

TOCHTERUNTERNEHMEN DEUTSCHER KONZERNE IN DEN USA UND IHR VERHÄLTNIS ZU US-AMERIKANISCHEN GEWERKSCHAFTEN

Wilma B. Liebman, Rutgers University School of Management and Labor Relations,
New Brunswick, New Jersey, USA

I. EINLEITUNG: LANDSCHAFT DER EXTREME

Schon vor rund 20 Jahren beschrieb der US-amerikanische Wissenschaftler Thomas Kochan¹ die industriellen Beziehungen in den USA als »Landschaft der Extreme«. Die Spannweite reiche von unversöhnlichem Lagerdenken und Union Busting bis hin zu ausgeprägt kollaborativen strategischen Partnerschaften. Das Gros, so Kochan, liege jedoch dazwischen und könne vielleicht als Waffenstillstand oder mehr oder weniger friedliche Koexistenz charakterisiert werden. Vor etwa fünf Jahren fragte ich Kochan, ob er die Situation noch immer so beschreiben würde. Seine Antwort: Es sei jetzt noch schlimmer.

Tatsache ist, dass die Arbeitsbeziehungen in den USA schon immer eine Landschaft der Extreme waren. Aber die Extreme liegen heute deutlich weiter auseinander, insbesondere aufgrund der Haltung der Unternehmen. In den letzten Jahren sind die Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital erbitterter geworden. Das spiegelt den Zustand unserer Politik wider. Die Entwicklung ist vergleichbar mit der Radikalisierung der Republikanischen Partei. »Es ist noch schlimmer, als es aussieht«, brachten es unlängst die Politikwissenschaftler Thomas Mann und Norman Ornstein auf den Punkt.²

Tatsächlich dürfen die Arbeitsbeziehungen in den USA nicht isoliert von der Politik betrachtet werden – von den politischen Wirren der letzten Jahre, vom zutiefst polarisierten Land und dem Stillstand im Kongress. Ein solches politisches Umfeld, verbunden mit einer langen Geschichte der institutionalisierten Gewerkschaftsfeindlichkeit, führt zwangsläufig zu einem schwierigen Klima. Das US-Arbeitsgesetz, der »National Labor Relations Act« von 1935, ist das Resultat erbitterter Kämpfe und war von Anbeginn umstritten. Noch heute sind weder das Arbeitsgesetz noch der rechtliche Status von Gewerkschaften in allen Teilen der US-Gesellschaft vollständig akzeptiert.

Jüngste Umfragen belegen das: So sind zwar 37 Prozent der Öffentlichkeit der Meinung, dass Gewerkschaften

mehr Einfluss haben sollten. Im Jahr 2009 waren es noch 25 Prozent. Gleichzeitig waren allerdings auch 35 Prozent der Befragten der Ansicht, die Bedeutung von Gewerkschaften sei zu groß. Bei den Parteigängern der Demokraten wünschten sich 55 Prozent mehr Einfluss der Gewerkschaften, bei den Republikanern waren es jedoch nur 18 Prozent.³ Die Amerikaner sind also auch in dieser Frage tief gespalten.

Die Beziehungen von Tochterunternehmen deutscher Konzerne zu US-amerikanischen Gewerkschaften müssen in diesem Kontext bewertet werden. Und es scheint, dass sie sich ähnlich verhalten wie US-Unternehmen. Das von Thomas Kochan beschriebene Spektrum findet sich auch bei ihnen – mit einer Ausnahme: Die meisten wollen die Extreme und den kritischen Blick der Öffentlichkeit lieber vermeiden.

Obwohl die meisten deutschen Firmen zu Hause (und weltweit) mit Gewerkschaften zusammenarbeiten, haben viele von ihnen ihre US-Niederlassungen in den ausgewiesenen gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten errichtet – mit deren spezifischer Geschichte, Wirtschaft und politischer Kultur sowie den dort überall geltenden Right-to-Work-Gesetzen.⁴ Auch wehren sie sich so lange gegen eine gewerkschaftliche Organisation, bis sie gezwungen sind, sie zu akzeptieren. Gewerkschaften und Arbeitsrechtler



Wilma B. Liebman ist eine US-amerikanische Arbeitsrechtlerin und war von 1997 bis 2011 Mitglied des National Labor Relations Board, dem obersten Entscheidungsorgan der US-Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen. Als erste Frau in der Geschichte des NLRB hatte sie zwischen 2009 und 2011 den Vorsitz des Gremiums inne. Seither hat sie an verschiedenen Universitäten gelehrt, darunter die New York University, die George Washington University und die Cornell University. Der Aufsatz basiert auf Ausführungen der Autorin anlässlich einer Vortragsveranstaltung des Hugo Sinzheimer Instituts in Frankfurt am Main. Er wurde für die Veröffentlichung aktualisiert und erschien zuerst in englischer Sprache in der Ausgabe 4/2016 der Zeitschrift *Soziales Recht*.

beichtigen sie deshalb der Doppelzüngigkeit und werfen ihnen vor, dass sie es sich unter dem Motto: »Andere Länder, andere Sitten« einfach machen würden.

Zu Beginn werde ich zunächst einige grundlegende Fakten über deutsche Investitionen in den USA darlegen. Danach will ich meine Eindrücke über die Erfahrungen der US-amerikanischen Gewerkschaften mit deutschen Tochterunternehmen schildern. Um diese Erfahrungen einzuordnen, beschreibe ich als Nächstes das Arbeitsrecht sowie die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, in denen sich die Investitionen und wirtschaftlichen Aktivitäten deutscher Niederlassungen in den USA bewegen. Dabei lege ich ein besonderes Augenmerk auf den Süden der USA. Zum Abschluss werde ich auf die schwierigen Fragen eingehen, die sich aus dieser Diskussion ergeben:

- Welche Verpflichtungen haben bzw. sollten deutsche Tochterunternehmen haben, sich bei ihrer Geschäftstätigkeit in den USA an einem höheren Standard zu orientieren, als es das US-Arbeitsrecht verlangt?
- Können wir überzeugend argumentieren, dass deutsche Tochterunternehmen anders als US-Firmen handeln sollten? Sollten sie den Ansatz, sich an die örtlichen Gepflogenheiten anzupassen, aufgeben und stattdessen, wie es viele von uns gerne sehen würden, die »Vordenkerrolle« einnehmen und so dazu beitragen, die vergifteten US-Arbeitsbeziehungen in etwas Konstruktiveres zu verwandeln?
- Lassen es die jeweiligen Eigeninteressen Deutschlands und der USA überhaupt zu, höhere Standards anzustreben?

II. AUSLÄNDISCHE INVESTITIONEN IN DEN USA: DEUTSCHLAND

Die ausländischen Direktinvestitionen (Foreign direct investment – FDI) in den USA beliefen sich 2015 auf die Rekordsumme von \$ 353 Milliarden. Gleichzeitig nimmt der weltweite Wettbewerb um ausländische Investitionen zu. Der Grund: Immer mehr Entwicklungsländer bringen sich als Investitionsstandorte in Position. So ist seit dem Jahr 2000 der globale Anteil an den FDI in den entwickelten Ländern zurückgegangen. Dennoch: Insgesamt betrachtet sind die USA nach wie vor das bevorzugte Ziel ausländischer Direktinvestitionen.⁵

Ausländische Unternehmen investieren aus vielen Gründen in den USA. Das Land gilt als vitaler Produktionsstandort mit stabilen rechtlichen Rahmenbedingungen und als bedeutsames Forschungszentrum mit Universitäten von Weltklasse. Es bietet einen großen Absatzmarkt und eine solide Infrastruktur, die Unternehmen einen einfachen Marktzugang ermöglicht. Auch die gute inländische Energieversorgung und niedrige Energiepreise sind ein wichtiger Aspekt.

Vor diesem Hintergrund haben sich die USA für einzelne ausländische Investoren nicht nur zu einem wichtigen Produktionsstandort, sondern auch zu einem wichtigen Standort für den globalen Export entwickelt. Das zeigt das Beispiel BMW. Über die Hälfte der Fahrzeuge, die der deutsche Autobauer in seinem Werk in Spartanburg (South Carolina) produziert, werden ins Ausland exportiert.⁶

Deutsche Investoren sind bereits seit langer Zeit stark in den USA vertreten. So befanden sich im Jahr 2013 etwa 3.500 Unternehmen mehrheitlich in deutscher Hand. Mit rund 36 Prozent bildete das produzierende Gewerbe dabei den Schwerpunkt. 2014 war Deutschland der fünftgrößte ausländische Investor in den USA. Deutsche Firmen beschäftigen über 620.000 Arbeitnehmer. Nach Firmen aus Großbritannien und Japan ist dies die drittgrößte Anzahl.⁷ Insgesamt bringen deutsche Unternehmen dem Standort USA großes Vertrauen entgegen – mit Ausnahme einiger Bedenken aufgrund des Mangels an qualifizierten Facharbeitern.⁸

Bundesstaaten und Kommunen in den USA bemühen sich aktiv um deutsche Investitionen und haben deutschen Firmen großzügige Subventionen sowie Steueranreize gewährt. Dies war besonders in den Südstaaten der Fall:

- BMW – ein erstes Anreizpaket von \$150 Millionen im Jahr 1992; \$103,5 Millionen für die Erweiterung in 2002; 8.000 Beschäftigte (South Carolina).
- Mercedes – ein erstes Anreizpaket von \$238 Millionen im Jahr 1993, weitere \$119 Millionen und \$100 Millionen für Erweiterungen in 2000 und in 2009; 8.000 Beschäftigte (Alabama).
- Volkswagen – ein erstes Anreizpaket von \$554 Millionen 2008; ein Zuschlag in Höhe von \$263,3 Millionen in 2014; 2.400 Beschäftigte (Tennessee).
- Jeder dieser Konzerne erhielt zudem kleinere Subventionen für die Ausbildung von Arbeitskräften.
- Airbus – Zusagen im Jahr 2012 in Höhe von \$158 Millionen; offiziell 2015 mit etwa 250 Angestellten eröffnet, ungefähr ein Viertel der Kapazität (Alabama).

Wir konzentrieren uns zwar auf deutsche Unternehmen, aber eine weitere Entwicklung sollte nicht verschwiegen werden: Chinas wirtschaftliches Engagement in den USA nimmt rapide zu, insbesondere in den Südstaaten. Zwischen 2000 und 2014 investierten Unternehmen aus dem Reich der Mitte \$46 Milliarden, den größten Teil in den letzten Jahren. In North und South Carolina sind mindestens 20 chinesische Hersteller ansässig, die Infrastrukturzuschüsse und Subventionen in beträchtlicher Höhe erhalten haben. Grund für die Verlagerungen einiger Produktionszweige von China in kostengünstigere Länder wie die USA sind die steigenden Kosten in der Volksrepublik. Hinzu kommt: Der jahrelange Abbau von Produktionsarbeitsplätzen in den Südstaaten hat dazu geführt, dass

die dortigen Einwohner händeringend nach Arbeit suchen und dafür auch bereit sind, niedrigere Löhne hinzunehmen:

»[D]er deutliche Anstieg der Lohn- und Energiekosten in China untergräbt seine Wettbewerbsfähigkeit als Produktionsstandort. [...] Die Löhne in der Fertigungsindustrie im Verhältnis zur Produktivität haben sich in China im letzten Jahrzehnt fast verdreifacht [...]. In den Vereinigten Staaten sind die Fertigungslöhne im Verhältnis zur Produktivität seit 2004 um weniger als 30 Prozent, auf \$ 22,32 pro Stunde, gestiegen [...]. Zudem werden die höheren Löhne der US-Beschäftigten durch niedrige Erdgaspreise sowie günstige Baumwollpreise, Steuervergünstigungen und Subventionen ausgeglichen. [...] Gemeinhin wurde angenommen, dass China immer billiger sein würde, [...]. Aber die Dinge ändern sich weit schneller als erwartet.«⁹

Es entbehrt nicht einer gewissen Ironie, dass die Chinesen den US-amerikanischen Süden als attraktiven Low-Cost-Produktionsstandort betrachten:

»Einst der Inbegriff der billigen Massenfertigung, fangen Textilwarenhersteller aus den früheren Billiglohnländern an, sich in Amerika anzusiedeln. Dies ist ein Aspekt der Aufweichung von bis dahin klar erscheinenden Grenzen zwischen Ländern mit hohen und niedrigen Fertigungskosten. Nur wenige hätten dies noch vor zehn Jahren vorausgesagt.«¹⁰

Deutsche und US-amerikanische Arbeiter sollten diese Entwicklungen sehr ernst nehmen.

III. DIE VORGESCHICHTE: »ANDERE LÄNDER, ANDERE SITTEN«?

Arbeitswissenschaftler, Arbeitsrechtler und Gewerkschaften werfen den US-amerikanischen Tochterunternehmen deutscher (oder generell europäischer) Unternehmen oft Heuchelei vor. Beklagt wird, dass die meisten deutschen Unternehmen zwar in Deutschland und weltweit Gewerkschaften anerkennen und mit ihnen zusammenarbeiten, dies aber in den USA verweigern. Trotz öffentlichem Bekenntnis, so die Kritik, erfüllen sie eingegangene Verpflichtungen bezüglich des deutschen Mitbestimmungsmodells, der Vereinigungsfreiheit, der Interessenvertretung der Arbeitnehmer und mit Blick auf Tarifverhandlungen nicht, obwohl diese Standards unter anderem im UN Global Compact und in Globalen Rahmenvereinbarungen festgeschrieben wurden. Auch scheinen sie in den USA sofort zu vergessen, dass die gute Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ein wichtiger Faktor für ihren Erfolg im eigenen Land ist.

