

Von Arbeit, Streik und Mitbestimmung Handbuch zu den USA

*Um Arbeitnehmer*innenrechte ist es in den USA nicht gut bestellt. Was daran liegt, dass das Arbeitsgesetz schlecht und Sozialpartnerschaft ein Fremdwort ist: »Das Gros der Wirtschaft setzt alles daran, um Gewerkschaften als Akteure auszuschalten.«*

So heißt es im Handbuch für die Transatlantische Gewerkschaftsarbeit. Ein Nachschlagewerk, das kenntnisreich und präzise Hintergründe zu Arbeitsbeziehungen in den USA erklärt. Es macht deutlich, warum US-amerikanische Gewerkschaften das System der Arbeitsbeziehungen als »broken« bezeichnen. Ein Muss für alle, die in der transatlantischen Gewerkschaftsarbeit vertiefte Kenntnisse brauchen. Zum Handbuch gehört ein Glossar mit fast 400 Begriffen – bequem per Suchfunktion nachzuschlagen.

Die USA ist das einzige Industrieland ohne Rechtsanspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage bei Urlaub, Krankheit und an Feiertagen. Es gibt kein Gesetz zum Kündigungsschutz und auf dem Globalen Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes landen sie in der zweitschlechtesten Kategorie: systematische Rechtsverletzungen.

Das Streikrecht ist nur auf dem Papier gut. Tatsächlich muss ein Streikender nach einem Arbeitskampf für mehr Lohn hoffen, dass der Streikbrecher, der seinen Job übernommen hat, den Arbeitsplatz freiwillig räumt. Andernfalls ist er ohne Einkommen; Arbeitslosenunterstützung steht ihm nicht zu. Tarifverträge verhandeln Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene. Dazu müssen sich mehr als 50 Prozent einer Belegschaft in der Gewerkschaft organisieren.

Es gibt durchaus US-Unternehmen, die Tariflöhne zahlen und betriebliche Mitbestimmung praktizieren. Sie stehen aber unter Druck – agieren sie doch in Konkurrenz zu den gewerkschaftsfreien Unternehmen, in denen Löhne und Sozialleistungen einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden. Dazu zählen viele deutsche, europäische und asiatische Unternehmen, darunter T-Mobile, Airbus, BMW, Mercedes und Volkswagen, die das gewerkschaftsfeindliche Terrain in den USA nutzen.

Ziel der deutschen und US-amerikanischen Gewerkschaften ist, dass Rechte und Arbeitsstandards, die am Unternehmenssitz gelten, auch in den USA akzeptiert werden und schlechte Ideen aus den USA nicht in andere Länder importiert werden.

Hübner, Carsten (2021): Handbuch für die Transatlantische Gewerkschaftsarbeit

IG Metall (Hrsg.), 1. Auflage
Frankfurt, 56 Seiten, PDF.

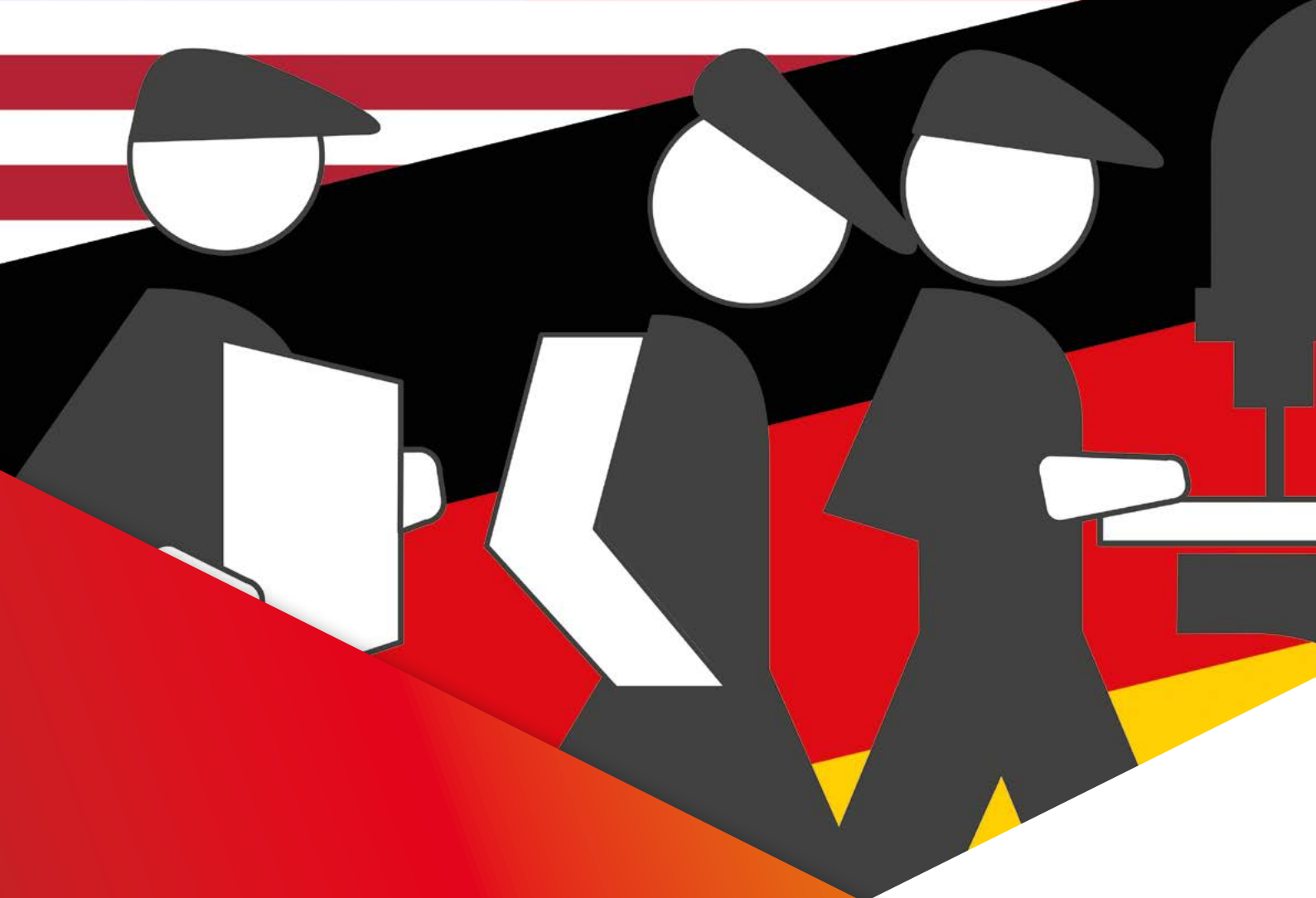
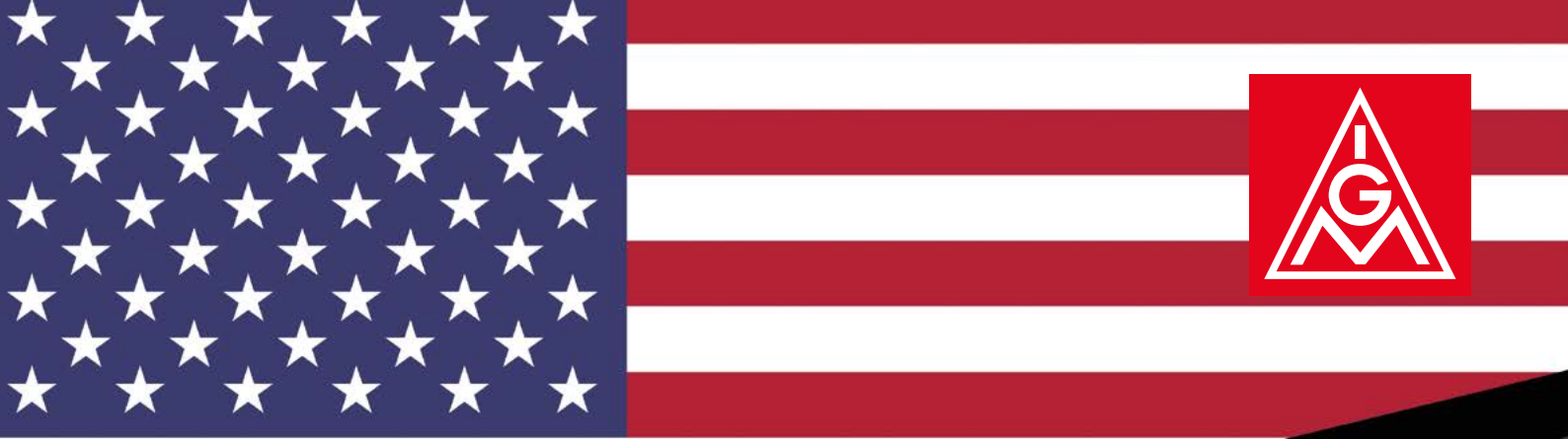
Carsten Hübner war von 2016 bis 2020 Geschäftsführender Direktor des Transatlantic Labor Institute (TLI) in Spring Hill im US-Bundesstaat Tennessee.

Impressum

IG Metall Vorstand
FB Transnationale Gewerkschaftspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
April 2021

Ansprechpartnerin

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



HANDBUCH FÜR DIE TRANSATLANTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

Carsten Hübner

INHALT

Vorwort	4
Einleitung	6
Die US-Arbeitsbeziehungen in Stichworten	8
1. Arbeitsbeziehungen in den USA	8
2. US-Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich	9
3. Die Arbeitsgesetzgebung in den USA	11
4. National Labor Relations Board	12
5. Right-to-Work	13
6. Gewerkschaften in den USA	15
7. Union Made	17
8. Organisationsstruktur am Beispiel der UAW	18
9. Gewerkschaftsmitgliedschaft	20
10. Union Busting	21
11. Organizing	23
12. Neutralitätsvereinbarungen	26
13. Tarifparteien	27
14. Streikrecht	29
15. Mitbestimmung	30
16. Kündigungsschutz, Arbeitszeit und Bezahlung	32
17. Urlaub und Krankheitstage	34
18. Sozialversicherung	35
19. Berufsausbildung	37
Glossar	39

VORWORT

Die USA sind ein wichtiges Land für Deutschland und die Welt, nicht nur politisch und wirtschaftlich. Die vielfältigen Beziehungen und Verflechtungen zwischen den USA und Europa bringen viele Trends und Entwicklungen aus den USA über kurz oder lang zu uns. Ob es sich dabei um neue kulturelle, soziale und politische Trends oder aber um neue Unternehmens- und Managementstrategien handelt. Häufig werden auch wir in Deutschland und Europa damit konfrontiert.

Die USA waren der wichtigste Exportpartner Deutschlands und belegen bei den deutschen Ausfuhren den 1. und bei deutschen Einfuhren den 3. Platz. Die USA spielen aber auch eine große Rolle als Investitionsstandort. In keinem anderen Land der Welt haben deutsche Unternehmen so viel investiert. Mehr als 5.400 deutsche Unternehmen, die über 900.000 Menschen beschäftigen, sind in den USA präsent und haben dort einen Investitionsbestand von über 470 Milliarden Euro aufgebaut.

Auch die US-Unternehmen investieren gerne in Deutschland und spielen hier mit rund 1.300 US-Unternehmen, die über 200.000 Menschen beschäftigen, eine wichtige Rolle.

Trotz vermeintlicher kultureller Nähe sind die Unterschiede in vielen Aspekten, insbesondere im Bereich der industriellen und sozialen Beziehungen, groß. Die gewerkschaftspolitischen Rahmenbedingungen und die Arbeits- und Sozialgesetzgebung in den USA unterscheiden sich deutlich von denen in Deutschland und Europa. Im Vergleich zu anderen entwickelten Ländern ist die soziale Sicherung in den USA deutlich schwächer. Wie groß der Unterschied ist, ist vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Unternehmen häufig nicht bewusst. In der internationalen Gewerkschaftsbewegung gelten die USA seit Jahren als eines der Problemländer, vor allem wenn es um die Vereinigungsfreiheit geht.

Viele Standorte der deutschen und europäischen Unternehmen in den USA sind unorganisiert. Das liegt nicht daran, dass die Beschäftigten generell keine gewerkschaftliche Vertretung wollen, sondern vielmehr daran, dass der Kampf um die gewerkschaftliche Organisation so schwierig und langwierig ist. Die Gewerkschaften haben nicht nur gegen

den Widerstand der Unternehmen, sondern auch gegen den Widerstand aus der Politik und ineffiziente Behörden und lange Rechtsverfahren zu kämpfen. Hinzu kommt, dass der gesetzliche Rahmen äußerst schwach und damit unzureichend ist.

Ohne gewerkschaftliche Vertretung haben die Unternehmensleitungen aber das alleinige Sagen und die Arbeitsbedingungen werden ausschließlich von ihnen und den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt diktiert. Betriebliche Interessenvertretungen wie z. B. Betriebsräte gibt es nicht.

In vielen Fällen werden wir von den US-Gewerkschaften um Unterstützung bei der gewerkschaftlichen Organisation gebeten. Auch unsere betrieblichen Interessenvertreter*innen, die in US-Unternehmen arbeiten, deren Unternehmen von US-Investoren übernommen wurden oder deren Unternehmen in den USA investieren, suchen oft nach Kontakten in den USA. In all diesen Fällen ist es wichtig, die Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Arbeit in den USA zu verstehen, damit der Austausch und die gegenseitige Unterstützung funktionieren können.

Die Erfahrungen aus der fast fünfjährigen Arbeit des Transatlantic Labor Institutes, eines gemeinsamen Projektes der IG Metall und der US-amerikanischen Automobilgewerkschaft UAW, zeigten deutlich, dass der Widerstand der Arbeitgeber, aber auch von zahlungskräftigen Lobby-Gruppen und in manchen Regionen von Politikern, im Vergleich zu anderen Ländern und Regionen ungleich größer ist. Auch die Tatsache, dass eine individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft unüblich ist und für die gewerkschaftliche Organisation einer Arbeitsstätte die (nachgewiesene) Unterstützung von über 50% der Beschäftigten notwendig ist, zeigt wie schwierig die Arbeit, ohne Zugang zum Betrieb und oft ohne existierende gewerkschaftliche Strukturen vor Ort, ist.

Die US-Managements haben oft gegenüber den Zentren in Deutschland eine größere Selbstständigkeit und definitiv ein größeres Selbstbewusstsein im Vergleich zu anderen Ländern. Solange Verkaufszahlen oder EBIT stimmen, wollen sich die zentralen – auch deutschen – Unternehmensleitungen oft nicht einmischen und zögern, die lokalen Geschäftsführungen in den USA auf die

international geltenden Arbeitnehmerrechte zu verpflichten. Die US-Manager bringen oft fadenscheinige rechtliche Argumente, die angeblich den Dialog zwischen Management und Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften unmöglich beziehungsweise rechtswidrig machen würden. Das komplizierte US-Rechtssystem erschwert die Einschätzung der Situation. Viele Unternehmen scheuen keine Kosten und Mühen, um mit Einsatz von teuren Anwälten und Beratern (union busters) die Beschäftigten von der Wahrnehmung ihrer demokratischen Rechten abzuhalten.

Deutsche Unternehmen passen sich sehr schnell den US-Praktiken an, d. h. sie nutzen alle legalen und illegalen Praktiken, um die gewerkschaftliche Organisierung zu verhindern. Die Praxis zeigt, dass auch der lange Rechtsweg vor allem dafür genutzt wird, die Beschäftigten zu frustrieren und eine Organisierungskampagne im Keim zu ersticken. Dafür geben die Unternehmen Millionen von Dollars für Anwälte und Berater aus.

Diese US-amerikanische Managementpraktiken werden zunehmend in der ganzen Welt praktiziert und wir sehen, dass die Be- und Verhinderung der betrieblichen Interessenvertretungen immer mehr auch in deutschen Betrieben um sich greift.

Unsere Erfahrungen aus der langjährigen Zusammenarbeit mit den US-Gewerkschaften und insbesondere aus dem gemeinsamen Projekt der IG Metall und der US-Automobilgewerkschaft UAW haben die Schwierigkeiten und Herausforderungen in der transatlantischen Arbeit deutlich gemacht. Diese Erfahrungen wollen wir mit dem vorliegenden Handbuch aufarbeiten und somit eine Grundlage für das bessere Verständnis der industriellen und sozialen Beziehungen in den USA schaffen.

Wir wollen uns dafür einsetzen, dass sich deutsche Unternehmen in den USA neutral verhalten und das Recht ihrer Beschäftigten auf gewerkschaftliche Organisierung respektieren, ohne Einbeziehung von Beratern und union busters, ohne Einschüchterungen und langwierige Auseinandersetzungen. Dafür müssen wir uns bei den

Unternehmensleitungen und in der Öffentlichkeit engagieren.

Die Zusammenarbeit mit den US-Gewerkschaften ist trotz aller Schwierigkeiten notwendig und wird immer notwendiger! Der neue Präsident Biden versprach, sich für die Rechte der Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften einzusetzen. Damit entsteht für die US-Gewerkschaften eine neue Chance, die Bemühungen um die gewerkschaftliche Organisierung zu intensivieren. Diese Gelegenheit muss von den US-Gewerkschaften mit unserer Unterstützung genutzt werden.

Es geht nicht nur um die Verbesserung der Lage der US-amerikanischen Kolleg*innen. Es geht auch um die Verteidigung unserer Standards in Deutschland. Wir dürfen es nicht zulassen, dass unsere Standards durch die niedrigen Standards an ausländischen Standorten unter Druck geraten.

Viele Unternehmen, die in Deutschland die soziale Verantwortung ihrer Unternehmen und den hohen Wert der Mitbestimmung preisen, wollen von diesen Werten im Ausland nichts mehr wissen. Wir müssen sie an ihre Verantwortung erinnern und uns dafür einsetzen, dass Grundwerte der Vereinigungsfreiheit auch im Ausland gelten müssen.

Transnationale Solidarität und Zusammenarbeit auf Unternehmensebene wird in der globalisierten Welt immer wichtiger. Durch diese Zusammenarbeit wollen wir das Auspielen der Standorte gegeneinander verhindern und die Spirale nach unten aufhalten. Den globalisierten Unternehmen müssen wir mit verstärkter transnationalen Kooperation, Koordination und Zusammenarbeit begegnen.

Nur wenn sich Gewerkschaften gegenseitig unterstützen und stärken, können sie den Teufelskreis aus Falschinformationen, Erpressung, Abwärtsspiralen und Schwächung der Arbeitnehmer*innen und ihrer Gewerkschaften durchbrechen.

Wolfgang Lemb

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

EINLEITUNG

Die Zusammenarbeit zwischen der IG Metall und US-amerikanischen Gewerkschaften des produzierenden Gewerbes ist in den letzten Jahren spürbar intensiviert worden. Mit der Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) zwischen der IG Metall und den United Autoworkers (UAW) sowie dem Transatlantic Labor Institute (TLI), das zwischen 2016 und 2020 in Spring Hill im US-Bundesstaat Tennessee ansässig war und sich der transatlantischen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verschrieben hatte, wurden neue Wegmarken gesetzt.

Mit diesem Engagement hat die IG Metall den Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte Rechnung getragen. Die ökonomische Globalisierung schreitet ungebremst voran. Die USA sind nicht mehr nur ein wichtiger Absatzmarkt für deutsche Waren, sondern längst auch zu einem wichtigen Produktionsstandort geworden. Dabei erfreuten sich die US-Südstaaten zunehmender Beliebtheit bei deutschen Unternehmen. Heute haben Airbus, BMW, Mercedes und Volkswagen sowie eine Vielzahl von Zulieferern dort ihren Sitz.

Während es im Mittleren Westen, dem industriellen Herz der USA, traditionell eine vergleichsweise starke Gewerkschaftsbewegung gab und bis heute gibt, sind die US-Südstaaten schon immer gewerkschaftsfeindliches Terrain. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt weit unter dem Landesdurchschnitt. Die Löhne sind niedriger, die Arbeitslosigkeit und die Armut höher. Gleichzeitig werben die dortigen Bundesstaaten mit millionenschweren Subventionen und Steuererleichterungen um die Ansiedlung neuer Unternehmen.

Viele dieser Investor:innen stammen aus Deutschland, Europa und Asien – und machen sich die genannten Rahmenbedingungen strategisch zunutze, um billig für den Weltmarkt zu produzieren oder den gewerkschaftlich organisierten US-Unternehmen Marktanteile in den USA abzujagen. Die Automobilindustrie ist dafür ein Negativbeispiel, aber keine Ausnahme. T-Mobile attackiert AT&T, Airbus den Flugzeugbauer Boeing. Während die US-Unternehmen GM, Ford, Stellantis, AT&T und Boeing gewerkschaftlich organisiert sind, verweigern die deutschen Unternehmen ihren Beschäftigten beharrlich eine tarifliche und betriebliche

Interessenvertretung und verschaffen sich so auf Kosten ihrer Belegschaften einen Wettbewerbsvorteil.

Die IG Metall und die US-Gewerkschaften des produzierenden Gewerbes teilen demgemäß nicht nur grundlegende Werte und Ziele, sondern auch konkrete Interessen: Die Verteidigung erreichter Arbeitsstandards gegen unfaire Konkurrenz auf dem US- und den internationalen Märkten. Aber wie heißt es so schön:

»Solidarität muss praktisch werden«. Dabei soll dieses Handbuch behilflich sein.

Wenn sich Gewerkschafter:innen und Arbeitnehmer:innen verschiedener Länder treffen, wird bei aller Unterschiedlichkeit schnell klar, wie viel sie als Menschen und Kolleg:in verbindet – in der Arbeitswelt wie im täglichen Leben. Dies ist eine unverzichtbare Grundlage für ein solidarisches Miteinander. Schnell wird aber auch klar, wie wenig über die konkreten Arbeitsbedingungen, das Arbeits- und Gewerkschaftsrecht oder über die Traditionen der jeweiligen Bewegung oder Organisation bekannt ist. Das ist normal, sorgt für manches interessante Gespräch oder sogar große Augen, Heiterkeit und Kopfschütteln. Als Basis für eine kontinuierliche Zusammenarbeit, zumal auf Ebenen jenseits der internationalen Abteilungen beteiligter Gewerkschaften, reicht das aber manchmal nicht aus.

Das vorgelegte Handbuch soll eine Lücke zwischen Alltagswissen und Regalmeter wissenschaftlicher Literatur schließen. Ziel ist es, eine erste Orientierung zu ermöglichen und Zusammenhänge aufzeigen. Außerdem sollen wichtige Begriffe eingeführt und kurz erläutert werden. Naturgemäß geht dies nicht ohne Verkürzungen und Weglassungen. Der Anspruch, dennoch belastbare Informationen zu liefern, hat darunter hoffentlich nicht gelitten.

Das Handbuch liegt als durchsuchbares PDF vor. Das bedeutet, dass über die integrierte Suchfunktion des PDF-Readers bequem nach Begriffen gesucht werden kann, die in der Zusammenarbeit mit US-amerikanischen Kolleg:innen auftauchen und erklärungsbedürftig erscheinen. Dabei soll auch das Glossar helfen. Gleichzeitig werden zentrale Aspekte der US-Arbeitsbeziehungen in längeren Beiträgen

beleuchtet. Diese Texte können als Ganzes gelesen werden, bauen aber nicht aufeinander auf, können also auch einzeln durchgesehen werden. Deshalb ließ sich auch nicht gänzlich vermeiden, dass bestimmte Fragestellungen wiederholt erörtert werden.

Der Vorteil eines Handbuchs im PDF-Format ist die Möglichkeit, es ressourcensparend aktualisieren und überarbeiten zu können. Die Leser:innen seien deshalb ermutigt, mit

Kritik, Anregungen und Ergänzungswünschen nicht zu sparen. Dafür, ebenso wie für Rückfragen, steht Gabi Ibrom gerne zur Verfügung. Sie ist im FB Transnationale Gewerkschaftsarbeit des IG Metall-Vorstandes unter anderem für die Beziehungen zu den US-Gewerkschaften zuständig. Sie stellt bei Bedarf auch gerne den Kontakt zum Autor her.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Carsten Hübner

DIE US-ARBEITSBEZIEHUNGEN IN STICHWORTEN

1. Arbeitsbeziehungen in den USA

Um das Grundproblem der Arbeitsbeziehungen in den USA zu verstehen, ist ein Umstand von entscheidender Bedeutung: Während Unternehmen in den meisten westlichen Industrieländern ihr Druckpotenzial vor allem in Verhandlungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten zur Geltung bringen, etwa im Rahmen von Tarifverhandlungen, setzt das Gros der Wirtschaft in den USA alles daran, Gewerkschaften als Akteure gänzlich auszuschalten. Die Idee der Sozialpartnerschaft wird entschieden abgelehnt. Der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit hat somit eine ganz andere Qualität – und wird folglich viel grundsätzlicher und härter geführt.

Eine weitere Zuspitzung erfahren die per se bereits auf Konfrontation ausgerichteten Arbeitsbeziehungen dadurch, dass sozialstaatliche und sozialpartnerschaftliche Traditionen und Strukturen, die es in den USA durchaus gab und gibt, seit Langem kaum Fürsprache und Unterstützung durch die politischen Eliten erfahren. Der unregelmäßige Kapitalismus gilt weithin als alternativlos, das antigewerkschaftliche Agieren von Unternehmen als opportun oder zumindest als zu tolerieren, um Wirtschaftswachstum, Standortvorteile und Arbeitsplätze nicht zu gefährden.

Auch die Demokratische Partei, die seit dem Reformpaket des New Deals in den 1930er-Jahren als Sachwalterin der Arbeitnehmer:innen wahrgenommen wurde, hat in den zurückliegenden Jahrzehnten wenig erreicht, um darüber hinausgehende Rechte für abhängig Beschäftigte und Gewerkschaften gesetzlich zu verankern.

Stattdessen arbeitet eine seit den 1940er-Jahren wiedererstarkende Lobby in Wirtschaft und Politik beharrlich daran, die erreichten Fortschritte zurückzudrehen. Mit Erfolg. Spätestens seit der Präsidentschaft von Ronald Reagan (1981–1989) und dem globalen Siegeszug des Neoliberalismus beherrscht sie wieder weite Teile der politischen und ökonomischen Debatte.

Im Ergebnis hat der Druck auf Arbeitnehmer:innen und ihre Interessenvertretungen in den USA kontinuierlich zugenommen. Bedingt durch einen jahrzehntelangen Reformstau in der Arbeitsgesetzgebung ist die Position von abhängig Beschäftigten und Gewerkschaften in den USA heute so schwach wie lange nicht. So erlegt das geltende Gesetz den Gewerkschaften zwar hohe Hürden auf, sorgt aber selbst kaum für ihren Schutz. Und auch dort, wo noch gesetzliche Mindeststandards gelten, wird deren Einhaltung aufgrund chronisch unterbesetzter und unterfinanzierter staatlicher Institutionen nur unzureichend kontrolliert und sichergestellt.

Gewerkschaften kämpfen deshalb vielerorts mit dem Rücken zur Wand. Während sie aufgrund der Arbeitsgesetze zum Beispiel gezwungen sind, mehr als 50 Prozent einer Belegschaft zu organisieren, bevor sie als Tarifpartei anerkannt werden, steht den Unternehmen eine breite Palette legaler Maßnahmen zur Verfügung, um die Beschäftigten unter Druck zu setzen und von der Wahl einer Gewerkschaft abzuhalten. Sie nutzen diese in aller Regel weidlich. Unter Missbrauch des Rechtsweges können solche Gegenmaßnahmen eine gewerkschaftliche Erschließung lange Zeit verzögern, wenn nicht gänzlich verhindern.

