Verfehlungen ent-

lassen werden können (*»just cause«*) – statt des in den USA sonst üblichen *»at-will«*-Beschäftigungsverhältnisses.

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 2009 unverändert bei 7,25 US-Dollar liegt). Beschäftigte, 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 Milliarden US-Dollar pro Jahr summiert.

Mit der sinkenden Zahl der Gewerkschaftsmitglieder nimmt auch die Zahl der Tarifverträge ab. Damit gehen u. a. die Zunahme der Ungleichheit zwischen Beschäftigten mittlerer und höherer Einkommen sowie die zunehmende Differenz zwischen steigender Produktivität und Löhnen einher, die nicht analog mitwachsen. Laut einer *EPI*-Analyse kann mehr als die Hälfte der Differenz zwischen schneller wachsender Produktivität und weniger steigenden Löhnen mit drei Faktoren erklärt werden: Austeritätspolitik, unternehmensgesteuerte Globalisierung sowie die bewusste 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 ausüben. Die signifikantesten Beispiele der jüngeren Vergangenheit sind die Verabschiedung des *Affordable Care Act* (*»Obamacare«*) 2010 sowie die Hilfspakete zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Folgen der Coronapandemie 2020/2021 und der *Inflation Reduction Act* (IRA) 2022. 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). Sie versammelten sich auch hinter dem IRA, der u. a. Investitionen in das US-Gesundheitssystem und für mehr Steuergerechtigkeit beinhaltet.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Insgesamt erhalten die US-Gewerkschaften heute eine stärkere gesellschaftliche Unterstützung, sehen sich aber politisch weitgehend im Fadenkreuz der aktuellen Trump-Administration. Es gibt vor allem unter jüngeren US-Amerikaner_innen ein stärkeres Bewusstsein dafür, dass zunehmende soziale Ungleichheit und die Schwäche der Gewerkschaften direkt zusammenhängen. Laut *Gallup*-Umfrage vom August 2024 stehen sieben von zehn Amerikaner_innen (70 %) Gewerkschaften positiv gegenüber. Laut einer MIT-Studie aus dem Jahr

2017 würde fast jede/r zweite Arbeitnehmer_in einer Gewerkschaft beitreten, wenn sie oder er könnte. Eine Analyse von *Jobcase* aus dem Jahr 2022 spricht von 70 Prozent, die sich organisieren würden (bei den jüngeren Generationen wären es sogar drei Viertel).

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 neu. Der Kampf um höhere Mindestlöhne z. B. in der Fast-Food-Industrie 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 damit auch zu höheren Mindestlöhnen in vielen Bundesstaaten beigetragen: 30 Staaten und DC haben 2025 Mindestlöhne über dem Bundesniveau von 7,25 US-Dollar und in 19 Staaten sowie DC ist der Mindestlohn an die Inflation gebunden. Er wird damit automatisch angepasst. Der Mindestlohn für Beschäftigte, die auf Trinkgelder angewiesen sind, liegt landesweit aber weiterhin bei mageren 2,13 US-Dollar pro Stunde.

Zu den größten politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Gewerkschaften gehören aktuell die US-Arbeitsgesetzgebung und Fragen zur Arbeit der Zukunft (Künstliche Intelligenz), zum sozialökologischen Strukturwandel und zur Organisierung von Lieferketten. Gesellschaftlich müssen Gewerkschaften Antworten auf Fragen der Diversität und des demografischen Wandels wie die Organisierung junger Beschäftigter sowie auf die Attraktivität von rechtspopulistischen Politikangeboten finden. Daneben darf sich die Bewegung nicht von Trumps Handels-, Industrie- und Einwanderungspolitik spalten bzw. im Falle der Industriegewerkschaften kooptieren lassen.

Die Arbeitsgesetzgebung ist weiter dringend reformbedürftig, um die permanenten Angriffe auf legal verbrieft Rechte der Gewerkschaften zu stoppen, Gesetzeslücken zu schließen und es ihnen zu erleichtern, Beschäftigte zu organisieren. Während dies auf der Bundesebene aufgrund der knappen Mehrheiten und der ideologisch zum Teil weit auseinanderliegenden Flügel innerhalb der Demokraten auf absehbare Zeit aussichtslos scheint, zeigen Staaten wie Michigan und Illinois, dass auf Bundesstaatenebene eine deutlich arbeitnehmer_innenfreundlichere Politik umsetzbar ist: Michigan hob 2023 »*Right to Work*« auf und in Illinois wurde im November 2022 ein Zusatz zur Verfassung des Bundesstaates per Referendum verabschiedet, mit dem Tarifverhandlungen jetzt verfassungsrechtlich geschützt sind. Da Verfassungszusätze weniger leicht der Veränderung politischer Mehrheitsverhältnisse unterliegen, sollten Gewerkschaften diese auf Bundesstaatenebene offensiv voranbringen.

