

In den USA ist Sozialpartnerschaft auf einmal ein Fremdwort

Gewerkschaften haben in den USA einen schweren Stand. Sogenannte Neutralitätsvereinbarungen garantieren jedoch Mindeststandards im Umgang zwischen Unternehmen und Gewerkschaften. Solche Verabredungen haben sich in vielen Branchen seit langem bewährt. Vom Management fast aller Niederlassungen deutscher und internationaler Autobauer und Zulieferer werden sie allerdings missachtet.

Schon bei den ersten Anzeichen gewerkschaftlicher Organisierungskampagnen engagieren drei von vier Unternehmen professionelle Anti-Gewerkschaftsberater. Wie der Autozulieferer Ebersbächer in Brighton, in dessen Werk tagelang sogenannte Rechtsberater unterwegs waren, um Beschäftigte von der Gewerkschaft fernzuhalten. Oder bei Siemens in Issaquah. Dort ist es erst durch die Intervention des Gesamtbetriebsrats gelungen, dass die die Union Buster abgezogen wurden.

Es sind keine Ausnahmen, wenn Gewerkschaftsaktive in den USA zu Vier-Augen-Gesprächen zitiert und eingeschüchtert werden oder ihnen wie bei ThyssenKrupp, Schnellecke oder Mercedes aus vorgeschobenen Gründen gekündigt wird. Zu befürchten haben die Unternehmen wenig: Das US-Arbeitsrecht ist schwach, Verfahren sind aufwendig und Sanktionen lasch.

Auffallend häufig werden gewerkschaftliche Aktivitäten ausgerechnet in den Unternehmen bekämpft, die in ihren Heimatländern Mitbestimmungsrechte und Sozialpartnerschaft anerkennen. Machtlos zusehen muss diesem Treiben niemand. Es ist möglich, die deutschen und internationalen Unternehmen in ihren Heimatländern aufzufordern, die Neutralitätsvereinbarungen zu unterzeichnen, die es in den USA bereits seit 30 Jahren gibt.

Darin verpflichten sich Unternehmen und Gewerkschaften zu einem fairen und sozialpartnerschaftlichen Umgang. Das beinhaltet etwa den Verzicht auf Union Busting und die Entlassung von Gewerkschaftsaktiven und das Recht der Beschäftigten auf gewerkschaftliche Vertretung.

**Hübner, Carsten: Stichwort:
Neutralitätsvereinbarungen –
Arbeitsbeziehungen
in den USA**

Impressum

IG Metall Vorstand
FB Transnationale Gewerkschaftspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
August 2019

Ansprechpartnerin

gabriele.ibrom@igmetall.de
Tel. 069 / 66 93 23 00

STICHWORT: NEUTRALITÄTSVEREINBARUNGEN ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DEN USA

Von Carsten Hübner

Gewerkschaften in den USA müssen hohe Hürden nehmen, um einen Betrieb zu organisieren. Erst wenn mehr als 50 Prozent der Belegschaft zugestimmt haben, können Tarifverhandlungen aufgenommen werden. Bis dahin ist es ein weiter Weg – zumal die Unternehmen in aller Regel versuchen, eine gewerkschaftliche Organisation zu verhindern. Das schwache US-Arbeitsrecht gibt ihnen dazu viele Möglichkeiten. Die Verfahren bei Verstößen sind zeit- aufwändig und die zu erwartenden Sanktionen gering. Für das Management fast aller Niederlassungen deutscher und internationaler Unternehmen in den USA gilt: Sozialpartnerschaft ist ein Fremdwort.

Die US-Gewerkschaften haben Mitte der 1970er-Jahre versucht, ein neues Kapitel in den Arbeitsbeziehungen aufzuschlagen. Dafür entwickelten sie ein Instrument, das sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften auf Mindeststandards im Umgang miteinander verpflichten sollte: Neutralitätsvereinbarungen. Das erste Abkommen dieser Art wurde 1976, also vor mehr als 40 Jahren, zwischen der US-amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft United Autoworkers (UAW) und General Motors geschlossen. In der Automobilindustrie gibt es vergleichbare Regelungen heute unter anderem bei Ford, Chrysler oder dem Zulieferer Dana.