Dabei gibt es in den USA durchaus Unternehmen, die seit vielen Jahrzehnten Arbeitsbeziehungen pflegen, die sich mit denen in Deutschland und vielen europäischen Ländern vergleichen lassen. Zu nennen wären hier unter anderem die drei Autobauer General Motors, Ford und Stellantis, der Telekommunikationskonzern AT&T oder der Gesundheitsdienstleister Kaiser Permanente. Sie sind gewerkschaftlich organisiert, zahlen Tariflöhne und praktizieren im Rahmen des geltenden US-Arbeitsrechts Formen der betrieblichen Mitbestimmung, die regelmäßige Konsultationen zwischen dem Management und der Gewerkschaft einschließen.

Im Gegensatz dazu wehren sich deutsche Unternehmen wie Mercedes, BMW, Volkswagen oder T-Mobile an ihren US-amerikanischen Standorten seit vielen Jahren beharrlich gegen eine gewerkschaftliche Organisierung – und über-vorteilen damit nicht nur die tarifgebundene Konkurrenz, sondern tragen ihren Teil dazu bei, die Gestaltung von fairen und geregelten Arbeitsbeziehungen in den USA weiter zu erschweren.

2. US-Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich

Die USA stehen im internationalen Vergleich nicht gut da, wenn es um die Rechte von Arbeitnehmer:innen geht. Das belegt nicht zuletzt der Globale Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Das Land hat zudem lediglich zwei der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ratifiziert. In Freihandelsabkommen wie TTIP sollen die Rechte der Beschäftigten möglichst außen vor bleiben. Globale Rahmenvereinbarungen spielen im Wirtschaftsleben auch ansonsten keine Rolle.

Globaler Rechtsindex

Der IGB gibt jährlich den Globalen Rechtsindex heraus. Er dokumentiert Verletzungen international anerkannter Rechte von Gewerkschaften und abhängig Beschäftigten durch Regierungen und Unternehmen. Die USA erreichen darin auch 2020 wieder nur das Rating 4. Das ist die zweitschlechteste Kategorie. Sie beschreibt eine Situation »systematischer Rechtsverletzungen«. Mit Ausnahme von Griechenland wurden alle westlichen Industriestaaten besser bewertet. Deutschland etwa hat das Rating 1, das für »sporadische Rechtsverletzungen« steht.

Diese Situation ist nicht neu. Schon zur Jahrtausendwende kam die Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch in ihrer Studie »Unfair Advantage« zu dem Schluss, die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer in den USA sei »andauernden Angriffen ausgesetzt, während die Regierung dabei versagt, ihre Verantwortung gemäß internationaler Menschenrechtsstandards wahrzunehmen, diese Angriffe zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.«

Kernarbeitsnormen der IAO

Das Grundproblem ist: Die USA haben wesentliche Teile dieser Standards gar nicht akzeptiert. Das gilt insbesondere

für die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Sie bestehen aus den folgenden Übereinkommen:

Übereinkommen	Gegenstand, Jahr
Übereinkommen 29	Zwangsarbeit, 1930
Übereinkommen 87	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
Übereinkommen 98	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
Übereinkommen 100	Gleichheit des Entgelts, 1951
Übereinkommen 105	Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
Übereinkommen 111	Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
Übereinkommen 138	Mindestalter, 1973
Übereinkommen 182	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Während die EU-Länder alle Kernarbeitsnormen ratifiziert haben, ist dies bei den USA nur bei den Übereinkommen 105 und 182 der Fall. Dies schwächt die rechtliche Situation von Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften im eigenen Land. Gleichzeitig unterlaufen die USA damit die internationalen Bemühungen, zu einheitlichen Standards zu kommen, um dem anhaltenden Sozial- und Menschenrechtsdumping in einer globalisierten Ökonomie entgegenzuwirken.

Transatlantisches Freihandelsabkommen

Um Mindeststandards weltweit zu stärken, ist es unverzichtbar, die Rechte abhängig Beschäftigter in internationalen Handelsverträgen und Freihandelsabkommen zu verankern. Die europäischen und deutschen Gewerkschaften waren dementsprechend alarmiert, als die EU und die USA im Jahr 2013 Verhandlungen über eine ›Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft‹ (TTIP) aufnahmen und die Rechte von Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innen dabei weitgehend ausgespart blieben. Sie befürchteten, die Verhandlungsdelegationen beider Seiten wären bereit, sich auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zu einigen. Damit wären die Kernarbeitsnormen als Mindeststandards vom Tisch gewesen.

Für Verunsicherung sorgten, neben der Intransparenz des gesamten TTIP- Verhandlungsprozesses, zudem Begriffe wie ›nicht tarifäres Handelshemmnis‹. Als solche gelten staatliche Regulierungen, die bei der Produktion von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen eingehalten werden müssen. Bis zuletzt blieb offen, ob darunter auch Arbeitsschutzstandards, Pflichtversicherungen oder Mitbestimmungsrechte fallen könnten.

Seit Amtsantritt von Donald Trump im Januar 2017 liegen die TTIP-Verhandlungen auf Eis. Dies kann sich während der Präsidentschaft von Joe Biden wieder ändern. Eine Neuauflage ist zumindest nicht völlig auszuschließen. Auch in der deutschen Politik und Wirtschaft wurden bereits entsprechende Erwartungen formuliert. Welche Standpunkte die US-Seite in diesem Fall beziehen wird, ist offen. Allerdings war Biden während der ersten TTIP-Runde unter Barak Obama Vizepräsident der USA. Es ist deshalb zumindest fraglich, ob sich Grundpositionen, etwa zur Aufnahme rechtlicher Mindeststandards für Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innen, entscheidend ändern werden.

Globale Rahmenvereinbarungen

Nicht nur auf der politischen Bühne, auch auf Unternehmensebene spielen internationale Arbeitsstandards in den USA zumeist keine Rolle. Während viele europäische Konzerne in den letzten zwanzig Jahren Globale Rahmenvereinbarungen (GRV) mit internationalen Gewerkschaftsföderationen wie IndustriALL Global Union, UNI Global Union oder der Bau- und Holzarbeiter Internationale abgeschlossen haben, trifft dies, mit einer Ausnahme, auf kein US- amerikanisches Unternehmen zu. Lediglich der Autobauer Ford hat im Jahr 2012 eine GRV unterschrieben.

IndustriALL Global Union weist in seinen Leitsätzen für Globale Rahmenvereinbarungen ausdrücklich auf die zentrale Bedeutung der Kernarbeitsnormen der IAO hin und bezieht sich zudem auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Konzerne, die Trilaterale Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den UN-Global Compact.

Globale Rahmenvereinbarungen müssen zudem:

- ▶ weltweit an allen Standorten des Unternehmens ohne Ausnahme gültig sein,
- ▶ eine klare und unmissverständliche Verpflichtung des jeweiligen multinationalen Unternehmens enthalten, dass Zulieferer und Subunternehmen diese Standards für ihre Beschäftigten übernehmen,
- ▶ garantieren, dass sich das Unternehmen verpflichtet, die Gewerkschaften positiv zu behandeln, von jeglichen gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten abzusehen und sich strikt neutral zu verhalten, wenn Beschäftigte es vorziehen, einer Gewerkschaft beizutreten, in einer Gewerkschaft zu bleiben, eine Gewerkschaft zu wechseln oder zu verlassen,
- ▶ gewährleisten, dass Gewerkschaften angemessenen Zugang zu den Arbeitsstätten haben,
- ▶ einen effektiven Um- und Durchsetzungsmechanismus und ein Verfahren zur verbindlichen Schlichtung von Konflikten einschließen.

US-amerikanische Konzerne weigern sich beharrlich, solche Mindeststandards international verbindlich festzuschreiben – zumal in Verträgen, die mit Gewerkschaften abgeschlossen werden. Stattdessen präferieren sie unverbindliche Codes of Conduct, die sie eigenmächtig formulieren, in Kraft setzen und ändern können. Dies geht in erster Linie zulasten ihrer internationalen Beschäftigten, allen voran denen in Ländern des Globalen Südens, wo es oft nur eine rudimentäre Arbeitsgesetzgebung gibt.

Ihre Haltung wirkt sich aber auch negativ auf die Situation der Arbeitnehmer:innen in den USA aus. Denn die Erfahrung zeigt, dass sich europäische Firmen in ihren US-Niederlassungen ebenfalls nicht an bestehende internationale Vereinbarungen gebunden fühlen. Sie behaupten einfach, in den USA gelten diese nicht. Dabei spielt ihnen in die Hände, dass Globale Rahmenvereinbarungen auf Druck der Unternehmen in zentralen Fragen häufig erhebliche Interpretationsspielräume lassen und im Fall von Verstößen keine wirksamen Sanktionsmechanismen vorhanden sind.

3. Die Arbeitsgesetzgebung in den USA

Die Arbeitsbeziehungen in der Privatwirtschaft der USA fußen im Wesentlichen auf zwei Säulen: dem National Labor Relations Act (NLRA) aus dem Jahr 1935 und dem Labor Management Relations Act (LMRA) von 1947, der den NLRA an wesentlichen Stellen geändert hat. Der NLRA wurde in der Zeit des New Deal, der LMRA als Gegenreaktion zwölf Jahre später verabschiedet. Seither ist das Arbeitsrecht weitgehend unverändert.

National Labor Relations Act

Der National Labor Relations Act, nach dem demokratischen Senator Robert F. Wagner auch Wagner Act genannt, war ein zentrales Gesetzeswerk des New Deals, der Periode von Sozialreformen in den USA unter Präsident Franklin D. Roosevelt. Der NLRA wurde 1935 verabschiedet. Für die Einhaltung und Umsetzung ist eine extra zu diesem Zweck geschaffene Bundesbehörde, das National Labor Relations Board (NLRB), zuständig.

Der NLRA unterwarf die Beziehungen zwischen abhängig Beschäftigten, Gewerkschaften und Unternehmen der Privatwirtschaft erstmals klaren Regeln. Ziel war es, der »Ungleichheit der Verhandlungsmacht« (»Inequality of Bargaining Power«) entgegenzuwirken und die Bereitschaft von Gewerkschaften und Unternehmen zu fördern, Tarifverhandlungen aufzunehmen. Dazu garantiert der NLRA den Arbeitnehmer:innen das Recht, kollektiv für ihre Interessen einzutreten, sich in Gewerkschaften zu organisieren und, wenn nötig, auch zu streiken.

Allerdings ist eine Reihe von Beschäftigten davon grundsätzlich ausgenommen. Leitende Angestellte, Vorgesetzte, Arbeitnehmer:innen im Personalwesen und dauerhaft im Betrieb tätige Selbstständige fallen nicht unter das Gesetz und haben somit auch kein Recht auf eine kollektive Interessenvertretung. Ausgenommen sind zudem Menschen, die in der Landwirtschaft tätig sind. Für Unternehmen des Schienenfern- und Luftverkehrs gibt es mit dem Railway Labor Act (RLA) ein eigenes Gesetz. Auch die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst wurden gesondert geregelt.

Der NLRA errichtet eine hohe Hürde für eine gewerkschaftliche Organisation und damit die Tariffähigkeit: Mehr als 50 Prozent der Beschäftigten einer zuvor definierten Tarifeinheit müssen sich für eine Gewerkschaft ausgesprochen haben. Dies kann durch den Nachweis einer entsprechenden Zahl von Unterstützer:innenkarten erfolgen, auf denen die

Beschäftigten die Gewerkschaft per Unterschrift legitimieren, in ihrem Namen tätig zu werden. In aller Regel aber verlangt das Unternehmen eine geheime Wahl, an der alle Beschäftigten der Tarifeinheit teilnehmen können.

Ist auf die eine oder andere Weise das Quorum von 50 Prozent erreicht, wird die Gewerkschaft vom NLRB als exklusive Interessenvertretung (Exclusive Representation) zertifiziert. Ab diesem Zeitpunkt hat sie das Recht, für die Gesamtheit der Arbeitnehmer:innen der Tarifeinheit zu verhandeln. Damit verbunden ist aber auch die gesetzliche Pflicht, Gewerkschaftsmitgliedern wie Nichtmitgliedern gegenüber in gleichem Maße Leistungen zu erbringen.

Der NLRA untersagt es einem Unternehmen, Gremien zu gründen, die vorgeblich die Interessen der Beschäftigten vertreten, de facto aber vom ihm finanziert werden oder sich in einer sonstigen Abhängigkeit befinden.

Drohungen und diskriminierendes Verhalten zwischen den Tarifparteien sind ebenfalls verboten. Stattdessen sind beide Seiten gehalten, Verhandlungen in Treu und Glauben zu führen (Bargain in good Faith). Verstöße gegen diese Grundprinzipien können vom NLRB als Arbeitsrechtsverletzungen (Unfair Labor Practices) geahndet werden.

In seiner Fassung von 1935 sah der NLRA auch vor, dass in einem Tarifvertrag Union Security Clauses vereinbart werden konnten. Zwei Modelle, der Closed Shop und der Union Shop, schreiben als Bedingung für eine Beschäftigung im organisierten Betrieb eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vor.

Ein drittes Modell, der Agency Shop, verlangt für erbrachte Leistungen der Gewerkschaft Kompensationszahlungen der Nichtmitglieder.

Labor Management Relations Act

Der Labor Management Relations Act wurde 1947 verabschiedet und wird nach den zwei republikanischen Politikern Robert A. Taft und Fred A. Hartley Jr. auch Taft- Hartley Act genannt. Er änderte den NLRA und schränkte einen Teil der zuvor garantierten Rechte von Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften wieder ein.

So untersagte der LMRA grundsätzlich, Closed Shops und Union Shops in Tarifverträgen zu vereinbaren. Gewerkschaften blieben aber dennoch grundsätzlich verpflichtet, ihre

Mitglieder und die Nichtmitglieder in einem organisierten Betrieb gleich zu behandeln.

Darüber hinaus räumte der LMRA den Bundesstaaten die Möglichkeit ein, Gesetze über die Rechtmäßigkeit von Agency Shops zu erlassen. In Agency Shops müssen Beschäftigte der Gewerkschaft nicht beitreten, aber eine monatliche Pauschale für die laut Gesetz von der Gewerkschaft zu erbringenden Leistungen zahlen. Binnen weniger Jahre erließ ein Dutzend Bundesstaaten sogenannte Right-to-Work-Gesetze und verbot damit auch die Agency Shops. Heute hat mehr als die Hälfte der US-Bundesstaaten solche Gesetze.

Vom LMRA ebenfalls massiv beschnitten wurde das Streikrecht. Streiks mit dem Ziel, Teile der Produktion von

einem nicht-organisierten in einen organisierten Betrieb zu verlagern, wurden ebenso verboten wie wilde Streiks, Solidaritäts- und politische Streiks sowie Blockaden durch Streikposten oder Arbeitskämpfmaßnahmen gegen dritte Unternehmen, um den Druck auf einen bestreikten Betrieb zu erhöhen.

Schließlich wurde auch das Recht von Unternehmen gestärkt, sich einer gewerkschaftlichen Organisation zu widersetzen. Die im NLRA von 1935 formulierte Pflicht zur Neutralität wurde aufgehoben – wenngleich bestimmte antigewerkschaftliche Maßnahmen weiterhin untersagt blieben, etwa die Entlassung von Beschäftigten aufgrund ihrer Gewerkschaftstätigkeit.

4. National Labor Relations Board

Das National Labor Relations Board (NLRB) ist eine unabhängige Behörde der US-Bundesregierung, die für die Durchsetzung des US-Arbeitsrechts in Privatunternehmen zuständig ist – unabhängig davon, ob es sich um einen Right-to-Work-Staat handelt oder nicht.

Gemäß des National Labor Relations Act von 1935 obliegt dem NLRB sowohl die Organisierung und Beaufsichtigung von Gewerkschaftswahlen als auch die Untersuchung und Sanktionierung von Verstößen gegen das Arbeitsrecht (Unfair Labor Practice).

Das NLRB wird von einem fünfköpfigen Vorstand (Board) und einer Justiziarin oder einem Justiziar (General Counsel) geleitet. Die Führungspositionen im NLRB werden politisch besetzt. Ihre Ernennung erfolgt durch die amtierende US-Präsidentin beziehungsweise den US-Präsidenten mit Zustimmung des Senats. Sitz des NLRB ist die US-Hauptstadt Washington. Die Vorstandsmitglieder werden für fünf Jahren ernannt. Die Amtszeit der Justiziar:innen beträgt vier Jahre.

Sofern es das Auslaufen der Amtszeiten zulässt, beruft die US-Präsidentin oder der US-Präsident Anhänger:innen der eigenen Partei oder des ihr oder ihm politisch nahestehenden politischen Lagers ins NLRB. Es wird deshalb auch vom »Obama-NLRB« oder »Trump-NLRB« gesprochen. Dem Board gehören, dieser Logik folgend, in der Regel drei Mitglieder dem politischen Spektrum der amtierenden US-Präsidentin

beziehungsweise des amtierenden US-Präsidenten an. Zwei Mitglieder entstammen dem Oppositionslager.

Zuständigkeiten

Mit Verabschiedung des Taft-Hartley Act im Jahr 1947 wurde die Aufgabenteilung zwischen dem Vorstand und den Justiziar:innen des NLRB folgendermaßen vorgenommen:

Die Justiziarin beziehungsweise der Justiziar untersucht gemeldete Verstöße gegen das US-Arbeitsrecht und klagt diese gegebenenfalls vor dem Vorstand des NLRB an. Die Funktion ähnelt der von Staatsanwäl:innen. Die Justiziarin beziehungsweise der Justiziar ist gegenüber dem Board nicht weisungsgebunden, sondern darf in Rahmen der Anklageerhebung eine eigene Rechtsposition vertreten.

Zum Aufgabenspektrum gehört außerdem die administrative Aufsicht über die regionalen und lokalen Niederlassungen des NLRB.

Der Vorstand wiederum agiert wie ein Gericht. Nachdem ein Fall vorgebracht wurde, entscheidet das Board des NLRB per Mehrheitsbeschluss. Die Justiziarin beziehungsweise der Justiziar hat das Urteil dann umzusetzen, unabhängig von der zuvor in der Klage eingenommenen eigenen Rechtsposition.

Neben der Untersuchung und gegebenenfalls Sanktionierung von Verstößen gegen den NLRA sind der Vorstand des

NLRB und seine Niederlassungen überall in den USA für die Vorbereitung, Umsetzung und Zertifizierung von Gewerkschaftswahlen zuständig.

In den mehr als dreißig Regionalbüros fallen die Aufgaben beider Strukturen wieder zusammen. Ihre Mitarbeiter:innen bereiten Gewerkschaftswahlen vor und führen sie durch, untersuchen gemeldete Arbeitsrechtsverstöße und treffen eine erste Entscheidung, ob Beschwerden abgewiesen, beigelegt oder ob Klage vor dem Board erhoben werden soll.

NLRB statt Arbeitsgericht

In den USA gibt es keine Arbeitsgerichtsbarkeit. Verstöße gegen das Arbeitsrecht können zudem erst nach Abschluss eines NLRB-Verfahrens vor ein ordentliches Gericht gebracht werden, in diesem Fall vor ein Bundesberufungsgericht. Dort wird dann über die NLRB-Entscheidung und nicht in der Sache selbst verhandelt. Fälle von herausgehobener Bedeutung sind in der Vergangenheit sogar erst vom Obersten Gerichtshof der USA (U.S. Supreme Court) entschieden worden.

Das hat historische Wurzeln. Vor der Verabschiedung des National Labor Relations Act im Jahr 1935 und der Etablierung des NLRB als Aufsichtsbehörde und Entscheidungsgremium oblag die Streitbeilegung zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten auf der einen und Arbeitgeber:innen auf der anderen Seite der normalen Gerichtsbarkeit vor Ort – was

in dieser Zeit in den allermeisten Fällen dazu führte, dass zugunsten der Unternehmen entschieden wurde. Mit Etablierung einer bundesweiten Parallelstruktur sollte diesem Umstand Rechnung getragen und Neutralität garantiert werden.

Unterfinanziert und unterbesetzt

Die NLRB-Struktur leidet in der Fläche seit vielen Jahren unter zurückgehenden finanziellen Zuwendungen und Stellenstreichungen. Das hat zur Folge, dass vor allem Beschwerden wegen Arbeitsrechtsverstößen sehr lange brauchen, bis sie entschieden sind. Nicht selten handelt es sich dabei um Jahre. Für eine gewerkschaftliche Erschließungskampagne kann dies das Aus bedeuten, etwa wenn aktive Gewerkschafter:innen rechtswidrig entlassen wurden.

Ein zweites strukturelles Defizit ist, dass selbst bei einer Verurteilung die Sanktionen so gering ausfallen, dass sie insbesondere für Unternehmen kaum eine abschreckende Wirkung entfalten, sondern im Rahmen von Union-Busting-Kampagnen ohne große Bedenken einkalkuliert werden können.

Gewerkschaften in den USA sprechen deshalb davon, dass das NLRB-System kaputt sei («The system ist broken.») und einer grundlegenden Reform bedürfe.

5. Right-to-Work

Bereits unmittelbar nach der Verabschiedung des NLRA, der zum ersten Mal in der Geschichte der US-Arbeitsbeziehungen ein relativ hohes Maß an Rechtssicherheit für Gewerkschaften und die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen begründete, begannen Wirtschaftslobby und Teile der Republikanischen Partei damit, die Errungenschaften des NLRA wieder infrage zu stellen. Mit Verabschiedung des Labor Management Relations Act gelang ihnen 1947 der entscheidende Durchbruch.

Von besonderer Relevanz ist eine Regelung im LMRA, die grundsätzlich verbietet, die Beschäftigung in einem gewerkschaftlich organisierten Betrieb an die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu binden. Solche Regelungen in Tarifverträgen werden Union Security Agreements genannt und haben den Zweck, die Finanzierung der Gewerkschaftsarbeit sicherzustellen. Dies erschien vor allem deshalb folgerichtig,

weil der National Labor Relations Act die Gewerkschaft eines erschlossenen Betriebes dazu verpflichtet, allen Beschäftigten gegenüber, ob beitragszahlendes Mitglied oder nicht, dieselben Leistungen zu erbringen, etwa im Rahmen von Tarifverhandlungen oder Beschwerdeverfahren.

Union Security Agreements

Mit der Begründung, niemand dürfe um den Preis seines Arbeitsplatzes zum Beitritt in eine Gewerkschaft genötigt werden – deshalb auch die Bezeichnung Right-to-Work, also das Recht auf Arbeit (ohne Gewerkschaftsmitglied zu sein) – wurden zwei Formen von Union Security Agreements grundsätzlich verboten:

- ▶ **Closed Shop:** In einem Closed Shop dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder eingestellt werden. Verlassen Beschäftigte die Gewerkschaft, müssen sie vom Unternehmen entlassen werden.

- ▶ **Union Shop:** In einem Union Shop ist die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, die den jeweiligen Betrieb organisiert hat, nicht Voraussetzung für eine Einstellung. Allerdings müssen Arbeitnehmer:innen in einem festgelegten Zeitraum der Gewerkschaft beitreten.

Im Taft-Hartley Act nicht grundsätzlich verboten wurde der Agency Shop. Nach diesem Modell sind Arbeitnehmer:innen nicht gezwungen, einer Gewerkschaft beizutreten. Allerdings müssen Beschäftigte, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind, eine pauschale monatliche Abgabe (Agency Fee) zahlen.

Die Höhe der Agency Fee liegt unter dem Gewerkschaftsbeitrag und soll die Gewerkschaft für jene Kosten entschädigen, die entstehen, weil sie laut NLRA auch die Nichtmitglieder gleichermaßen vertreten muss. Einnahmen aus der Agency Fee dürfen nur für die betriebliche Arbeit eingesetzt werden, also zum Beispiel nicht für die Mitgliederwerbung oder für politische Aktivitäten der Gewerkschaften.

Während der Taft-Hartley Act sowohl den Closed Shop als auch den Union Shop prinzipiell untersagte, blieb der Agency Shop legal, wurde aber der Gesetzgebung der Bundesstaaten unterworfen. Mit dem Ergebnis, dass binnen weniger Jahre viele Bundesstaaten Right-to-Work-Gesetze erließen und auch den Agency Shop verboten, darunter fast alle Südstaaten. Dort ist lediglich der Open Shop legal, der keinerlei Zahlungsverpflichtung für Nichtmitgliedern vorsieht.

Right-to-Work und Rassismus

In vielen Bundesstaaten überschneidet sich seit den 1930er Jahren der Kampf gegen Gewerkschaften und Union Security Agreements mit dem weit verbreiteten Rassismus und der rechtlichen Ausgrenzung von Schwarzen. Vielleicht das prominenteste Beispiel dafür ist der texanische Wirtschaftslobbyist Vance Muse und seine Christian American Association. Muse, der sich selbst als »größter Lobbyist Amerikas« bezeichnete und den Begriff Right-to-Work in der öffentlichen Debatte etablierte, hatte keine Hemmungen einzugestehen, er sei ein Südstaatler und stehe für die Vorherrschaft der Weißen (»I am a Southerner, and I am for white supremacy«).

Seine Kampagnen, die er sich von wohlhabenden Kreisen vornehmlich aus dem Süden der USA finanzieren ließ, waren ebenso offen rassistisch wie gewerkschaftsfeindlich. In einer

Broschüre seiner Organisation hieß es etwa, dass wenn die Union Security Agreements Bestand hätten, »weiße Frauen und weiße Männer zum Eintritt in Organisationen [Gewerkschaften] genötigt würden – gemeinsam mit schwarzen afrikanischen Affen, die sie »Brüder« nennen müssen, oder sie verlieren ihre Arbeitsplätze«. Im Laufe seiner politischen Aktivitäten wandte sich der erklärte Antikommunist Muse auch gegen Frauenrechte, das Verbot von Kinderarbeit oder jüdische Richter am Obersten Gerichtshof.

Bevor Vance Muse im Jahr 1950 starb, hatte bereits ein Dutzend Bundesstaaten, zumeist im Süden der USA, Right-to-Work-Gesetze verabschiedet.

Free-Rider Problem

Zentrales Ziel von Right-to-Work ist es, Gewerkschaften zu schwächen, indem man ihre Finanzierung untergräbt. In den USA, wo die Gewerkschaftsbewegung lange dem Modell des Business Unionism anhing, also der Idee, eine Gewerkschaft sei in erster Linie Dienstleister zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen in einem Betrieb und werde dafür mit dem Gewerkschaftsbeitrag bezahlt, hatte dies tiefgreifende Folgen. Denn in der wachsenden Zahl von Right-to-Work-Staaten sind nicht nur die Agency Fees verboten, sondern die Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes faktisch dazu gezwungen, auch für jene Leistungen aufzukommen, die laut Gesetz gegenüber Nichtmitgliedern erbracht werden. Ein Umstand, der als »Free-Rider Problem« (Problem der Trittbrettfahrerei) bezeichnet wird.

27 Right-to-Work-Staaten

Auch wenn sich Right-to-Work im Kern auf die Frage bezieht, wie eine Gewerkschaft ihre betriebliche Arbeit finanzieren kann, wird der Begriff in der öffentlichen Debatte viel genereller verwendet, um die gewerkschafts- und beschäftigtenfeindliche Ausrichtung von Bundesstaaten, politischen Parteien und wirtschaftlichen Lobbyorganisationen zu charakterisieren.

Umso bedenklicher ist, dass seit Jahrzehnten Investitionen zunehmend in Right-to-Work-Staaten fließen, darunter auch der asiatischen und deutschen Automobilindustrie.

Mittlerweile haben 27 und damit mehr als die Hälfte der US-Bundesstaaten Right-to-Work-Gesetze erlassen. Mancherorts wurde ein entsprechender Passus auch in die jeweilige Verfassung aufgenommen.