In den meisten Fällen wählen die Unternehmen im US-Kontext stattdessen den einfachen Weg und nehmen die antigewerkschaftliche Haltung und Praxis an, die unter Vertretern der hiesigen Wirtschaft und Politik

verbreitet ist. So beharren sie darauf, im Umgang mit ihren US-Arbeitnehmern niemanden »von außen« oder keine »dritte Partei« zu benötigen, und verweisen auf angeblich völlig anders gelagerte Beziehungen, die sie im deutschen Kontext zu Gewerkschaften und Betriebsräten hätten, weshalb sie es vorzögen, an den US-Standorten direkt mit jedem einzelnen Beschäftigten zu kommunizieren. Eine Haltung, die in erster Linie für die US-Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung ist, aber auch für die deutschen Gewerkschaften – etwa mit Blick auf die transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft, selbst wenn TTIP derzeit auf Eis liegt.

Die Kritik am Verhalten deutscher Firmen in den USA ist ausführlich dokumentiert.¹¹ Meine Beobachtungen stützen sich eher auf eigene Eindrücke. Um mir einen generellen Überblick zu verschaffen, habe ich informelle Gespräche mit Vertretern mehrerer großer US-Gewerkschaften geführt. Mich interessierten ihre Erfahrungen mit deutschen Unternehmen unterschiedlicher Branchen, entweder im Zusammenhang mit Organisierungskampagnen oder bei Tarifverhandlungen.¹²

Zunächst umreißt ich einige allgemeine Themen, die sich aus der Diskussion ergaben. Anschließend folgt eine etwas detailliertere Bewertung zu zwei Aspekten: zur Entwicklung deutscher Automobilzulieferer in den USA und zur Erfahrung der United Automobile Workers (UAW) mit Volkswagen in Chattanooga, Tennessee.

1. Allgemeine Themen

Bei meinen Befragungen ist einhellig zum Ausdruck gekommen, dass Bündnisse mit deutschen Gewerkschaften als sehr vorteilhaft betrachtet werden und dass es bereits intensive Kooperationen gibt, beispielsweise zwischen der UAW und der IG Metall. Häufig sind US-Gewerkschaften bei Konflikten mit dem Management von Niederlassungen deutscher Firmen in den USA in hohem Maße auf die stärkeren Rechte und den größeren Einfluss der deutschen Gewerkschaften und Betriebsräte angewiesen. Es kann zum Beispiel sehr hilfreich sein, wenn ein deutscher Gewerkschafter eine wichtige Funktion im Aufsichtsrat innehat, weil die US-Gewerkschaft so über ein »Sprachrohr ins Unternehmen« verfügt. Auch der Betriebsrat kann einen Beitrag dazu leisten, dass es zu einem Dialog mit dem Unternehmen in Deutschland kommt – »obgleich die Möglichkeiten begrenzter sind«. Allerdings, das zeigen die Erfahrungen, kann es beim Versuch, Partnerschaften zwischen US-amerikanischen und europäischen Gewerkschaften aufzubauen, auch zu Frustrationen kommen. Ursache dafür sind divergierende Ansätze und Strategien, die sich aus den Arbeitsbeziehungen im jeweiligen Land ergeben. Im Kontext des europäischen Sozialdialogs erscheinen US-Gewerkschaften so möglicherweise als »Cowboys« oder als zu konfrontativ.

Hier noch weitere Themen, die sich in meinen Gesprächen herauskristallisiert haben:

- Generell spiegelt sich in der Geschichte des Verhältnisses von US-Gewerkschaften und deutschen Unternehmen das Spektrum der Beziehungen zu US-Arbeitgebern wider, wie es Thomas Kochan beschrieben hat. Da sich die deutschen Unternehmen nach Ansicht der Befragten stärker um ihr öffentliches Image sorgen, fehlen aber wohl die extremen Ausprägungen.
- Es ist schwierig, zu einer allgemeingültigen Bewertung der deutschen Unternehmen zu kommen, und auch die Gewerkschaften sind nicht alle gleich. Jede Beziehung ist etwas anders und kann sich mit der Zeit ändern – je nach Gewerkschaft und Unternehmen. So beschrieb eine Gewerkschaft ihr Verhältnis mit Siemens als gut, eine andere hingegen als problematisch. Manche Beziehungen begannen sogar im Streit, entwickelten sich dann aber gut. So war zum Beispiel die Beziehung zwischen Bosch und einer Gewerkschaft angespannt. Das Unternehmen drohte sogar mit der Ersetzung streikender Arbeiter. Doch dann nahm das Unternehmen Abstand davon – und mittlerweile läuft es gut und man hat einen Tarifvertrag unterzeichnet. Ein Gewerkschafter sagte, in der Regel suchten die deutschen Unternehmen nicht die Zusammenarbeit. Ist ein Betrieb aber gewerkschaftlich organisiert, entwickelten sich die Beziehungen gut. Er führte als Beispiel an, der Marktanteil von Freightliner (einer US-Tochtergesellschaft von Daimler) sei seit Beginn der Kooperation mit der UAW im Jahr 2003 jährlich gestiegen.
- Einige Gesprächspartner gaben an, dass sich die Beziehungen zu deutschen Unternehmen verschlechtern könnten, sollten sie Ansätze zur Vermeidung gewerkschaftlicher Organisation verfolgen, was im Einklang mit der generellen Einschätzung von Kochan über die Entwicklung in den USA stünde. Ein Gewerkschaftsanwalt sagte, die deutschen Unternehmen »sind vielleicht nicht gerade Walmart, aber trotzdem [...]«. Und er ergänzte, dass sich einige aktiv an Kampagnen gegen Gewerkschaften beteiligten und häufig viel Geld für Berater ausgaben. Ein Organizer einer Gewerkschaft berichtete von einem Autohersteller, der »wild entschlossen war, die Gewerkschaft draußen zu halten«. Viele deutsche Unternehmen engagierten US-Manager, die von vornherein antigewerkschaftlich eingestellt seien. Auch hätten einige Firmen gegen das Arbeitsrecht verstoßen, indem sie Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung ihrer Rechte behindert hätten – zum Beispiel durch Vorschriften, die die Kommunikation der Beschäftigten über Arbeitsbedingungen oder die Gründung einer Gewerkschaft unterbinden sollten.¹³
- Einige dieser Unternehmen – sogar solche, die gewerkschaftlich organisiert sind – »machen sich die schwachen Arbeitsgesetze zunutze«. Als Beispiel nannte ein Gewerkschaftsanwalt ein deutsches Transportunternehmen, das in großen Städten der USA Tarifverträge abgeschlossen habe (»dort, wo sie es müssen«). Diese Firma wersetze sich einer gewerkschaftlichen Organisation nicht aktiv, betreibe aber »strukturelle Gewerkschaftsvermeidung«, indem es Teilzeitkräfte einstelle, Aufträge auslagere und die daraus resultierende hohe Personalfuktuation ausnutze. Obwohl mit der Gewerkschaft ein Tarifvertrag abgeschlossen worden sei, der das Card-Check-Verfahren, Neutralität und den Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb beinhalte, sei es für die Gewerkschaft aufgrund der strukturellen Bedingungen, die als »Manipulation« bezeichnet wurden, schwierig, neue Beschäftigte zu organisieren.¹⁴
- Die Frage, ob die deutschen Firmenzentralen Einfluss auf die US-Niederlassungen nehmen würden und wenn ja, wie dieser konkret aussehe, wurde unterschiedlich beantwortet. Einige Gewerkschaftsvertreter waren der Ansicht, dass die Zentralen ihre Tochterunternehmen mehr kontrollieren müssten, um die Einhaltung der aus Sozialverträgen, Globalen Rahmenvereinbarungen und aus dem deutschen Recht resultierenden strengeren Verpflichtungen sicherzustellen. Ein anderer Gewerkschafter sagte, die Firmenzentrale sei stark involviert, agiere aber entschieden gewerkschaftsfeindlich. US-amerikanische Union-Busting-Strategien seien offenbar nach Deutschland exportiert worden.
- Mehrere Gesprächspartner betonten, dass die Entscheidung deutscher Unternehmen, sich im Süden der USA anzusiedeln, ebenfalls von Bedeutung sei. Bei den Südstaaten handle es sich um eine Region mit einer schwierigen und komplizierten Geschichte, was Bürgerrechte, Gewerkschaften, die Arbeitsgesetzgebung (»Right to Work«), offen antigewerkschaftliche Politiker, das außerordentlich wirtschaftsfreundliche Klima und die gewaltigen Subventionen betrifft, um deutsche Investitionen anzulocken.

2. Deutsche Automobilzulieferer in den USA

Neben den grundsätzlichen Aspekten sind mir bei den über 60 in den USA tätigen deutschen Automobilzulieferern weitere Besonderheiten bei den Arbeitsbeziehungen aufgefallen.¹⁵ Mehrere davon, darunter Bosch, Continental und ZF, gehören zu den größten der Welt. So zeigt eine Analyse von 185 US-Standorten deutscher Unternehmen mit über 50.000 Arbeitnehmern: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei deutschen Zulieferern liegt bei 13 Prozent, während er in dieser Branche in den USA insgesamt 20 Prozent beträgt. Viele dieser deutschen Zulieferer sind in den US-Südstaaten ansässig, ein Fünftel allein in South Carolina. Dazu kommt: Ist der Kunde eines deutschen Zulieferers gewerkschaftlich organisiert, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Werk des Zulieferers gewerkschaftlich organisiert ist, fünfmal so groß wie bei einem Werk, das einen Kunden ohne Gewerkschaft beliefert.

Die deutschen Autohersteller – BMW, Mercedes und Volkswagen – sind in den US-Südstaaten Alabama, South Carolina und Tennessee ansässig. Viele ihrer Zulieferer sind ihnen dorthin gefolgt. Aber selbst innerhalb der Südstaaten siedeln sich die deutschen Zulieferer bevorzugt

in den gewerkschaftsfeindlichsten Bundesstaaten an. So kommt es, dass das BMW-Werk in South Carolina pro Jahr zwar rund eineinhalbmal mehr Fahrzeuge fertigt als das Mercedes-Werk in Alabama, die Zahl der Beschäftigten deutscher Zulieferfirmen in South Carolina aber zweieinhalbmal so hoch ist – darunter viele Zulieferer, die Mercedes in Alabama beliefern. Sowohl Alabama als auch South Carolina sind »Right-to-Work«-Staaten. Aber der gewerkschaftliche Organisationsgrad lag im Jahr 2015 in Alabama mit 10,8 Prozent fünfmal höher als in South Carolina mit 2,2 Prozent.

Dazu kommt: Auch das Gros der deutschen Zulieferer und ihrer Beschäftigten, die für die sogenannten Big 3, die US-Autobauer General Motors, Ford und Chrysler produzieren, ist im Süden ansässig. Bei Bosch sind es beispielsweise 88 Prozent der Produktionsarbeiter. Und das, obwohl sich die Standorte der Big 3 fast ausschließlich im Mittleren Westen der USA und in der kanadischen Provinz Ontario befinden. Dennoch: Fast jedes Bosch-Werk in South Carolina liefert an die Big 3. Allein in diesem Bundesstaat sind 70 Prozent der Bosch-Arbeiter beschäftigt.

Die Arbeitskräfte deutscher Zulieferer im Norden der USA sind mit etwa dreimal größerer Wahrscheinlichkeit gewerkschaftlich organisiert als ihre Kollegen im Süden. Die UAW vertritt, vorwiegend im Norden, Arbeiter bei mehreren deutschen Zulieferern (Benteler, Freudenberg, ThyssenKrupp, Kirchhoff und ZF). Ungefähr 4.000 Arbeiter werden durch andere Gewerkschaften repräsentiert. Zwischen 1998 und 2009 schloss Bosch gewerkschaftlich organisierte Werke, eröffnete neue, gewerkschaftsfreie Betriebe und verlagerte die Produktion an diese Standorte. Das einzige Werk in Michigan, in dem die UAW noch vertreten ist, hat radikal Arbeitsplätze abgebaut: Von den einst 1.200 Arbeitsplätzen blieben lediglich 97 übrig.

3. Die Volkswagen-Saga

Die Geschichte von Volkswagen und der UAW, mit der ich persönlich vertraut bin, ist einzigartig. Sie begann vielversprechend – und endete frustrierend. Das Werk in Chattanooga nahm 2011 mit einigen tausend Arbeitern die Produktion auf. Der Bundesstaat Tennessee und die Kommune stellten hohe Startsubventionen bereit. Später wurde ein weiteres Subventionspaket in Höhe von \$263 Millionen (einschließlich Ausbildungskosten in Höhe von bis zu \$12 Millionen) für den Ausbau des Werks gewährt. 2000 zusätzliche Stellen wurden in Aussicht gestellt.¹⁶ Die Ansiedlung in Tennessee war ein Eckpfeiler der VW-Strategie, die Präsenz auf dem US-Automobilmarkt auszubauen.

Volkswagen stand zu seinen Mitbestimmungsprinzipien. Mit Ausnahme von Chattanooga und der Fabriken in China hat jedes VW-Werk weltweit einen Betriebsrat oder eine andere Form der Arbeitnehmervertretung. Weltweit spielen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter bei VW

eine maßgebliche Rolle bei der Corporate Governance, bis auf höchster Ebene. Schon bald nach der Eröffnung des Werks begann die UAW mit einer Kampagne zur gewerkschaftlichen Erschließung. Volkswagen wurde zudem von seinem Weltkonzernbetriebsrat unter Druck gesetzt, in Chattanooga einen Betriebsrat einzurichten.

Die überwiegende Zahl der US-Arbeitsrechtsexperten ging grundsätzlich davon aus, dass VW einen Betriebsrat in Chattanooga etablieren könne. Allerdings sei dies nicht im Alleingang möglich, sondern bedürfe vorab einer diesbezüglichen Vereinbarung mit einer unabhängigen Gewerkschaft. Denn: Das US-Arbeitsgesetz, der National Labor Relations Act (NLRA), verbietet Arbeitgebern per se die Gründung, Kontrolle und Unterstützung einer »Arbeitnehmerorganisation«.¹⁷ Ein Betriebsrat, der nach den Grundsätzen der deutschen Mitbestimmung konstituiert und tätig würde, könnte im weitesten Sinne als eine solche »Arbeitnehmerorganisation« betrachtet werden.¹⁸

Die UAW war durchaus offen dafür, das deutsche duale Modell in Chattanooga zu erproben. Sie erwartete dafür von Volkswagen die Anerkennung als Tarifpartei, um zunächst grundlegende wirtschaftliche Bedingungen tariflich zu regeln. Anschließend sollten Verhandlungen über die Schaffung eines Betriebsrates aufgenommen werden, an den die UAW viele ihrer traditionell eigentlich bei der Gewerkschaft liegenden Funktionen delegieren würde.