In der Folge haben Neutralitätsvereinbarungen auch in anderen Branchen Einzug gehalten und gelten mittlerweile in vielen größeren US-amerikanischen Unternehmen als selbstverständlicher Bestandteil der industriellen Beziehungen. Doch ausgerechnet das Gros der internationalen Autobauer und Zulieferer, die in ihren Heimatländern häufig sehr positive Erfahrungen mit sozialpartnerschaftlich ausgerichteten Arbeitsbeziehungen gemacht haben, verweigern den Abschluss solcher Abkommen beharrlich.

Rechtlich lässt sich diese Abwehrhaltung nicht begründen. In einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes in Sachen des Zulieferers Dana wurde letztinstanzlich festgestellt, dass Neutralitätsvereinbarungen dem US-Arbeitsgesetz entsprechen. Das Dana-Abkommen dient der UAW seither als rechtlicher Rahmen bei Verhandlungen mit anderen Unternehmen.

Warum Neutralitätsvereinbarungen?

Auch wenn das Management vieler Unternehmen es so empfindet: Neutralitätsvereinbarungen sind keineswegs

»Kapitulationserklärungen« vor der Gewerkschaft. Vielmehr dokumentieren sie die Bereitschaft beider Seiten, während einer gewerkschaftlichen Organisierungskampagne fair und sozialpartnerschaftlich miteinander umzugehen. Dies ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass beide Seiten Zugeständnisse machen müssen und zusagen, im Rahmen der Erschließung auf konfrontative Maßnahmen zu verzichten.

Neutralitätsvereinbarungen signalisieren zudem der Belegschaft des Unternehmens, das Recht der Beschäftigten auf eine Interessenvertretung anzuerkennen und auf Union Busting bis hin zur Entlassung von Gewerkschaftsaktivist*innen zu verzichten. Dazu haben sich viele Unternehmen eigentlich bereits im Rahmen ihrer Globalen Rahmenvereinbarungen, ihrer Codes of Conduct oder dem UN Global Compact, verpflichtet.

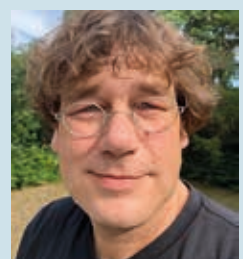
Was beinhalten Neutralitätsvereinbarungen?

Neutralitätsvereinbarungen regeln die Bedingungen einer Gewerkschaftswahl oder des Miteinanders von Unternehmen und Gewerkschaft, nicht die Inhalte etwaiger Tarifverhandlungen. Zentrale Elemente sind:

- Das Unternehmen erklärt, dass es einer gewerkschaftlichen Organisation nicht ablehnend gegenübersteht, sondern dass es die Vereinigungsfreiheit respektiert und als Teil der Unternehmenskultur versteht (»positive Neutralität«).
- Unternehmen und Gewerkschaft verpflichten sich, von gegenseitigen Diffamierungen Abstand zu nehmen. Das schränkt nicht per se die Rechte beider Seiten ein, sich zu strittigen Themen zu äußern. Dies soll aber nicht in einer Weise geschehen, die das Gegenüber delegitimiert oder seine Rolle grundsätzlich in Frage stellt.

Carsten Hübner ist geschäftsführender Direktor des Transatlantic Labor Institute (TLI) in Spring Hill, Tennessee (USA)

Transatlantic Labor Institute | 125 Stephen P. Yokich Parkway | P.O. Box 1659 | Spring Hill | TN 37174 | USA | P: +1 615 474 7955 (USA) | P: +49 172 364 9928 (Germany) | E-Mail: carsten-huebner@tli-tn.org