Jahr	Staat	Gesetz
1944	Florida	Verfassung
1946	Arizona	Verfassung
1946	South Dakota	Gesetz
1946	Nebraska	Gesetz und Verfassung
1947	Arkansas	Verfassung
1947	Georgia	Gesetz
1947	Iowa	Gesetz
1947	North Carolina	Gesetz
1947	North Dakota	Gesetz
1947	Tennessee	Gesetz
1947	Texas	Gesetz
1947	Virginia	Gesetz
1951	Nevada	Gesetz
1953	Alabama	Gesetz und Verfassung (2016)

Jahr	Staat	Gesetz
1954	Mississippi	Verfassung
1954	South Carolina	Gesetz
1955	Utah	Gesetz
1958	Kansas	Verfassung
1963	Wyoming	Gesetz
1976	Louisiana	Gesetz
1985	Idaho	Gesetz
2001	Oklahoma	Verfassung
2012	Indiana	Gesetz
2012	Michigan	Gesetz
2015	Wisconsin	Gesetz
2016	West Virginia	Gesetz
2017	Kentucky	Gesetz

6. Gewerkschaften in den USA

Die Gewerkschaften in den USA waren einmal sehr mächtig und einflussreich. Beflügelt vom sozialreformerischen Klima des New Deals und dem Wirtschaftsaufschwung im Amerika der Nachkriegszeit erreichte der gewerkschaftliche Organisationsgrad Anfang der 1950er-Jahre mit rund 33 Prozent seinen historischen Höchststand. In vielen Branchen, zum Beispiel der Automobilindustrie, lag er sogar weit darüber.

In den folgenden Jahrzehnten sind die Mitgliederzahlen jedoch kontinuierlich gesunken. Heute steckt die US-Gewerkschaftsbewegung in einer tiefgreifenden Krise. Nach Zahlen des Büros für Arbeitsstatistik für das Jahr 2020 waren in den USA insgesamt 10,8 Prozent der abhängig Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert.

Gegenüber 1983, als von der Behörde erstmals vergleichbare Daten erhoben wurden, ist das nahezu eine Halbierung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades (1983: 20,1 Prozent). Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sank im selben Zeitraum auf 14,3 Millionen. Regional lagen die Zahlen zum Teil noch deutlich darunter, wie die Daten ausgewählter Bundesstaaten zeigen:

Bundesstaat	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Jahr 2020 in Prozent	Right-to-Work-Staat Ja/Nein
South Carolina	2,9	Ja
North Carolina	3,1	Ja
Tennessee	4,4	Ja
Virginia	4,4	Ja
Georgia	4,6	Ja
Texas	4,9	Ja
Louisiana	5,9	Ja
Florida	6,4	Ja
Mississippi	7,1	Ja
Kentucky	7,5	Ja
Alabama	8,0	Ja
Wisconsin	8,7	Ja
West Virginia	10,7	Ja

Bundestaat	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Jahr 2020 in Prozent	Right-to-Work-Staat Ja/Nein
USA	10,8	–
Ohio	13,2	Nein
Pennsylvania	13,5	Nein
Illinois	14,3	Nein
Michigan	15,2	Ja
Kalifornien	16,2	Nein
New York State	22,0	Nein
Hawaii	23,7	Nein

Von der Krise besonders betroffen sind die Gewerkschaften in der Privatwirtschaft und im produzierenden Gewerbe. Während der Organisationsgrad im öffentlichen Dienst mit landesweit 34,8 Prozent über die Jahre relativ stabil geblieben ist, waren hier im Jahr 2020 nur noch 6,3 Prozent der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft.

Sinkende Mitgliedszahlen

Der Rückgang der Mitgliedschaft im Privatsektor hat eine Reihe von Gründen. Dazu gehören vor allem der fortschreitende Einsatz von Maschinen und Robotern (Automatisierung, Rationalisierung), die Ausgliederung von Teilen der Produktion (Outsourcing) und damit oft verbunden ihre Verlagerung ins Ausland (Offshoring) sowie ein sich verschärfender internationaler Standortwettbewerb (Globalisierung).

Darüber hinaus haben US-amerikanische und internationale Unternehmen in den zurückliegenden Jahrzehnten zunehmend in Regionen investiert, in denen Gewerkschaften traditionell schwach vertreten waren oder auf ein dezidiert antigewerkschaftliches politisches Klima stießen, allen voran die Südstaaten der USA. In den bisherigen industriellen Zentren des mittleren Westens (›Rust Belt‹), bis heute eine der Hochburgen der Gewerkschaften, wurden Arbeitsplätze und Standorte abgebaut. Relevante Austrittswellen, wie manchmal unterstellt, hat es hingegen nicht gegeben.

Parallel zur Umstrukturierung und Auflösung großer Produktionseinheiten, in denen die Gewerkschaften traditionell stark vertreten waren und sind, verschärfte sich in den 1980er-Jahren mit der Präsidentschaft von Ronald Reagan und dem aufkommenden Neoliberalismus auch die

industriellen Beziehungen (›Reaganomics‹). Union Busting griff um sich. Heute ist Union Avoidance, also die gezielte Verhinderung einer gewerkschaftlichen Organisation, in den USA ein lukratives Geschäft, auf dem sich unzählige Wirtschaftskanzleien und Beratungsfirmen tummeln.

Das US-Arbeitsgesetz hat mit dieser Entwicklung nicht schrittgehalten. Der National Labor Relations Act, im Jahr 1935 noch unter dem Eindruck der Weltwirtschaftskrise erlassen und ein Kernstück der New-Deal-Politik des demokratischen Präsidenten Franklin D. Roosevelt, ist seither nicht wesentlich reformiert worden – sieht man von zwei antigewerkschaftlich geprägten Gesetzen aus den Jahren 1947 (Taft–Hartley Act) und 1959 (Landrum–Griffin Act) ab, die gerade gewonnene Gewerkschaftsrechte wieder einschränkten.

Hohe Sympathiewerte in der Bevölkerung

Trotz des im Vergleich zu vielen anderen westlichen Industrienationen niedrigen Organisationsgrades von rund 10 Prozent können die US-Gewerkschaften zurecht darauf verweisen, dass sie, bezogen auf die organisierten Betriebe, jeweils einen vergleichsweise hohen Organisationsgrad haben. Das ergibt sich aus einer Spezifik des US-Arbeitsrechts. Danach muss eine Gewerkschaft in einem Betrieb über 50 Prozent der Beschäftigten organisieren, um überhaupt als Tarifpartei anerkannt zu werden. Das bedeutet: Alle Gewerkschaftsmitglieder in den USA sind in Betrieben mit einem Organisationsgrad von über 50 Prozent beschäftigt.

Die US-Gewerkschaften können sich darüber hinaus auf hohe Sympathiewerte in der Bevölkerung stützen. So haben Umfragen wiederholt gezeigt, dass deutlich mehr als die Hälfte der Befragten Gewerkschaften positiv sehen und einen tarifvertraglich abgesicherten Arbeitsplatz bevorzugen würden. Diese Stimmungslage unter den schwierigen politischen und betrieblichen Bedingungen vor Ort in eine erfolgreiche Organisationspraxis zu verwandeln, scheint demnach die Kardinalfrage zu sein – weniger das Ansehen der Gewerkschaften in der Gesellschaft.

US-Gewerkschaftsdachverbände

Das Gros der US-Gewerkschaften ist in zwei Dachverbänden zusammengeschlossen. Die mit Abstand größte Föderation ist der AFL-CIO mit derzeit 55 Gewerkschaften und 12,5 Millionen Mitgliedern. Dazu gehören auch die IG Metall-Schwestergewerkschaften IAM, IBEW, UAW und USW, die vornehmlich in Branchen des produzierenden Gewerbes und des Metall- und Elektrohandwerks tätig sind.

Der zweite Dachverband ist Change to Win, eine im Jahr 2005 gegründete Abspaltung vom AFL-CIO mit derzeit vier Gewerkschaften und 4,5 Millionen Mitgliedern. Im Gegensatz zu den Angaben des Büros für Arbeitsstatistik sind in diesen und den Zahlen des AFL-CIO auch Gewerkschaftsmitglieder enthalten, die bereits in Rente sind.

Wesentlicher Grund für die Trennung war eine strategische Neuorientierung. So wollte Change to Win, heute bestehend aus CWA, SEIU, Teamsters und UFW, die Ressourcen stärker als bisher für die gewerkschaftliche Erschließung einsetzen – zum Teil auch auf Kosten des politischen Engagements.

Die meisten US-Gewerkschaften sind zudem Mitglieder internationaler Gewerkschaftsföderationen. So gehört der AFL-CIO, wie der deutsche DGB, dem Internationalen Gewerkschaftsbund an. Außerdem sind die CWA, IAM, Teamsters, UAW, USW und sieben weitere US-Gewerkschaften gemeinsam mit der IG Metall Mitglied von IndustriALL Global Union.

7. Union Made

Die Kennzeichnung von Produkten, die von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer:innen hergestellt wurden, ist für die amerikanischen Gewerkschaften von großer symbolischer Bedeutung und hat eine lange Tradition. Sie kann auf verschiedenste Weise erfolgen, etwa durch Aufkleber, Aufdrucke, Embleme oder kleine Etiketten. Umgangssprachlich wird häufig von der »Union Bug«, der Gewerkschaftswanze, gesprochen, zumal wenn es sich um sehr kleine Markierungen handelt.

Historische Wurzeln

Das Konzept des Gewerkschaftslabels ist rund 150 Jahre alt und auf die Carpenter's Eight-Hour League in San Francisco zurückzuführen. Die Organisation von Zimmerleuten soll im Jahre 1869 einen Stempel eingeführt haben, mit dem sie Produkte aus Betrieben kennzeichnete, in denen nur noch acht statt der üblichen zehn Stunden gearbeitet werden musste.

Das Konzept des Gewerkschaftslabels als Mittel, um die Unterstützung der Konsument:innen der Arbeiter:innenklasse für die gewerkschaftliche Organisation zu gewinnen, verbreitete sich in den nächsten Jahrzehnten schnell – zuerst unter den Beschäftigten der Zigarrenbetriebe, deren Gewerkschaft 1880 das erste nationale Gewerkschaftslabel

Zentrale Herausforderungen

Die US-Gewerkschaften stehen angesichts des schwindenden Organisationsgrades und dem damit verbundenen Rückgang ihrer Gestaltungsmacht vor einer Reihe strategischer und organisatorischer Herausforderungen.

Zum einen müssen sie den Druck auf die Politik erhöhen, das überholte Arbeits- und Gewerkschaftsrecht der heutigen Arbeitswelt anzupassen, die gewerkschaftliche Organisation zu erleichtern und Elemente der Unternehmensmitbestimmung oder Flächentarifverträge zu etablieren.

Auf der anderen Seite scheint es erforderlich, dass sich die Gewerkschaften strukturell verändern. Dazu gehört nicht zuletzt die Frage branchen- und industrieweiter Zusammenschlüsse mehrerer Einzelgewerkschaften, um die gegenseitige Konkurrenz zu beenden, Kosten zu reduzieren und gleichzeitig die Interventionsmöglichkeiten zu erhöhen.

einführte. Andere zogen nach, darunter die Gewerkschaften der Bekleidungs- und Metallindustrie und des Drucker- und Bäckerhandwerks. Im Jahr 1909 schließlich richtete ihr Dachverband, die American Federation of Labor (AFL), eine spezielle Abteilung ein, die sich fortan nur um die Kennzeichnung von Produkten aus organisierten Betrieben kümmerte.

Union-Made in America

Die US-amerikanischen Gewerkschaften pflegen diese Tradition bis heute. So bietet der Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO auf seiner Webseite unter der Überschrift »Union-Made in America« für verschiedenste Feiertage und Ereignisse Listen mit gewerkschaftlich organisierten Unternehmen an, die entsprechende Lebensmittel und Konsumgüter herstellen, sei es für Thanksgiving, Weihnachten, Hanukkah, Vatertag oder die Super Bowl Party. Solche Listen sind zudem für bestimmte Produktgruppen zu finden, etwa Autos, Reifen, Süßigkeiten oder Bier und Wein.

Aber auch die Einzelgewerkschaften kümmern sich weiterhin penibel um diese Frage. So verweist zum Beispiel die Homepage der UAW auf eine Rubrik »UAW Made – Products and Services by UAW Members«. Darüber hinaus ist jede Local Union (Geschäftsstelle) der UAW per Satzung verpflichtet,

ein funktionierendes Union Label Committee zu haben. In einer Handreichung heißt es dazu:

»Das Gewerkschaftslabel ist ein Zeichen oder Emblem, das kennzeichnet, dass die Ware oder Dienstleistung von Arbeiter:innen hergestellt wurde, die einer Gewerkschaft angehören. Es bedeutet, dass die Beschäftigten, die hinter dem Produkt stehen, eine Stimme bei der Arbeit hatten und Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt haben.

Eine der mächtigsten und gleichzeitig am meisten vernachlässigten Einflussmöglichkeiten, die Gewerkschafter:innen

zur Verfügung steht, ist ihre Kaufkraft. Heutzutage ist es eine Herausforderung, gewerkschaftlich gefertigte Produkte (geschweige denn in den USA hergestellte Produkte) zu kaufen, und es ist die Aufgabe des Union Label Committee, den Kolleg:innen und unseren Gemeinden die Vorteile des Kaufs von gewerkschaftlich gefertigten Produkten zu vermitteln.«

Neben dem Anbringen von Gewerkschaftslabeln auf ihren Produkten ist es in vielen Unternehmen mit langer Gewerkschaftstradition üblich, dass das Gewerkschaftslogo gemeinsam mit dem Firmenlogo verwendet wird, etwa auf der Arbeitskleidung, auf Fahnen oder im Eingangsbereich von Gebäuden.

8. Organisationsstruktur am Beispiel der UAW

Die Gewerkschaftsstrukturen in den USA unterscheiden sich von denen in Deutschland und anderen europäischen Ländern. Grund dafür ist vor allem die andere Rechtslage, aber auch ihre Geschichte und ihr Selbstverständnis spielen dabei eine große Rolle. Am Beispiel der United Autoworkers (UAW) soll der Aufbau erläutert werden.

Die International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) hat knapp 400.000 betriebsangehörige Mitglieder, davon rund 150.000 bei den Autobauern General Motors, Ford und Stellantis. Zusammen mit 550.000 bereits verrenteten Arbeitnehmer:innen kommt sie auf insgesamt rund 950.000 Mitglieder. Die UAW wurde 1935 gegründet und hat ihren Sitz in Detroit im US-Bundesstaat Michigan.

Die UAW organisiert, neben Beschäftigten der Automobil- und Luftfahrtindustrie sowie der Hersteller von Landmaschinen, auch Arbeitnehmer:innen anderer Branchen, etwa des öffentlichen Dienstes oder wissenschaftliches und studentisches Personal an Universitäten. Dies entspricht der gängigen Praxis vieler US-Gewerkschaften, weit über ihre traditionellen Branchen hinaus tätig zu werden.

Nationale Ebene: Die »International«

Die UAW und andere große US-Industriegewerkschaften vertreten traditionell nicht nur abhängig Beschäftigte in den USA, sondern auch in Kanada und Puerto Rico. Dies wird durch den Namenszusatz »International« verdeutlicht. Auch wenn sich zwischenzeitlich insbesondere in Kanada eine Reihe lokaler Gewerkschaftsgliederungen von den

US-Mutterorganisationen losgesagt haben, ist die Bezeichnung und das Selbstverständnis erhalten geblieben.

Dem folgend trägt der dreizehnköpfige Vorstand der UAW den Titel »International Executive Board«. Er besteht aus fünf Mitgliedern, die für vier Jahre direkt von den Delegierten des ordentlichen Gewerkschaftstages (Constitutional Convention) gewählt werden. Das sind die Präsidentin oder der Präsident, drei Vize-Präsidentinnen und Präsidenten sowie die Schatzmeisterin beziehungsweise der Schatzmeister.

Zum anderen sind im Vorstand die acht Regional Directors (Bezirksleiter:innen) der UAW-Regionen vertreten. Sie werden ebenfalls direkt auf dem Gewerkschaftstag gewählt, allerdings nur von den Delegierten ihrer jeweiligen Region.

Organisatorisch direkt dem Vorstand der UAW unterstellt sind eine Reihe von Fachabteilungen (Departments), darunter:

- ▶ Organizing (Mitgliedergewinnung und Erschließung),
- ▶ Collective Bargaining (Tarifverhandlungen),
- ▶ Health and Safety (Arbeitssicherheit),
- ▶ Governmental and International Affairs (Internationale und Regierungsbeziehungen),
- ▶ Research (Recherche) und
- ▶ Public Relations and Publications (Öffentlichkeitsarbeit).

Neben dem Hauptsitz in Detroit hat der UAW-Vorstand noch ein Bürogebäude in der US-Bundeshauptstadt Washington,

in dem die internationale und die Abteilungen für Regierungs- und Parlamentsbeziehungen untergebracht sind.

Bezirksebene: Die ›Regions‹

Die UAW ist eine USA-weit tätige Gewerkschaft. Derzeit ist sie in acht geografische Regionen gegliedert. Jede Region wird von einer beziehungsweise einem Regional Director sowie einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter (Assistant Director) geführt. Auch letztere Position wird auf dem Gewerkschaftstag per Wahl besetzt.

Die Aufgabe der Regions ist es, den Local Unions (Geschäftsstellen) im jeweiligen Organisationsbereich bei ihrer täglichen Arbeit unter die Arme zu greifen. Dies geschieht in der Regel durch interne Bildungs- und Qualifizierungsprogramme, Rechtsberatung sowie die Unterstützung bei Tarifverhandlungen und Erschließungsmaßnahmen.

Die acht UAW-Regionen sind:

Region Lage

1	Landkreise in Michigan (inklusive Detroit) und Kanada
1A	Landkreise in Michigan
1D	Landkreise in Michigan
2B	Ohio and Indiana
4	Illinois, Iowa, Nebraska, Wisconsin, Minnesota, North Dakota, South Dakota, Wyoming, Montana, Kansas, Missouri, Oregon, Washington, Idaho, Nevada, Alaska und Hawaii
8	Tennessee, Kentucky, Virginia, West Virginia, North Carolina, South Carolina, Mississippi, Alabama, Georgia, Florida, the District of Columbia, Maryland, Delaware, Arkansas, Texas, Louisiana, New Mexico, Arizona, Colorado, Oklahoma, Utah, Kalifornien und vier Landkreise in Pennsylvania
9	New Jersey sowie Landkreise in New York und Pennsylvania
9A	Connecticut, Massachusetts, Rhode Island, New Hampshire, Vermont, Maine, Landkreise in New York sowie Puerto Rico

Vor Ort: Die ›Local Union‹

Eine ›Local Union‹ (Geschäftsstelle) ist die kleinste gewerkschaftliche Organisationseinheit. Die UAW hat in den USA, Kanada und Puerto Rico mehr als 600 Local Unions. Diese sind allerdings nicht im engeren Wortsinn lokale Organisationen, da sie weder nach einem geografischen Ort benannt

sind, etwa der Stadt, in der sie arbeiten, noch für einen solchen geografischen Ort zuständig sind. Stattdessen tragen sie Nummern, etwa UAW Local 1777. Demzufolge gibt es, als Beispiel, auch keine UAW Local Union Detroit.

Stattdessen besteht oder entsteht in jedem organisierten Betrieb eine formal eigenständige Local Union. Das kann dazu führen, dass an einem geografischen Ort bei mehreren Betrieben auch mehrere Local Unions derselben Gewerkschaft ansässig sind, die im Tagesgeschäft gegebenenfalls noch nicht einmal einen engen Austausch miteinander pflegen.

Bei genauerer Betrachtung kann eine dergestalt diversifizierte Struktur durchaus Sinn machen. Zum einen, weil im US-System jede Local Union mit ihrem Betrieb einen eigenen Tarifvertrag abschließt, also unter ganz spezifischen Bedingungen arbeitet. Denn: Tarifverträge werden in den USA grundsätzlich auf betrieblicher Ebene verhandelt. Arbeitgeberverbände und Flächentarifverträge gibt es hingegen nicht.

Ein zweites Argument ist: In einer gemeinsamen Local könnten Gewerkschaftsstrukturen aus großen Betrieben diejenigen kleinerer Standorte qua Masse übervorteilen.

Dennoch zwingen mittlerweile vielerorts ganz praktische Erwägungen zu organisatorischen Veränderungen, etwa mit Blick auf die zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen. So kommt es immer häufiger zum Zusammenschluss mehrerer Local Unions in einer Amalgamated Union, also einer ›vermischten‹ Union.

Die Geschäftsstelle

Bedingt durch die rechtlichen Rahmenbedingungen hat eine UAW Local Union vor Ort eine zweigeteilte Struktur mit unterschiedlichen Aufgaben.

Zum einen ist da jener Teil der Local Union, in etwa vergleichbar mit einer Geschäftsstelle der IG Metall, der hauptsächlich für die Mitgliederverwaltung, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Tarifverhandlungen sowie das gewerkschaftliche Leben und die Vernetzung der UAW mit der lokalen Politik und Gesellschaft zuständig ist.

Dieser Bereich wird von der oder dem Local President (Erste Bevollmächtigte oder Erster Bevollmächtigter) und der oder dem Financial Secretary (Kassiererin oder Kassierer) geführt. Beide werden in Urwahl durch die Mitglieder bestimmt. Je nach Größe der Gewerkschaftsorganisation verfügt die Local

Union über ein eigenes Gebäude. Ansonsten ist sie mit in dem Betrieb angesiedelt, der von UAW vor Ort organisiert wurde.

Im Betrieb: Das Shop Committee

Die zweite Struktur der Local Union bildet das Shop Committee, die betriebliche Gewerkschaftsorganisation. Seine Aufgaben sind vergleichbar mit denen eines Betriebsrates – mit dem Unterschied, dass die Positionen im Shop Committee durch Wahlen innerhalb der betriebsangehörigen Gewerkschaftsmitglieder besetzt werden, nicht durch eine Wahl aller Mitarbeiter.

Die Rechte und Arbeitsmöglichkeiten eines Shop Committee und seiner Funktionsträger:innen werden durch den Tarifvertrag mit dem jeweiligen Unternehmen bestimmt, etwa was die Frage von Freistellungen, Räumlichkeiten oder finanziellen Ressourcen anbetrifft. Während bei Amalgamated Unions eine betriebsübergreifende Geschäftsstelle etabliert wird, bleibt die Ebene der Shop Committees naturgemäß überall separat erhalten.

An der Spitze des Shop Committee steht die Committee Chairwoman beziehungsweise der Committee Chairman (Vorsitzende). Sie oder er führt die Gewerkschaftsorganisation im Betrieb, zum Beispiel die Committee Persons (Mitglieder betrieblicher Ausschüsse) oder die Shop Stewards (Vertrauensleute). Die Chairwoman beziehungsweise der Chairman ist darüber hinaus zuständig für die Einhaltung des Tarifvertrages, Verhandlungen mit der Werkleitung sowie die Kontakte zur Region und zur International. Sie oder er ist automatisch Mitglied im erweiterten Vorstand der Local Union oder der Amalgamated Union.

Die hier anhand der UAW dargestellte Organisationsstruktur prägt auch andere Gewerkschaften des produzierenden Gewerbes. Zum Teil unterscheiden sich lediglich die Benennungen. Die Regions der UAW heißen zum Beispiel bei der USW ›Districts‹ und bei der IAM ›Territories‹. Die IAM nennt ihre Local Unions zudem ›Local Lodges‹, ihren Vorstand ›Grand Lodge‹ und hat darüber mit den ›District Lodges‹ noch eine organisatorische Ebene mehr eingezogen als die UAW.

9. Gewerkschaftsmitgliedschaft

Arbeitnehmer:innen werden in den USA in aller Regel nicht individuell Mitglied einer Gewerkschaft. Eine Mitgliedschaft kommt stattdessen zustande, wenn sie

- ▶ ein Beschäftigungsverhältnis in einem Betrieb eingehen, der bereits gewerkschaftlich organisiert ist,
- ▶ oder wenn der Betrieb, in dem sie arbeiten, neu gewerkschaftlich erschlossen und ein erster Tarifvertrag verhandelt wurde.

In beiden Fällen – und überall in den USA – ist der Beitritt zur Gewerkschaft und die Zahlung von Gewerkschaftsbeiträgen freiwillig. Das ist per Bundesgesetz garantiert. In einigen Bundesstaaten müssen allerdings Kompensationszahlungen für die Kosten der Tarifverhandlungen und die betriebliche Arbeit der Gewerkschaft auch von Nichtmitgliedern entrichtet werden (Agency Fees). In den derzeit 27 Right-to-Work-Staaten hingegen können Beschäftigte, die weder Mitgliedsbeiträge noch eine Kompensation entrichten, von der Gewerkschaft dieselben Leistungen einfordern wie beitragszahlende Mitglieder, was einer Einladung zur Trittbrettfahrerei gleichkommt.

Der Umstand, dass eine Mitgliedschaft erst zustande kommt, wenn eine lokale Gewerkschaftsorganisation und

ein Tarifvertrag etabliert sind, hat seine Wurzeln im Business Unionism – einem in den USA traditionell weit verbreiteten Organisationsansatz, der den Servicecharakter einer Gewerkschaft in den Vordergrund stellt und die Gewerkschaft weniger als politische oder gesellschaftliche Organisation begreift. Dieser Logik folgend werden Beschäftigte erst dann zu zahlenden Mitgliedern, wenn sie dafür eine Gegenleistung der Gewerkschaft erhalten.

In der Praxis und insbesondere angesichts des massiven Drucks, unter dem Gewerkschaften in den USA versuchen müssen, in einem Betrieb Fuß zu fassen, hat dieser Organisationsansatz einen großen Nachteil: In gewerkschaftlich (noch) nicht erschlossenen Betrieben gibt es weder (zahlende) Mitglieder noch Strukturen, die als Ausgangspunkt der Erschließungsarbeit dienen könnten. Im Ergebnis verfügen die Gewerkschaften an den organisierten Standorten häufig über einen vergleichsweise hohen Organisationsgrad, der ja bereits per Gesetz über 50 Prozent liegen muss. In allen anderen Betrieben liegt der Organisationsgrad de facto bei null Prozent.

Dabei sind nicht nur die Sympathiewerte für Gewerkschaften in der Bevölkerung mit weit über 50 Prozent konstant hoch.

Auch der Wille, sich zu organisieren, ist zumindest bei einem Teil der Beschäftigten durchaus vorhanden. Das belegen die Erfahrungen aus Erschließungskampagnen. Ein Viertel bis ein Drittel der Belegschaften ist in aller Regel sofort bereit, sich für eine Gewerkschaft einzusetzen. Kommt jedoch kurz- bis mittelfristig keine tariffähige Mehrheit zustande, geht dieses Potenzial wieder verloren. Ebenfalls als Mitglieder verloren gehen Beschäftigte, die von einem organisierten Betrieb an einen Standort ohne Gewerkschaft wechseln.

Member Union

Im Kontext der Transnationalen Partnerschaftsinitiative mit der IG Metall hat die UAW dieses Prinzip überdacht und vor einigen Jahren an zwei Standorten deutscher Autobauer in den US-Südstaaten sogenannte Member Unions gegründet – die UAW Local 112 bei Mercedes in Tuscaloosa und die UAW Local 42 bei Volkswagen in Chattanooga. Sie ermöglichen den dortigen Arbeitnehmer:innen, auch ohne bestehenden Tarifvertrag eine Mitgliedschaft in der UAW einzugehen. Insbesondere die UAW Local 42 hat seither einen wesentlichen Anteil an der stabilen Entwicklung der Gewerkschaftsstrukturen bei Volkswagen und in der Region.