Beim Thema Arbeit der Zukunft liegen die größten Herausforderungen bei der Automatisierung, Robotik und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt könnte laut dem neuesten »*Future-of-Jobs*«-Be-

richt des Weltwirtschaftsforums in den nächsten fünf Jahren weltweit zu einem Verlust von 22 Prozent der aktuellen Arbeitsplätze führen. Darüber hinaus werden sich knapp zwei Fünftel der aktuellen Qualifikationen der Beschäftigten verändern. Berufliche Weiterbildung wird damit zu einem zentralen Element, um Beschäftigung zu sichern.

Laut einer Umfrage von *Pew Research* vom Oktober 2024 sagten zwar zwei Drittel (63 %) der US-Arbeitnehmer_innen, dass sie KI in ihrer Arbeit nicht viel oder überhaupt nicht einsetzen würden, und nur etwa jede/r sechste Arbeitnehmer_in sagte, dass zumindest ein Teil der Arbeit mit KI erledigt würde. Etwa die Hälfte der Beschäftigten gab an, dass sie sich in den letzten 12 Monaten für die Arbeit weitergebildet hätten, und innerhalb dieser Gruppe gab etwa ein Viertel (24 %) an, dass ihre Schulung mit der Nutzung von KI zu tun gehabt habe.

In der jetzigen, an Fahrt aufnehmenden Einsatzphase von KI-Anwendungen ist es wichtig, diese im Sinne der Beschäftigten zu entwickeln. Der MIT-Professor Tom Kochan weist auf ein zentrales Problem hin: Wenn KI-Anbietern keine Designbeschränkungen auferlegt werden, werden sie vorrangig KI-Anwendungen entwickeln, die Beschäftigte ersetzen, statt diese in ihrer Arbeit zu unterstützen. Hier können und müssen Vertreter_innen von Beschäftigten eine zentrale Rolle spielen. So ist z. B. das 2021 vom AFL-CIO gegründete *Technology Institute* dazu gedacht, die Debatten zur Arbeit der Zukunft und zum industriellen Wandel von Gewerkschaftsseite aktiv zu begleiten. Als Denkfabrik des Gewerkschaftsdachverbands beschäftigt es sich mit Fragen von Jobs, Ausbildung, Innovationspolitik, KI und Datenschutz, aber auch mit der Zukunft der Demokratie.

Auch mit Blick auf den Übergang zu einer klimaneutraleren Wirtschaftsweise (»*Just Transition*«) haben sich der *AFL-CIO*, einzelne Industriegewerkschaften und auch Dienstleistungsgewerkschaften wie die *SEIU* in den letzten Jahren aktiv positioniert. Daneben spielen Organisationen wie die *BlueGreen Alliance* (BGA) und das *Climate Jobs National Resource Center* (CJNRC) eine zentrale Rolle. Das Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial sauberer Energietechnologien ist in den USA hoch. Beide Organisationen wollen dabei nicht nur sicherstellen, dass Jobs in diesen Sektoren arbeitnehmer_innenfreundlich und gewerkschaftlich organisiert sind, sondern die Bekämpfung des Klimawandels mit der Verringerung von Ungleichheit kombinieren. Allerdings werden die dank des »*Big Ugly Bill*« auslaufenden Subventionen für saubere Energien nicht nur die US-Energiepreise erhöhen – mehr als 90 Prozent der neuen Kapazitäten, die 2024 in das US-Netz eingespeist wurden, entfielen auf nachhaltige Energiequellen –, sondern auch hunderttausende Arbeitsplätze kosten. Das wird weiteren Druck auf die Industriegewerkschaften ausüben.

Für US-Gewerkschaften spielen außerdem die Themen Diversität, Einwanderung und Rassismus eine zentrale Rolle. Die Wiederwahl Donald Trumps 2024 und seine hohe Unterstützung durch gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen haben gezeigt, dass Gewerkschafter_innen gegen nationalistische, xenophobe und rassistische Angebote von Rechtspopulisten nicht immun sind.