- Das Unternehmen verzichtet darauf, Gewerkschaftsbefürworter*innen unter Druck zu setzen, antigewerkschaftliche Materialien zu verteilen oder entsprechende Meetings und Versammlungen abzuhalten. Der Einsatz von antigewerkschaftlichen Beratern, sogenannten Union Bustern, soll unterbleiben. Im Gegenzug sichert die Gewerkschaft zu, ebenfalls keinen Druck auf Beschäftigte auszuüben.
- Unternehmen und Gewerkschaft verzichten auf Aussperrungen und Streiks.
- Das Unternehmen gewährt der Gewerkschaft Zutritt zum Betriebsgelände und eröffnet ihr so die Möglichkeit, direkt mit den Beschäftigten in Kontakt zu kommen.
- Unternehmen und Gewerkschaft einigen sich über das Verfahren, mittels dessen die notwendige Mehrheit von über 50 Prozent festgestellt werden soll. Das US-Arbeitsrecht sieht hier verschiedene Möglichkeiten vor:
 - a) eine von der zuständigen Aufsichtsbehörde (NLRB) überwachte geheime Wahl,
 - b) eine sogenannte Private Election, bei der die Konditionen der Wahl von den beteiligten Parteien weitgehend selbst bestimmt werden sowie
 - c) den Card Check, bei dem die Gewerkschaft von mehr als 50 Prozent der Beschäftigten Unterstützerkarten vorweisen muss, um ihre Mehrheit zu dokumentieren. Das US-Arbeitsrecht betrachtet alle drei Verfahrensweisen als gleichwertig.
- Gewerkschaft und Unternehmen bekräftigen, dass sie im Fall einer erfolgreich verlaufenen Gewerkschaftswahl Tarifverhandlungen aufnehmen und dies in Treu und Glauben tun.

Was gehört nicht zu Neutralitätsvereinbarungen?

Neutralitätsvereinbarungen dürfen möglichen Tarifverhandlungen nicht vorgreifen oder Beschäftigte dazu drängen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Das US-Arbeitsrecht untersagt unter anderem, vorab Regelungen zu treffen über:

- Löhne
- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- sonstigen Zuwendungen (z. B. Leasing-Programme)
- Arbeitszeiten
- Schichtsysteme
- Urlaub und Feiertage

Die Regelung dieser und anderer Angelegenheiten des betrieblichen Alltags obliegt explizit den Tarifverhandlungen. Aus diesem Grund dürfen Management und Gewerkschaft auch während der Gewerkschaftswahl weder versprechen noch damit drohen, welche konkreten Veränderungen nach einer Wahl eintreten werden.

Mehrwert Neutralität

In einer Arbeitswelt, in der es zumeist weder Arbeitsverträge noch Beschäftigungssicherheit gibt und in der die Sozialversicherung direkt an den Arbeitsplatz gekoppelt ist, macht es für Arbeitnehmer*innen einen erheblichen Unterschied, ob sich das Unternehmen einer gewerkschaftlichen Organisation vehement widersetzt, ob es sich neutral verhält oder ob es erklärt, dass Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung integrale Bestandteile der Unternehmenskultur sind.

Neutralitätsabkommen verhindern zudem in aller Regel die Spaltung der Belegschaft in Gewerkschaftsbefürworter und -gegner, was mit sehr vielen Emotionen einhergehen kann. Die Erfahrung zeigt, dass kontroverse Gewerkschaftswahlen genau die Form von innerbetrieblicher Spaltung und negativer Öffentlichkeit provozieren, die das Management, aber auch die Gewerkschaft, eigentlich vermeiden wollen.

Allein in den vergangenen Jahren hat die US-amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft United Autoworkers (UAW) im Rahmen von Neutralitätsvereinbarungen – und zumeist einem darin vereinbarten Card Check – eine ganze Reihe von Unternehmen organisiert, zum Beispiel Werke der Autozulieferer Magna, Lear, Faurecia und Piston Automotive. Darüber hinaus hat Siemens in den Jahren 2016/2017 seine Globale Rahmenvereinbarung in diesem Sinne auf die Situation in den USA angepasst. Unternehmen, die Neutralitätsvereinbarungen abschließen, betreten also keineswegs Neuland.

Transatlantic Labor Institute

Das Transatlantic Labor Institute (TLI) ist ein gewerkschaftsnaher, gemeinnütziger Bildungsträger. Sein Schwerpunkt liegt auf Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der transatlantischen Gewerkschaftszusammenarbeit. Das TLI ist aus der Kooperation von IG Metall und der US-amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft United Autoworkers (UAW) hervorgegangen.