10. Union Busting

Union Busting nennt man gezielte Aktivitäten von Unternehmen, Lobbyorganisationen und der Politik, um Gewerkschaften zu zerschlagen. Dies hat in den USA eine lange Tradition und geht zurück bis ins 19. Jahrhundert. Heute begleiten antigewerkschaftliche Kampagnen die Mehrzahl der Erschließungsversuche. Nach Schätzungen von Experten setzen Unternehmen dafür jährlich einen dreistelligen Millionenbetrag ein. Die hohe Zahl dokumentierter Rechtsverstöße zeigt, dass damit häufig auch illegale Maßnahmen finanziert werden.

Zielsetzung

Unternehmen verfolgen mit Union Busting das Ziel, entweder die gewerkschaftliche Organisation eines Betriebes zu verhindern oder die Gewerkschaft in ihrer Arbeit so zu behindern, dass sie die Unterstützung der Beschäftigten verliert. Martin J. Levitt, der Jahrzehnte lang als antigewerkschaftlicher Berater (Consultant) tätig war, widmet sich in seinem 1993 erschienenen Buch »Confessions of a Union Buster« ausführlicher der Motivlage der Unternehmen und des Managements. Ihnen gehe es, so Levitt, gar nicht in erster Linie um mögliche wirtschaftliche Risiken, die eine Gewerkschaft mit sich bringen könnte. Hauptmotiv sei es, die totale Kontrolle zu behalten – und zwar koste es, was es wolle.

Unternehmen

Tatsächlich verschlingen antigewerkschaftliche Maßnahmen von Unternehmen allein in den USA jedes Jahr dreistellige Millionenbeträge, die in die Kassen hochbezahlter Beratungsfirmen und Wirtschaftskanzleien fließen. Das Economic Policy Institute (EPI) mit Sitz in Washington hat diese Aufwendungen für den Zeitraum 2014–2018 genauer

untersucht und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass Unternehmen jährlich rund 340 Millionen US-Dollar für ihren Kampf gegen Gewerkschaften einsetzen.

Für Wirtschaftskanzleien wie »Littler Mendelson«, die zum Beispiel Volkswagen gegen die UAW vertreten haben, ist das ein lukrativer Markt. Littler Mendelson wurde 1942 gegründet und beschäftigt allein in den USA mehr als 1.500 Anwältinnen und Anwälte. In Deutschland verfügt die Kanzlei seit ihrer Partnerschaft mit den Wirtschaftsanwälten der Firma »Vanguard« über Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und München.

Antigewerkschaftliche Lobby

Hinzugerechnet werden müssen hohe Summen, die von der Wirtschaftslobby und antigewerkschaftlichen Organisationen aufgebracht werden, um das politische Klima zu beeinflussen – etwa, wenn es darum geht, Gesetze einzuführen, die Gewerkschaftsrechte weiter einschränken sollen. Beispielhaft zu nennen wäre hier die National Right to Work Legal Defense Foundation (NRTW), eine Lobbyorganisation, die jährlich Millionenbeträge von Unternehmen und aus wohlhabenden Kreisen einwirbt, um Gewerkschaften mit Kampagnen und Klagen zu überziehen.

In ausgewählten Fällen greifen Organisationen wie NRTW aber auch in großem Stil ganz direkt vor Ort ein. Sie organisieren Infostände und Veranstaltungen oder finanzieren kostspielige Medienkampagnen in Zeitungen, Radio und TV. Die Gewerkschaftswahlen 2014 und 2019 bei Volkswagen in Chattanooga stehen dafür beispielhaft. Über Monate tummelten sich dort Lobbyisten aus den verschiedensten Teilen der USA.

Politik

Die aggressive Union-Busting-Kultur in den USA wird aber auch von der Politik gefördert. Das gilt insbesondere für viele Politiker:innen der Republikanische Partei. Gewerkschaften gelten in ihren Augen per se als Gefahr für die wirtschaftliche Entwicklung und den Standort. Obendrein besteht die Befürchtung, organisierte Belegschaften könnten sich zu Hochburgen der Demokratischen Partei entwickeln. Also werden Macht und Einfluss geltend gemacht, um ihren Spielraum weitestmöglich einzuengen. Das kann so weit gehen, dass in Gesprächen mit Unternehmen mögliche Subventionen und Steuererleichterungen an die Zusage geknüpft werden, sich gewerkschaftlichen Aktivitäten entgegenzustellen. Auch dafür ist Volkswagen in Chattanooga ein Beispiel.

Zum Beispiel Pinkerton

Das Union Busting in den USA fußt auf Strategien und Methoden, die mittlerweile über einhundert Jahre erprobt und verfeinert wurden. Die Agentur Pinkerton verkörpert diese Geschichte antigewerkschaftlicher Aktivitäten idealtypisch, auch wenn sie heute längst keine große Bedeutung mehr hat. Gegründet im Jahr 1850 von Allan Pinkerton als Pinkerton National Detective Agency, mauserte sich die Firma in den folgenden Jahrzehnten zum größten privaten Sicherheitsunternehmen der Welt. Pinkerton stellte bewaffneten Werkschutz, infiltrierte Gewerkschaften, verfolgte ihre Aktivist:innen und war bis in die 1920er-Jahre an der blutigen Niederschlagung vieler Streiks beteiligt.

Heute gehört Pinkerton zum schwedischen Sicherheitskonzern Securitas, scheint sich aber in Sachen Union Busting treu geblieben zu sein. Medienberichten zufolge stellte Pinkerton im Jahr 2018 während eines Streiks bei der Telekom-Firma Frontier Communications in Virginia und West Virginia bewaffnetes Sicherheitspersonal. Im Jahr 2019 bespitzelten Leute von Pinkerton im Auftrag von Amazon Beschäftigte eines Lagerhauses im polnischen Wroclaw.

Strategie

Union-Busting-Maßnahmen sind vielfältig – und als solche oft nur erkennbar, wenn man sie in eine Gesamtstrategie einordnet. Im Kern haben sie jedoch immer zum Ziel, eine Belegschaft zu spalten, die Beschäftigten gegeneinander aufzubringen und so die Kontrolle des Managements auszubauen beziehungsweise zurückzugewinnen.

Ben Zipperer, der an der oben bereits erwähnten Untersuchung des EPI beteiligt war, nannte in einem Interview als Haupthindernis für eine gewerkschaftliche Organisierung

»die beschäftigtenfeindliche Atmosphäre, also im Grunde die Aggression der Unternehmen gegen Beschäftigte, die versuchen, Gewerkschaften zu gründen.«

Vor diesem Hintergrund überraschte auch ein weiterer Befund der Studie nicht. Neben den immensen Geldmitteln, die jedes Jahr in antigewerkschaftliche Maßnahmen fließen, belegt sie die Bereitschaft von Unternehmen, sich auch illegaler Methoden zu bedienen. So nutzten Management und Union Buster häufig nicht nur den weit gesteckten rechtlichen Rahmen für ihre Aktivitäten, sondern gingen in fast der Hälfte aller vom NLRB überwachten Gewerkschaftswahlen darüber hinaus.

Für die Jahre 2016 und 2017, die von den Wissenschaftler:innen des EPI unter die Lupe genommen wurden, ergab sich folgendes Bild:

- ▶ Im Zusammenhang mit 41,5 Prozent der insgesamt 3.620 Gewerkschaftswahlen in diesem Zeitraum war mindestens eine Beschwerde wegen Verstoßes gegen das Arbeitsrecht beim NLRB anhängig.
- ▶ 19,9 Prozent der Fälle betrafen die unrechtmäßige Entlassung von Beschäftigten.
- ▶ 29,2 Prozent der Fälle hatten rechtswidrige Drohungen, Vergeltungsmaßnahmen oder die Nötigung von Beschäftigten zum Gegenstand.
- ▶ 29,3 Prozent der Fälle befassten sich mit nicht gerechtfertigten Disziplinierungsmaßnahmen.

Dabei spielte auch die Größe von Unternehmen eine Rolle. Die Studie fand heraus, dass bei Firmen, in denen mehr als 60 Erwerbstätige gewerkschaftlich organisiert werden sollten, überdurchschnittlich häufig NLRB-Klagen eingereicht wurden, nämlich in 54,4 Prozent der Fälle. Bei Wahlen in Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten war dies hingegen nur in 35,5 Prozent der Fall.

Gegenstrategien

Die US-Gewerkschaften haben unter dem Druck der Verhältnisse schon vor Jahrzehnten begonnen, ihre Erschließungskonzepte zu überdenken und mit ›Organizing‹ einen Begriff geprägt, der inzwischen international Verwendung findet. Im Kern ist Organizing der Versuch eines planvollen Vorgehens unter Einsatz spezieller Techniken, Methoden und geschulter Fachleute.

Erschließungsmaßnahmen sollen professioneller ablaufen und weniger Angriffsfläche für antigewerkschaftliche Maßnahmen bieten. Mit Blick auf die finanziellen und personellen Ressourcen, den großen Erfahrungsschatz und

die Spielräume, über die Unternehmen und Union Buster verfügen, ist dies von kaum zu unterschätzender Bedeutung.

Gleichwohl: Martin J. Levitt, der zwanzig Jahre erfolgreich als Union Buster gearbeitet hatte, bevor er 1987 aus gesundheitlichen und moralischen Gründen das Handtuch warf

und die Seiten wechselte, wusste auf die Frage, welche gewerkschaftlichen Gegenstrategien am erfolgversprechendsten seien, nur eine Antwort zu geben: Zusammenhalt und Solidarität. Daran, so Levitt, scheiterten auch die ausgefeiltesten Union-Busting-Strategien.

11. Organizing

Die Rahmenbedingungen für eine gewerkschaftliche Erschließungskampagne sind in den USA häufig denkbar ungünstig. Oft fehlt es in ganzen Regionen an Strukturen, die als Ausgangsbasis dienen könnten. Zudem weht Gewerkschaften vielerorts ein rauer politischer Wind entgegen. Im Betrieb machen es ihnen eine schwache Gesetzeslage, ein unwilliges Management und hochbezahlte Union Buster zusätzlich schwer. Es gibt kein Zutrittsrecht zum Werk. Nicht selten wurden Unternehmensstandorte außerdem auf der grünen Wiese oder in einem Industriepark errichtet, sodass es in unmittelbarer Umgebung auch keine öffentlich zugänglichen Straßen oder Plätze gibt.

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, dass es US-Gewerkschaften waren, die in den 1990er-Jahren bisherige Erschließungskonzepte überdacht und zu dem weiterentwickelt haben, was heute unter dem Begriff Organizing ein selbstverständlicher Teil des gewerkschaftlichen Werkzeugkastens überall auf der Welt ist.

In der gebotenen Kürze soll hier erläutert werden, wie so eine Erschließungskampagne, ein sogenannter Organizing Drive, der zumeist zwischen drei Monaten und einem dreiviertel Jahr dauert, aufgebaut ist:

Schritt 1: »Hot Shop« oder »Strategic Campaign«

Für den Aufbau und Verlauf einer Kampagne ist bedeutend, auf welcher Grundlage sie fußt. Hier unterscheidet man zwischen einem Hot Shop und einer Strategic Campaign. Als Hot Shop bezeichnet man einen Organizing Drive, bei dem der Erstkontakt von den Beschäftigten eines Betriebes ausgeht. Sie melden sich bei der Gewerkschaft, weil es Probleme am Arbeitsplatz gibt oder weil sie ihre Arbeitsbedingungen verbessern wollen.

Als Strategic Campaign oder Targeted Campaign bezeichnet man hingegen einen Organizing Drive, bei dem die Gewerkschaft einen Betrieb aufgrund strategischer Faktoren

gezielt auswählt. Ob es zuvor Kontakt zur Belegschaft gab, ist hierbei nicht entscheidend.

Strategische Faktoren können sein, dass

- ▶ der Betrieb in Konkurrenz zu einem von der Gewerkschaft organisierten Werk steht,
- ▶ andere Standorte des Unternehmens bereits von der Gewerkschaft erschlossen wurden,
- ▶ der Betrieb in der Branche eine Schlüsselstellung innehat,
- ▶ es in der Nähe bereits von derselben Gewerkschaft organisierte Betriebe gibt.

Schritt 2: »Probing«

Nachdem geprüft wurde, ob die vorliegenden Informationen den Aufwand einer genaueren Sondierung der betrieblichen Situation rechtfertigen, wird ein Probing geplant. Ziel des Probing ist es, einen ersten Eindruck von den Bedingungen vor Ort zu bekommen und grundlegende Kenntnisse zu gewinnen. Dies übernehmen speziell geschulte Organizer:innen, die zum Beispiel den Betrieb beobachten, unverbindlich Kontakt zu Beschäftigten und Menschen im Umfeld aufnehmen oder sich dort um einen Job bewerben und gegebenenfalls sogar anstellen lassen.

Zentrale Aspekte des Probing sind:

- ▶ Informationen zum Standort und Unternehmen,
- ▶ Arbeitsbedingungen,
- ▶ Fakten zur Belegschaft,
- ▶ Produkte, Zulieferer und Kunden,
- ▶ Karte des Werkslayouts,
- ▶ Informationen über die nächsten größeren Ortschaften,
- ▶ Kontaktpersonen im Betrieb.

Dazu kommt die Notwendigkeit zu erkunden, welche logistischen Möglichkeiten in unmittelbarer Nähe und unweit des Betriebes gegeben sind, um Flugblattaktionen,

Kundgebungen, aber auch Treffen in geschlossenen Räumen durchführen zu können.

Die gewonnenen Informationen werden ausgewertet, systematisiert und in einem Bericht zusammengefasst. Auf dieser Grundlage wird später entschieden, ob überhaupt ein Organizing Drive gestartet werden soll oder nicht. Fällt die Entscheidung positiv aus, dienen die beim Probing gesammelten Informationen als Basis für die Entwicklung eines Organisationsplans.

Schritt 3: Planungs- und Vorbereitungsphase

Die Kampagne selbst besteht aus einer Vielzahl von Schritten und Einzelmaßnahmen, die aufeinander abgestimmt vorbereitet und umgesetzt werden müssen. Eine professionelle, realistische Planung ist deshalb das Herzstück eines jeden Organizing Drives. Dazu gehören:

- ▶ die Festlegung auf die Vorgehensweise (offensiv/ zurückhaltend, kooperativ/konfrontativ usw.),
- ▶ die Bereitstellung notwendiger finanzieller Ressourcen,
- ▶ die Anmietung eines Büros unweit des Betriebes,
- ▶ die intensive, umfassende Recherche der Situation des Unternehmens, der politischen Gemengelage am Standort, der lokalen Community sowie der Medienlandschaft,
- ▶ die Zusammenstellung eines Teams aus hauptamtlichen und gegebenenfalls zusätzlichen geschulten, freiwilligen Organizer:innen (Member Organizer), entsprechend der Größe des Betriebes, der Zusammensetzung der Belegschaft (Männer/Frauen, jung/alt, Branche usw.),
- ▶ die Entscheidung der Frage, welche Beschäftigtengruppe organisiert, also wie die Tarifeinheit definiert werden soll (alle Arbeitnehmer:innen in der Produktion oder zum Beispiel nur die Instandhaltung),
- ▶ Vorbereitung der Kommunikationswege und Kampagnentools (Social Media, Webseite, Telefonbanking, Hausbesuche)
- ▶ die Identifikation und Aufbereitung zentraler Kampagneninhalte (zum Beispiel Höhe der Löhne, Überstunden, Willkür der Vorgesetzten usw.),
- ▶ die Festlegung von inhaltlich und zeitlich klar definierten Zielen und
- ▶ die Erstellung eines Kampagnenkalenders, der die Ziele und Zeitpläne realistisch abbildet.

Parallel dazu läuft verdeckt im Betrieb

- ▶ die Identifikation von vertrauenswürdigen, betrieblichen Aktivist:innen und Unterstützer:innen,

- ▶ der Aufbau und die Qualifizierung eines starken, repräsentativen, ehrenamtlichen, betrieblichen Organisationskomitees (Voluntary Organizing Committee, VOC) als innerbetriebliche Kampagnenstruktur,
- ▶ die Vorbereitung der betrieblichen Aktivist:innen und Unterstützer:innen auf Gegenmaßnahmen des Managements.

Im Idealfall gelingt es, alle diese Aktivitäten abzuschließen, bevor das Management von der Kampagne erfährt. Dies würde der Gewerkschaft einen wichtigen zeitlichen und organisatorischen Vorsprung verschaffen.

Schritt 4: Mobilisierungsphase

Nach Abschluss der planerischen Vorbereitungen und dem Aufbau einer innerbetrieblichen Struktur beginnt die öffentliche Mobilisierung. Ab diesem Zeitpunkt tickt in aller Regel die Uhr.

Die Erfahrung zeigt: Je länger ein Unternehmen Zeit hat, sich auf einen Organizing Drive einzustellen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen, umso schwieriger wird es für die Gewerkschaft, die anstehende Wahl zu gewinnen – vorausgesetzt natürlich, das Unternehmen ist nicht bereit, eine Neutralitätsvereinbarung abzuschließen und in ein Card-Check-Verfahren einzuwilligen. Das ist aber nur in Ausnahmefällen der Fall. In aller Regel läuft es spätestens ab jetzt auf eine konfrontative Auseinandersetzung im Betrieb hinaus. Showdown ist am Wahlabend.

Zentrales Interesse der verantwortlichen Organizerin beziehungsweise des verantwortlichen Organizers (Lead Organizer) ist es in dieser turbulenten und für viele Beteiligte hoch emotionalen Phase, die Initiative zu behalten und die Kampagnenplanung nicht durch Störaktionen des Managements und externer Union Buster durcheinanderbringen zu lassen. Im Vordergrund stehen die Information und die Überzeugung einer Mehrheit der Beschäftigten – und nicht der Schlagabtausch mit der Gegenseite.

Zu den Aktivitäten in dieser Phase zählen:

- ▶ das Sammeln von Unterstützer:innenkarten, die der Gewerkschaft das Recht geben, beim NLRB eine Wahl zu beantragen,
- ▶ die Verteilung von Flugblättern und Werbematerialien sowie Aktionen am Arbeitsplatz und in der Community,
- ▶ das Abhalten von internen und öffentlichen Veranstaltungen (außerhalb des Werksgeländes),

- ▶ die möglichst flächendeckende Gewinnung von VOC-Mitgliedern in allen Betriebsteilen und Schichten,
- ▶ die Vorbereitung von VOC-Mitgliedern und des Unterstützungskreises auf antigewerkschaftliche Versammlungen des Managements und ›Schulungsveranstaltungen‹ externer Union Buster sowie
- ▶ die Dokumentation von illegalen Aktivitäten des Managements und angeheuerter Union Buster und gegebenenfalls die Einleitung rechtlicher Schritte beim NLRB (Unfair Labor Practice).

Schritt 5: Die heiße Wahlkampfphase

Die heiße Wahlkampfphase beginnt mit der Beantragung einer Wahl beim NLRB. Dafür müssen mindestens 30 Prozent der Beschäftigten eine Unterstützer:innenkarte unterschrieben haben. Gewerkschaften streben zumeist jedoch einen deutlich höheren Prozentsatz an, bevor sie diesen Schritt gehen – nämlich zwischen 60 und 75 Prozent. Es hat wiederholt gezeigt, dass der Druck in den Tagen vor der Wahl derart steigt, dass ein Teil der zunächst progewerkschaftlich eingestellten Beschäftigten wieder abspringt.

Zwischenschritt: Freiwillige Anerkennung oder Anerkennungsstreik

Sobald mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer:innen einer definierten Tarifeinheit eine Unterstützer:innenkarte unterschrieben haben, kann die Gewerkschaft auf das Unternehmen zugehen und von ihm die freiwillige Anerkennung als Tarifpartei fordern. Dieses Verfahren nennt man Card Check. Dabei gleicht eine neutrale dritte Partei, zum Beispiel eine Anwaltskanzlei, die vorgelegten Karten mit der Beschäftigtenliste des Unternehmens ab und stellt auf diese Weise fest, welcher Anteil der Belegschaft sich per Unterschrift zur Gewerkschaft bekannt hat. Liegt er über 50 Prozent, gilt die Gewerkschaft als anerkannte Tarifpartei.

Aber: Sofern vorab kein Neutralitätsabkommen zwischen Unternehmen und Gewerkschaft geschlossen wurde, wird dieses Vorgehen von den Arbeitgeber:innen in aller Regel abgelehnt. Stattdessen wird auf die Abhaltung einer vom NLRB überwachten Wahl zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse bestanden. Die Forderung nach einem Card Check ist vor diesem Hintergrund häufig eher symbolischer Natur, als von realistischen Erwartungen getragen.

Theoretisch denkbar wäre nun noch, etwa wenn die Unterstützung in der Belegschaft sehr hoch ist oder ein Produktionsausfall empfindliche Auswirkungen auf andere Unternehmen hätte, dass die Gewerkschaft versucht, den Card Check per Streik durchzusetzen. Das ist vom

Arbeitsgesetz gedeckt, birgt aber erhebliche Risiken für die Beschäftigten, weil eine solche Arbeitsniederlegung vom NLRB wie ein ökonomischer Streik mit relativ geringen Schutzrechten für die Streikenden eingestuft würde. Zumeist kehren Gewerkschaften deshalb nach gescheiterten Card-Check-Verhandlungen zurück zur geplanten Schrittfolge des Organizing Drives.

Laut Planung werden in dieser Phase die meisten der unter Schritt 4 beschriebenen Aktivitäten fortgesetzt. Parallel werden weitere Maßnahmen und Vorbereitungen in Angriff genommen:

- ▶ Beantragung einer Wahl beim NLRB und Einigung mit dem Unternehmen und dem NLRB auf den Wahltermin (in aller Regel 15 bis 30 Tagen nach Beantragung),
- ▶ Aufforderung an das Unternehmen, die sogenannte Excelsior Liste zugänglich zu machen. Sie beinhaltet die Namen und Kontaktdaten der wahlberechtigten Mitarbeiter:innen und dient bei der Wahl selbst als Wähler:innenverzeichnis,
- ▶ die Feststellung des Bedarfes an Personal und anderen Ressourcen für die heiße Wahlkampfphase,
- ▶ die Erstellung eines detaillierten Kalenders für die letzten 10 Tage vor dem Wahltermin,
- ▶ die Erarbeitung eines möglichst genauen Stimmungsbildes anhand der Einschätzungen der VOC-Mitglieder sowie
- ▶ die Intensivierung von Aktivitäten in jenen Bereichen des Betriebes, in denen die Zustimmungswerte für die Gewerkschaft noch nicht hinreichend sind.

Schritt 6: Wahltag(e)

In vielen Betrieben findet die Gewerkschaftswahl aufgrund des Schichtplans an mehreren Tagen statt. Ziel der Gewerkschaft ist es, dass alle ihr bekannten

Unterstützer:innen auch tatsächlich zu Wahl gehen. Es ist Aufgabe des Organizing- Teams und des VOC, dies im Blick zu behalten und, wenn nötig, die entsprechenden Arbeitnehmer:innen an die Wahl zu erinnern.

Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass

- ▶ eine hinreichende Zahl von gewerkschaftsnahen Beschäftigten für die Wahlbeobachtung vorhanden ist,
- ▶ genügend Unterstützer:innen bei der Auszählung zugegen sind,
- ▶ im Fall einer Niederlage eine Ansprache vorbereitet ist, um den Frust der Unterstützer:innen und

Sympathisant:innen aufzufangen und ihnen Mut zu machen, die Arbeit fortzusetzen.

Tatsächlich ist es in den USA eher die Regel als die Ausnahme, dass Gewerkschaften mehrere Anläufe nehmen müssen, bevor sie einen Betrieb per NLRB-Wahl gewinnen

können. Da es nach einer Wahl eine Wartefrist von einem Jahr gibt, bevor erneut eine Gewerkschaftswahl beantragt werden kann, kommt es darauf an, die Beschäftigten nach einer Wahlniederlage nicht enttäuscht zurückzulassen, sondern das Erreichte zu würdigen und sie für einen zweiten Anlauf zu motivieren.

12. Neutralitätsvereinbarungen

Die US-Gewerkschaften haben Mitte der 1970er-Jahre versucht, ein neues Kapitel in den Arbeitsbeziehungen aufzuschlagen. Dafür entwickelten sie ein Instrument, das sowohl Unternehmen 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 UAW und General Motors geschlossen. In der Automobilindustrie gibt es vergleichbare Regelungen heute unter anderem bei Ford, Stellantis und dem Zulieferer Dana.

In der Folge haben Neutralitätsvereinbarungen auch in anderen Branchen Einzug gehalten und gelten mittlerweile als selbstverständlicher Bestandteil der industriellen Beziehungen in den USA. 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.

Rechtlich lässt sich diese Abwehrhaltung nicht begründen. In einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes im Fall des Zulieferers Dana wurde letztinstanzlich festgestellt, dass Neutralitätsvereinbarungen dem US-Arbeitsgesetz entsprechen.

Das Dana-Abkommen dient der UAW seither als Blaupause 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, dass das Management das Recht der Beschäftigten auf eine Interessenvertretung anerkennt und auf Union Busting bis hin zur Entlassung von Gewerkschafter:innen verzichtet. 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 beziehungsweise 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 das Recht 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 infrage stellt.
- ▶ Das Unternehmen verzichtet darauf, Gewerkschafter:innen unter Druck zu setzen, antigewerkschaftliche Materialien zu verteilen oder entsprechende Meetings und Versammlungen abzuhalten. Der Einsatz von Union Bustern soll unterbleiben. Im Gegenzug sichert die Gewerkschaft zu, ebenfalls keinen Druck auf die Beschäftigten 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 treten.
- ▶ 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 sog. 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 Unterstützer:innenkarten 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 für die Gewerkschaft erfolgreich verlaufenen Gewerkschaftswahl Tarifverhandlungen aufnehmen und dies in Treu und Glauben tun.

Was beinhalten Neutralitätsvereinbarungen nicht?

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

13. Tarifparteien

Die ganz überwiegende Zahl der Tarifverträge in den USA sind Haustarifverträge, die zwischen einem Unternehmen und der Gewerkschaft auf betrieblicher Ebene verhandelt und abgeschlossen werden. Flächentarifverträge gibt es in Ermangelung von Arbeitgeberverbänden nicht. Ein Grund dafür ist das vergleichsweise strikte Kartellrecht, das wettbewerbsrelevante Absprachen zwischen Unternehmen erschwert.

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 wie der in den USA, in der es zumeist weder Arbeitsverträge noch Beschäftigungssicherheit gibt und in der die Sozialversicherung direkt an den Arbeitsplatz gekoppelt ist, macht es für Erwerbstätige 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 zwei Lager, die sich in der Gewerkschaftsfrage konfrontativ gegenüberstehen, was mit sehr viel Emotionen einhergehen kann. Die Erfahrung zeigt, dass umstrittene Gewerkschaftswahlen genau die Form innerbetrieblicher Konflikte und negativer Öffentlichkeit provozieren, die das Management, aber auch die Gewerkschaft, eigentlich vermeiden wollen.

In den letzten Jahren hat allein die 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. Alle diese Organizing Drives verliefen ohne negative Schlagzeilen. Darüber hinaus hat Siemens in den Jahren 2016/2017 seine Globale Rahmenvereinbarung durch eine Neutralitätsvereinbarung für die USA ergänzt. Unternehmen, die Neutralitätsvereinbarungen abschließen, betreten also keineswegs Neuland.