Die Verhandlungen von Volkswagen mit der UAW trafen bei republikanischen Politikern aus Tennessee auf wenig Begeisterung. Über die Ablehnung des Vorhabens durch US-Senator Bob Corker wurde ausführlich berichtet. Sein Einwand: »Der Südosten verliert für ausländische Autobauer an Attraktivität, wenn die UAW dort Fuß fasst.«¹⁹ Und weiter sagte er:

»Es ist schier unglaublich, dass das Management die UAW eingeladen hat [...]. Sie werden bestimmt zum Gegenstand vieler Studien betriebswirtschaftlicher Hochschulen – und es bereitet mir eine gewisse Sorge, dass sie in vielerlei Hinsicht zu einer Lachnummer werden könnten – wenn sie diesen Schaden anrichten [...]. Wir haben mit dem Management gesprochen, und ich kann es kaum fassen, dass sie es so weit haben kommen lassen. Diese Naivität im Umgang mit der UAW gab es vor einigen Jahren noch nicht.«²⁰

Im Februar 2014 unterzeichneten die UAW und Volkswagen eine Vereinbarung, die regelte, wie die Gewerkschaftswahl für die Arbeiter im Werk vonstattengehen sollte. VW erklärte, man werde sich einer gewerkschaftlichen Organisation nicht entgegenstellen, und gewährte der UAW Zugang zu den Beschäftigten. Beide Seiten sicherten zu, dass, sofern die Wahl zugunsten der UAW ausgehen würde, ein Betriebsrat eingerichtet würde, der mit dem US-Arbeitsrecht, den Grundsätzen der deutschen Mitbestimmung sowie der Satzung des VW-Weltkonzernbetriebsrats im Einklang stehen sollte.

Mitte Februar fand unter der Leitung der US-Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (National Labor Relations Board – NLRB) eine Abstimmung statt: Die Beschäftigten votierten mit 712 zu 626 Stimmen gegen die UAW.

Anders als in Deutschland ist im US-amerikanischen System der industriellen Beziehungen eine geheime Wahl der Beschäftigten die gängigste Methode, über eine gewerkschaftliche Interessenvertretung zu entscheiden. Das NLRB, das das Votum durchführt, bescheinigt der Gewerkschaft anschließend das Alleinvertretungsrecht für die Arbeitnehmer der entsprechenden Mitarbeitergruppe – sofern sich die Mehrheit für eine Vertretung ausspricht. Ist das nicht der Fall, wird auch das aktenkundig gemacht.²¹ Die strengen Maßstäbe einer NLRB-Wahl stellen sicher, dass die Beschäftigten frei darüber entscheiden können, ob sie gewerkschaftlich vertreten werden wollen oder nicht. Ferner prüft das NLRB Einwände gegen die Abstimmung – sofern der Verdacht besteht, dass die Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten eingeschränkt wurde. Gewerkschaftswahlen sind in aller Regel umstritten und werden von Kampagnen für und gegen eine gewerkschaftliche Organisation begleitet.

Während sich Volkswagen neutral verhielt, intervenierten vor und während der Wahltage Politiker aus Tennessee – darunter der Gouverneur, Senator Bob Corker und andere – und überschwemmten die Medien mit Kommentaren, die nur ein Ziel hatten: der UAW die Unterstützung zu entziehen. So kündigte zum Beispiel Bo Watson, Mitglied im Senat von Tennessee, an:

»Sollten die Arbeitnehmer bei Volkswagen für die Vertretung durch die United Auto Workers stimmen, wird es meiner Ansicht nach sehr schwer sein, im Senat von Tennessee die Zustimmung für zusätzliche Subventionen durch die Bürger des Bundesstaates Tennessee zur Expansion oder zu anderen Zwecken zu bekommen. [...] Die abstimmenden Arbeitnehmer müssen sich im Klaren sein, welche beabsichtigten oder unbeabsichtigten Folgen eine Entscheidung für eine Vertretung durch die United Auto Workers haben könnte.«²²

Senator Bob Corker, ein ehemaliger Bürgermeister von Chattanooga, hatte maßgeblichen Anteil an der Bewilligung der Subventionen, die VW zur Entscheidung für die Ansiedlung in Tennessee bewogen hatten. Nun behauptete er öffentlich, VW habe ihm »zugesichert«, dass das Werk im Fall einer Abstimmung gegen die UAW eine neue Produktlinie bekommen werde. Als ein VW-Unternehmensvertreter daraufhin eine Verbindung zwischen dem Wahlausgang und einem neuen Produkt für das Werk dementierte, bekräftigte Corker seine Aussage. Sie sei zu »Tausend Prozent« richtig. Der VW-Sprecher habe sich auf einen veralteten Diskussionsstand gestützt.

Öffentliche Amtsträger in den USA müssen, was Fragen einer gewerkschaftlichen Vertretung betrifft, nicht neutral sein. Der erste Zusatzartikel der US-Verfassung

sichert ihnen umfassende Rechte auf freie Meinungsäußerung zu. Trotzdem, so argumentierte die UAW gegenüber dem NLRB, könnten bestimmte Bemerkungen von Amtsträgern unter Umständen rechtfertigen, eine Wahl für ungültig zu erklären und die Wahl wiederholen zu lassen.²³

Die UAW zog ihren Einspruch allerdings wenig später zurück. Sie tat dies, um sich darauf konzentrieren zu können, eine Mehrheit unter den Beschäftigten zurückzugewinnen. Auch sollte dem Unternehmen Zeit für die Erweiterung des Werks eingeräumt werden. Zudem war klar: Selbst bei einer neuen Abstimmung würde es keine Möglichkeit geben, die Politiker davon abzuhalten, erneut ihre Meinungen zu äußern.

Im Juli 2014 eröffnete die UAW eine Geschäftsstelle in Chattanooga, die »UAW Local 42«. Das Ziel lautete: Vertretung ihrer Mitglieder und Verankerung in der Gemeinde. Ein knappes halbes Jahr später, im November 2014, etablierte Volkswagen seine »Community Organization Engagement Policy« (COE). Sie gewährt Gruppen von Beschäftigten, je nach Ausmaß ihrer Unterstützung in der Belegschaft (bis zu 45 Prozent), gestaffelte Zugangsmöglichkeiten zum Management. Das Recht, Tarifverhandlungen zu führen, war damit jedoch nicht verbunden. Im Rahmen der COE führte VW Gespräche mit der UAW Local 42 und dem »American Council of Employees« (ACE), einer Beschäftigtengruppe, die aus der Anti-UAW-Kampagne während der Wahl 2014 hervorgegangen war. Die UAW, die auf eine Unterstützung von mindestens 45 Prozent verweisen konnte, genoss entsprechend größeren Zugang zum Management als ACE mit lediglich 15 Prozent nachweisbarer Unterstützung in der Belegschaft. Im September 2016 schließlich bestätigte VW, dass die UAW weiterhin mindestens 45 Prozent der Mitarbeiter vertrete, ACE hingegen den Mindeststandard von 15 Prozent nicht mehr erfülle.²⁴

Schon ein Jahr zuvor, im Sommer 2015, hatte die UAW gegenüber Volkswagen erklärt, mittlerweile eine Mehrheit der Beschäftigten als Mitglieder gewonnen zu haben. Folglich bitte man um die formelle Anerkennung durch das Unternehmen und die Einleitung von Tarifverhandlungen. Doch dann wurde im September 2015 der VW-Abgasskandal aufgedeckt. Seitdem liegen diese Bemühungen auf Eis.

Im politischen Lärm, der die Gewerkschaftswahl begleitete – ebenso wie im Zuge der Diesel-Krise –, ging der Versuch von VW und UAW, am Standort einen Betriebsrat nach deutschem Vorbild zu etablieren, nahezu unter. Über Jahre haben US-Arbeitsrechtler und Experten für Arbeitsbeziehungen darauf gedrängt, das Betriebsratsmodell in den USA auszuprobieren, während genauso viele das US-Arbeitsrecht bereits für tot erklärten. Sie verfolgten das Experiment in Chattanooga mit großem Interesse. Es galt als mögliche Wasserscheide oder Game Changer, sowohl ganz generell für die amerikanischen Arbeitsbeziehungen als auch für die Präsenz der Gewerkschaften

im Süden. Seitens der Arbeitswissenschaften hieß es zum Beispiel:

»Die Einführung eines Betriebsrats im Volkswagenwerk in Tennessee könnte eine Partnerschaft der nächsten Generation zwischen Arbeitnehmern und Management bedeuten und belegen, dass die Vereinigten Staaten von bewährten Innovationen anderer Länder lernen und daraus Nutzen ziehen können. Dieser Weiterentwicklung von Produktivität und Arbeitsbeziehungen in Amerika stehen keine rechtlichen Hürden im Wege. Wir hoffen, die amerikanischen Manager und Gewerkschaften stehen ihr abgeschlossen gegenüber.«²⁵

Angesichts dieser Ereignisse stellte sich folgende Frage: Ist Volkswagen mit seinem Versuch, gemeinsam mit der UAW einen Betriebsrat in Chattanooga einzurichten, eine Ausnahme? Einige deutsche Experten warnten: Ohne rechtliche Rahmensetzung würde kein anderes deutsches Unternehmen die Mitbestimmung einführen. Und von keinem anderen Unternehmen könne man erwarten, dem Beispiel von VW in den USA zu folgen.

Es muss nicht erwähnt werden, dass dieses Experiment, das so vielversprechend begonnen hatte, bis heute nicht realisiert wurde. Die Sache weiter verkompliziert hat, dass die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* von einem Brief berichtete, der im Jahr 2013 von zwei Senatoren aus Tennessee an den damaligen VW-Chef Martin Winterkorn geschrieben wurde. In diesem Schreiben erinnerten sie ihn daran, dass das Unternehmen bei den Verhandlungen über die Ansiedlung von VW in Tennessee die »eindeutige Zusage« gemacht habe, »kein Interesse« an einer Zusammenarbeit mit der UAW zu haben und sich den Bemühungen, das Werk gewerkschaftlich zu organisieren, zu widersetzen.²⁶

Die Fronten haben sich seither weiter verhärtet. Im Oktober 2015 beantragte die UAW Local 42 beim NLRB eine Gewerkschaftswahl für die etwa 165 Facharbeiter in der Instandhaltung des Werkes in Chattanooga. Diese votierten beim Urnengang am 3. und 4. Dezember 2015 mit großer Mehrheit für eine Vertretung durch die UAW.²⁷ Volkswagen weigert sich seither jedoch, mit der UAW in Tarifverhandlungen einzutreten. Man wolle nicht mit einer Gruppe der Beschäftigten Verhandlungen führen, sondern nur für die Arbeiter insgesamt. Das NLRB widersprach und urteilte, VW agiere gegen das Gesetz, indem es Tarifverhandlungen verweigere. Daraufhin beantragte VW bei einem US-Berufungsgericht die Überprüfung dieser Entscheidung. Inzwischen liegt der Fall wieder beim NLRB.²⁸

IV. DER HINTERGRUND

Um diese Diskussion ins rechte Licht zu rücken, empfiehlt es sich, die Rahmenbedingungen für Investitionen und die Geschäftstätigkeit deutscher Unternehmen in den USA zu betrachten. Dazu gehören der Stand des US-Arbeits-

rechts sowie der wirtschaftliche und politische Hintergrund unter besonderer Berücksichtigung der Situation im Süden der USA.

1. Der Stand des US-Arbeitsrechts

Das aktuelle US-Arbeitsrecht ist im Wesentlichen ein Produkt der Weltwirtschaftskrise der 1930er Jahre und des *New Deal*, d. h. der Sozialreformen, mit denen Präsident Franklin Roosevelt die Krise bekämpfte. Im Jahr 1935 verabschiedete der US-Kongress den National Labor Relations Act, der Lohnabhängigen das Recht zugestand, Gewerkschaften zu bilden und kollektiv mit ihren Unternehmen zu verhandeln. Ausdrückliches Ziel des Gesetzes war die Bekämpfung der »Ungleichheit der Verhandlungsmacht« zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern. Laut Kongress habe diese Ungleichheit »wiederholt die wirtschaftliche Depressionen verschärft, indem sie das Lohnniveau und somit die Kaufkraft der Lohnempfänger drückte.«²⁹

Nach erbitterten Kämpfen wurden kollektive Tarifverhandlungen zu einem festen Bestandteil des US-amerikanischen Wirtschaftslebens. Die Durchsetzung des Arbeitsrechts trug zu breitem Wohlstand bei, der nach dem Zweiten Weltkrieg mehrere Jahrzehnte anhielt. Der Ökonom und Nobelpreisträger Paul Krugman schrieb: »Damals, als Amerika noch eine starke Mittelklasse hatte, gab es auch eine starke Gewerkschaftsbewegung. Diese beiden Umstände waren miteinander verbunden.«³⁰

Heute, 81 Jahre nach der Verabschiedung des Arbeitsgesetzes, hat die Anzahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter im Privatsektor einen historischen Tiefstand erreicht; seit den 1950er Jahren nimmt ihre Zahl beständig ab. Die Verhandlungskraft der Beschäftigten ist infolgedessen deutlich schwächer geworden, die Ungleichheit ist höher als in den vergangenen hundert Jahren.³¹ Eine übergroße Mehrheit der US-Beschäftigten ist nicht gewerkschaftlich organisiert.