Daneben müssen sich die Gewerkschaften auch intern reformieren, u. a. durch die Diversifizierung ihrer Mitgliedschaft und Führungspositionen angesichts des demografischen Wandels. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die Wahl von Liz Shuler zur ersten Präsidentin des *AFL-CIO* nach dem plötzlichen Tod Richard Trumkas 2021. Auf dem Gewerkschaftstag des *AFL-CIO* in Philadelphia 2022 wurde zudem Fred Redmond als *Secretary-Treasurer* bestätigt. Damit ist er der erste Afroamerikaner im Amt des Vizevorsitzenden.

Eine zentrale Bastion der Stärke der US-Gewerkschaften liegt weiterhin im politischen Bereich, und zwar bei der Unterstützung von Wahlkampagnen. Da die Gewerkschaften mit wenigen Ausnahmen keine politische Unterstützung von Republikanern erhalten, geht diese fast ausschließlich an Demokraten. Die Wahlkampfhilfe erfolgt zum einen finanziell durch Millio-nenspenden. Wichtiger noch ist aber die Mobilisierung von Wähler_innen durch lokale Gewerkschaftsorganisationen und ihnen nahestehende Initiativen.

Bei den Präsidentschafts- und Kongresswahlen 2024 waren Gewerkschaften finanziell einflussreiche Spender: Im Wahlzyklus 2023/24 gaben sie mehr als 218 Millionen US-Dollar an Kandidat_innen, *Political Action Committees* (PACs) und politische Gruppierungen. Nur 2,9 Millionen US-Dollar davon flossen an Republikaner_innen und ihnen nahestehende politische Gruppen sowie PACs.

Vor allem aber kann die Mobilisierungsfunktion von Gewerkschaften das wahlentscheidende Moment beisteuern. Sie absolvieren Besuche von »Tür zu Tür« (*canvassing*) und starten »*get-out-the-vote*«-Kampagnen, um Wähler_innen am Wahltag tatsächlich an die Wahlurnen zu bringen. Dafür nutzt der Dachverband *AFL-CIO* u. a. die 2003 von ihm gegründete Basisorganisation »*Working America*«. Da man in den USA nur über einen organisierten Arbeitsplatz auch Gewerkschaftsmitglied werden kann, ermöglicht es *Working America*, sich in einer Organisation zu engagieren, die die Interessen der Beschäftigten vertritt, auch wenn man nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Die mittlerweile 5 Millionen Mitglieder starke Organisation hat allein 2024 mit Millionen Wähler_innen an Haustüren gesprochen und diese für arbeitnehmer_innenfreundliche Initiativen und Kandidat_innen mobilisiert.

Dieser Einsatz zahlt sich aus: Demokraten erhalten im Schnitt eine höhere Unterstützung von Gewerkschaftsmitgliedern als von der entsprechenden demografischen Gruppe, die nicht organisiert ist. Wie bereits oben dargestellt, war 2024 die Wahrscheinlichkeit unter Gewerkschaftsmitgliedern, Kamala Harris zu wählen, höher als bei Nichtgewerkschaftsmitgliedern. Auch wenn es landesweit nicht für den Wahlsieg der Demokratin reichte, haben Gewerkschaften mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit in einzelnen Kongressrennen den Unterschied gemacht. So gewann die Demokratische Senatskandidatin Jackie S. Rosen in Nevada gegen den Republikaner Sam Brown mit gut 1,6 Prozentpunkten Vorsprung, während Harris den Staat an Trump mit drei Punkten verlor. Die 425 hauptamtlichen Wahlhelfer der *Culinary Union Local 226* hatten am Sieg Rosens, die früher selbst Mitglied der Gewerkschaft war, einen nicht unerheblichen Anteil.

Gewerkschaften haben auch mit dafür gesorgt, dass die Agenda der Demokraten in den letzten Jahren merklich progressiver geworden ist. Sie unterstützten verschiedene Gesetzesvorschläge zur Mitbestimmung (*PRO Act*), zum Mindestlohn (*Raise the Wage Act*), zur Krankenversicherung (staatliche Versicherungszuschüsse als Teil des *American Rescue Plan* und des *Inflation Reduction Act*) und zur Einwanderung (*DREAM Act*).

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

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union und Nordamerika (EUN)
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN
FES-EUN@fes.de

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.