Gleichwohl verhandelt eine Gewerkschaft wie die UAW, die eine Vielzahl ähnlicher Betriebe bei unterschiedlichen Arbeitgebern (GM, Ford, Stellantis) organisiert hat, mit einem der Unternehmen eine Art Mustertarifvertrag, der danach modifiziert und auf die anderen Unternehmen übertragen werden soll. Dieses Vorgehen wird als Pattern Bargaining bezeichnet. Ähnlich wie bei Flächentarifverträgen soll so für einen Bereich der Wirtschaft ein Standard gesetzt werden,

der einen unfairen Wettbewerb aufgrund unterschiedlicher Löhne und Sozialleistungen weitestmöglich ausschließt.

Tarifverträge werden grundsätzlich zwischen der Tarifkommission der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation und dem lokalen Management verhandelt. Das in diesem Rahmen erreichte Ergebnis nennt sich Tentative Agreement, also vorläufige Vereinbarung. Das letzte Wort haben die Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes, die in einer Urabstimmung über den Tarifvertrag entscheiden. Erst danach kann er in Kraft treten – oder es muss gegebenenfalls weiterverhandelt werden.

Tarifliche Verhandlungseinheit

Bevor es überhaupt zu Tarifverhandlungen kommen kann, muss eine Gewerkschaft die Mehrheit der Beschäftigten in einer tariflichen Verhandlungseinheit organisieren.

Dafür muss diese zunächst definiert und gegenüber dem Rest der Belegschaft abgegrenzt werden. Im produzierenden Gewerbe organisieren Gewerkschaften zum Beispiel häufig die Beschäftigten in der Produktion, aber nicht die Angestellten der Verwaltung. Dies ist relativ leicht möglich, weil es zwischen beiden Gruppen für die Abgrenzung relevante Unterschiede gibt: Stundenlohn oder Gehalt, Schichtarbeit, Qualifikation, ein eigenes Personalwesen und Ähnliches. Denkbar wäre grundsätzlich aber auch, die Beschäftigte eines bestimmten Bereichs, zum Beispiel der Instandhaltung oder Ingenieur:innen, von der Gruppe der Beschäftigten in der direkten Produktion abzugrenzen und separat zu organisieren.

Die Entscheidung, ob eine solche Verhandlungseinheit den arbeitsrechtlichen Vorgaben entspricht, trifft das National Labor Relations Board anhand des konkreten Falls. Das NLRB überwacht zudem die Rechtmäßigkeit des gesamten Prozesses, von der Konstituierung der Verhandlungseinheit über die Feststellung von Mehrheiten bis hin zum Tarifabschluss.

Card Check

Tariffähige Verhandlungseinheiten müssen nicht bei jeder Tarifrunde neu konstituiert werden. Auch muss eine Gewerkschaft nicht jedes Mal eine Mehrheit nachweisen. In aller Regel ist dies nur erforderlich, wenn ein Betrieb neu erschlossen werden soll oder neu erschlossen wurde.

Das Arbeitsgesetz eröffnet, von Spezialfällen abgesehen, der Gewerkschaft zwei Wege, um in einer definierten

Verhandlungseinheit die Unterstützung einer Mehrheit der Beschäftigten nachzuweisen.

Das ist zum einen der Card Check, also die Auszählung von Unterstützertkarten und deren Abgleich mit der Beschäftigtenliste. Dies kann durch das NLRB erfolgen oder aber durch eine neutrale dritte Instanz, z. B. einen Rechtsanwalt.

Grundvoraussetzung für den Card Check ist, dass das Unternehmen in dieses Verfahren einwilligt.

Gewerkschaften bevorzugen das Card-Check-Verfahren. Es signalisiert den Beschäftigten, dass das Unternehmen der gewerkschaftlichen Organisation zumindest neutral gegenübersteht und macht eine zeit- und ressourcenintensive, zumeist von innerbetrieblichen Konflikten begleitete Gewerkschaftswahl unnötig.

Gewerkschaftswahl

Der zweite Weg, eine Mehrheit nachzuweisen, ist die Gewerkschaftswahl. Sie findet in der Regel an einem oder mehreren Tagen in geheimer Abstimmung statt. Die Praxis zeigt, dass eigentlich überall dort, wo eine Gewerkschaftswahl statt eines Card Checks erforderlich ist, das Unternehmen plant, antigewerkschaftliche Maßnahmen zu ergreifen. Das Zeitfenster, das sich durch die Fristen für die Ansetzung einer Wahl ergibt, zumeist mindestens einige Wochen, bietet dafür eine gute Gelegenheit.

Gewerkschaftswahlen werden in der Regel vom NLRB organisiert und beaufsichtigt. Es ist dabei nicht nur für den Urnengang als solches verantwortlich, sondern auch dafür, dass die Aktivitäten der Gewerkschaft und des Managements im Vorfeld der Stimmabgabe dem Arbeitsrecht entsprechen. Beschwerden sind durchaus keine Seltenheit. Insbesondere im Rahmen antigewerkschaftlicher Kampagnen unter Zuhilfenahme externer Union Buster sind Rechtsverstöße an der Tagesordnung.

Tarifverhandlungen

Wenn in einem Betrieb bereits eine Gewerkschaft und ein Tarifvertrag bestehen, werden neue Tarifverhandlungen zum Ende des geltenden Vertrages aufgenommen. Da es in den USA keine Flächentarifverträge gibt, sondern eine unüberschaubare Zahl von Haustarifverträgen, gibt es im engeren Sinn auch keine Tarifrunden.

Eigentlich finden immer irgendwo Tarifverhandlungen statt. Ein gemeinsames oder koordiniertes Vorgehen, und sei es in einer Branche, ist damit nahezu unmöglich.

Bei neu erschlossenen Betrieben gilt: Nachdem die Verhandlungseinheit konstituiert wurde, die Gewerkschaft dort eine Mehrheit der Beschäftigten hinter sich weiß und das NLRB das Ergebnis des Card Checks oder der Gewerkschaftswahl offiziell zertifiziert hat, darf die Gewerkschaft für diese Gruppe von Arbeitnehmer:innen Tarifverhandlungen führen.

Pflichtthemen

Grundsätzlich sind Management und Gewerkschaft verpflichtet, über Fragen zu verhandeln, die mit Löhnen, Sozialleistungen, Arbeitszeiten und anderen Arbeitsbedingungen zu tun haben. Zu diesen Mandatory Bargaining Subjects gehören:

- ▶ Vergütung (einschließlich Stundenlohn oder Gehalt, Prämien, Gewinnbeteiligung, Entgelterhöhungen und Zusatzleistungen)
- ▶ Krankenversicherung
- ▶ Rentenversicherung
- ▶ Seniority (Privilegien aufgrund der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses)
- ▶ Arbeitssicherheit
- ▶ Bezahlung freier Tage
- ▶ Entlassung und Wiedereinstellung
- ▶ Beförderungen
- ▶ Berufliche Fortbildung

- ▶ Unterstützung bei der Rückzahlung von Studiengebühren

Die Weigerung, über eines dieser Themen zu verhandeln, stellt einen Verstoß gegen das Arbeitsrecht dar und kann beim NLRB zur Anzeige gebracht werden.

Freiwillige Themen

Das Management und die Gewerkschaft sind nicht verpflichtet, über Themen zu verhandeln, die nur indirekt mit Löhnen, Arbeitszeiten und anderen Arbeitsbedingungen zu tun haben. Diese Themen werden als freiwillige Verhandlungsthemen (Permissive Bargaining Subjects) bezeichnet. Laut geltender Rechtsprechung stellt es keine Verletzung des Arbeitsrechts dar, Verhandlungen über diese Themen zu verweigern oder abzubrechen.

Da es in den USA keinen Betriebsrat und kein Betriebsverfassungsgesetz gibt, sind die Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte und die gewerkschaftlichen Strukturen im Betrieb ebenfalls Teil der Tarifverhandlungen, zum Beispiel die Zahl der Freistellungen. Das sorgt dafür, dass Tarifverträge häufig sehr viel umfangreicher sind als man das aus Deutschland kennt.

14. Streikrecht

Der 1935 erlassene National Labor Relations Act hat das Streikrecht von Beschäftigten ausdrücklich geschützt. Doch bereits 1947, unter dem Eindruck einer steigenden Streikbereitschaft der Arbeitnehmer:innen nach Ende des 2. Weltkrieges, wurde dieses Recht durch den Labor-Management Relations Act in wichtigen Bereichen wieder eingeschränkt. In der Folge unterliegen Arbeitsniederlegungen in den USA einer strengen rechtlichen Kontrolle. Die Möglichkeiten des Managements, mit Aussperrungen und dem Einsatz von Streikbrecher:innen zu reagieren, sind umfassend.

Vor diesem Hintergrund hat die Zahl der Streiks in den USA über die Jahrzehnte kontinuierlich abgenommen. Zwischen 2010 und 2019 gab es insgesamt 154 Streiks mit einer Beteiligung von mindestens 1.000 Beschäftigten. Dies entspricht im Durchschnitt 15 Streiks pro Jahr. Von diesen 154 Streiks fanden 93 in der Privatwirtschaft und 61 im öffentlichen Dienst statt. Mit 15 Streiks rangierte das produzierende Gewerbe in der Privatwirtschaft deutlich hinter privaten

Bildungseinrichtungen (38) und den privaten Trägern des Gesundheits- und Sozialwesens (45).

Legale und verbotene Streiks

Die Rechtmäßigkeit eines Streiks kann vom Ziel oder Zweck, von seinem Zeitpunkt und vom Verhalten der Streikenden abhängen. Häufig muss das National Labor Relations Board einbezogen werden, um darüber zu entscheiden. Die Folgen können für die streikenden Beschäftigten wie für die bestreikten Unternehmen schwerwiegend sein, da es nicht zuletzt um Fragen wie die Wiedereinstellung oder die Nachzahlung von Löhnen geht.

Legale Streiks lassen sich in zwei Kategorien gliedern: ökonomische Streiks (Economic Strikes) und Streiks gegen ein rechtswidriges Verhalten von Arbeitgeber:innen (Unfair Labor Practice Strikes). In beiden Fällen können die Streikenden nicht entlassen werden. Beschäftigte, die an einem Unfair Labor Practice Strike teilnehmen, haben

jedoch eine stärkere Rechtsstellung, wenn es nach Ende des Arbeitskampfes um die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz geht.

Economic Strike

Ein ökonomischer Streik liegt dann vor, wenn das Ziel eines Streiks darin besteht, vom Unternehmen ein wirtschaftliches Zugeständnis zu erreichen, zum Beispiel höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten oder bessere Arbeitsbedingungen. Die am Arbeitskampf beteiligten Beschäftigten können deshalb nicht entlassen werden. Aber sie können vom Management ersetzt werden. Den Streikenden ist es untersagt, diesen »Ersatzarbeitskräften« den Zutritt zum Werk beziehungsweise zum Arbeitsplatz zu verweigern.

Nach Beendigung eines ökonomischen Streiks haben die betroffenen Beschäftigten nur beziehungsweise erst dann ein Recht auf Rückkehr an ihren Arbeitsplatz, wenn die »Ersatzarbeitskraft« diesen Arbeitsplatz wieder geräumt hat oder ein Arbeitsplatz frei wird, für den die oder der Beschäftigte ebenfalls qualifiziert ist. Damit tragen die Streikenden das Risiko, nach einem Streik zwar nicht offiziell arbeitslos und damit arbeitslosengeldberechtigt zu sein, aber dennoch ohne Erwerbseinkommen dazustehen. Dies stellt de facto eine empfindliche Einschränkung des Streikrechts dar.

Unfair Labor Practice Strike

Arbeitskampfmaßnahmen, die sich gegen ein rechtswidriges Verhalten des Managements richten, werden als Unfair Labor Practice Strike bezeichnet. Sie sind selbst dann legal, wenn der Tarifvertrag in einem gewerkschaftlich organisierten Betrieb für den betreffenden Zeitraum eine Streikverbotsklausel (No-Strike Provision) enthält.

Beteiligte eines solchen Streiks können weder entlassen noch dauerhaft ersetzt werden. Nach Beendigung des Streiks können sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, selbst wenn zwischenzeitlich eingestellte »Ersatzarbeitskräfte« dafür wieder entlassen werden müssen. Sollte ein

Unternehmen dies unterlassen oder verweigern, kann sich daraus ein Rechtsanspruch auf Lohnnachzahlung ergeben.

Illegale Streiks

Streiks können aufgrund verschiedener Umstände illegal sein. So dürfen Arbeitsniederlegungen grundsätzlich nicht zum Ziel haben, das Management zu einer gesetzeswidrigen Handlung zu bewegen. Im Fall bestehender Tarifverträge darf zudem während der Gültigkeit von Streikverbotsklauseln zu keinen ökonomischen Streiks aufgerufen werden. Auch ist es untersagt, ein Unternehmen zu bestreiken, um es dazu zu zwingen, mit einem anderen Unternehmen, das gegebenenfalls auch bestreikt wird, die Geschäftstätigkeit einzustellen (Secondary Boycott).

Streiks können darüber hinaus für illegal erklärt werden, wenn die ergriffenen Maßnahmen gegen geltendes Recht verstoßen. Dies gilt sowohl für ökonomische Streiks als auch für Streiks aufgrund des rechtswidrigen Verhaltens eines Unternehmens. Als schweres Fehlverhalten werden unter anderem Gewalt und die Drohung mit Gewalt angesehen. Vom Recht bereits nicht mehr gedeckt ist aber auch das Verbleiben streikender Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz (Sit-down Strike).

Die Beispiele sind vielfältig und die Rechtsprechung im Detail unübersichtlich. Grundsätzlich aber gilt, dass Beschäftigte, die sich an einem illegalen Streik beteiligen, entlassen werden können und keinen Anspruch auf Wiedereinstellung haben. Beschäftigte, die an einem legalen Streik teilnehmen, verlieren ihr Recht auf Wiedereinstellung, wenn sie zum Beispiel Personen am Betreten oder Verlassen eines bestreikten Betriebes hindern, »Ersatzarbeitskräften« Gewalt androhen oder Angehörige des Managements angreifen.

Wilde Streiks

In den USA werden wilde Streiks, also kollektive Arbeitskampfmaßnahmen einer Belegschaft ohne entsprechende Beschlusslage der Gewerkschaft oder unabhängig von einer Gewerkschaft, als Wildcat Strikes bezeichnet. Sie sind laut Arbeitsgesetz ebenso verboten wie politische und Solidaritätsstreiks.

15. Mitbestimmung

Der 1935 verabschiedete National Labor Relations Act gibt den Beschäftigten nicht nur das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen, um über Löhne und Sozialleistungen zu

verhandeln. Er gibt ihnen auf diesem Weg auch die Möglichkeit, Einfluss auf den betrieblichen Arbeitsalltag zu nehmen, etwa die Arbeitsorganisation oder die Arbeitssicherheit.

Das Recht auf Mitbestimmung ist allerdings strikt begrenzt. Zum einen gilt es nur, wenn ein Betrieb gewerkschaftlich organisiert ist und die entsprechenden Regelungen in einem Tarifvertrag vereinbart wurden. Davon unabhängige Institutionen wie einen Betriebsrat oder Belegschaftsvertreter:innen im Aufsichtsrat gibt es in den USA nicht.

Eine zweite Grenze setzt das Direktionsrecht des Managements und das Recht eines Unternehmens, frei über Umfang und Ausrichtung (Scope and Direction) seiner wirtschaftlichen Aktivität zu entscheiden. Dazu gehören zum Beispiel Investitionen, Standortentscheidungen oder Rationalisierungsmaßnahmen. Sofern dadurch allerdings Bereiche tangiert werden, die Gegenstand des Tarifvertrages sind, besteht wiederum Konsultationspflicht mit der Gewerkschaft, die bei Unterlassung gegebenenfalls ein formales Beschwerdeverfahren (Unfair Labor Practice) beim NLRB einleiten kann.

Joint Programs

Schon 1994 hat die Dunlop Kommission, die sich im Auftrag der US-Regierung mit der Zukunft der Arbeitsbeziehungen befasst hat, in ihrem Abschlussbericht dargelegt, dass sich Formen der betrieblichen Mitbestimmung in aller Regel positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens auswirkt. Dabei konnte sie sich auf Erfahrungen stützen, die 1979 bei Ford ihren Ausgang nahmen. Unter dem Eindruck der Öl- und Wirtschaftskrise hatten die UAW und das Management hier erstmals ein sogenanntes Joint Program eingerichtet, in dem Management und Gewerkschaft gemeinsam über wichtige Fragen der Unternehmens- und Standortentwicklung beraten haben.

Vergleichbare Gremien wurden seither nicht nur zwischen der UAW und den Big Three der US-Automobilindustrie (Ford, GM, Stellantis) vereinbart, sondern auch zwischen anderen Gewerkschaften und Unternehmen, etwa auf Initiative der IBEW oder der CWA. Das Themenspektrum der Joint Programs reicht von Berufsausbildung und Qualifikation über Qualität und Produktivität sowie den Gesundheitsschutz der Belegschaft bis hin zum Umgang mit neuen technologischen Entwicklungen.

Betriebsrat

Der NLRA kennt kein Gremium wie einen Betriebsrat, der integraler Bestandteil eines Unternehmens ist und von der Belegschaft gewählt werden könnte. Im Gegenteil. Es untersagt strikt jede Form der Interessenvertretung, die im Namen der Beschäftigten verhandelt, aber nicht unabhängig

vom Unternehmen ist. Betriebliche Mitbestimmung ohne eine Gewerkschaft ist demnach nicht möglich.

Die Regelungen des NLRA gehen auf Erfahrungen zurück, die vor seiner Verabschiedung im Jahre 1935 in den USA gemacht wurden. In dieser Zeit wurde das Konzept von ›Work Councils‹ vor allem von Arbeitgeberverbänden wie dem National Industry Conference Board (NICB) befürwortet. Sie versprachen sich davon, Gewerkschaften außen vor halten, Probleme im Betrieb möglichst früh ausmachen und die Arbeitsproduktivität erhöhen zu können. Verbriefte Rechte hatten diese, auf freiwilliger Basis vom Unternehmen eingerichteten Work Councils, hingegen nicht.

Ein Reformgesetz, das während des 1. Weltkrieges verabschiedet wurde und zumindest einige Rechte für eine betriebliche Interessenvertretungen festschrieb, scheiterte an der Weigerung vieler Unternehmen, ihren Beschäftigten diese Rechte im betrieblichen Alltag auch tatsächlich einzuräumen – beziehungsweise am Unwillen lokaler Gerichte, diese Rechtsverstöße zu sanktionieren. Entsprechend gering war das Interesse von Beschäftigten und Gewerkschaften, am Modell der Work Councils festzuhalten.

Der NLRA hat dieser Vorgeschichte Rechnung getragen. Er verbot die Etablierung von Work Councils, die als Unternehmensgewerkschaften (Company Unions) bezeichnet wurden. Stattdessen sollte eine tatsächlich unabhängige Interessenvertretung etablieren werden. Die Gewerkschaften galten dafür als Garant. Seither ist es einem Unternehmen grundsätzlich untersagt, Interessenvertretungen ihrer Belegschaften zu gründen, zu kontrollieren, zu stören oder zu finanzieren. Auch wurde die Rechtsaufsicht den Gerichten weitgehend entzogen und dem NLRB übertragen, einer eigens zur Umsetzung und Kontrolle des NLRA geschaffenen Bundesbehörde.

Volkswagen in Chattanooga

Im Vorfeld der Gewerkschaftswahl bei Volkswagen im Jahr 2014 haben, wahrscheinlich erstmals in der Geschichte der US-Arbeitsbeziehungen, ein Unternehmen und eine Gewerkschaft über die Einrichtung eines Betriebsrates verhandelt. Im Ergebnis willigte die UAW im Rahmen einer Wahlvereinbarung ein, im Falle ihres Wahlsieges im Tarifvertrag ein modifiziertes Work-Council-Modell zu vereinbaren. Dies sah vor, dass die UAW einen Teil der ihr eigentlich laut NLRA zustehenden Mitbestimmungsrechte freiwillig an einen später von allen Beschäftigten zu wählenden Work Council abtritt. Zu einer Umsetzung des Modells kam es nicht, weil die Wahl für die Gewerkschaft knapp verloren ging.

Wenig später etablierte Volkswagen in Chattanooga auf freiwilliger Basis die Community Organization Engagement Policy (COE). Das Gremium, an dem jede Organisation von Beschäftigten teilnehmen durfte, die ein bestimmtes Maß an Unterstützung in der Belegschaft nachweisen konnte, verfügte jedoch über keinerlei Mitbestimmungsrechte, sondern diente, entsprechend geltender Rechtslage, lediglich des Informationsaustausches mit dem Management.

Unternehmensmitbestimmung

Beschäftigte sind in den USA in aller Regel nicht im Aufsichtsrat (Board of Directors) von Unternehmen vertreten. Zwar ist die Unternehmensmitbestimmung in den USA kein völlig fremdes Konzept, hat aber in den zurückliegenden Jahrzehnten spürbar an Bedeutung verloren. Sie obliegt weitgehend der Entscheidung des jeweiligen Unternehmens. Gesetzliche Regelungen gibt es in diesem Bereich nicht.

Angesichts der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrisen und einer verschärften Shareholder-Value-Orientierung vieler Unternehmen hat die Diskussion in den letzten Jahren jedoch wieder an Fahrt aufgenommen.

Das zentrale Problem einer USA-weiten gesetzlichen Regelung ist, dass das Unternehmensrecht nicht national, sondern in der Gesetzgebung der einzelnen Bundesstaaten verankert ist. Eine gesetzlich geregelte Unternehmensmitbestimmung bräuchte demnach entweder ein nationales Gesetz, das die Gesetzgebungsbefugnisse der Bundesstaaten

in diesem Bereich beschneidet, oder aber die Bereitschaft möglichst vieler Bundesstaaten, in dieser Frage gemeinsam vorzugehen. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass Unternehmen jeweils in den Bundesstaaten ihren Sitz nehmen, wo keine oder nur geringe Mitbestimmungsrechte etabliert sind beziehungsweise wurden.

Ein Gesetzentwurf, der Reward Work Act of 2018, der von den demokratischen US-Senator:innen Tammy Baldwin, Elizabeth Warren, Brian Schatz, Kirsten Gillibrand und Bernie Sanders unterstützt wurde und Aktiengesellschaften verpflichten sollte, ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates von der Belegschaft wählen zu lassen, umging das oben genannte Problem. Stattdessen nutzte der Reward Work Act die gesetzgeberischen Befugnisse auf nationaler Ebene und schrieb vor, dass jedes Unternehmen, das an einer nationalen Börse gehandelt wird, über gewählte Belegschaftsvertreter:innen im Aufsichtsrat verfügen muss.

Ein zweiter Gesetzentwurf, der ebenfalls 2018 eingebracht wurde, trug den Namen Accountable Capitalism Act und forderte 40 Prozent der Aufsichtsratsmandate für die abhängig Beschäftigten. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass alle US-Unternehmen mit mehr als einer Mrd. US-Dollar Jahresumsatz verpflichtet werden, sich auf Bundesebene in der neu zu schaffenden Rechtsform einer »United States Corporation« zu registrieren. Dies würde die satzungsmäßige Verpflichtung zur Unternehmensmitbestimmung beinhalten. Der Gesetzentwurf wurde federführend von der demokratischen Senatorin Elizabeth Warren eingebracht.

16. Kündigungsschutz, Arbeitszeit und Bezahlung

Die gewerkschaftliche Erschließung eines Betriebs und die Verhandlung eines Tarifvertrages hat zum Ziel, Löhne, Arbeitszeiten, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen im Interesse der Beschäftigten beeinflussen zu können.

Dies ist umso wichtiger, je weniger Aspekte des Arbeitslebens gesetzlich geregelt sind. Das gilt insbesondere für die USA, wo es zum Beispiel weder ein Kündigungsschutzgesetz, eine gesetzlich begrenzte Tages- oder Wochenarbeitszeit noch einen Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub gibt.

Doch selbst in organisierten Betrieben kann das Fehlen gesetzlicher Regelungen durch einen Kollektivvertrag oft

nur abgemildert werden. Das gilt zum Beispiel für den Kündigungsschutz.

At-will Employment

Im US-Arbeitsrecht charakterisiert At-will Employment ein Arbeitsverhältnis, das es ermöglicht, Arbeitnehmer:innen ohne Nennung von Gründen zu entlassen. In Deutschland wird dafür häufig die Redewendung »Heuern und Feuern« verwendet. Im Gegenzug können allerdings auch Erwerbstätige jederzeit kündigen.

Damit eine Entlassung »nach Belieben« rechens ist, müssen jedoch zwei Voraussetzungen erfüllt sein. Zum einen müssen Beschäftigte unter der Voraussetzung »at will« eingestellt

worden sein, also ohne Arbeitsplatzgarantie oder Kündigungsfrist.

Zum anderen darf eine solche Entlassung nicht aus einem tatsächlichen Grund erfolgen, der dem US-Arbeitsrecht widerspricht. Dies wäre der Fall, wenn die Kündigung nicht wirklich grundlos ist, sondern eigentlich aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder zum Beispiel wegen des Gesundheitszustandes ausgesprochen wird.

Weitere Gründe, die es einem Unternehmen verbieten, at-will zu entlassen, sind zum Beispiel:

- ▶ die Weigerung von Beschäftigten, illegale Handlungen zu begehen,
- ▶ der Wunsch von Arbeitnehmer:innen, sich aus familiären oder medizinischen Gründen unbezahlt beurlauben zu lassen (Family and Medical Leave Act von 1993),
- ▶ als Vergeltungsmaßnahme für eine gesetzlich geschützte Handlung, zum Beispiel das Einreichen einer Beschwerde gegen eine diskriminierende Handlung von Vorgesetzten.

Darüber hinaus schützt der National Labor Relations Act Beschäftigte, die sich für die gewerkschaftliche Organisation eines Betriebes engagieren und deshalb entlassen werden sollen.

Just Cause

At-will Employment ist noch immer Standard in den meisten US-Bundesstaaten, Branchen und Unternehmen. Das entspricht der herrschenden Wirtschaftsdoktrin, den Arbeitsmarkt so wenig wie möglich zu regulieren. Lediglich Montana hat At-will Employment zwischenzeitlich abgeschafft beziehungsweise auf die Probezeit begrenzt.

Eine Ausnahme bilden auch die gewerkschaftlich organisierten Betriebe. Hier verlangen in aller Regel tarifvertragliche Regelungen, dass es für eine Entlassung prinzipiell einen ›Just Cause‹, also einen angemessenen Grund geben muss.

Fair Labor Standards Act

Im Jahr 1938 wurde der Fair Labor Standards Act (FLSA) verabschiedet. Er war eigentlich bereits 1932 vom demokratischen Senator Hugo Black aus Alabama eingebracht worden, fand aber über Jahre keine Mehrheit. Nach seiner Verabschiedung sechs Jahre später bezeichnete US-Präsident Franklin

D. Roosevelt den FLSA als das wichtigste Gesetz des New Deals seit dem Social Security Act von 1935.

Arbeitszeit und Überstunden

In den USA gilt seither die 40-Stunden-Woche. Für jede Stunde, die darüber hinaus gearbeitet wird, haben Erwerbstätige, die nicht in einer Leitungsfunktion arbeiten, Anspruch auf mindestens den eineinhalbfachen Stundenlohn. Eine Verpflichtung, zu bestimmten Tages- oder Nachtzeiten, an Wochenenden oder Feiertagen Überstundenzuschläge zu bezahlen, besteht hingegen nicht.

Der FLSA sieht auch keine Begrenzung möglicher Arbeitszeiten oder Überstunden vor, sofern ein Beschäftigter 16 Jahre oder älter ist. Wann und wie viel gearbeitet wird, obliegt allein der Entscheidung des Managements, vorbehaltlich etwaiger Regelungen in einem Tarifvertrag. Allerdings schreiben Arbeitszeitgesetze in einer Reihe von Bundesstaaten einen Tag pro Woche beziehungsweise eine Mindestanzahl von Stunden pro Tag arbeitsfrei vor.