Das Vertrauen in das Arbeitsrecht ließ allmählich nach. Seit dem *New Deal* wandelten sich Gesellschaft und Wirtschaft schnell und grundlegend, die Arbeitsbedingungen wurden immer komplizierter. Angesichts des Wettbewerbsdrucks vonseiten gewerkschaftsfreier oder Billiglohn-Konkurrenten – weltweit und im eigenen Land – nahmen Unternehmen aus ideologischen und wirtschaftlichen Gründen eine feindliche Haltung gegenüber Gewerkschaften ein. Ihr Ziel lautete mehr Flexibilität, und das Mittel dazu waren Änderungen ihrer Geschäftsmodelle und Beschäftigungsverhältnisse. In der Wirtschaftspolitik setzten sich Deregulierung und *Laissez-faire*-Ansätze durch.³² Die Bedeutung der Finanzsphäre stieg, während die der Gewerkschaften sank.

In der Folge verschärfte sich der Konflikt zwischen dem Arbeitsrecht aus der *New-Deal*-Ära und den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und betrieblichen Realitäten.³³ Dazu muss gesagt werden: Die letzte Reform des Arbeits-

recht fand 1947, am Ende des Zweiten Weltkrieges und auf dem Höhepunkt der Macht der Gewerkschaften statt. Und bereits diese Reform war ein Rückschlag für die Gewerkschaften. Seither führten alle Bemühungen, das Gesetz grundlegend zu novellieren, in eine legislative Sackgasse. Die Bemühungen der letzten vierzig Jahre, das Gesetz grundlegend zu novellieren, führten allesamt in eine legislative Sackgasse. Jüngstes Beispiel ist der Employee Free Choice Act, ein nach Präsident Obamas Amtsantritt 2009 im Kongress eingebrachtes Gesetz zur Erleichterung der gewerkschaftlichen Organisierung. Zwar herrscht allgemeine Einigkeit, dass das Arbeitsgesetz veraltet ist und reformiert werden sollte. Weiter reicht der politische Konsens jedoch nicht. Gegner betrachten es als Überbleibsel der New-Deal-Ära, mit einer globalisierten Wirtschaft sei es unvereinbar.³⁴ Und selbst die Fürsprecher haben ihr Vertrauen in das Gesetz verloren. Einige glauben, es trage zum »Rückgang der Gewerkschaften, zu deren Schutz es ursprünglich verabschiedet worden war«, bei.³⁵

Im Vergleich zur europäischen Tradition des Sozialdialogs wird das US-Arbeitsrecht kritisiert, weil manche Teile zum Klassenkampf ermutigen würden. Tatsächlich beruht unser System der Arbeitsbeziehungen zum Teil auf einem konfrontativen Modell: Im Mittelpunkt des Gesetzes von 1935 steht die Vorstellung von Kollektivverhandlungen mit einer unabhängigen Gewerkschaft.³⁶ Gleichwohl: Was in diesem Kontext am häufigsten zu einer unnötigen Polarisierung beiträgt, ist die äußerst konfliktgeladene Atmosphäre, in der das NLRB die Abstimmungen über eine gewerkschaftliche Vertretung abhält.

Das Arbeitsrecht gestattet es dem Arbeitgeber, »Ansichten, Argumente oder Meinungen« zum Ausdruck zu bringen, solange dabei »keine Repressalien oder Gewalt angedroht oder Vorteile versprochen werden.«³⁷ Und so äußern die Arbeitgeber ihren Beschäftigten gegenüber unverhohlen ihre gewerkschaftsfeindlichen Ansichten und senden Botschaften aus, die Furcht vor den Konsequenzen einer gewerkschaftlichen Organisierung säen sollen – stets auf dem dünnen Grad zwischen rechtlich zulässiger Meinung und widerrechtlicher Drohung. Tatsächlich glauben einige Unternehmer, dass sie zum Widerstand gegen Gewerkschaften verpflichtet sind, damit die Beschäftigten »beide Seiten hören«. Viele Arbeitgeber starten Angst einflößende, ausgeklügelte Anti-Gewerkschaftskampagnen, wofür sie bezahlte Berater anheuern und Taktiken wie die verpflichtende Teilnahme an Versammlungen und Einzelgespräche mit Beschäftigten einsetzen. Die Feindseligkeit, die durch solche Kampagnen entsteht, lässt sich nur schwer wieder beilegen. Daher kann es – selbst wenn eine Gewerkschaft die Wahl schließlich gewonnen hat – schwierig sein, Verhandlungen aufzunehmen und einen ersten Tarifvertrag abzuschließen.

Doch trotz der langen konfrontativen Tradition ist das nicht die ganze Geschichte: Das Gesetz war eindeutig auf Kooperation ausgerichtet,³⁸ und es gibt bemerkenswerte Beispiele für die Zusammenarbeit von Management und Belegschaft und für das Engagement beider für den unter-

nehmerischen Erfolg. Die UAW hat solche »gemeinsamen« Projekte immer verfochten. Insbesondere ihr Verhältnis zu Ford Motors war entscheidend für den Erfolg des Unternehmens.³⁹ Die Unternehmen und Gewerkschaften im Baugewerbe bieten seit Jahrzehnten Lehrlings- und Ausbildungsprogramme an, haben gemeinsame Sozialsysteme etabliert und werben zusammen für ihre Branche und Betriebe. Andere US-Gewerkschaften und Arbeitgeber haben Tarifstrukturen entwickelt, mit denen sie effektiv auf Veränderungen im Unternehmen reagieren können. Oder man ist gleich zu einer tagtäglichen Zusammenarbeit übergegangen, wenn dies für beide Seiten von Vorteil ist. Häufig genannt wird in diesem Zusammenhang die Kooperation zwischen Kaiser Permanente, einem großen, privaten Gesundheitsunternehmen mit Hauptsitz in Kalifornien, und zwölf verschiedenen Gewerkschaften, die Tausende Beschäftigte vertreten.⁴⁰ Darüber hinaus: Viele Gewerkschaften und Unternehmen haben Neutralitätsabkommen geschlossen. Das bedeutet, dass sich das Management während der Organisierungskampagnen neutral verhält.

Partnerschaften zwischen Gewerkschaften und Unternehmen haben sich oft als fragil herausgestellt. Das Konzept des Sozialdialogs – geschweige denn der Mitbestimmung – ist auf unserer Seite des Atlantiks größtenteils unbekannt. Trotzdem sind die genannten Beispiele Teil des Mosaiks der US-Arbeitsbeziehungen. Mit anderen Worten: Auch diese Beispiele sind Teil der Einstellung »Andere Länder, andere Sitten«. Sie stellen Ansätze einer moralischen Verhaltensweise dar, die zu oft ignoriert werden.

2. Lohnstagnation und -ungleichheit

Die Statistikbehörde U.S. Census Bureau verkündete unlängst gute Nachrichten über die Konjunktur: Das Median-Einkommen der US-Haushalte ist gegenüber 2014 inflationsbereinigt um 5,2 Prozent gestiegen. Den höchsten Anstieg verzeichneten Geringverdiener. »Für Mittelklasseamerikaner und die Armen war 2015 seit Jahrzehnten das beste Jahr, um sich wirtschaftlich zu verbessern, [...] ein Anstieg, der den jahrelangen Enttäuschungen für amerikanische Arbeiter ein Ende bereitere, aber den Schaden der großen Rezession noch nicht ganz behoben hat.«⁴¹ Auch den langfristigen Trend zur Lohnungleichheit konnte er nicht umkehren.

Die Löhne der US-amerikanischen Arbeiter stagnieren seit über 30 Jahren und haben nicht mit den Produktivitätssteigerungen Schritt gehalten. Darin besteht die »zentrale wirtschaftliche Herausforderung des Landes.«⁴² In diesem Zeitraum ging die Zahl der Arbeitsplätze in der Produktion zurück, die Löhne sanken. Laut Erhebungen des Bureau of Labor Statistics von 2011 lag die durchschnittliche Vergütung in deutschen Fertigungsbetrieben bei umgerechnet \$ 47,40 pro Stunde und damit um ein Drittel höher als die Vergütung von \$ 35,50 pro Stunde in den USA.

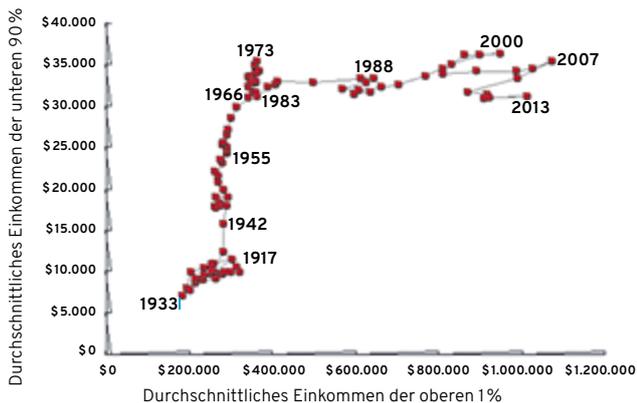
Diese anhaltende Diskrepanz zwischen Produktivität und Löhnen ist eine Hauptursache für die ungleiche Einkom-

mensverteilung in den USA. Gleichzeitig gab es bei den Arbeitnehmerentgelten aus Unternehmenserlösen zwischen 2000 und 2015 einen Rückgang von 6,8 Prozent. Das heißt: Ein größerer Anteil floss z. B. in Form von Gewinnen an die Kapitalseite.⁴³

Der Rückgang der Tarifbindung ist zweifelsohne ein weiterer Schlüsselfaktor für die zunehmende Einkommensungleichheit. Dies wurde in einem Bericht des Internationalen Währungsfonds von 2015 über die Entwicklung in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften im Zeitraum von 1980 bis 2010 belegt. Demnach habe sich das Absinken des gewerkschaftlichen Organisationsgrades nicht nur auf die Löhne im niedrigen und mittleren Bereich ausgewirkt, sondern gleichzeitig den Anstieg des Anteils der Top-Einkommen am Gesamteinkommen befördert.⁴⁴

Das schwerwiegende Problem der USA mit der Einkommensungleichheit wurde grafisch als »Geschichte zweier Volkswirtschaften« dargestellt.⁴⁵ Diese Grafik »erläutert alles, was Sie über Ungleichheit wissen müssen«. ⁴⁶

Die Geschichte zweier Volkswirtschaften



Zwischen 1930 und 1980 (auf der linken Seite der Grafik) verzeichneten ausschließlich die unteren 90 Prozent der Beschäftigten einen spürbaren Einkommensanstieg. Nach 1980 (im oberen Teil der Grafik) stiegen dann nur die Einkommen der oberen 1 Prozent der Lohnabhängigen.

Der Nobelpreisträger und frühere Chefökonom der Weltbank, Joseph Stiglitz, bilanzierte: »Ungleichheit geht auf eine bewusste Entscheidung zurück. Es liegt in unserer Macht, sie umzukehren.«⁴⁷

»[...] In den 70er Jahren kam es aufgrund von gezielten ideologischen, institutionellen und rechtlichen Veränderungen zu einer Neuordnung des Marktes. An deren Spitze stand die Deregulierung, die ihren Anhängern zufolge die Wirtschaft von ihren Fesseln befreien und zum Erblühen bringen sollte. [...] Wenn sich der Staat heraushalten würde, so lautete das Argument, würden die Kreativität des Marktes – und der Einfallsreichtum des Finanzsektors – die Gesellschaft neu beleben.«⁴⁸

Aber, folgert Stiglitz: »So ist es nicht gekommen.«⁴⁹

3. Politik

Unbestritten ist: Wachsende Ungleichheit und Lohnstagnation spielen mittlerweile eine wichtige Rolle im nationalen Diskurs. Diese Probleme beschäftigen US-Bürger, egal welcher ideologischen Prägung, zunehmend. Doch gibt es eine tiefe Kluft zwischen den Lagern, was die Ursachen und Lösungen anbetrifft – und selbst darüber, wie schwerwiegend das Problem ist.⁵⁰ Das Forschungsinstitut Pew Research Center stellte kürzlich fest: »Die Kampagne [zur Präsidentschaftswahl] von 2016 entfaltet sich vor dem Hintergrund heftiger parteipolitischer Spaltung und Feindseligkeit. Anhänger einer Partei haben heute eine weit negativere Meinung über die Gegenpartei als je zuvor in den letzten 25 Jahren.«⁵¹

Zwar sind die US-Amerikaner seit jeher gespalten, aber die Trennlinien treten zu bestimmten Zeiten stärker hervor. So etwa infolge der Wirtschaftskrise von 2008. Diese Konflikte ziehen Differenzen nach sich, die aus asymmetrischen moralischen Weltanschauungen oder divergierenden Ansichten über die sozialen Verhältnisse hervorgehen. Dazu gehören sehr unterschiedliche Vorstellungen über die Geschichte und Gegenwart, die eine Kompromissfindung – zu welchem Thema auch immer – erschweren. Die Politik zur Amtszeit von Präsident Obama wurde von zwei Sozialwissenschaftlern wie folgt beschrieben:

»Ohne Zweifel stellen Bitterkeit und Stillstand feste Bestandteile unseres politischen Systems dar. Und es stimmt, dass wir mehrere Epochen intensiver Spannung und Polarisierung hatten [...]. Dennoch [...] lässt die nähere Betrachtung der Präsidentschaft Obamas darauf schließen, dass wir es weder mit Routinepolitik noch einer ungewöhnlichen Zeiterscheinung zu tun haben. Wir erleben eine beispiellose Polarisierung zwischen den Parteien [...] sowie die rücksichtslose Delegitimierung des Präsidenten und der erlassenen Gesetze.«⁵²

Ein Ausdruck dieser scharfen Trennlinien sind tief verankerte, konträre Ansichten über die Legitimität des Arbeitsrechts und der Gewerkschaften als gesellschaftliche Institutionen. Von Anfang an kontrovers, sind die Meinungsverschiedenheiten zum Arbeitsrecht seit den frühen Jahren der Obama-Administration außerordentlich erbittert geführt worden.⁵³ Nach dem fehlgeschlagenen Versuch zur Verabschiedung des Employee Free Choice Act – ein Gesetz, mit dem die Schutzfunktion des Arbeitsrechts gestärkt werden sollte – brachen an vielen Fronten heftige politische Kämpfe aus. So gab es während der Wahlkampagne zur Präsidentschaftswahl 2012 direkte Angriffe gegen Gewerkschaften und Tarifverhandlungen – besonders im öffentlichen Sektor. Aber auch staatliche Einrichtungen wie das National Labor Relations Board waren betroffen. Die Auseinandersetzungen in Wisconsin und Ohio, im Kongress und andernorts waren Bestandteil einer koordinierten Strategie zur Schwächung der Gewerkschaften, weil sie Kandidaten und Wahlthemen der Demokratischen Partei unterstützten und weil sie Wähler mobilisieren konnten.