Überstunden können weder abgebummelt noch angespart werden. Sie müssen umgehend und voll bezahlt werden. Arbeitszeitkonten sind in den USA verboten.

Mindestlohn

Mit Verabschiedung des FLSA wurde auch ein landesweit geltender Mindestlohn eingeführt. Er lag 1938 bei 0,25 Cent die Stunde. Seit 2009 beträgt er 7,25 US-Dollar.

Für abhängig Beschäftigte in Branchen, in denen Trinkgelder üblich sind, zum Beispiel in der Gastronomie, liegt der Mindestlohn bei 2,13 US-Dollar in der Stunde. Allerdings ist das Unternehmen verpflichtet sicherzustellen, dass diese Beschäftigten inklusive der Trinkgelder ebenfalls auf einen Stundenlohn von mindestens 7,25 US-Dollar kommen.

US-Bundesstaaten und andere Territorien, zum Beispiel Städte oder Landkreise, können grundsätzlich keine niedrigeren, aber höhere als die landesweit geltenden Mindestlöhne einführen. Das ist aktuell in 29 der 50 US-Bundesstaaten sowie in der Hauptstadt Washington D.C. der Fall.

17. Urlaub und Krankheitstage

Die USA sind das einzige Industrieland, in dem Beschäftigte keinen Rechtsanspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage haben. Laut des Fair Labor Standards Act ist ein Unternehmen grundsätzlich nicht verpflichtet, für Zeit, in der eine bei ihm beschäftigte Person nicht arbeitet, Lohn zu bezahlen. Das gilt für Urlaub genauso wie für Feiertage und Krankheit.

Das US-Arbeitsrecht überlässt es gänzlich den Tarifparteien, hierfür Regelungen zu vereinbaren. In Betrieben ohne Gewerkschaft, also der großen Mehrheit der Privatfirmen in den USA, liegt es allein beim Unternehmen zu entscheiden, ob bezahlte arbeitsfreie Tage (Paid Leave) gewährt werden oder nicht.

Vacation

Nach Informationen des US-Büro für Arbeitsstatistik gewähren rund dreiviertel der privaten Unternehmen ihren Beschäftigten freiwillig bezahlten Urlaub (Vacation), um die angebotenen Jobs attraktiver zu machen und eine bessere Regeneration der Arbeitskraft zu ermöglichen. Im Schnitt sind dies 10 Tage nach einer Beschäftigungszeit von einem Jahr. Mit Dauer der Beschäftigung steigt in der Regel auch die Zahl der bezahlten Urlaubstage: 14 Tage nach 5 Jahren, 17 Tage nach 10 Jahren und 20 Tage nach 20 Jahren. Dabei ist allerdings anzumerken, dass die durchschnittliche Verweildauer in einem Job in den USA bei unter vier Jahren liegt.

Abgesehen von der Dauer eines Arbeitsverhältnisses macht es einen großen Unterschied, ob eine Person voll- oder teilzeitbeschäftigt ist. Während rund 90 Prozent der Vollzeitbeschäftigten bezahlte Urlaubs- und Feiertage haben, gilt dies für weniger als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten.

Und auch die Höhe des Einkommens ist ein eindeutiger Indikator für Ungleichbehandlung. So erhalten die oberen 25 Prozent der Einkommensbezieherinnen und -bezieher zu mehr als 90 Prozent bezahlte freie Tage, während dies bei den unteren 25 Prozent nur zu rund 50 Prozent der Fall ist.

Urlaubstage dürfen häufig nicht ins Folgejahr übertragen werden. Gleichzeitig besteht nur in 27 der 50 US-Bundesstaaten ein Rechtsanspruch darauf, dass vom Unternehmen freiwillig gewährte, aber nicht genommene Urlaubstage am Ende des Jahres bezahlt werden. Im Ergebnis verfallen in den USA jedes Jahr Millionen der eh schon raren Urlaubstage.

Holidays

Feiertage (Holidays) sind in den USA nicht generell arbeitsfrei. Nur Regierungsstellen und Ämter einschließlich der Poststellen sind an allen gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich geschlossen. Ob in der Privatwirtschaft gearbeitet werden muss oder nicht, hängt von den Branchen, den Unternehmen und den jeweiligen Regelungen des Arbeitsbeziehungsweise Tarifvertrags ab.

Laut BLS bezahlen drei von vier Unternehmen ihren Beschäftigten im Durchschnitt acht der zehn nationalen Feiertage:

Datum	Feiertag	
1. Januar	New Year's Day	Neujahr
3. Montag im Januar	Martin Luther King Day	Gedenktag für Martin Luther King Jr.
3. Montag im Februar	Presidents' Day	Tag der Präsidenten, anlässlich des Geburtstages von George Washington
Letzter Montag im Mai	Memorial Day	Volkstrauertag
4. Juli	Independence Day	Unabhängigkeitstag
1. Montag im September	Labor Day	Tag der Arbeit
2. Montag im Oktober	Columbus Day	Kolumbus-Tag
11. November	Veterans Day	Tag der Veteranen
4. Donnerstag im November	Thanksgiving Day	Erntedankfest
25. Dezember	Christmas Day	1. Weihnachtstag

Paid Time Off

In den vergangenen Jahren sind immer mehr Unternehmen dazu übergegangen, statt bezahlte freie Tage für verschiedene Arten der Abwesenheit (Urlaub, Feiertage, Krankheit

usw.) zu gewähren, die bezahlten freien Tage (Paid Time Off, PTO) der Beschäftigten zu poolen. Ihnen steht dann frei, diese Tage entsprechend ihrer Wünsche und Notwendigkeiten zu nehmen.

Hauptmotiv der Unternehmen ist, dass sich ein solcher Pool einfacher verwalten lässt als eine Reihe von Einzelkonten, zumal wenn diese mit Nachweispflichten verbunden sind, etwa im Krankheitsfall. Das Recht des Managements, beantragte freie Tage zum gewünschten Zeitpunkt zu bewilligen oder nicht, bleibt davon jedoch ebenso unberührt

wie das Recht, bestimmte Tage verpflichtend für arbeitsfrei zu erklären (zum Beispiel Feiertage oder Werksferien).

Der Umstand, dass verschiedene Arten der Abwesenheiten gepoolt werden, birgt für die Beschäftigten vor allem ein gesundheitliches Risiko: Während jemand, der wenig oder gar nicht aufgrund von Krankheit zuhause bleiben muss, mehr Tage, zum Beispiel für Urlaub, zur Verfügung hat, reduziert sich bei einem Beschäftigten, der häufiger erkrankt, das Zeitkontingent, das für Erholung übrigbleibt. In der Folge gehen viele Beschäftigte krank zur Arbeit, um keine potenziellen Urlaubstage zu verbrauchen.

18. Sozialversicherung

Die USA verfügen im Vergleich zu anderen westlichen Industriestaaten nur über ein rudimentäres System sozialer Sicherheit. Selbst ein Recht auf bezahlte Krankheitstage gibt es nicht. Generell gilt, dass Menschen in den USA ihre Gesundheitsrisiken sowie Phasen der Arbeitslosigkeit und das Alter weitgehend privat absichern müssen. Dennoch: Es gibt eine gesetzliche Rentenversicherung und verschiedene private Versicherungen, zu denen das Gros der abhängig Beschäftigten Zugang hat.

Krankenversicherung

Krankenversicherungen sind in den USA grundsätzlich privat. Eine gesetzliche Krankenversicherung oder »Health Care for All« gibt es nicht.

Es gibt vier Standardklassen in der privaten Krankenversicherung: Bronze, Silber, Gold und Platin – je nachdem, wie umfangreich der Versicherungsschutz sein soll und wie hoch die Kosten sein dürfen. Die Gesamtkosten einer Krankenversicherung errechnen sich aus drei Posten: Deductible, Premium und Co-Pay.

Deductible nennt man den Betrag, den eine versicherte Person für medizinische Behandlungen bezahlen muss, bevor die Krankenversicherung überhaupt leistet. Das sind oft einige tausend US-Dollar. Premium ist der monatliche Krankenkassenbeitrag und Co-Pay nennt man die prozentualen Zuzahlungen, die bei vielen Behandlungen verlangt werden. Insgesamt belaufen sich die Kosten im Jahr schnell auf 20.000 US-Dollar und mehr.

Das Gros der abhängig Beschäftigten in den USA ist über ihr Unternehmen krankenversichert. Seit der Einführung

von Obama Care sind alle Unternehmen mit 50 oder mehr Vollzeitstellen (mindestens 30-Stunden-Woche) verpflichtet, ihren Vollzeitbeschäftigten und deren Kindern eine bezahlbare Krankenversicherung anzubieten. Aber auch in kleineren Betrieben ist dies häufig der Fall, um Jobs attraktiver zu machen. Dennoch: In Firmen mit unter zehn Beschäftigten liegt der Anteil der Arbeitnehmer:innen, die über das Unternehmen krankenversichert sind, unter 50 Prozent.

Besonders größere Unternehmen erhalten als Großkunden von den Versicherungsgesellschaften in der Regel günstigere Konditionen als Einzelpersonen – und tragen deshalb oft zumindest die Monatsbeiträge ihrer Beschäftigten ganz oder teilweise.

Der Nachteil ist, dass der Krankenversicherungsschutz damit unmittelbar an das Arbeitsverhältnis gekoppelt ist. Verlieren Menschen ihren Arbeitsplatz, verlieren sie auch ihre Krankenversicherung – und sind dann gezwungen, sich privat zu versichern. Die Arbeitslosenversicherung trägt diese Kosten nicht. Für viele Erwerbslose, aber auch Geringverdienende und ihre Familien, ist das nicht erschwinglich. Insgesamt waren im Jahr 2019 rund 29 Millionen Menschen unter 65 Jahren nicht krankenversichert.

Medicare

Medicare ist das nationale Krankenversicherungsprogramm für Personen, die 65 Jahre und älter sind sowie für eine Gruppe jüngerer Menschen mit bestimmten Behinderungen. Derzeit sind rund 60 Millionen Personen in den USA über Medicare krankenversichert. Medicare subventioniert die Krankenversicherung für diese Bevölkerungsgruppen aus

Sozialversicherungsbeiträgen. Trotzdem fallen erhebliche Kosten für Deductibles, Premiums und Co-Pays an, die nicht selten über dem liegen, was große Unternehmen für ihre Beschäftigten aushandeln können.

Medicaid

Medicaid ist keine Krankenversicherung, sondern ein Programm des Bundes und der Bundesstaaten zur Finanzierung der medizinischen Basisversorgung von Menschen mit niedrigem Einkommen und Behinderungen, unabhängig von ihrem Alter. Aktuell erhalten 74 Millionen Menschen in den USA Leistungen unter Medicaid, zum Teil als Ko-Finanzierung zu Medicare. Die jährlichen Gesamtkosten belaufen sich auf über 600 Mrd. US-Dollar.

Rentenversicherung

Die Altersversorgung in den USA hat drei Säulen. Neben der staatlichen Rentenversicherung (Social Security), die aus Sozialversicherungsbeiträgen finanziert wird und für abhängig Beschäftigte wie für Selbständige gilt, sind dies die betriebliche Rentenversicherung und private Pensionsfonds.

Social Security

Social Security wurde 1935 als Teil des New Deals von Präsident Franklin D. Roosevelt eingeführt und ist die bedeutendste Sozialversicherung in den USA. Von wenigen Ausnahmen abgesehen sind alle abhängig Beschäftigten und Selbständige beitragspflichtig. Gegenwärtig zahlen Unternehmen und Arbeitnehmer:innen jeweils 6,2 Prozent des Bruttolohns des Erwerbstätigen in die Rentenkasse ein.

Selbständige zahlen die vollen 12,4 Prozent allein. Wie das deutsche Rentensystem auch, funktioniert Social Security nach dem Umlageverfahren.

Die Höhe der Rente errechnet sich aus der Beitragsdauer und der Höhe der geleisteten Zahlungen. Abschlagsfreie Rentenzahlungen sind ab einem Alter von 67 Jahren möglich. Wer erst mit 70 Jahren in Rente geht, erhält einen Aufschlag. Die durchschnittliche Rente liegt aktuell bei 1.500 US-Dollar pro Monat, die maximal erreichbare Rente bei 3.000 US-Dollar.

Um die steigenden Lebenshaltungskosten auszugleichen, erfolgt seit 1975 eine automatische Rentenanpassung (Cost-Of-Living Adjustments, COLA). Im Jahr 2019 lagen die Ausgaben für Social Security bei einer Billionen US-Dollar.

Die in einem Trust Fonds zurückgelegten Reserven beliefen sich auf 2,9 Billionen US-Dollar.

Pension Plan

Als Pension Plan oder Defined Benefit Plan bezeichnet man Betriebsrenten, deren monatliche Höhe vom Unternehmen garantiert wird und die bis ans Lebensende gezahlt werden. Chancen und Risiken des Kapitalmarktes liegen beim Unternehmen.

Pension Plans wurden in der Vergangenheit fast ausschließlich in tarifgebundenen Unternehmen vereinbart, sind aber seit vielen Jahren auch hier rückläufig. Gleiches gilt für Multi-Employer Plans, für die sich mehrere Unternehmen zusammengeschlossen haben, um einen gemeinsamen Rentenfonds aufzulegen.

Viele Pension Plans auf Unternehmensebene und Multi-Employer Plans sind chronisch unterfinanziert. Im Ergebnis drohen den Anspruchsberechtigten empfindliche Leistungskürzungen.

401(k)-Plan

Als 401(k)-Plan bezeichnet man einen privaten Rentenfonds, der vom Unternehmen mitfinanziert wird. Die Unternehmensbeiträge liegen im Schnitt bei 5 Prozent des Gehalts. Er ist steuerbegünstigt und verdankt seinen Namen dem Abschnitt 401(k) des Internal Revenue Code, der Teil des US-Steuergesetzbuches ist. Mehr als 55 Millionen Beschäftigte in den USA betreiben auf diesem Weg private Altersvorsorge.

Ein 401(k)-Plan ist ein Defined Contribution Plan. Das bedeutet, die Höhe und die Dauer der Zahlungen aus dem Rentenfonds ergibt sich im Kern aus der Gesamtsumme der eingezahlten Beiträge zu Rentenbeginn. Für einen zusätzlichen Wertzuwachs können Zinsen, steigende Aktienkurse oder zusätzliche Einzahlungen sorgen. Ab einem Alter von 55 Jahren können dem 401(k)-Plan Beträge entnommen werden, die dann aber der Einkommensteuer unterliegen.

401(k)-Pläne werden in der Regel von privaten Investmentfirmen verwaltet. Dem Beschäftigten steht es jedoch frei, seine Anlagestrategien und die Risiken, die er bereit ist einzugehen, zu wählen. Das Finanzmarktrisiko liegt allerdings allein bei den Arbeitnehmer:innen.

Arbeitslosenversicherung

Die Unemployment Benefits genannte Arbeitslosenversicherung wird durch Sozialabgaben auf das zu versteuernde Einkommen finanziert und von Programmen auf Ebene der fünfzig Bundestaaten verwaltet. Dementsprechend unterschiedlich sind die Regelungen in Bezug auf Zugangsvoraussetzungen, Dauer und Umfang der Leistungen. Allen Programmen gemeinsam ist jedoch, dass Arbeitslose keine Ansprüche geltend machen können, wenn sie selbst gekündigt haben oder wegen eines gewichtigen Fehlverhaltens entlassen wurden.

Die Arbeitsverwaltungen verfügen in aller Regel nur über sehr schwach ausgebildete Strukturen und leiden unter chronischem Personalmangel. Im Ergebnis erhalten im US-weiten Durchschnitt nur rund ein Drittel der Arbeitssuchenden tatsächlich Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Deren Höhe unterscheidet sich von Bundestaat zu Bundestaat erheblich. Während der maximale wöchentliche Betrag in Mississippi bei 235 US-Dollar liegt, erhalten Arbeitslose in Massachusetts bis zu 783 US-Dollar pro Woche. Die Bezugsdauer beträgt in den meisten Bundesstaaten bis zu 26 Wochen.

19. Berufsausbildung

Wie andere Industrieländer auch leiden die USA unter einem wachsenden Fachkräftemangel. Das gilt insbesondere für das produzierende Gewerbe, das angesichts von Industrie 4.0 und künstlicher Intelligenz vor einer tiefgreifenden Transformation steht. Diese erfolgreich zu gestalten, setzt hochqualifizierte Belegschaften voraus. Doch weite Teile der Arbeitnehmer:innen, zum Beispiel in der Automobilindustrie, sind lediglich angelernt (On-the-Job Training).

Dabei hat das Institut der dualen Lehrlings- und Berufsausbildung in den USA durchaus eine lange Tradition. Der Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO bezeichnet die registrierten Programme als »Gold Standard« im System der US-amerikanischen Berufsausbildung. Insbesondere in den Gewerken der Baubranche und im Elektrohandwerk sind sie dem deutschen Modell sehr ähnlich.

Der größte Unterschied: Die dualen Berufsausbildungsprogramme richten sich in erster Linie nicht an Schulabsolvent:innen, sondern an Berufstätige zwischen 20 und 40 Jahren, die bereits in der jeweiligen Branche oder im jeweiligen Unternehmen Erfahrungen gesammelt haben.

Steigende Beteiligung

Die Zahlen können sich dennoch sehen lassen. Auch zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Programme zwischen 2009 und 2019 eine deutlich wachsende Akzeptanz gegenüber der dualen Berufsausbildung:

- ▶ 633.476 Personen befanden sich im Jahr 2019 in einer dualen Berufsausbildung (2009: 420.140)
- ▶ 252.271 Personen haben im Jahr 2019 eine duale Berufsausbildung begonnen (2009: 110.707)

- ▶ 81.552 Personen haben im Jahr 2019 ihre duale Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen (2009: 50.493)

Berufsausbildungsprogramme werden überwiegend von Gewerkschaften und Unternehmen gemeinsam entwickelt und umgesetzt. So hat die UAW zum Beispiel gemeinsame Ausbildungsprogramme mit Ford, Stellantis und General Motors. Auch die United Steelworkers (USW), die Machinists (IAM) sowie die International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) sind in diesem Bereich engagiert.

Da, von verschiedenen Fördermitteln abgesehen, die gesamte Finanzierung der praktischen und theoretischen Ausbildung durch Gewerkschaften und Unternehmen erfolgt, entstehen den Auszubildenden und der öffentlichen Hand so gut wie keine Kosten. Für die Fachaufsicht und Registrierung ist das Office of Apprenticeships im US-Arbeitsministerium zuständig.

Für ausgebildete Fachkräfte und Gesell:innen (Journeymen) steigen die Chancen am Arbeitsmarkt und die Verdienstmöglichkeiten erheblich. In der Automobilproduktion bilden sie zum Beispiel die kleine Gruppe der im Vergleich zu Beschäftigten in der Produktion deutlich besser bezahlten Fachkräfte (Skilled Trades).

National Apprenticeship Act

Die Rechtsgrundlage für die Registrierung und Überwachung von dualen Berufsausbildungsprogrammen wurde 1937 mit dem National Apprenticeship Act geschaffen. Das Gesetz ist seither nicht entscheidend reformiert worden. Unterstützt von den Gewerkschaften hat das Repräsentantenhaus im

November 2020 deshalb den National Apprenticeship Act of 2020 beschlossen. Das Votum des Senats steht noch aus.

Das Reformgesetz sieht vor, die finanzielle Förderung der dualen Berufsausbildung in den nächsten fünf Jahren um 3,5 Milliarden US-Dollar zu erhöhen. Weitere drei Milliarden US-Dollar sollen bereitgestellt werden, um Ausbildungsprogramme für die IT-Branche und den Gesundheitssektor zu entwickeln. Ziel des Gesetzes ist es, eine Million zusätzlicher Ausbildungsplätze zu schaffen.

Insgesamt betrachtet fristen die Apprenticeships in der US-Bildungslandschaft dennoch ein Schattendasein. Nach Angaben des US-Arbeitsministeriums haben lediglich 0,3 Prozent aller Beschäftigten eine registrierte duale Berufsausbildung abgeschlossen.

Die Gründe sind vielfältig: Zum einen sehen viele junge Leute die Arbeit auf dem Bau oder im produzierenden Gewerbe

nicht gerade als Traumjob an. Duale Ausbildungsplätze gibt es derzeit aber vor allem in diesen Branchen. Zum anderen verweigern viele Unternehmen eine Beteiligung an dualen Berufsausbildungsprogrammen, weil sie nicht bereit sind, die Kosten zu tragen.

Stattdessen holen sie sich lieber ausgebildete Fachkräfte vom Arbeitsmarkt.

Ein weiterer wichtiger Grund ist die starke Beteiligung von Gewerkschaften an den etablierten Programmen. Viele antigewerkschaftlich eingestellte Unternehmen schreckt das grundsätzlich ab. Denn obwohl US-weit nur noch rund 6 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft gewerkschaftlich organisiert sind, finden rund die Hälfte der Apprenticeships unter Mitwirkung oder in Regie von Gewerkschaften statt. Auch bilden diese Programme überproportional mehr Facharbeiter und Gesell:innen aus als Programme in alleiniger Verantwortung von Unternehmen.

GLOSSAR

401(k)	Ein von Arbeitgeber:innen mitfinanziertes Modell der privaten Altersvorsorge. Die Beiträge werden wahlweise in Aktien, Misch- oder Rentenfonds angelegt. Das Finanzmarktrisiko tragen die Arbeitnehmer:innen.	Amalgamated Local Union	Geschäftsstelle einer US-Gewerkschaft, die mehrere organisierte Betriebe bzw. Tarifeinheiten vertritt.
40-Hour Workweek	40-Stunden-Woche	American Arbitration Association (AAA)	Berufsverband der Schlichter:innen für Mediations- und Schlichtungsverfahren.
Absenteeism	Abwesenheit, Fehlzeiten	Americans with Disabilities Act (ADA)	Bundesgesetz von 1990, das die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung verbietet und ihre Gleichstellung zum Ziel hat.
Accountable Capitalism Act	Gesetzentwurf der demokratischen US-Senatorin Elizabeth Warren von 2018. Ziel ist u. a. die Einführung der Unternehmensmitbestimmung.	Arbitration	Schlichtungsverfahren unter Leitung eines bestellten, neutralen Schlichters zur Lösung von Konflikten zwischen dem Unternehmen auf der einen und Beschäftigten oder Gewerkschaften auf der anderen Seite. Die Entscheidungen sind bindend.
Across the Board Increase	Allgemeine Lohnerhöhung, unabhängig von der Eingruppierung, Position oder Funktion.	Arbitrator	Schlichter:in
Affirmative Action	Maßnahmen zur Korrektur bestehender und zur Verhinderung zukünftiger Diskriminierung.	Attrition	Beschäftigungsabbau, indem Arbeitsplätze nach Renteneintritt, Kündigung oder Versetzung nicht wiederbesetzt werden.
AFL-CIO	Größter Gewerkschaftsdachverband in den USA mit 55 US-Einzelgewerkschaften, die rund 12,5 Millionen Mitglieder repräsentieren (Stand: 2020). Mitglieder sind unter anderem UAW, USW, IBEW und IAM.	At-will Employment	Beschäftigungsverhältnisse, denen in aller Regel kein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde liegt und die jederzeit und grundlos von beiden Seiten kündbar sind.
Agency Shop	Gewerkschaftlich organisierter Betrieb, in dem per Tarifvertrag geregelt ist, dass Nichtmitglieder statt eines Mitgliedsbeitrages eine pauschale Gebühr für die Leistungen der Gewerkschaft im Betrieb entrichten müssen. Agency Shops sind in Right-to-Work-Staaten verboten.	Authorization Card	Eine Karte, die von Beschäftigten unterschrieben wird und eine Gewerkschaft legitimiert, in ihrem Namen Tarifverhandlungen mit einem Unternehmen aufzunehmen oder eine Gewerkschaftswahl bzw. einen Card Check zu beantragen.
Agency Fee	Von Gewerkschaften erhobene Servicegebühr, die unter dem vollen Gewerkschaftsbeitrag liegt, weil Ausgaben für die Mitgliederwerbung, Öffentlichkeitsarbeit oder das politische Engagement einer Gewerkschaft nicht in die Berechnungsgrundlage einfließen. Agency Fees begründen keine Mitgliedschaft.	Back Pay	Entgeltnachzahlung, die entweder aus einer rückwirkenden Lohnerhöhung resultiert oder weil das Unternehmen gegen bestehendes Arbeitsrecht verstoßen hat, etwa durch Nichtzahlung von Überstundenzuschlägen oder Unterschreitung des Mindestlohns.
Agreement	Vereinbarung, zum Beispiel Collective Bargaining Agreement (Tarifvertrag).	Back-to-work Movement	Begriff, der den Umstand beschreibt, dass Beschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, obwohl die Gewerkschaft einen Streik noch nicht für beendet erklärt hat.
Apprenticeship	Berufsausbildung in einem anerkannten Berufsbild. Die Ausbildung findet zumeist in Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmen statt. Vergleichbar mit dem deutschen dualen System.		

Bad Faith Bargaining	Das US-Arbeitsrecht verbietet es, in Tarifverhandlungen einzutreten, ohne tatsächlich verhandlungsbereit zu sein. Als Belege für eine solche Verweigerungshaltung gelten zum Beispiel: die gezielte Verzögerung von Verhandlungen oder das Nichterscheinen sowie die Weigerung, auf Vorschläge des Verhandlungspartners angemessen zu reagieren. Grundsätzlich sollen alle Maßnahmen unterlassen werden, deren alleiniges Ziel darin besteht, das Gegenüber zu frustrieren und die Verhandlungen zu unterlaufen. Siehe auch: Bargaining in good Faith	Blacklisting	Anfertigung von Listen missliebiger Arbeitnehmer:innen und deren Austausch mit anderen Arbeitgeber:innen, um ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden oder eine Neuanstellung zu verhindern, zum Beispiel aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung. Blacklisting stellt einen Verstoß gegen das US-Arbeitsgesetz dar.
Ballot	Abstimmung	Blue-Collar Worker	Arbeitnehmer:innen in der Produktion und im Handwerk, benannt nach dem Kragen des blauen Arbeitshemdes.
Ballot box	Wahlurne	Board of Directors	Entspricht dem Aufsichtsrat eines deutschen Unternehmens
Bargaining	Informelle oder formelle Verhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen und Belegschaftsvertreter:innen über Arbeitsbedingungen.	Board of Management	Entspricht dem Vorstand eines deutschen Unternehmens
Bargaining Agent / Representative	Eine Gewerkschaft oder Einzelperson, die legitimiert ist, für alle Arbeitnehmer:innen einer tariflichen Verhandlungseinheit, Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder, Tarifverhandlungen zu führen bzw. die betriebliche Interessenvertretung wahrzunehmen.	Boulwarism	Eine Verhandlungstaktik des Managements, benannt nach dem früheren Vize-Präsidenten von General Electric, Lemuel Boulware. Sie beschreibt ein Vorgehen, wonach das Unternehmen bereits das erste Verhandlungsangebot als ›das finale, beste und letzte‹ bezeichnet und jede Diskussion darüber verweigert. Boulwarism ist ein Verstoß gegen das Arbeitsgesetz. Siehe auch: Bad Faith Bargaining
Bargaining in good Faith	Das US-Arbeitsgesetz verpflichtet die Tarifparteien, in Treu und Glauben zu verhandeln. Dies setzt den Willen voraus, tatsächlich verhandeln und in angemessener Zeit ein Ergebnis erzielen zu wollen. Auch muss eine qualifizierte und autorisierte Verhandlungsdelegation eingesetzt werden und die grundsätzliche Bereitschaft bestehen, die Kernthemen von Tarifvereinbarungen (Lohn, Arbeitszeit usw.) vertraglich zu regeln. Siehe auch: Bad Faith Bargaining	Boycott	Eine vom US-Arbeitsrecht gedeckte organisierte Weigerung von Arbeitnehmer:innen, Gewerkschaften und Unterstützer:innen, um bestimmte Zugeständnisse vom Unternehmen zu erhalten.
Bargaining Unit	Tarifliche Verhandlungseinheit, die sowohl vom Unternehmen als auch der Gewerkschaft anerkannt ist. Sie umfasst entweder die gesamte Belegschaft, mit Ausnahme des Managements und Beschäftigten mit Personalverantwortung, oder ist aufgrund bestimmter Merkmale definiert, die auf alle Mitglieder einer bestimmten Beschäftigtengruppe zutreffen bzw. diese vom Rest der Belegschaft unterscheiden.	Bumping	Ein in Tarifverträgen geregeltes Recht auf ›Verdrängung‹. Mitarbeiter:innen, deren Jobs wegfallen, haben bei hinreichender Qualifikation das Recht, Mitarbeiter:innen mit niedrigerer Seniorität aus deren Jobs zu verdrängen. Siehe auch: Seniorität
Big Three / Big 3	Umgangssprachlich für die drei großen US-Autobauer Ford, General Motors und Stellantis (auch Detroit Three)	Bureau of Labor Statistics	Büro für Arbeitsstatistik. Eine US-Bundesbehörde, die Daten erhebt und regelmäßig Berichte zur Situation am Arbeitsmarkt, zur Lohnentwicklung und zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad erstellt.