Die Wirtschaftskrise und die Präsidentschaft Obamas haben den alten Streit in den USA über die Rolle des Staates, insbesondere bei der Regulierung der Wirtschaft und des Marktes, neu entfacht. Die US-Gesellschaft ist in dieser Frage tief gespalten. Einige sehen den Staat als ein soziales Gut. So glauben sie, dass der wirtschaftliche Wohlstand des Landes nur mit einer Politik wiederhergestellt werden kann, die die Kaufkraft der Lohnabhängigen stärkt. Andere akzeptierten von vornherein weder die im Zuge des New Deal der 30er Jahre verabschiedeten Gesetze noch die damit transportierte Vision nationaler Macht. Für sie ist der Staat ein Feind, der mit seinen Regulierungen Jobs vernichtet. Donald Trump hat die Wut gegen die staatliche Regulierung in seiner Präsidentschaftskandidatur ausgenutzt.

Der Wahlkampf von 2016 hat diese Konflikte verschärft, weil er die beispiellose Ernüchterung über die Regierung, die politische und wirtschaftliche Ordnung sowie über die etablierten Parteien ins Zentrum rückte. Bei den Vorwahlen stimmten die Arbeiter für Trump und Bernie Sanders, die sich in Stil und Politik zwar stark voneinander unterscheiden, aber beide Außenseiter waren. Obwohl die Unzufriedenheit viele Ursachen hat, steht Folgendes im Mittelpunkt: die Erosion der Mittelschicht und ihrer Lebensart sowie die enttäuschte Erwartung, es werde der nächsten bessergehen als der Elterngeneration. Es existiert ein tief sitzender Groll angesichts von Langzeitarbeitslosigkeit, des Verlustes von Arbeitsplätzen an ausländische Mitbewerber, der Verlagerung von US-Unternehmen ins Ausland sowie angesichts des Outsourcings ganzer Beschäftigungsbereiche durch digitale Technologien. Unmut nährt sich auch aus der zunehmenden Einkommensungleichheit, aus der Habgier von Unternehmen, der staatlichen Sanierung verantwortungsloser Banken sowie aus internationalen Handelsvereinbarungen, die großen Unternehmen zulasten der US-Arbeiter Vorteile bringen. Bei der Wahl zwischen Trump und Hillary Clinton war vorher nicht klar zu erkennen, wem die US-Arbeiter bei der Präsidentschaftswahl im November 2016 ihre Stimme geben würden.

Eines war jedoch sicher: Der unerwartete und anhaltende Zuspruch für Trump und Sanders sowie die Anzeichen eines sich andeutenden Aktivismus der Lohnabhängigen (z. B. der Kampf der Geringverdiener für einen Mindestlohn von \$15)⁵⁴ unterstreichen deutlich, wie schlecht es um die Lage der US-Arbeitnehmer bestellt ist.

4. Der amerikanische Süden: Eine komplizierte politische Realität

Die Verhältnisse zwischen dem Süden und dem Rest des Landes sind schon seit Langem kompliziert. Auch die Arbeitsbeziehungen in den USA können nicht isoliert davon betrachtet werden. Zu berücksichtigen ist auch die Einstellung in den Südstaaten gegenüber der Arbeiterbewegung. Der Süden wirbt intensiv und großzügig um ausländische Investitionen, besonders des produzierenden Gewerbes. Aber: Diese Unternehmen sind »nicht willkommen, wenn dies eine gewerkschaftlich organisierte

Belegschaft nach sich zieht«, so Nikki Haley, die damalige Gouverneurin von South Carolina und jetzige US-Botschafterin bei den Vereinten Nationen.

»Gewerkschaften versuchen, sich überall Zugang zu verschaffen. Sie werden langsam verzweifelt. Deshalb versuchen sie sich, wo immer es geht, einzuschleichen. Es ist meine Aufgabe sicherzustellen, dass ich sie immer wieder hinauswerfe.«⁵⁵

Die Unternehmensstrategie vieler deutscher Hersteller beinhaltet mittlerweile die Ansiedlung großer Fabriken in den US-Südstaaten. Fabrice Bregier, Chef des Airbus-Konzerns, hat angekündigt, das neue Airbus-Werk in Alabama werde billiger sein als Fabriken in Deutschland oder Frankreich. »Europa muss effektiv etwas unternehmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben«,⁵⁶ sagte er. Und was er damit meinte, sind niedrigere Kosten, einschließlich der Lohnkosten. Das *Southern Business and Development Magazine* stellte dazu fest: »In den letzten zehn Jahren sind 39 Prozent aller ausländischen Direktinvestitionen in den USA an den Süden geflossen.« Eine zunehmende Anzahl ausländischer Hersteller, hieß es weiter, »will ein gutes Geschäft machen. Sie sind äußerst kostenbewusst [...], und die Kosten für viele Dinge – einschließlich Land, Infrastruktur, Strom und Löhne – sind üblicherweise im Süden am geringsten.«⁵⁷ Die Entscheidung für den Süden ist auch eine gegen Gewerkschaften. Der Handelsminister von Alabama sagte über Airbus: »Die Tatsache, dass Alabama ein Right-to-Work-Staat ist, war, meiner Ansicht nach, auch sehr wichtig.«⁵⁸

Geringe Lohnkosten und die Abwesenheit von Gewerkschaften lockten schon die Textilfabriken aus den Neuen Englandstaaten und anschließend weitere Industriepartien aus dem Norden in die Südstaaten. Obwohl sich vereinzelt Gewerkschaften bildeten (z. B. in der Kohle- und Stahlindustrie in Alabama, in der Öl- und Papierindustrie in Texas und in mehreren Automobilwerken), ist es der Wirtschaft im Süden gelungen, die Gewerkschaften draußen und die Löhne niedrig zu halten. Zwar zieht der Süden namhafte Unternehmen an, und die Löhne in der Produktion sind generell höher als die in anderen Sektoren der Region.⁵⁹ Dennoch bleibt der Süden ärmer als andere Gegenden der USA.⁶⁰ Was negative Konsequenzen für das öffentliche Schulsystem hat: Es »bildet Arbeitnehmer aus, denen selbst grundlegende Qualifikationen fehlen.«⁶¹ Das Lohnniveau im Süden übt indes landesweit einen Abwärtsdruck aus – besonders auf die Produktion und den Einzelhandel im Mittleren Westen (ein Beispiel hierfür ist das in Arkansas ansässige Unternehmen Walmart). Die Right-to-Work-Gesetze haben sich nun auch auf die Bundesstaaten im sogenannten Rostgürtel, Michigan, Indiana und Wisconsin, ausgebreitet. 2016 wurde West Virginia zum 26., 2017 folgte Kentucky als 27. Right-to-Work-Staat.

Mehrere Historiker und Politikkommentatoren haben kürzlich die Gründe für das »Durchhaltevermögen des Südens«⁶² und seine politische Macht im Land untersucht:

»Damit die Vereinigten Staaten zum reichsten und mächtigsten Land der Welt werden konnten, mussten sie den Süden einbeziehen, und seine Einbeziehung hatte immer ihren Preis. [...] Die Vereinigten Staaten haben dem Süden jede Möglichkeit genommen, seine eigene Richtung einzuschlagen. Im Gegenzug nimmt sich der Süden effektiv das Recht heraus, entscheidend Einfluss auf die Angelegenheiten der Nation zu nehmen.«⁶³

Während der Wirtschaftskrise der 30er Jahre war Präsident Roosevelt für die Verabschiedung seiner New-Deal-Gesetzgebung im Kongress auf die Stimmen der Südstaaten-Demokraten angewiesen. Diese waren bereit, Roosevelts wirtschaftliche Ideen zu unterstützen, solange sie nicht an der Jim-Crow-Kultur⁶⁴ des Südens rüttelten. Wie Ira Katznelson in *Fear Itself*⁶⁵ belegt, ging Roosevelt auf diesen Handel ein. In der Konsequenz nahm er damit zwangsläufig eine »Doppelmoral« in Kauf. »Der Triumph lässt sich nicht vom Leid trennen«, sagt Katznelson. Um die Stimmen der Abgeordneten aus dem Süden zu bekommen, wurden Hausangestellte und Beschäftigte in der Landwirtschaft absichtlich aus vielen New-Deal-Programmen, einschließlich des National Labor Relations Act von 1935, ausgeschlossen. Genau das aber waren die Hauptbeschäftigungsfelder der Schwarzen im Süden. Und selbst heute noch stehen sie nicht unter dem Schutz des NLRA.

Auf die Verabschiedung des NLRA folgte eine Streikwelle. Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder verdoppelte sich binnen weniger Jahre. In den späten 30er Jahren organisierten sich im Süden sowohl schwarze als auch weiße Arbeiter – und einige Gewerkschaften arbeiteten mit Vertretern der Bürgerrechtsbewegung zusammen. Die Politiker im Süden erkannten dies und holten zu einem massiven Gegenschlag aus. Es kam zu einem heftigen Streit über die Verabschiedung des Fair Labor Standards Act von 1938 zur Regelung von Kinderarbeit, Mindestlöhnen und Überstunden. Wie zuvor hing die Unterstützung des Südens erneut vom Ausschluss der Beschäftigten in der Landwirtschaft ab. Wie Katznelson beschreibt, zeigte die Verabschiedung dieses Gesetzes »deutlich, welchen Gefahren der *New Deal* ausgesetzt war, sobald die Toleranzgrenze des weißen Südens überschritten wurde – insbesondere als das Rassensystem zunehmend infrage gestellt wurde und sich Rassenangst unter den Weißen breitmachte.«⁶⁶

Die Spaltung der Demokratischen Partei vertiefte sich, als den Südstaatlern bewusst wurde, welchen Einfluss gewerkschaftliche Organisationen in der Region haben könnten. Im Jahr 1939 wurde eine Untersuchung im Kongress eingeleitet, um Widerstand gegen das Arbeitsrecht zu leisten. »Die Rhetorik im Süden war gleichzeitig angst-erfüllt und aufrührerisch.« Permanent wurde die Arbeiterbewegung als koloniale Vorherrschaft des Nordens oder Subversion seitens der Kommunisten dargestellt. Zwei Beispiele seien genannt: »Das NLRB ist durchsetzt mit Arbeitern, die noch nicht einmal an unser Prinzip des Privateigentums glauben.«⁶⁷ Und: Bei den Gewerkschaften handele es sich um »die schändlichen und heimtückischen

Versuche der Kommunisten, die unteren Klassen, besonders die amerikanischen Neger, hinter Licht zu führen.«⁶⁸ Die Vorwürfe verschärfen sich noch während und nach dem Zweiten Weltkrieg und gipfeln im sehr antigewerkschaftlich ausgerichteten Taft-Hartley-Gesetz, das 1947 gegen das Veto von Präsident Truman beschlossen wurde.

1946 startete der »Congress of Industrial Organizations« (CIO) die sogenannte Operation Dixie. Ziel war es, das nach Rassen getrennte System der Lohnausbeutung im Süden zu beseitigen. Der Plan war ehrgeizig, die Herausforderungen groß. Die Organizer der Gewerkschaft wurden der »Invasion« bezichtigt. »Die südlichen Eliten setzten rücksichtslos auf Rassen- und Kommunistenhetze und schüchtern arme schwarze wie weiße Arbeiter ein«, um die gewerkschaftliche Organisierung der Werke im Süden zu verhindern. »Die Operation Dixie scheiterte kläglich und führte dazu, dass der Südstaatenblock noch entschlossener vorging, um den Gewerkschaften in der Region Einhalt zu gebieten.«⁶⁹

Der Historiker Philip Dray ist der Ansicht, dass besonders die UAW »einen Preis« für das Scheitern der Operation Dixie bezahlt habe,

»denn ausländische Autohersteller wie Nissan, Honda, BMW, Volkswagen und Mercedes-Benz haben letztendlich die anhaltend niedrigen Löhne und die hartnäckige Gewerkschaftsfeindlichkeit ausgenutzt, um Werke zu eröffnen, die kosteneffektiver waren als die Fertigungszentren der drei großen amerikanischen Autohersteller in Michigan.«⁷⁰

Die Kommentare von Ex-Gouverneurin Nikki Haley zeigen deutlich, dass diese Feindseligkeit weiter vorherrscht. Und dank deutscher und anderer ausländischer Investitionen kann der Süden seinen wirtschaftlichen Druck auf das ganze Land weiter aufrechterhalten. *ABC News* beschrieb die Entscheidung von Airbus, sich in Mobile anzusiedeln, als »den jüngsten Sieg des Südens im Wirtschaftskrieg zwischen den Bundesstaaten: des Kampfes um direkte wirtschaftliche Investitionen aus dem Ausland, besonders im Produktionssektor.«⁷¹

V. SCHEINHEILIGKEIT ODER WIRTSCHAFTLICHE VERNUNFT: »WARUM SOLLEN WIR VORDENKER SEIN?«

Deutsche Unternehmen errichten also ungeachtet der schwierigen Arbeitsbeziehungen und des rauen politischen Klimas Niederlassungen in den USA. Können wir dennoch von ihnen erwarten, dass sie mit ihren Investitionen die Verpflichtung eingehen, sich an die Grundsätze zu halten, die im deutschen Recht, in Unternehmensleitlinien, den IAO-Übereinkommen oder Globalen Rahmenvereinbarungen (GRVs) verankert sind? Kann man ernsthaft von ihnen verlangen, dass sie sich an strengeren Standards orientieren sollten als ihre US-Konkurrenz,

dass sie über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen hinausgehen sollten, die in den USA gelten? Oder müssen wir uns bestenfalls mit der Einstellung »Andere Länder, andere Sitten« bescheiden? Ist Letzteres scheinheilig oder entspricht es der wirtschaftlichen Vernunft? Auf diese Fragen gibt es keine einfachen Antworten.