Business Unionism	Gewerkschaftliches Organisationsmodell, das sich zumeist auf die Kernbelegschaft eines Betriebes konzentriert und lange dominierend in der Gewerkschaftslandschaft der USA war. Danach tritt die Gewerkschaft zuallererst als Dienstleister auf und bietet ihren Mitgliedern als Gegenleistung für den Gewerkschaftsbeitrag die Interessenvertretung bei Löhnen, Arbeitszeiten und anderen, unmittelbar auf die Arbeit bezogenen Sachverhalten an. Darüberhinausgehende Fragen wie gesellschaftliche Solidarität, Demokratie in der Arbeitswelt oder sozialpolitische Reformen spielen eine untergeordnete Rolle.	Card Check Agreement	Eine Vereinbarung, nach der Arbeitgeber:innen eine Gewerkschaft anerkennen, sobald eine neutrale dritte Partei bestätigt hat, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmer:innen Unterstützer:innenkarten der Gewerkschaft unterschrieben hat. In der Regel sichern Unternehmen in einer solchen Vereinbarung auch zu, mit den Verhandlungen für einen ersten Tarifvertrag zu beginnen, sobald die Mehrheit festgestellt ist. Auf diesem Weg lassen sich kostspielige, langwierige und konfliktträchtige Gewerkschaftswahlen vermeiden. Siehe auch: Neutrality Agreement
Bylaws	Geschäftsordnung, Statut	Card Check Neutrality	Siehe: Neutrality Agreement
Cafeteria Plan Benefits	Ein Katalog von Leistungen, der Arbeitnehmer:innen die Wahlmöglichkeit zwischen steuerpflichtigen Leistungen, einschließlich Geldleistungen, und nicht steuerpflichtigen Gesundheits- und Sozialleistungen lässt.	Cease-and-desist order	Eine schriftliche Anordnung des NLRB, die ein Unternehmen oder eine Gewerkschaft auffordert, ein Verhalten zu unterlassen, das als Arbeitsrechtsverstoß eingestuft wurde.
CAP	Citizenship and Legislative Committee (CAP) der UAW. Es wird durch freiwillige Beiträge der Mitglieder finanziert, um gewerkschaftsnahe politische Kandidat:innen und eine arbeitnehmerfreundliche Gesetzgebung zu unterstützen.	Central Labor Council	Gliederung des US-Gewerkschaftsdachverbandes AFL-CIO auf Ebene der Bundesstaaten
Capricious	Ein Ausdruck, der zumeist im Sinne von »willkürlich und unberechenbar« verwendet wird. Er beschreibt eine Handlung oder Entscheidung, die ohne Grund oder ohne Berücksichtigung eines objektiven Standards getroffen wird und primär als Machtdemonstration zu verstehen ist.	CEO	Der Chief Executive Officer ist der geschäftsführende Manager oder Vorstandsvorsitzende eines Unternehmens.
Captive Audience Meeting	Begriff für Belegschaftsversammlungen, die vom Management während der Arbeitszeit und auf dem Firmengelände einberufen werden und bei denen die Teilnahme verpflichtend ist. In der Regel ist der Zweck solcher Treffen der Versuch, die Arbeitnehmer:innen dazu zu bewegen, gegen eine gewerkschaftliche Interessenvertretung zu stimmen.	Certification	Die formelle Anerkennung einer Gewerkschaft als exklusive Vertretung einer tariflichen Verhandlungseinheit durch das NLRB. Eine Zertifizierung setzt voraus, dass die Gewerkschaft die Unterstützung einer Mehrheit der Beschäftigten nachgewiesen hat, etwa durch einen Card Check oder eine Gewerkschaftswahl.
Card Check	Ein Verfahren, mit dem Gewerkschaften die Unterstützung einer Mehrheit der Beschäftigten nachweisen können. Dafür werden unterschriebene Unterstützer:innenkarten von einer neutralen dritten Instanz oder dem NLRB ausgezählt. Damit das Card-Check-Verfahren angewandt werden kann, muss das Unternehmen zustimmen. Siehe auch: Authorization Card	Challenged Ballot	Ein Wahlzettel, der von einer der Parteien einer Gewerkschaftswahl angefochten wird. Stimmen können angefochten werden, wenn die Wahlberechtigung von Wähler:innen in Frage steht. Angefochtene Stimmzettel werden versiegelt aufbewahrt und nur dann geöffnet und ausgezählt, wenn ihre Anzahl ausreicht, den Ausgang der Wahl zu beeinflussen.
		Chamber of Commerce	Lobbyorganisation von Unternehmen auf lokaler, bundesstaatlicher und nationaler Ebene. Sie tritt in aller Regel als erklärte Gegnerin von Gewerkschaften in Erscheinung. Anders als Arbeitgeber:innenverbände in Deutschland ist sie keine Verhandlungspartnerin für Flächentarifverträge.

Change to Win	Zweitgrößter Gewerkschaftsdachverband in den USA. Die vier Mitgliedsgewerkschaften vertreten rund 4,5 Millionen Mitglieder (Stand: 2020). Change to Win entstand 2005 als Abspaltung vom AFL-CIO. Mitglieder sind Teamsters, SEIU, UFW und CWA.	Common Site Picketing	Regelung im US-Arbeitsrecht, nach der Beschäftigte eines bestreikten Unternehmens, die an einem gemeinsamen Standort mit Beschäftigten von mindestens einem nicht bestreikten Unternehmen arbeiten, nur an ihrem bzw. einem Zugang zum Arbeitsplatz streiken bzw. Streikposten aufstellen dürfen – nicht zuletzt, um die Beschäftigten eines neutralen Unternehmens nicht zu einem Solidaritätsstreik zu verleiten, was illegal wäre. Die Beschäftigten des nicht betroffenen Unternehmens müssen die Arbeitsstätte durch einen anderen Eingang betreten können. Siehe auch: Secondary Boycott
Charge	Abgabe, aber auch Beschuldigung, Klage	Common situs picketing	Siehe: Common Site Picketing
Check off	Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften, wonach ein Unternehmen die Gewerkschaftsbeiträge der Beschäftigten vom Lohn abziehen und direkt an die Gewerkschaft überweist. In Deutschland ist ein solches Verfahren als Betriebskassierung bekannt.	Communications Workers of America	Die CWA ist eine US-Gewerkschaft, die vor allem Beschäftigte in der Telekommunikationsbranche organisiert.
Closed Shop	Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften, wonach alle Mitarbeiter:innen als Einstellungs Voraussetzung der Gewerkschaft angehören müssen. Closed-Shop-Vereinbarungen wurden durch das Taft-Hartley-Gesetz von 1947 für illegal erklärt.	Community of Interest	Faktoren wie z. B. gemeinsame Vorsetze, Arbeitsaufgaben, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen usw., die vom NLRB als konstituierend zur Bestimmung einer tariflichen Verhandlungseinheit angesehen werden.
Coalition bargaining	Gemeinsame Tarifverhandlung mehrerer Gewerkschaften mit einem Unternehmen.	Community Organization Engagement Policy	Betriebliches Gremium, das zwischen 2014 und 2019 bei Volkswagen in Chattanooga bestand und den Informationsfluss zwischen Arbeitnehmer:innen und Management fördern sollte. Das COE hatte keinerlei Konsultations- oder Mitbestimmungsrechte.
Codes of Conduct	Verhaltensgrundsätze in einem Unternehmen, zum Beispiel in Bezug auf Arbeitnehmer:innenrechte, Nachhaltigkeit oder Korruption.	Company	Unternehmen
Codetermination	Das US-Arbeitsrecht kennt weder den Begriff der betrieblichen noch der Unternehmensmitbestimmung. Dementsprechend gibt es auch keine Institutionen wie einen Betriebsrat (work council). Die Interessenvertretung der Beschäftigten findet allein durch eine anerkannte, zertifizierte Gewerkschaft und Tarifverträge statt. Ohne eine Gewerkschaft gibt es keinerlei betriebliche Mitbestimmung.	Company Union	Eine Organisation für Beschäftigte, die vom Management gegründet und/oder dominiert wird. Gelbe Gewerkschaften sind laut US-Arbeitsgesetz verboten.
Coercion	Nötigung	Comparable worth	Die (Neu-)Bewertung von Arbeitsplätzen, die traditionell von unterprivilegierten Arbeitnehmer:innen (z. B. Frauen oder Minderheiten) ausgeführt werden. Ziel ist es festzustellen, ob der Wert (worth) dieser Arbeitsplätze für das Unternehmen vergleichbar (comparable) ist mit dem Wert der Arbeitsplätze, die traditionell von weißen Männern besetzt sind. Am Ende des Prozesses steht ggf. die Zahlung höherer Löhne an diejenigen, die vergleichbare wertschaffende Arbeitsplätze besetzt, aber dafür bisher weniger Einkommen erhalten haben.
COLA	Siehe: Cost-of-Living Adjustment.	Competition	Wettbewerb
Collective Bargaining	Tarifverhandlungen über Löhne, Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen. Die Verhandlungen führen in aller Regel zu einem schriftlichen Vertrag, der für beide Tarifparteien verbindlich ist.	Complaint	Beschwerde
Collective Bargaining Agreement	Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen, der Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Leistungen, Rechte der Arbeitnehmer:innen und der Gewerkschaft sowie Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten und Beschwerden umfasst.		

Concerted Activity	Gemeinsame Aktivitäten, die von einer Gruppe von Arbeitnehmer:innen unternommen werden, um ihre Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen zu verbessern. Das US-Arbeitsrecht verbietet bei dieser Art von Aktivität Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien Seitens der Arbeitgeber:innen.	Coordinated Bargaining	Siehe: Coalition bargaining
Concessionary Bargaining	Der Begriff beschreibt Tarifverhandlungen, bei denen die Gewerkschaften zuvor errungene Verbesserungen bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen im Gegenzug für Arbeitsplatzsicherheit aufgeben, also bereit zu Zugeständnissen sind (Concessions).	Corporate Campaign	Der Einsatz strategischen Drucks auf die Schwachstellen eines Unternehmens, um während Tarifverhandlungen oder einer Organisierungskampagne mehr Durchsetzungsfähigkeit zu erlangen. Einer Corporate Campaign liegt ein umfassender Ansatz zugrunde, der die Analyse der sozialen, finanziellen und politischen Netzwerke eines Arbeitgebers und die Mobilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern und Unterstützer:innen beinhaltet. Das Konzept stützt sich ausdrücklich nicht allein auf einen Streik als Grundlage gewerkschaftlicher Gegenmacht.
Confidential Employee	Beschäftigte, die aufgrund ihrer Tätigkeit, zumeist in oder mit Personalverantwortung, zum Management zu zählen sind oder Zugang zu vertraulichen (Personal-)Daten haben. Solche Beschäftigte, zum Beispiel in der Personalabteilung, haben kein Recht auf eine gewerkschaftliche Vertretung.	Corporation	Unternehmen, Konzern
Constitutional Convention	Ordentlicher Gewerkschaftstag. In der Regel mehrtägige Veranstaltung, die der Wahl der nationalen und regionalen Gewerkschaftsführungen, der Regelung grundsätzlicher organisatorischer Belange sowie der Diskussion der grundlegenden Programmatik dient.	Costing	Kalkulation, wie viel eine Änderung von Löhnen, Sozialleistungen und anderen wirtschaftlichen Faktoren ein Unternehmen kosten würde.
Consultant	Berater:in, im Zusammenhang mit Arbeitsbeziehungen zumeist vom Unternehmen engagierte Expert:innen einer auf Union Busting (Union Avoidance) spezialisierten Wirtschaftskanzlei. Siehe auch: Union Buster	Cost-of-Living Adjustment	Vertraglich geregelte Anpassung des Lohns zum Inflationsausgleich bzw. zur Kompensation steigender Lebenshaltungskosten, etwa anhand des Verbraucherpreisindexes.
Consultation	Konsultation, Beratung	Craft Unions	Gewerkschaften von Handwerker:innen, in Abgrenzung etwa zu Industriegewerkschaften.
Consumer Price Index (CPI)	Der Standardindex, der vom US-Arbeitsministerium verwendet und monatlich veröffentlicht wird, um die Veränderung der Kosten für Waren und Dienstleistungen zu messen. Siehe auch: Cost-of-Living Adjustment	CWA	Siehe: Communications Workers of America
Contract	Siehe: Collective bargaining agreement	Decertification	Aberkennung des Status als exklusive tarifliche Interessenvertretung einer Belegschaft durch das NLRB. Zuvor muss die Belegschaft eines Unternehmens der bisherigen Gewerkschaft bei einer Abstimmung mit einfacher Mehrheit das Vertrauen entzogen haben.
Contracting out	Fremdvergabe. Die Beschäftigung von externen Auftragnehmer:innen für Arbeiten, die zuvor von Mitarbeiter:innen des Unternehmens ausgeführt wurde.	Decertification Election	Mindestens 30 Prozent der Beschäftigten müssen sich durch Unterstützer:innenkarten oder in einer Petition dafür aussprechen, eine Gewerkschaft abzuwählen, bevor eine Wahl zur Dezertifizierung anberaumt werden kann. Dies geht jedoch nur, wenn die Zertifizierung der Gewerkschaft durch das NLRB länger als ein Jahr zurückliegt oder der erste verhandelte Tarifvertrag mit dem Unternehmen älter als drei Jahre ist.
Contract Ratification	Die Ratifizierung eines Tarifvertrages erfolgt in den USA generell durch Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder in der jeweils von den Tarifverhandlungen betroffenen Beschäftigtengruppe. Sie müssen dem erzielten Verhandlungsergebnis mit einfacher Mehrheit zustimmen. Siehe auch: Tentative Agreement	Deductible	Selbstbeteiligung, zum Beispiel bei der Krankenkasse.

Deferral	Zurückverweisung. Weigerung des NLRB, eine Klage wegen eines Arbeitsrechtsverstoßes anzunehmen, wenn der strittige Sachverhalt auch im Rahmen eines Beschwerde- und Schlichtungsverfahrens verhandelt und beigelegt werden kann. Siehe auch: Arbitration	Duty of Fair Representation	Siehe: Fair Representation
Defined Benefit Plan	Ein Rentenprogramm, das den Teilnehmer:innen und ihren Ehepartner:innen solange sie leben eine vorab definierte Rente garantiert. Solche Programme werden finanziert, indem Arbeitgeber:innen ausreichend Beiträge in einen Pensionsfonds einbezahlen. Unabhängig davon, wie gut sich diese Investitionen entwickeln, liegt die Verpflichtung beim Unternehmen, die garantierten Pensionszahlungen aufzubringen. Die Zahl der Defined Benefit Plans ist seit Jahren stark rückläufig. An ihre Stelle sind zumeist Defined Contribution Plans getreten. Siehe auch: Defined Contribution Plan	Duty to Bargain	Pflicht zu Tarifverhandlungen: Wenn Arbeitgeber:innen während der Laufzeit eines Tarifvertrages Änderungen an Regelungen vornehmen möchte, die zu den Kernbereichen des Tarifrechts gehören, sind sie verpflichtet, darüber mit der Tarifpartnerin zu verhandeln, etwa über eine Änderung des Schichtsystems, auch wenn die Wochenarbeitszeit insgesamt gleichbleibt. Wird das vom Management unterlassen, handelt es sich um einen Arbeitsrechtsverstoß. Siehe auch: Direct Dealing
Defined Contribution Plan	Bei einem beitragsorientierten Plan zahlen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen jeden Monat einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts in den Rentenfonds der Beschäftigten ein. Die späteren Rentenzahlungen erfolgen nur solange, wie es Vermögen gibt. Die Arbeitnehmer:innen tragen zudem das Finanzmarktrisiko. Siehe auch: 401(k)	Early retirement	Beschäftigte können in den USA frühestens mit 62 Jahren in Rente gehen. In diesem Fall müssen sie jedoch einen Abschlag von 30 Prozent auf ihre staatliche Rente (Social Security) in Kauf nehmen. Das normale Renteneintrittsalter liegt bei 67 Jahren.
Deindustrialization	Deindustrialisierung	Economic Strike	Ökonomischer Streik: Wenn das Ziel eines Streiks darin besteht, ein Unternehmen zu wirtschaftlichen Zugeständnissen zu bewegen, z. B. höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten oder bessere Arbeitsbedingungen, können die Streikenden zwar nicht entlassen werden, aber sie können dauerhaft ersetzt werden (Permanent Replacement). Das bedeutet, dass sie nach Ende des Streiks in der Regel erst dann wieder ein Recht auf Weiterbeschäftigung haben, wenn ein Arbeitsplatz, für den sie qualifiziert sind, frei wird.
Department of Labor (D.O.L.)	US-Arbeitsministerium	Eight-hour day	Acht-Stunden-Tag
Deregulation	Deregulierung, Liberalisierung	Employee	Mitarbeiter:in, Beschäftigte:r
Direct dealing	Der Begriff beschreibt den Umstand, dass ein Arbeitgeber ohne Wissen oder Anwesenheit der Gewerkschaft mit Beschäftigten über Angelegenheiten diskutiert oder Maßnahmen ergreift, die zum Kernbereich der Tarifverhandlungen bzw. des Tarifvertrages gehören, etwa die Entlohnung oder Arbeitszeitregelungen. Ein solches Vorgehen stellt eine Verletzung des Arbeitsrechts dar. Siehe auch: Duty to Bargain	Employee Handbook	Viele Beschäftigte in den USA haben keinen Arbeitsvertrag. Aus diesem Grund sind Unternehmen zur Herausgabe von Handbüchern verpflichtet, in denen die generellen Bedingungen der Beschäftigung und die Arbeitsordnung festgehalten sind. Das Handbuch muss in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden.
Disabilities	Behinderungen, Einschränkungen	Employer	Arbeitgeber:in
Dismissal	Entlassung, Kündigung Siehe auch: At-will Employment	Employment-at-Will	Siehe: At-will Employment
Duration Clause	Klausel im Tarifvertrag, in der die Laufzeit geregelt ist. Laufzeitklauseln können eine automatische Verlängerung für einen bestimmten Zeitraum vorsehen, wenn keine Partei von ihrem Recht Gebrauch macht, die Vereinbarung neu zu verhandeln.		

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)	Die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ist eine US-Bundesbehörde. Sie geht Beschwerden von Arbeitnehmer:innen nach, die aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, ihrem Geschlecht, Alter oder einer eventuellen Behinderung diskriminiert werden. Die EEOC ist zudem zuständig, wenn die Aufdeckung oder Berichterstattung über eine diskriminierende Praxis zu Gegenmaßnahmen des Unternehmens geführt hat.	Excelsior List	Bei der Excelsior-Liste handelt es sich um eine Liste mit den Namen und Adressen der Mitarbeiter:innen eines Betriebs, die bei einer Gewerkschaftswahl stimmberechtigt sind. Sie muss der Gewerkschaft innerhalb von 10 Tagen nach Festlegung des Wahltermins vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Sie ist gleichzeitig die offizielle Liste der Wahlberechtigten.
Escalator Clause	Regelung in Tarifverträgen, die, je nach Entwicklung der Lebenshaltungskosten, eine Erhöhung oder Senkung des Arbeitslohns vorsieht. Siehe auch: Cost-of-Living Adjustment	Fair Labor Standard Act (FLSA)	Das 1938 verabschiedete Gesetz regelt unter anderem den Mindestlohn und die Überstundenvergütung. Das Gesetz schränkte zudem die Erwerbsarbeit von Kindern unter 16 Jahren ein.
Escape Clause	Ausstiegsklausel: Regelung in Tarifverträgen, die Gewerkschaftsmitgliedern eine Frist lässt, in der sie aus der Gewerkschaft austreten können. Mitglieder, die davon keinen Gebrauch gemacht haben, müssen für die restliche Dauer des Tarifvertrages Mitglied bleiben. Siehe auch: Maintenance of Membership	Fair Representation	Pflicht zur fairen Interessenvertretung: Gewerkschaften, die einen Betrieb organisiert und dort einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, sind verpflichtet, alle Beschäftigten fair und gleich zu vertreten. Dies gilt laut US-Arbeitsgesetz auch für Beschäftigte, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind und keine Beiträge zahlen. Siehe auch: Free Rider
Evergreen Clause	Eine automatische Verlängerungsklausel. Eine solche Klausel verlängert einzelne Bedingungen eines Tarifvertrages automatisch, sofern die Tarifparteien nicht Verhandlungsbedarf anmelden.	Fair Share	Siehe: Agency Fee
Exclusive Representation	Das Recht und die Pflicht einer Gewerkschaft, alle Arbeitnehmer:innen in einem Betrieb oder einer tariflichen Verhandlungseinheit zu vertreten – unabhängig davon, ob die Beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft sind oder nicht. Voraussetzung ist die mehrheitliche Unterstützung der Beschäftigten, festgestellt durch einen Card Check oder eine Gewerkschaftswahl.	Family and Medical Leave Act (FMLA)	Ein Bundesgesetz aus dem Jahr 1993, das 12 Wochen unbezahlten Urlaub aus familiären und medizinischen Gründen innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums garantiert.
Exclusive Representative	Eine Gewerkschaft, die als Tarifpartnerin anerkannt wurde, um Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen im Namen der Mitarbeiter:innen zu verhandeln.	FCA	Fiat Chrysler Automotive, Siehe: Stellantis
Exempt Employee	Beschäftigte, der nicht unter den Fair Labor Standards Act fallen und daher keinen Anspruch auf die Bezahlung von Überstunden in Höhe des eineinhalbfachen Stundenlohns haben. Diese Mitarbeiter:innen sind in der Regel in leitender Funktion tätig und erhalten ein Gehalt und keinen Stundenlohn.	Fitzgerald Act	Siehe: National Apprenticeship Act
		Franklin D. Roosevelt	Franklin Delano Roosevelt war vom 4. März 1933 bis zu seinem Tod am 12. April 1945 der 32. Präsident der Vereinigten Staaten. Er gehörte der Demokratischen Partei an und gilt als Begründer der US-Arbeits- und Sozialgesetzgebung (New Deal).
		Free Rider	Als Trittbrettfahrer werden Arbeitnehmer:innen bezeichnet, die in einem gewerkschaftlich organisierten Betrieb arbeiten und die Vorteile eines Tarifvertrages genießen, selbst aber weder Mitglied sind noch Beiträge bezahlen. In Bundesstaaten mit Right-to-Work-Gesetzen zahlen sie nicht einmal die reduzierten Agency Fees. Gleichzeitig sind die Gewerkschaften laut Arbeitsgesetz gezwungen, alle Beschäftigten fair und gleich zu behandeln und zu vertreten, auch Nichtmitglieder.
		Freedom of Association	Vereinigungsfreiheit, Organisationsfreiheit
		Freedom to Strike	Siehe: Right to Strike

Fringe Benefits	Zusatzleistungen: Üblicherweise Leistungen, die bereits im Rahmen der Einstellung angeboten werden. Dazu gehören die Krankenversicherung und eine Lebensversicherung, die Unterstützung bei der Tilgung von Studiengebühren, die Erstattung von Kinderbetreuungskosten, Zuschüsse zur Cafeteria oder der Kantine, verbilligte Darlehen, Rabatte, Aktienoptionen oder die persönliche Nutzung eines Firmenfahrzeugs.	Human Resources	Personalabteilung
Full-time Job	Vollzeitarbeitsverhältnis. Die normale Wochenarbeitszeit in den USA beträgt 40 Stunden.	IAM	Offizieller Name: International Association of Machinists and Aerospace Workers, gemeinhin Machinists (IAM) genannt, ist eine der großen US-Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe. Sie hat insgesamt knapp 600.000 Mitglieder. Ihr Sitz ist in Upper Marlboro im Bundesstaat Maryland. Die IAM ist Mitglied im AFL-CIO und bei IndustriALL Global Union.
Full-time Union Official	Hauptamtliche:r Gewerkschaftssekretär:in	IBEW	Offizieller Name: International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW). Sie ist eine der großen US-Gewerkschaften im Handwerk und im produzierenden Gewerbe. Sie hat insgesamt rund 775.000 Mitglieder. Ihr Sitz ist Washington DC. Die IBEW ist Mitglied im AFL-CIO.
Furlough	Beurlaubung, in aller Regel ohne Lohnfortzahlung	Illegal Subject of Bargaining	Verbotener Verhandlungsgegenstand: Der betreffende Verhandlungsgegenstand verletzt die gesetzlich garantierten Rechte einer der Tarifparteien.
Global Framework Agreement	Globale Rahmenvereinbarungen (GRV). Abkommen zwischen einem global tätigen Unternehmen und einer globalen Gewerkschaftsföderation wie IndustriALL Global Union. Sie legen Mindeststandards fest, meist mit Bezug auf die Kernarbeitsnormen der IAO, und enthalten Verfahrensregeln für die Einhaltung der Standards.	ILO Core Labour Standards	Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die auf den wichtigsten Übereinkommen basieren.
Global Supply Chain	Globale Lieferkette / Wertschöpfungskette	Impact Bargaining	Verhandlungen, die nach dem Abschluss des Tarifvertrages notwendig werden können, um plötzliche Änderungen der Arbeitsbedingungen zu regeln.
Global Union Federation	Weltweite Gewerkschaftsföderation, z. B. IndustriALL Global Union, in der nationale Gewerkschaften einer oder mehreren Wirtschaftssektoren Mitglied sind.	Impasse	Sackgasse: Eine Situation bei Tarifverhandlungen, die festgestellt wird, wenn Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften, trotzdem sie in gutem Glauben verhandeln, keine Einigung über Löhne, Sozialleistungen und andere Arbeitsbedingungen erzielen können.
Global Value Chain	Globale Wertschöpfungskette	Incentive	Finanzieller Anreiz, siehe auch: Subsidy
GM	General Motors	Independent Contractor	Unabhängige:r Auftragnehmer:in, Selbstständige:r
Grievance	Beschwerde, die im Rahmen eines tariflich vereinbarten Verfahrens oder im Rahmen einer Schlichtung beigelegt wird.	Indictment	Klageschrift
Health Insurance	Krankenversicherung	Industrial Relations	Industrielle Beziehungen, Arbeitsbeziehungen in der Industrie
Hiring	Einstellung neuer Mitarbeiter:innen	Industrial Unions	Gewerkschaften, die Arbeitnehmer:innen im produzierenden Gewerbe organisieren.
Holidays	Feiertage: Die USA haben als einziges Industrieland keinen einzigen Feier- oder Urlaubstag, der per Gesetz bezahlt werden muss.	Injunction	Eine gerichtliche Anordnung an eine oder mehrere Personen, eine bestimmte Sache zu tun oder zu unterlassen.
Hostile Environment	Feindseliges Umfeld	Insourcing	(Wieder-)Eingliederung von Teilen der Produktion, die zuvor ausgelagert wurden oder Teil der externen Wertschöpfungskette waren.
Hot Shop	Organizing Drive, der seinen Ursprung in der Unzufriedenheit der Belegschaft und innerbetrieblichen Konflikten hat.		
Hourly Rate	Stundenlohn		
House calls	Hausbesuche, z. B. im Rahmen einer Kampagne vor einer Gewerkschaftswahl		