Einige Firmen haben sich dazu entschlossen, strengere Standards einzuhalten, als im US-Recht vorgeschrieben sind – vermutlich aus Gründen, die mit ihrer Unternehmenskultur zu tun haben.⁷² Wie jedoch die Erfahrung von VW in Tennessee zeigt, können sich lokale Politiker einmischen, selbst wenn sich ein Unternehmen der gewerkschaftlichen Organisation nicht widersetzt. Die rechte Ideologie ist Teil der politischen Landschaft der USA, vornehmlich – obwohl nicht ausschließlich – im Süden. In Gestalt einer Dauerberieselung äußert sie sich tagtäglich in codierten rassistischen Botschaften,⁷³ in der Verunglimpfung von Gewerkschaften und der Warnung vor einer Invasion aus dem Norden.⁷⁴

Die deutschen (und europäischen) Unternehmen vertreten in der Regel den Standpunkt, dass von ihnen nicht erwartet werden könne, »Vordenker« für die US-Arbeitsbeziehungen zu sein, solange sie US-Recht einhalten. Sie verweisen auf die unzähligen Unterschiede zwischen beiden Ländern in puncto Institutionen und Arbeitsmarkt. Zu diesen gehören die aktivere Beteiligung der deutschen Regierung bei der Gestaltung der Wirtschaft, das Mitbestimmungsrecht, der höhere Grad gewerkschaftlicher Organisation sowie das duale Ausbildungssystem. Auf die Frage, ob Unternehmen Globale Rahmenvereinbarungen (GRVs) mit globalen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnen sollen, die sie an die Kernarbeitsnormen der IAO binden, gibt ein führender deutscher Anwalt multinationaler Unternehmen (MNU) folgenden Ratschlag:

»[...] Der beste Weg zum Schutz der Betriebe vor Ort besteht für jedes MNU darin, die Einladung zur Unterzeichnung einer GRV abzulehnen. Das MNU sollte stattdessen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitsgesetze und Geschäftsumfelder, in denen es tätig ist, seine eigene globale Arbeitsstrategie entwickeln und umsetzen. [...] Wenn ein MNU zur Unterzeichnung einer GRV verpflichtet ist, sollte es zumindest versuchen, Hinweise auf die erheblichen arbeitsrechtlichen und geschäftlichen Unterschiede zwischen den Rechtsgebieten in den Wortlaut der Vereinbarung aufzunehmen.«⁷⁵

Die Befürchtung ist, dass die Anforderungen einer GRV strenger sind als die Regelungen im jeweiligen Land, womit das MNU in einen Wettbewerbsnachteil geriete – insbesondere dort, wo die Gesetzeslage die Bildung von Gewerkschaften be- oder verhindert.⁷⁶

Um deutsche Unternehmen davon zu überzeugen, einen strengeren Maßstab als »Andere Länder, andere Sitten« anzulegen, ihren sozialen und vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen oder IAO-Übereinkommen einzuhalten, wurden verschiedenste rechtliche, moralische und

ethische Argumente vorgebracht.⁷⁷ Trotz institutioneller Unterschiede zwischen den Ländern scheinen diese Argumente vernünftig. Dennoch ist es nicht gelungen, ihre Verhaltensweise zu verändern – selbst im Fall von Unternehmen, die GRVs unterzeichnet haben.

Darüber hinaus wurde auch eine Reihe von wirtschaftlichen Argumenten angeführt, zum Beispiel:

- Der Ansatz »Andere Länder, andere Sitten« wird letztendlich zu einer Herabsetzung der europäischen Standards führen. Besonders im Zusammenhang mit der Debatte um das TTIP-Abkommen ist eine Angleichung der Wettbewerbsbedingungen wünschenswert, damit die europäischen Standorte nicht mit den niedrigen Energie- und Lohnkosten der USA konkurrieren müssen.
- Der einzige Weg zu einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum – sowohl in den USA als auch in Deutschland – besteht darin, die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu erhöhen und so die Nachfrage anzukurbeln.
- Im Einklang mit dem Appell von Bundeskanzlerin Angela Merkel an die G 7 zum Thema Wertschöpfungsketten muss Deutschland eine führende Rolle bei der Verbesserung der Einhaltung von Mindestanforderungen im sozialen und Umweltbereich spielen. Auf diesem Weg könnten sowohl ein nachhaltiges Wachstum als auch eine menschenwürdige Beschäftigung in Entwicklungsländern gefördert werden.

Auch diese Argumente hören sich stichhaltig an. Aber werden sie ein deutsches Unternehmen davon überzeugen, bei seinen Geschäften in den USA einen höheren Maßstab anzulegen? Gibt es einen zwingenden Grund, weshalb deutsche Unternehmen in den USA als Vordenker auftreten und zu einem positiveren Klima der Arbeitsbeziehungen beitragen sollten?

In meiner Auseinandersetzung mit diesen Fragen kehre ich zu Thomas Kochan zurück.⁷⁸ Ihm zufolge sind deutsche Unternehmen in den USA in der Lage, neue Wege zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen zu gehen. Er bezweifelte jedoch, dass sie sich dazu entscheiden werden.

Der entscheidende Grund, es doch zu tun, wäre aus Sicht von Kochan die Wahrung langfristiger Eigeninteressen, insbesondere die Steigerung der Produktivität. Damit unweigerlich verbunden ist die Notwendigkeit, über gut ausgebildete Fachkräfte zu verfügen, was sich wiederum auf die Höhe der Löhne auswirken werde. Die derzeitigen Verhältnisse, geprägt von einer Niedriglohnstrategie und den traditionell feindseligen Arbeitsbeziehungen, seien auf lange Sicht nicht nachhaltig. »Die deutsche und die US-Industrie haben nur noch eine Gnadenfrist, denn die Arbeiter haben so langsam die Nase voll.« Im letzten Jahr gab es zudem zahlreiche Beweise für die wachsende Unruhe in der amerikanischen Arbeitnehmerschaft. Kochan schwebt eine langfristige Strategie vor, die von der Unter-

stützung durch die Gewerkschaften und einer robusten Organisationsstrategie ebenso abhängig ist wie von der Unterstützung und dem Druck der Regierung.

Realistisch gesehen hängt die Möglichkeit, deutsche Unternehmen mit Blick auf ihre Geschäftstätigkeit in den USA davon zu überzeugen oder sie dazu zu zwingen, höhere Standards einzuhalten, von der Möglichkeit zur Ausübung kollektiver Macht ab. Letztlich werden wohl nicht rechtliche Argumente oder das Vorhandensein von bzw. die Bestimmungen in Globalen Rahmenvereinbarungen der ausschlaggebende Faktor sein. Entscheidend werden vielmehr die folgenden drei Faktoren sein: die Stärke der transnationalen Gewerkschaftsbündnisse, die Beziehungen, die deutsche Gewerkschaften zu den Unternehmen in Deutschland haben, sowie die Fähigkeit (und Bereitschaft) der US-Gewerkschaften – und der Regierung –, diesen Firmen gegenüber die Muskeln spielen zu lassen.

Die US-Gewerkschaften müssen bei ihren Bemühungen zur Organisierung von Beschäftigten deutscher Unternehmen ebenso energische wie kreative Strategien verfolgen. Sie müssen nicht nur die Arbeiter, sondern auch die Unternehmen und die Gemeinde vom wirtschaftlichen Nutzen einer Gewerkschaft überzeugen. Bei Unternehmen, die sich im Süden angesiedelt haben, muss die Organisationsstrategie einer Einmischung vonseiten der Politiker zuvorkommen und aufzeigen, wie die Gewerkschaftsbewegung und die politische Kultur des Südens nebeneinander bestehen können.

Ein wesentlicher Ausgangspunkt für die Änderung der Spielregeln – auch das ist eine wichtige Lehre aus der Erfahrung von Volkswagen in Chattanooga – besteht jedoch darin, Investitionspläne in Bundesstaaten, die sich Gewerkschaften widersetzen, schon *im Vorfeld* der Standortentscheidung zu hinterfragen. Dies setzt voraus, dass deutsche Gewerkschaften und Betriebsräte ihren politischen und wirtschaftlichen Einfluss geltend machen. Denn ist die Entscheidung für einen Standort erst einmal gefallen, gilt sie als beabsichtigte, »rationale« Auswahl, und eine bedeutende Gelegenheit zur Einflussnahme wurde verpasst.

Fällt die Entscheidung eines Unternehmens für den Süden – mit seiner gewerkschaftsfeindlichen Ausrichtung, seinen Right-to-Work-Regelungen, niedrigen Löhnen und den mittlerweile üblichen Subventionen –, dann ist das ein klares Signal dafür, dass der Profit wichtiger ist als das Bekenntnis zu deutschen »Werten«. Denn mit Sicherheit würden auch andere Bundesstaaten, nicht nur die im Süden, deutsche Investitionen begrüßen.

Es ist unwahrscheinlich, dass sich nach der Auswahl des Standorts eine ähnliche Gelegenheit zur Einflussnahme wie im Vorfeld bietet. Es sei denn, das Unternehmen gerät in Schwierigkeiten. Dies könnte passieren, wenn die Südstaaten trotz hoher Ausgaben zum Anlocken ausländischer Investitionen nicht in der Lage wären, qualifizierte Fachkräfte auszubilden. Oder wenn sie nicht bereit bzw. fähig wären, Lehr- und Ausbildungspartnerschaften mit

der Industrie einzugehen. Tatsächlich haben jüngste Studien gezeigt, dass Niedriglohnstaaten (wie die Südstaaten) dazu nicht in der Lage sind:

»Es gibt keine Bundesstaaten mit relativ gut ausgebildeten Arbeitskräften und relativ niedrigen Löhnen [...]. Dieser Zusammenhang zwischen Ausbildung und hoch bezahlten Stellen mag vielleicht nicht überraschen. Es sollte jedoch verwundern, wie oft die politischen Entscheidungsträger dies ignorieren und sonstige Sofortlösungen, wie etwa steuerliche Sondervergünstigungen oder andere Subventionen für Unternehmen, verfolgen.«⁷⁹

Die Studien geben Aufschluss darüber, dass »die Ausbildung in Mitleidenschaft gezogen wird, wenn die Bundesstaaten aus Gründen der Wirtschaftsförderung immer heftiger konkurrieren«:

»[...] Die Bundesstaaten verschwenden öffentliche Mittel für unproduktive Bemühungen, sich auf Kosten anderer Bundesstaaten private Investitionen zu sichern. Dadurch wird es schwieriger, die Innovationen im Ausbildungssystem zu finanzieren, die erforderlich sind, um die schulische Leistung in den USA auf das Niveau anderer fortgeschrittener Industriegesellschaften zu heben.«⁸⁰

Deutsche Unternehmen sind ausgesprochen erfolgreich, weil ihnen ihre Strategien, ihre Organisation, ihre Art der Betriebsführung und andere Faktoren in Kombination einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Wenn diese Faktoren aber zusammen ein kohärentes System ergeben, könnte dann nicht der Versuch, einen Bestandteil ohne Anpassung der anderen zu optimieren, zur Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit insgesamt führen?⁸¹ Dieser Logik folgend, könnte sich die Geschäftstätigkeit in den USA unter Ausschluss einer oder mehrerer entscheidender Erfolgselemente – beispielsweise der Arbeitnehmervertretung oder der deutschen Lehrlingsausbildung – zumindest theoretisch negativ auswirken. Die deutsche Lehrlingsausbildung gilt als maßgeblich für Deutschlands ökonomische Stärke und Stabilität, als Produkt der Sozialpartnerschaft zwischen Industrie, Gewerkschaften und Staat. Ihr Erfolg hängt davon ab, dass die unterschiedlichen Interessen und Erfahrungen der beteiligten Akteure zusammengebracht werden. Wo sich ein Unternehmen zur Durchführung der Lehrlingsausbildung verpflichtet hat, ist diese Teil der Unternehmenskultur und einer umfassenden Strategie zur Entwicklung und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.⁸²

Deshalb drängt sich Frage auf: Wenn sich deutsche Unternehmen für das Ausbildungsmodell verpflichtet haben und wenn die Sozialpartnerschaft ein Schlüsselement für ihren Erfolg in Deutschland ist, warum investieren sie so stark in den Süden mit seinem niedrigen Bildungsstand und der fehlenden Bereitschaft, in Sozialprogramme zu investieren. Warum investieren sie insbesondere in South Carolina,⁸⁴ wo Ex-Gouverneurin Haley ausdrücklich erklärt hat, dass die Gewerkschaften nicht willkommen

sind? Haben wir es mit einer ökonomischen Rationalität deutscher Unternehmen zu tun, die hohen Löhnen und Gewerkschaften in ihrem Stammland entgegenkommen wollen? Oder ist kurzsichtiges Denken der Grund?

Trotz der institutionellen Unterschiede – Deutschland und die USA stehen vor ähnlichen langfristigen Herausforderungen. Wie wir den Übergang hin zu einem globalen Arbeitsmarkt meistern, hängt von der Politik ab, an der sich »die internationale Gemeinschaft, Gewerkschaften

und Unternehmen für den Übergang orientieren.«⁸⁴ Diese Herausforderungen lassen sich in unserem polarisierten politischen Klima nicht einfach meistern. Aber welche Alternative haben wir?

Anmerkungen

- 1 George Maverick Bunker, Professor of Management am Massachusetts Institute of Technology, Sloan School of Management.
- 2 T Mann und N Ornstein, *It's Even Worse Than it Looks: How the American Constitutional System Collided With the New Politics of Extremism* (New York, Basic Books, 2012).
- 3 Die Umfragen zeigten ferner, dass der Süden die einzige Region im Land ist, in der die Befragten mehrheitlich sagten, sie seien nicht mit Gewerkschaften einverstanden. L Saad, »Americans; Support for Labor Continues to Recover, *Gallup* (17. August 2015), www.gallup.com/poll/184622/americans-support-labor-unions-continues-recover.aspx (26.10.2016).
- 4 Obwohl das US-Arbeitsgesetz die Gewerkschaften verpflichtet, gegenüber allen Beschäftigten eines organisierten Betriebes alle gewerkschaftlichen Serviceleistungen zu erbringen, unabhängig davon, ob sie Mitglied sind und Gewerkschaftsbeiträge bezahlen oder nicht, entheben die Right-to-Work-Gesetze die Nichtmitglieder von der Pflicht zur Zahlung sog. Servicegebühren, mit denen diese Aufwendungen finanziell vergolten werden sollen. Damit stehen Trittbrettfahrern Tür und Tor offen. Right-to-Work-Gesetze gelten derzeit in 28 US-Bundesstaaten.
- 5 »Foreign Direct Investment in the United States, vorläufige Daten des 1. Quartals 2016«, Organization for International Investment (16. Juni 2016); »Foreign Direct Investment in the United States, 2014 und 2015«, *Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce* (13. Juli 2016).
- 6 NE Boudette und W Boston, »BMW Readies U.S. Factory Expansion«, *Wall Street Journal* (20. März 2014), www.wsj.com/articles/SB10001424052702304026304579451632920837764 (26.10.2016).
- 7 »German-American Trade, Investment, and Jobs«, RGIT (Representative of German Industry and Trade) (2014), www.rgit-usa.com/fileadmin/ahk_rgitusa/media/pdf/2014/German_American_Trade__Investment_and_Jobs__Nov_2014.pdf (26.10.2016); J Vater und N Michels, »Top 50 Ranking of German Firms in the U.S.« (April 2015) 26 *German American Trade Quarterly* 15.
- 8 Es gibt verschiedene Bestrebungen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken: Die »German Skills Initiative« ist ein gemeinsames Projekt der Deutschen Botschaft und des US-Arbeitsministeriums. Es zielt darauf ab, das deutsche duale Ausbildungssystem in den USA einzuführen, insbesondere in Regionen mit einer hohen Dichte an Fertigungsbetrieben, die hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigen. »The Skills Initiative«, Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Washington, DC (2015), www.germany.info/contentblob/3846858/Daten/5821061/SkillsInitiativeBrochurePDFalt.pdf (26.10.2016).
- 9 H Tabuchi, »Chinese Textile Mills are Now Hiring in Places Where Cotton Was King, *The New York Times* (2. August 2015), www.nytimes.com/2015/08/03/business/chinese-textile-mills-are-now-hiring-in-places-where-cotton-was-king.html (26.10.2016). Siehe auch C Harlan, »A grim bargain, *The Washington Post* (1. Dezember 2015), www.washingtonpost.com/sf/business/2015/12/01/a-grim-bargain/ (26.10.2016).
- 10 Tabuchi (Nr. 9).
- 11 Siehe z. B. L Compa, »A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations«, *Human Rights Watch* (2. September 2010); M Fichter, »Exporting Labor Relations Across the Atlantic? Insights on Labor Relations Policies of German Corporations in the U.S.« (2011) 14 *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society* 129; M Fichter und D Stevis, »Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The Case of the USA«, *Friedrich Ebert Stiftung* (2013); OE Herrnstadt, »Corporate Social Responsibility, International Framework Agreements and Changing Corporate Behavior in the Global Workplace« (2013) 3 *Labor and Employment Law Forum* 263.

—
Der vorliegende Text erschien zuerst in englischer Sprache in der Ausgabe 4/2016 der Zeitschrift *Soziales Recht*. Er kann beim Bund-Verlag GmbH bestellt werden. Das TLI bedankt sich sehr für die unkomplizierte Zusammenarbeit.

- 12 Meine Beobachtungen stützen sich auf informelle Hintergrundgespräche mit Rechtsanwälten oder anderen Vertretern mehrerer US-Gewerkschaften, auf öffentlich verfügbare Informationen, hauptsächlich Medienberichte und Rechtsverfahren. Zu den Gewerkschaften gehörten die United Auto Workers, die International Brotherhood of Teamsters, die Communications Workers of America, die International Association of Machinists und die AFL-CIO. Meine Beobachtungen sind thematisch und spiegeln Ansichten aus mehreren Quellen wider. Sofern nicht anders vermerkt, werden keine spezifischen Kommentare bestimmten Personen zugeordnet.
- 13 Siehe z. B. *Mercedes-Benz U.S. International, Inc.*, 361 NLRB Nr. 120 (2014), Durchsetzung in maßgeblicher Passage, Nr. 15-10291 (11. Bezirksgericht, 3. Okt. 2016) (rechtswidrige Vorschriften untersagten den Beschäftigten generell, am Arbeitsplatz Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft zu machen); *T-Mobile USA, Inc.*, 363 NLRB Nr. 171 (2016) (landesweit gültiges Urteil, demzufolge mehrere Regeln im Handbuch die Kommunikation unter Arbeitnehmern einschränkten und somit gegen das Arbeitsrecht verstießen); *T-Mobile USA, Inc.*, JD(NY)-34-15 (3. Aug. 2015) (Richtlinien über die Wahrung der Vertraulichkeit bei Untersuchungen von Fehlverhalten schränkten das Kommunikationsrecht der Mitarbeiter in Werken in Maine und South Carolina unrechtmäßig ein), Verordnung zur Genehmigung des Beschlusses (14. Sept. 2015) (ohne Präzedenzfall).
- 14 Die sogenannten Card-Check-Vereinbarungen eröffnen Arbeitgebern die Möglichkeit, eine Gewerkschaft ohne Wahl freiwillig anzuerkennen, sobald die Gewerkschaft anhand von unterzeichneten Erklärungen nachweisen kann, dass die Belegschaft sie mehrheitlich unterstützt. Neutralitätsgebote dienen in der Regel dazu, gewerkschaftsfeindliche Äußerungen von Arbeitgebern einzuschränken, und können auch Angriffe vonseiten der Gewerkschaft gegen das Unternehmen verbieten. Sie unterscheiden sich in der Form und Reichweite der Zusicherungen.
- 15 Diese Ausführungen basieren auf Hintergrundgesprächen mit US-Experten aus der Automobilindustrie und dem Gewerkschaftsumfeld sowie auf öffentlichen Dokumenten, einschließlich Presseberichten, Firmendokumenten, amtlichen Erklärungen und Branchenpublikationen.
- 16 In der Presse wurde berichtet, dass »das Anreizpaket, mit dem das Volkswagen-Werk nach Chattanooga gelockt wurde, eines der größten seiner Art war«. M Newkirk, »Volkswagen Reassures Tennessee Lawmakers on Chattanooga Plant, *Bloomberg* (29. Oktober 2015), www.bloomberg.com/politics/articles/2015-10-29/volkswagen-reassures-tennessee-lawmakers-on-chattanooga-plant (26.10.2016).
- 17 Laut National Labor Relations Act (NLRA) § 8(a)(2), 29 U.S.C. § 158(a)(2) gilt es als unlautere Beschäftigungspraktik, wenn ein Arbeitgeber »die Bildung oder Verwahrung einer Arbeitnehmerorganisation lenkt oder darauf einwirkt bzw. ihr finanzielle oder sonstige Unterstützung gewährt«.
- 18 NLRA § 2(5), 29 U.S.C. § 152(5) definiert »Arbeitnehmerorganisationen« als »Organisationen jeglicher Art, Organe, Mitarbeitervertretungsausschüsse oder -pläne, in/an denen Beschäftigte mitwirken und die im Ganzen oder zum Teil dem Zweck dienen, mit Arbeitgebern über Missstände, Arbeitskonflikte, Löhne, Tarife, Arbeitsstunden oder -bedingungen zu verhandeln«.
- 19 M Pare, »Bob Corker: Volkswagen would become a »laughingstock« for partnering with UAW, *Chattanooga Times Free Press* (10. September 2013), www.timesfreepress.com/news/local/story/2013/sep/10/bob-corker-volkswagen-would-become-laughingstock-p/118368 (26.10.2016).
- 20 E Schelzig, »Corker Calls Volkswagen Talks with UAW »Incomprehensible«, *The Associated Press* (11. September 2013), www.memphisdailynews.com/news/2013/sep/11/corker-calls-volkswagen-talks-with-uaw-incomprehensible (26.10.2016). <https://www.memphisdailynews.com/news/2013/sep/11/corker-calls-volkswagen-talks-with-uaw-incomprehensible/>

- 21** Zusätzlich zur Abstimmung unter Leitung des NLRB gestattet das US-Arbeitsrecht den Arbeitgebern, freiwillig eine Gewerkschaft als alleinige Vertretung einer Verhandlungseinheit anzuerkennen, nachdem eine Mehrheit der Beschäftigten anhand von unterzeichneten Mitgliedskarten oder anderer Mittel signalisiert hat, dass sie eine Vertretung wünscht. Diese Anerkennungsvereinbarungen werden außerhalb des NLRB-Prozesses getroffen. Arbeitgeber sind von Rechts wegen verpflichtet, mit einem Vertreter zu verhandeln, der von der Mehrheit ihrer Beschäftigten in einer angemessenen Verhandlungseinheit gewählt wurde. Dabei ist unerheblich, ob der Vertreter in geheimer Wahl oder durch eine freiwillige Anerkennungsvereinbarung gewählt wurde.
- 22** H Webb, »Bo Watson Says VW May Lose State Help If the UAW Is Voted In At Chattanooga Plant«, *The Chattanooga* (10. Februar 2014), www.chattanooga.com/2014/2/10/269310/Bo-Watson-Says-VW-May-Lose-State-Help.aspx (26.10.2016).
- 23** Das NLRB kann eine Abstimmung für ungültig erklären und eine Neuwahl anordnen, wenn sie Tatbestände feststellt, die zu einer Atmosphäre der Angst und Verwirrung oder Angst vor Repressalien geführt und somit die freie Wahl der Arbeitnehmer eingeschränkt haben. Die UAW argumentierte dem NLRB gegenüber, dass die Abstimmung für ungültig erklärt werden sollte, weil es sich bei den Aussagen der Politiker um ernsthafte Bedrohungen gehandelt habe. Dies stelle ein Fehlverhalten vonseiten Dritter dar, das »zu einer Atmosphäre der Angst und Verwirrung oder Angst vor Repressalien geführt und eine freie Abstimmung unmöglich gemacht habe«. Hierbei beruft sich die UAW auf den Fall *Westwood Horizons Hotel*, 270 NLRB 802, 803 (1984).
- 24** »Non-union union« at Volkswagen plant loses certification, *Associated Press* (22. September 2016).
- 25** M Finkin und T Kochan, »The Volkswagen way to better labor-management relations«, *Los Angeles Times* (20. Januar 2014), articles.latimes.com/2014/jan/20/opinion/la-oe-finkin-vw-work-councils-20140120 (26.10.2016).
- 26** »Gewerkschaft fühlt sich von Volkswagen getäuscht«, *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (18. April 2016).
- 27** B Woodall, »UAW wins historic victory in U.S. South with vote at VW plant«, *Reuters* (5. Dezember 2015). Volkswagen äußerte seinen Unmut über den Zeitpunkt dieser Entwicklung, »angesichts der Herausforderungen, vor denen wir als Werk, Marke und Konzern stehen«. Volkswagen, Sondermitteilung (23. Oktober 2015), labornotes.org/sites/default/files/VW%20Special%20Communication%2010.26.2015.pdf (26.10.2016).
- 28** Volkswagen Group of America, 374 NLRB Nr. 110 (2016), *Antrag auf Überprüfung eingereicht*, Volkswagen Group of America v. NLRB, Nr. 16-01309 (D.C. Cir. 1. Sept. 2016).
- 29** NLRA § 1, 29 U.S.C. § 151.
- 30** P Krugman, »State of the Unions« *The New York Times* (24. Dezember 2007).
- 31** 1915 kam ein Kongressausschuss zum Schluss, dass sich »das Vermögen in den Vereinigten Staaten in einem kaum nachvollziehbaren Maß auf Wenige konzentriert hat. [...] Die »reichen« zwei Prozent des Volkes besitzen 60 Prozent des Vermögens [...]. Die »armen« 65 Prozent des Volkes besitzen fünf Prozent des Vermögens.« U.S. Commission on Industrial Relations, *Final Report of the Commission on Industrial Relations* (1915), 28, archive.org/details/cu31924002663197 (26.10.2016).
- 32** Verglichen mit anderen Mitgliedsländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist der Arbeitsmarkt in den USA am wenigsten reguliert. M Wolf, »America's labour market is not working«, *Financial Times* (3. November 2015), www.ft.com/intl/cms/s/0/4dcb5c58-818d-11e5-8095-ed1a37d1e096.html (26.10.2016).
- 33** Anlässlich des 75. Jahrestags des US-Arbeitsrechts schrieb Richard Freeman, Professor der Arbeitsmarktökonomie an der Harvard University: »[D]as Gesetz passt nicht mehr zur amerikanischen Wirtschaftsrealität und ist mittlerweile ein für die meisten Arbeitnehmer und Unternehmen irrelevanter Anachronismus«, RB Freeman, »What Can We Learn from the NLRA to Create Labor Law For the 21st Century?«, (2011) 26 *ABA Journal of Labor & Employment Law* 327, 330.
- 34** Ein Kritiker fragte, »[I]st der NLRA notwendig? Es besteht kein guter Grund, öffentliche Mittel auszugeben, um massiv rigide Arbeitsmärkte zu schaffen.« RA Epstein, »Senseless in Seattle«, *Hoover Institution* (26. April 2011), www.hoover.org/research/senseless-seattle (26.10.2016).
- 35** JJ Brudney, »A Famous Victory: Collective Bargaining Protections and the Statutory Aging Process« (1996) 74 *North Carolina Law Review* 939, 942.
- 36** NLRA § 8(a)(2) verbietet es Arbeitgebern, Arbeitnehmerorganisationen zu kontrollieren oder zu unterstützen.
- 37** Labor Management Relations Act von 1947 § 8(c), 29 U.S.C. § 158(c).
- 38** Siehe z. B. M Barenberg, »The Political Economy of the Wagner Act: Power, Symbol, and Workplace Cooperation« (1993) 106 *Harvard Law Review* 1381.
- 39** J Morganteen, »Labor unions saved Ford in our »darkest« hour: Bill Ford, CNBC (27. März 2014), www.cnn.com/2014/03/27/labor-unions-saved-ford-in-our-darkest-hour-bill-ford.html (26.10.2016). (»Ford rechnete es der Hilfe der Gewerkschaft an, dass sein Unternehmen im nordamerikanischen Markt wieder Fuß fassen konnte. Er fügte hinzu, dass die UAW der gesamten Industrie half, »wieder auf die Beine zu kommen.«)
- 40** T A Kochan, »The Kaiser Permanent Labor Management Partnership, 2009–2013«, *Institute for Work & Employment Research* (September 2013).
- 41** J Tankersley, »Middle class incomes had their fastest growth on record last year«, *The Washington Post* (13. September 2016).
- 42** E Gould, »2014 Continues a 35-Year Trend of Broad-Based Wage Stagnation« (19. Februar 2015), www.epi.org/publication/stagnant-wages-in-2014 (26.10.2016). »Nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung lagen die Mindestlöhne 2014 in den USA real um 20 Prozent unter den Reallohnsätzen Großbritanniens und weit unter dem großzügigen Niveau Frankreichs.« Wolf (Nr. 32).
- 43** J Bivens, »The decline in labor's share of corporate income since 2000 means \$ 535 billion less for workers«, *Economic Policy Institute* (10. September 2015), www.epi.org/publication/the-decline-in-labors-share-of-corporate-income-since-2000-means-535-billion-less-for-workers (26.10.2016) (Ohne diesen Rückgang hätte der Anteil der Arbeitnehmerentgelte \$ 535 Milliarden betragen, was umgerechnet einer Lohnerhöhung von \$ 3.770 für jeden Arbeitnehmer entspricht).
- 44** F Jaumotte und CO Buitron, »Power from the People« (2015) 52.1 *Finance and Development* 29, 30.
- 45** M O'Brien, »This chart explains everything you need to know about inequality«, *Washington Post Workblog* (20. April 2015), www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/04/20/this-chart-explains-everything-you-need-to-know-about-inequality (26.10.2016).
- 46** Ibid. (angepasste Grafik aus der World Top Incomes Database), www.topincomes.parisschoolofeconomics.eu (26.10.2016).
- 47** JE Stiglitz, »Rewriting the Rules of the American Economy«, *Roosevelt Institute* 12 (2015), rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2015/10/Rewriting-the-Rules-Report-Final-Single-Pages.pdf (26.10.2016).
- 48** Ibid 23.
- 49** Ibid.
- 50** B Stokes, »Debate over inequality highlights sharp partisan divisions on the issue«, *Pew Research Center* (20. Oktober 2014), www.pewresearch.org/fact-tank/2014/10/20/debate-over-inequality-highlights-sharp-partisan-divisions-on-the-issue (26.10.2016).
- 51** »Partisanship and Political Animosity in 2016«, *Pew Research Center* (22. Juni 2016), <http://www.people-press.org/2016/06/22/partisanship-and-political-animosity-in-2016/> (26.10.2016).
- 52** TE Mann und NJ Ornstein, »Want to end partisan politics? Here's what won't work – and what will«, *The Washington Post* (17. Mai 2012), www.washingtonpost.com/opinions/want-to-end-partisan-politics-heres-what-wont-work--and-what-will/2012/05/17/gIQA5jqcWU_story.html (26.10.2016).
- 53** Siehe z. B. A MacGillis, »Labor Union Bill Rises Broader Capitalism Issues«, *The Washington Post* (15. März 2009), www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2009/03/14/AR2009031401823.html (26.10.2016).
- 54** Die Arbeiterbewegung »Fight for \$15« wurde Ende 2012 von Mitarbeitern im Fast-Food-Gewerbe gegründet. Sie zielt darauf ab, durch eine Reihe von eintägigen Protestversammlungen und Streiks auf ihre stagnierenden Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Die Protestwelle hat sich von ein paar US-Städten auf das ganze Land und weltweit ausgebreitet. Das anvisierte Ziel ist ein Stundenlohn von \$ 15 und eine Gewerkschaft. In den Medien wurde umfassend über die Bewegung berichtet, siehe z. B. S Greenhouse, »How to Get Low Wage Workers into the Middle Class«, *The Atlantic* (19. August 2015), www.theatlantic.com/business/archive/2015/08/fifteen-dollars-minimum-wage/401540 (26.10.2016); S Greenhouse und J Kasperkevic, »Fight for \$15 swells into largest protest by low-wage workers in US history«, *The Guardian* (15. April 2015), www.theguardian.com/us-news/2015/apr/15/fight-for-15-minimum-wage-protests-new-york-los-angeles-atlanta-boston (26.10.2016).
- 55** R Bell, »South Carolina: Union jobs aren't welcome here«, *USA Today* (20. Februar 2014) (Videoclip der Gouverneurin Nikki Haley), www.usatoday.com/story/money/cars/2014/02/20/no-south-carolina-union-jobs/5642031 (26.10.2016).
- 56** E Taylor, »Airbus U.S. plant cheaper than France, Germany, CEO tells paper«, *Reuters* (12. September 2015), www.reuters.com/article/2015/09/12/us-airbus-factory-unitedstates-idUSKCNORC0ID20150912 (26.10.2016).

57 A Farnham, »Mobile: U.S. South Winning War for Foreign Investment«, *ABC News* (3. Juli 2012), abcnews.go.com/Business/airbus-alabama-winning-economic-war/story?id=16703449 (26.10.2016).

58 Ibid.

59 Der Anfangslohn für einen hochqualifizierten Bandarbeiter bei Airbus im neu eröffneten Werk in Mobile, Alabama, beläuft sich auf \$ 35.367 pro Jahr, ein hohes Einkommen in einem Billiglohnstaat. »Als die ersten 20 Stellenangebote Anfang 2014 ausgeschrieben wurden, bewarben sich über 8.000 Menschen. Insgesamt sind beim Flugzeughersteller über 18.000 Bewerbungen eingegangen.« N Clark, »First Airbus Factory Gives Wings to Revival in Mobile, Ala.«, *The New York Times* (20. September 2015), www.nytimes.com/2015/09/20/business/international/first-us-airbus-factory-gives-wings-to-mobiles-economic-revival.html (26.10.2016).

60 Die Löhne in Right-to-Work-Staaten sind 3,1 Prozent niedriger als in anderen Bundesstaaten. E Gould und W Kimball, »Right-to-Work« States Still Have Lower Wages« *Economic Policy Institute* (Washington, 22. April 2015), www.epi.org/publication/right-to-work-states-have-lower-wages (26.10.2016). Neuesten Statistiken des Census Bureau zufolge war der Süden die Region mit dem geringsten Median-Einkommen pro Haushalt (\$ 51.174) – im Vergleich zum Nordosten mit dem höchsten (\$ 62.182) – und dem geringsten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. BD Proctor, JL Semega und MA Kollar, »Income and Poverty in the United States: 2015«, *United States Census Bureau* (September 2016), <http://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2016/demo/p60-256.pdf> (26.10.2016).

61 Harlan.

62 H Meyerson, »How the American South Drives the Low-Wage Economy«, *The American Prospect* (Sommer 2015) 32, prospect.org/article/how-american-south-drives-low-wage-economy (26.10.2016).

63 N Lemann, »The Price of Union«, *The New Yorker* (2. November 2015) 90, www.newyorker.com/magazine/2015/11/02/the-price-of-union (26.10.2016).

64 »Jim Crow« bezieht sich auf das staatlich sanktionierte System der Rassenunterdrückung und -trennung im Süden nach dem Bürgerkrieg. Die Bezeichnung geht auf die Tradition der Minstrel Shows im 19. Jahrhundert zurück, in denen Weiße mit schwarz angemalten Gesichtern Schwarze imitierten.

65 I Katznelson, »Fear Itself: The New Deal and the Origins of Our Times« (New York, W.W. Norton & Company, 2013) 25.

66 Ibid 270.

67 Ibid 274.

68 Ibid 390.

69 R Yeselson, »Fortress Unionism« (2013) 23 *Democracy* 69, 72.

70 P Dray, *There is Power in a Union* (New York, Anchor Books, 2010) 507.

71 Farnham, Fußnote 57

72 G Wisskirchen und MG Sherrard, »Next up for North American Employers and Unions? International and Corporate Social Responsibility« (2014) 29 *ABA Journal of Labor & Employment Law* 245, 256–59.

73 Politiker haben schon seit jeher eine codierte Sprache benutzt, ähnlich einer Hundepfeife, die nur einige hören, um an die Vorurteile der weißen Wähler im Süden zu appellieren. Siehe IH Lopez, *Dog Whistle Politics: How Coded Racial Appeals Have Reinvented Racism & Wrecked the Middle Class* (Oxford, Oxford

University Press, 2015). Die Vorsitzende der Republikanischen Partei von Tennessee verglich die UAW mit einer »Plage von Wespenlarven« und schrieb auf Twitter »NAACP [National Association for the Advancement of Colored People] unterstützt UAW@VW in Chattanooga. Diese Verbündeten sagen alles.« J Logan, »Primer on who subverted the NLRB election at Volkswagen«, *The Hill* (11. April 2014), thehill.com/blogs/congress-blog/labor/203252-primer-on-who-subverted-the-nlr-election-at-volkswagen (26.10.2016).

74 Editorial, »VW workers face a choice in Chattanooga: The Union that destroyed Detroit invades the South«, *Washington Times* (6. Februar 2014), www.washingtontimes.com/news/2014/feb/6/editorial-a-choice-in-chattanooga (26.10.2016). Senator Corker nannte die UAW eine »Organisation mit Sitz in Detroit«, die nur weiterbestehen kann, indem sie Werke im Süden organisiert. »Wir sind besorgt über die Auswirkungen«, sagte Corker. »Schauen Sie sich Detroit an.« S Greenhouse, »Union Drive Doesn't Bother Management, but G.O.P. Fumes«, *The New York Times* (11. Februar 2014), www.nytimes.com/2014/02/12/business/automaker-gives-its-blessings-and-gop-its-warnings.html (26.10.2016). Americans for Tax Reform, eine führende Anti-Steuer-Organisation, ließ in Chattanooga Anschlagtafeln aufstellen, von denen einige die UAW als »United Obama Workers« bezeichneten. Auf einer anderen Anschlagtafel mit dem Bild einer geschlossenen Fabrik stand: »Detroit: Ihr Geschenk von der UAW« Ibid.

75 Wisskirchen, 269.

76 Ibid 270.

77 Ein Argument für die Durchsetzung von IRV vor US-Gerichten findet sich in S Coleman, »Enforcing International Framework Agreements in U.S. Courts: A Contract Analysis« (2010) 41 *Columbia Human Rights Law Review* 601; AL Goldman, »Enforcement of International Framework Agreements Under U.S. Law« (2012) 33 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 605.

78 Gespräch mit Prof. Thomas Kochan, 19. Sept. 2015.

79 N Berger und P Fisher, »A Well-Educated Workforce is Key to State Prosperity«, *Economic Analysis and Research Network Report* (22. August 2013), 7 www.epi.org/files/2013/A%20welleducated%20workforce%20is%20key%20to%20state%20prosperity (26.10.2016).

80 Ibid 2.

81 Siehe die generellen Ausführungen von J Roberts, *The Modern Firm* (Oxford, Oxford University Press 2014).

82 Diese Ansichten wurden anlässlich einer Veranstaltung der Deutschen Botschaft in Washington D.C. am 13. November 2015 mit dem Titel »Zukunftsaussichten für Ausbildungs- und Lehrlingsprogramme in den USA und Deutschland« geäußert.

83 South Carolina hat ein Lehrlingsprogramm eingeführt, das vom Bundesstaat finanziert wird und Arbeitgebern eine jährliche Steuergutschrift von \$ 1000 pro Lehrling gewährt. Der Bundesstaat ist schon lange ein »attraktiver Standort für deutsche Unternehmen [...] und ist nun auch ein früher Verfechter von Anreizen für Lehrstellen [...]« J Parilla, JL Trujillo und A Berube, »Skills and Innovation Strategies to Strengthen U.S. Manufacturing: Lessons from Germany«, *The Brookings Institution* (2015) 25.

84 RB Freeman, »The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labor Market«, 62 in J Edwards, M Crain, und AL Kalleberg (eds.), *Ending Poverty in America* (New York, The New Press, 2007).

Impressum

Carsten Hübner
Executive Director
Transatlantic Labor Institute Inc.
125 Stephen P. Yokich Pkwy
P.O. Box 1659, Spring Hill, TN 37174, USA

Tel.: +1 615 474 7955

Tel.: +49 172 364 99 28

E-Mail: office@tli-tn.org

www.facebook.com/transatlanticlaborinstitute

www.twitter.com/tli_tn

Das Transatlantic Labor Institute (TLI) ist eine gemeinnützige Bildungseinrichtung zur Förderung des transatlantischen Dialogs über Gewerkschaftspolitik und betriebliche Mitbestimmung. Es geht auf eine Initiative der IG Metall und der US-amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft UAW zurück und hat seine Arbeit im Mai 2016 aufgenommen. Sein Sitz ist in Spring Hill im US-Bundesstaat Tennessee.

Das TLI richtet sich mit seinem Informations- und Bildungsangebot in erster Linie an Gewerkschafter, Betriebsräte und Personalmanager in Deutschland und den USA. Darüber hinaus sucht es die Zusammenarbeit und den Austausch mit Wissenschaftlern, Journalisten sowie politischen Stiftungen und anderen Bildungseinrichtungen.