Interest Arbitration	Ein von den Tarifparteien einvernehmlich vereinbartes Schiedsverfahren, das den Schlichter:innen die Befugnis gibt, zu entscheiden, welche Bestimmungen die Parteien in den Tarifvertrag aufnehmen sollen.	Just Cause	Triftiger/Gerechtfertigter Grund: Sofern es der Arbeitsvertrag oder die Arbeitsordnung verlangen, müssen Arbeitgeber:innen einen triftigen Grund vorweisen, wenn disziplinarische Maßnahme gegen Mitarbeiter:innen ausgesprochen oder sie entlassen werden sollen. Die Beweislast liegt beim Unternehmen.
International Framework Agreement	Siehe: Global Framework Agreement	Labor Agreement / Contract	Siehe: Collective Bargaining Agreement
International Labour Organisation (ILO)	Internationale Arbeitsorganisation (IAO) mit Sitz in Genf. Das internationale Arbeitsrecht basiert auf den 189 verabschiedeten Übereinkommen der IAO (engl. ILO)	Labor Contract Negotiations	Siehe: Collective Bargaining
International Trade Union Confederation (ITUC)	Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB), ein Zusammenschluss von 332 nationalen Gewerkschaftsbünden, die 200 Millionen Arbeitnehmer:innen in 163 Ländern vertreten.	Labor Day	Tag der Arbeit: Gedenktag der amerikanischen Arbeiterbewegung, der in den USA seit 1894 jeweils am 1. Montag im September als gesetzlicher Feiertag begangen wird. Er geht auf eine Massenveranstaltung in New York im Jahr 1882 und die Bewegung für den Acht-Stunden-Tag zurück. Der Labor Day im September wurde von verschiedenen Gewerkschaften unterstützt und schließlich als Alternative zum internationalen Tag der Arbeit gesetzlich festgelegt. Siehe auch: May Day
International Union	Eine Reihe US-amerikanischer Gewerkschaften und ihre Vorstandsstrukturen bezeichnen sich traditionell als »International«. Damit soll dokumentiert werden, dass sie auch über Organisationsstrukturen in Kanada und Puerto Rico verfügen. Dazu gehören u. a. die UAW, USW, IAM und die IBEW.	Labor Law	Arbeitsrecht
Job Action	Eine konzertierte, koordinierte Aktivität von Arbeitnehmer:innen, die darauf abzielt, bei Tarifverhandlungen Druck auf das Unternehmen auszuüben. Beispiele sind: Arbeitsniederlegungen, orchestrierte Krankmeldungen und Protestdemonstrationen, das Tragen von T-Shirts, Buttons oder Mützen mit Gewerkschaftsslogans, das Abhalten von Versammlungen vor dem Gebäude oder auf dem Parkplatz, die kollektive Verweigerung freiwilliger Überstunden, das gruppenweise Erscheinen zur Arbeit, das Unterzeichnen von Petitionen usw.	Labor-Management Relations Act (LMRA)	Der Labor Management Relations Act wurde 1947 verabschiedet und wird nach den zwei republikanischen Politikern Robert A. Taft und Fred A. Hartley Jr. auch Taft-Hartley Act genannt. Er änderte den NLRA und schränkte einen Teil der zuvor garantierten Arbeitnehmer:innen- und Gewerkschaftsrechte wieder ein. So war es künftig möglich, sog. Right-to-Work-Gesetze zu erlassen. Auch wurde das Streikrecht empfindlich beschnitten.
Job Interview	Vorstellungsgespräch	Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA)	Das auch als Landrum-Griffin Act bekannte Bundesgesetz von 1959 unterwirft die US-Gewerkschaften einem rigiden Berichtswesen. Die Regelungen wären in Deutschland schwer vorstellbar – etwa die Pflicht, jährlich das Vermögen der Gewerkschaft und die Namen und Gehälter der Gewerkschaftssekretär:innen offen zu legen. Die Einhaltung des Gesetzes wird vom Office of Labor-Management Standards (OLMS) und dem Arbeitsministerium überwacht.
Joint Programs	Gemeinsame betriebliche Fachausschüsse von Vertreter:innen des Managements der Gewerkschaft	Labor Relations	Arbeitsbeziehungen
Joint Steering Committee	Gemeinsamer Lenkungsausschuss	Landrum-Griffin Act	Siehe: Labor-Management Reporting and Disclosure Act
Journeyman	Handwerker:in mit mehrjähriger, abgeschlossener Berufsausbildung in einem definierten und anerkannten Ausbildungsberuf (Geselle bzw. Gesellin)	Law Firm	Anwaltskanzlei
		Layoff	Entlassungen
		Leaflet	Flugblatt

Labor and Employment Relations Association (LERA)	Die Organisation wurde 1947 gegründet und ist der nationale Fachverband für Experten im Bereich Arbeitsbeziehungen und Personalwesen.	Mandatory subject of Bargaining	Themen, über die verhandelt werden muss, wenn eine Gewerkschaft und ein Unternehmen in Treu und Glauben verhandeln wollen. Zu den obligatorischen Themen gehören: Arbeitszeiten, Löhne und Arbeitsbedingungen.
Litigation	Rechtsstreit, Prozess	Manufacturing	Produktion, Herstellung, produzierendes Gewerbe
Living Wage	Ein existenzsichernder Lohn ist definiert als das Mindesteinkommen, das Arbeitnehmer:innen benötigen, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Zu den Grundbedürfnissen gehören vor allem Nahrung, Wohnung und Kleidung. Das Ziel eines existenzsichernden Lohns ist es, durch Beschäftigung und ohne staatliche Transferleistungen ein bescheidenes, aber menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.	Master Contract	Tarifvertrag einer Gewerkschaft, der mehrere Unternehmen in einer Branche abdeckt. Siehe auch: Pattern Bargaining
Local Union	Kleinste Organisationseinheit US-amerikanischer Gewerkschaften. Vergleichbar mit einer Geschäftsstelle der IG Metall. Allerdings organisieren die meisten Local Unions lediglich die Mitarbeiter:innen eines Betriebs. Eine Local Union entsteht, wenn eine Gewerkschaft in einem Betrieb eine Gewerkschaftswahl gewonnen hat und ein Tarifvertrag für diesen Betrieb abgeschlossen wurde. Sie sind nicht nach Orten benannt, sondern nummeriert, z. B. UAW Local 42.	Maternity Leave	Mutterschaftsurlaub. Siehe auch: Family and Medical Leave Act
Lockout	Aussperrung: Maßnahme von Arbeitgeber:innen, um Beschäftigten während eines Streiks das Betreten des Arbeitsplatzes zu untersagen. Sie ist die Voraussetzung für den Einsatz von Streikbrecher:innen und wird in erster Linie angewandt, um die Belegschaft unter Druck zu setzen.	May Day	Der 1. Mai wird in den USA, anders als in Europa und anderen Teilen der Welt, in der Regel nicht als Tag der Arbeit begangen, obwohl er auf ein Ereignis in Chicago zurückgeht. Im Jahr 1886 hatte die nordamerikanische Arbeiter:innenbewegung zur Durchsetzung des Acht-Stunden-Tages zu einem Generalstreik aufgerufen, in dessen Folge es zu gewalttätigen Auseinandersetzungen mit der Polizei kam. Dabei starben insgesamt mehr als 30 Menschen. Ein zentraler Ort der Kämpfe war der Haymarket in Chicago. Auf dem Gründungskongress der Zweiten Internationale im Jahre 1889 wurde zum Gedenken an die Opfer des Haymarket Riot der 1. Mai als »Kampftag der Arbeiter:innenbewegung« ausgerufen. Am 1. Mai 1890 wurde dieser »Protest- und Gedenktag« zum ersten Mal mit Massenstreiks und Demonstrationen in der ganzen Welt begangen. Siehe auch: Labor Day
Lump-Sum Payment	Einmalzahlung, die zusätzlich zu einer Tarifierhöhung oder zum Lohn gezahlt wird.	Mediation	Ein Prozess, bei dem eine neutrale dritte Partei den Verhandlungsparteien in einem Streitfall hilft, zu einer freiwilligen Vereinbarung zu kommen. Mediator:innen können den Parteien Vorschläge zur Streitbeilegung unterbreiten, haben aber keine formale Macht, eine Einigung zwischen den Parteien zu erzwingen. Siehe auch: Arbitration
Machinists	Siehe: IAM	Medical Leave	Der Begriff beschreibt den Umstand, dass Arbeitnehmer:innen aufgrund von Krankheit nicht zur Arbeit erscheinen. Arbeitgeber:innen sind gesetzlich nicht verpflichtet, Beschäftigte in dieser Zeit zu bezahlen.
Majority Representative	Siehe: Exclusive Representation		
Management	Unternehmensleitung, Geschäftsführung		
Management Rights (Clause)	Eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, die bestimmte Rechte und Verantwortlichkeiten ausdrücklich dem Management vorbehält und festlegt, dass die Ausübung dieser Rechte und Verantwortlichkeiten nicht Gegenstand von Verhandlungen, Beschwerden oder Schiedsverfahren sein soll.		
Maintenance of Membership	Eine Klausel im Tarifvertrag, die alle Gewerkschaftsmitglieder verpflichtet, nach Ende einer Ausstiegsfrist für den Rest der Laufzeit eines Tarifvertrages Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben. Siehe auch: Escape Clause		

Medicare	Medicare ist die öffentliche Krankenversicherung für ältere und behinderte US-Bürger:innen. Sie kann ab einem Alter von 65 Jahren oder im Fall einer anerkannten Behinderung in Anspruch genommen werden. Medicare sieht verschiedene Formen der Selbstbeteiligung vor. Zur Finanzierung wird eine Sozialabgabe in Höhe von 2,9 Prozent auf Löhne und selbständige Einkommen erhoben. Neben der staatlichen Rentenversicherung ist Medicare die zweite Pflichtversicherung in den USA.	Most Favored Nations Clause	Klausel in einem Tarifvertrag, in der die Parteien vereinbaren, dass, wenn im selben Unternehmen ein anderer Vertrag mit einer anderen Tarifeinheit unterzeichnet wird, der günstigere Bedingungen enthält, diese Bedingungen automatisch für den vorliegenden Vertrag gelten.
Medicaid	Medicaid ist ein Programm zur Gesundheitsfürsorge für Menschen mit geringem Einkommen, Kinder, Ältere und Behinderte. Es setzt eine Bedürftigkeitsprüfung voraus und wird gemeinsam von der US-Bundesregierung und den Bundesstaaten finanziert und organisiert. Im Gegensatz zu Medicare handelt es sich nicht um eine Sozialversicherung, sondern um eine Form der Sozialhilfe.	Moonlighting	Schwarzarbeit, einer Nebenbeschäftigung nachgehen
Member Union	Eine Member Union ist eine Gewerkschaftsorganisation, die in einem Betrieb nicht die Mehrheit der Beschäftigten vertritt, sondern nur die Interessenvertretung ihrer Mitglieder gegenüber dem Unternehmen wahrnimmt. Die Mitgliedschaft ist freiwillig und individuell, also zum Beispiel nicht von einem bestehenden Tarifvertrag abhängig. Eine Member Union kann nicht für die gesamte Belegschaft verhandeln. Ein Unternehmen wiederum darf mit ihr keine Verhandlungen führen, die direkt oder mittelbar Beschäftigte betreffen, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind. Siehe auch: Exclusive Representation	Multinational Corporation	Multinationales Unternehmen
Members only Union	Siehe: Member Union	NAFTA	Nordamerikanisches Freihandelsabkommen (North American Free Trade Agreement) zwischen den USA, Kanada und Mexiko. Es galt vom 1. Januar 1994 bis zum 30. Juni 2020 und wurde durch das USMCA abgelöst. Siehe auch: USMCA
Memorandum of Agreement	Siehe: Tentative Agreement	NAICS	Siehe: North American Industry Classification System
Memorandum of Understanding	Siehe: Tentative Agreement	National Apprenticeship Act	Der National Apprenticeship Act, auch bekannt als Fitzgerald Act, ist ein 1937 verabschiedetes Bundesgesetz, das die berufliche Bildung und Qualifizierung regelt.
Midterm Bargaining	Tarifverhandlungen, die während der Laufzeit des Tarifvertrags stattfinden.	National Labor Relations Act	Der National Labor Relations Act (NLRA) ist ein 1935 verabschiedetes Bundesgesetz, das den Arbeitnehmer:innen das Recht garantiert, sich ohne Repressalien der Arbeitgeber:innen gewerkschaftlich zu organisieren. Der NLRA war ein elementarer Bestandteil des New Deal während der Präsidentschaft von Franklin D. Roosevelt. Mit der Verabschiedung des Taft-Hartley-Gesetzes im Jahr 1947 wurde es zu Ungunsten von Beschäftigten und Gewerkschaften geändert und 1959 durch die Verabschiedung des Landrum-Griffin-Gesetzes erneut modifiziert.
Minimum Wage	Mindestlohn. Siehe auch: Living Wage	National Labor Relations Board	Das NLRB ist eine US-Bundesbehörde, die 1935 gegründet wurde und deren Aufgabe in der Überwachung und Umsetzung der Regelungen des NLRA besteht. Sie stellt die Rechtmäßigkeit tariflicher Verhandlungseinheiten fest, organisiert und überwacht Gewerkschaftswahlen und zertifiziert Gewerkschaften als exklusive tarifliche Vertretungen von Belegschaften, sofern sich diese mehrheitlich dafür ausgesprochen haben. Darüber hinaus fungiert das NLRB als Gerichtsbarkeit bei Rechtsstreitigkeiten im Geltungsbereich des NLRA.
Minority Union	Siehe: Member Union		

Neutrality	Neutralität bedeutet im Kontext der US- Arbeitsbeziehungen die Bereitschaft der Tarifparteien, auf eine gegenseitige Dämonisierung und Maßnahmen zu verzichten, die eine Schädigung des Anderen zum Ziel haben, insbesondere im Rahmen von Gewerkschaftswahlen.	Occupational Safety and Health Act	Der Occupational Safety and Health Act (OSH Act) of 1970 ist ein Bundesgesetz, das für die meisten Unternehmen Arbeitsschutzbestimmungen festlegt. Ziel des Gesetzes ist es, ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und die Zahl und die Folgen von Arbeitsunfällen zu reduzieren.
Neutrality Agreement	Neutralitätsvereinbarungen werden zumeist vor Gewerkschaftswahlen abgeschlossen. Sie dokumentieren die Bereitschaft des Unternehmens, sich gegenüber einer Organisierung seiner Mitarbeiter:innen neutral zu verhalten. Im Gegenzug erklärt sich die Gewerkschaft bereit, auf Protestaktionen und Streikmaßnahmen zu verzichten und das Unternehmen nicht in der Öffentlichkeit anzugreifen.	Occupational Safety and Health Administration	Die Occupational Safety and Health Administration (OSHA) ist eine US-Bundesbehörde, die 1971 gegründet wurde und dem Arbeitsministerium unterstellt ist. Ihre Aufgabe ist es, die Einhaltung des OSH Act zu überwachen.
New Deal	Der New Deal war eine Reihe von Wirtschafts- und Sozialreformen, die zwischen 1933 und 1938 von US- Präsident Franklin D. Roosevelt als Antwort auf die Weltwirtschaftskrise durchgesetzt wurden. Er stellte eine Neuausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik in den USA dar.	Objection	Einspruch, Einwand
NLRA	Siehe National Labor Relations Act	Offshoring	Verlagerung von Standorten oder Teilen der Produktion bzw. der Wertschöpfungskette ins Ausland.
NLRB	Siehe National Labor Relation Board	Off-the-Job Training	Eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung ohne räumliche Nähe zum Arbeitsplatz, z. B. in einer Lehrwerkstatt oder einem Ausbildungszentrum. Siehe auch: On-the-Job Training
No Pay No Penalty	Prinzip, das besagt, dass Beschäftigte auf eigenen Wunsch von der Arbeit fernbleiben können. In dieser Zeit werden sie nicht entlohnt (No Pay), aber auch nicht als unerlaubt abwesend registriert oder bestraft (No Penalty). Wichtig ist auch, dass die Abwesenheit nicht auf das in aller Regel enge Kontingent an Urlaubs- oder Krankheitstagen angerechnet wird.	Off-the-Record	Diskussionen oder Gespräche, die zwar stattfinden, bei denen aber kein offizielles Protokoll geführt wird und keine Notizen gemacht werden.
No-Raiding Pact	Eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaften, nicht zu versuchen, Arbeitnehmer:innen oder Betriebe zu organisieren, die bereits von einer anderen Gewerkschaft vertreten werden.	Ombudsman	Ein Ombudsmann bzw. eine Ombudsfrau erfüllt die Aufgabe einer unparteiischen Schiedsperson.
No-Strike Clause	Klausel in einem Tarifvertrag, die es einer Gewerkschaft untersagt, in einem bestimmten Zeitraum zu streiken. Im Gegenzug beinhalten solche Klauseln zumeist auch ein Ausspernungsverbot.	On-the-Job Training	Eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung, die am Arbeitsplatz bzw. im Produktionsgeschehen stattfindet. Siehe auch: Off-the-Job Training
No-Strike Provision	Siehe: No-Strike Clause	Open Shop	Ein Unternehmen oder Betrieb, in dem die Arbeitnehmer:innen von einer Gewerkschaft vertreten werden, aber per Gesetz nicht verpflichtet sind, Mitgliedsbeiträge oder Kompensationszahlungen zu entrichten. Siehe auch: Right-to-Work
North American Industry Classification System	Das North American Industry Classification System (NAICS) ist ein in Kanada, Mexiko, und den USA benutztes System zur Klassifizierung von Unternehmen anhand ihrer Branchen und Produkte.	Organizing	Planmäßige gewerkschaftliche Erschließung eines Unternehmens oder Betriebes.
Occupation	Beruf, Berufsausbildung	Organizing Drive	Gewerkschaftliche Erschließungskampagne
		OSHA	Siehe: Occupational Safety and Health Administration
		OSH Act	Siehe: Occupational Safety and Health Act
		Outsourcing	Ausgliederung von Teilen der Produktion

Overtime	Überstunden fallen in den USA bei Beschäftigten an, die nicht als Angestellte klassifiziert sind, also nach Stundenlohn bezahlt werden. Die wöchentliche Regelarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Danach muss ein Zuschlag in Höhe von 50 Prozent bezahlt werden. Es liegt in alleiniger Verantwortung der Arbeitgeber:innen, Überstunden anzuordnen, auch kurzfristig. Überstunden müssen bezahlt werden. Arbeitszeitkonten sind in den USA nicht erlaubt.	Probing	Probing beschreibt einen der ersten Schritte einer gewerkschaftlichen Organisierungskampagne, bei dem die Gewerkschaft versucht, die Stimmungslage und die organisatorischen Rahmenbedingungen in einem Betrieb in Erfahrung zu bringen.
Paid Leave	Bezahlte, arbeitsfreie Tage.	Production	Produktion
Parental Leave	Elternzeit	Productivity	Produktivität
Part-time	Teilzeit	Profit Sharing	Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer:innen
Part-time Job	Teilzeit-Job	Promotion	Beförderung
Past Practice	Geübte Praxis	Protected Activity	Gesetzlich geschützte Aktivitäten von Mitarbeiter:innen, die keine Vergeltungsmaßnahmen der Arbeitgeber:innen nach sich ziehen dürfen, z. B. die Teilnahme an der Gewerkschaftsarbeit, das Einreichen einer Beschwerde, das Auftreten als Zeuge im Namen anderer Mitarbeiter:innen oder die Teilnahme an einem Streikposten.
Pattern Bargaining	Tarifverhandlungen, bei denen die Gewerkschaft versucht, identische Bedingungen oder Forderungen bei einer Reihe von Unternehmen derselben Branche durchzusetzen, obwohl die Unternehmen individuell und nicht als Gruppe verhandeln. Ein Beispiel sind die Tarifverhandlungen der UAW bei General Motors, Ford und Stellantis.	Public Employee	Beschäftigte:r des öffentlichen Dienstes
Payroll Deductions	Abgaben und Beiträge, die direkt vom Einkommen abgezogen werden, z. B. Steuern, Sozialabgaben, Krankenkassenbeiträge oder Einzahlungen in die private Altersvorsorge.	Public Sector	Öffentlicher Dienst
Pension Plan	Siehe: Defined Benefit Plan	Qualification	Qualifikation
Permanent Replacements	Siehe: Economic Strike	Quid Pro Quo	Quid pro quo ist ein Rechtsgrundsatz und ökonomisches Prinzip, nach dem eine Person oder Institution, die etwas gibt, dafür eine angemessene Gegenleistung erhält.
Permissive Subject of Bargaining	Eine Angelegenheit, die kein obligatorischer Bestandteil von Tarifverhandlungen ist, von den Parteien aber am Verhandlungstisch besprochen werden soll.	Rank-and-file	Die einzelnen Mitglieder einer politischen Organisation oder einer Gewerkschaft, ohne deren Führung
Phone Banking	Werbung per Telefon, in diesem Kontext zumeist, um für eine Gewerkschaft zu werben bzw. für eine Gewerkschaftswahl zu mobilisieren.	Ratification	Ratifizierung: Bevor ein zwischen Gewerkschaft und Unternehmen ausgehandelter Tarifvertrag (Tentative Agreement) in Kraft treten kann, muss eine Mehrheit der Beschäftigten, für die dieser Vertrag zukünftig gelten soll, für das Verhandlungsergebnis stimmen.
Picketing	Streikposten beziehen	Ratification vote	Über die Ratifizierung eines Tarifvertrages wird in demokratischer, geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit entschieden.
Piece Work	Akkordarbeit	Reaganomics	Der Begriff Reaganomics (zusammengesetzt aus ›Reagan‹ und ›economics‹, engl. für Wirtschaft) bezeichnet die neoliberale Wirtschaftspolitik der USA unter Präsident Ronald Reagan.
Plant	Produktionsstätte, Werk	Reopener Clause	Eine Klausel im Tarifvertrag, die ein Datum oder einen Umstand festlegt, um Verhandlungen über einen oder mehrere Punkte des Vertrages zu ermöglichen, ohne den gesamten Tarifvertrag zur Disposition stellen zu müssen.
Plant Manager	Werkleiter:in		
Private Sector	Privatwirtschaft		
Privatization	Privatisierung		
Probe	Siehe: Probing		

Replacement	Der Einsatz von externen Arbeitskräften während eines Streiks. Siehe auch: Strikebreaker	Secondary Boycott	Ein sekundärer Boycott ist der Versuch, die Handlungen eines Unternehmens zu beeinflussen, indem Druck auf ein anderes Unternehmen ausgeübt wird. Ein solches Vorgehen ist nach US-Arbeitsrecht nicht legal. Siehe auch: Boycott
Representation Election	Siehe: Union election	Seniority	Die Dauer der Zugehörigkeit von Arbeitnehmer:innen zu einem Betrieb oder Unternehmen. Die Seniority bestimmt oft über die Schwere der zugewiesenen Arbeit und die Reihenfolge von Entlassungen, Beförderungen oder Versetzungen. Sie bevorteilt Beschäftigte, die schon länger in einem Unternehmen tätig sind.
Retroactive Pay	Siehe: Back Pay	Service Fee	Siehe: Agency Fee
Reward Work Act	Ein im Jahre 2018 eingebrachter, aber noch nicht verabschiedeter Gesetzentwurf, der die Aufnahme von Belegschaftsvertreter:innen in den Aufsichtsrat großer US-Unternehmen zum Ziel hat. Er wurde von den demokratischen Senator:innen Tammy Baldwin, Elizabeth Warren, Brian Schatz, Kirsten Gillibrand sowie von Bernie Sanders unterstützt.	Servicing Representative	Siehe: Union Representative
Right to Strike	Streikrecht: Mit dem National Labor Relations Act (NLRA) von 1935 wurde das Streikrecht gesetzlich verankert.	Shift	Arbeitsschicht
Right-to-Work	Das Label Right-to-Work dokumentiert auf politischer Ebene eine klare Absage an Gewerkschaften. Der direkt übersetzte Begriff ›Recht auf Arbeit‹ ist in diesem Zusammenhang irreführend, da es sich bei Right-to-work-Gesetzen nicht um die gesetzliche Garantie auf einen Arbeitsplatz handelt. Vielmehr sprechen Gewerkschaften in den USA spöttisch vom »Right to work for less«, dem Recht also, für weniger Geld arbeiten zu dürfen. Sie spielen darauf an, dass Gewerkschaftsmitglieder monatlich im Schnitt über 500 US-Dollar mehr verdienen als Nichtmitglieder.	Shift System	Im produzierenden Gewerbe der USA wird zumeist im permanenten Zwei- oder Dreischichtsystem (Dauerfrüh-, Dauerspät- und Dauernachtschicht) gearbeitet. Beschäftigte sind diesen Schichten für einen längeren Zeitraum zugeordnet.
Right-to-Work Laws	Gesetze auf Ebene der US-Bundesstaaten, die es für illegal erklären, dass ein Tarifvertrag Klauseln enthält, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft bzw. die Zahlung sogenannter Agency Fees als Bedingung für eine Beschäftigung verlangen.	Shop Steward	Gewerkschaftliche Vertrauensperson in einem organisierten Betrieb. Siehe auch: Union Representative
Right-to-Work States	US-Bundesstaaten, die Gesetze verabschiedet haben, die es verbieten, in Tarifverträgen Agency-Shop-Klauseln zu vereinbaren. Derzeit gibt es 27 Right-to-Work-Staaten.	Sick Leave	Siehe: Medical Leave
Salary	Gehalt	Side-Bar	Ein Meinungsaustausch, der außerhalb der offiziellen Tarifverhandlungen stattfindet, normalerweise zwischen den Hauptverhandlungsführer:innen beider Seiten. Oft werden Side-Bars genutzt, um offene Fragen zu klären, Informationen auszutauschen oder unverbindlich Einigungsmöglichkeiten zu sondieren. Side-Bar-Gespräche gelten gemeinhin als ›off-the-record‹.
SCAB	Umgangssprachlich für Streikbrecher	Side Letter	Eine Vereinbarung außerhalb des eigentlichen Tarifvertrages, die aber genauso verbindlich ist wie der Vertrag selbst, z. B. ein Nachtrag.
Scope of Bargaining	Bandbreite der Themen, die im Rahmen von Tarifverhandlungen erörtert und vertraglich geregelt werden (können).	Signing Bonus	Ein Bonus, der anlässlich der Unterzeichnung eines neu verhandelten Tarifvertrages an die Beschäftigten gezahlt wird.

Skilled Trades	Der Begriff beschreibt die Gruppe von Arbeitnehmer:innen, die eine mehrjährige Berufsausbildung in einem Handwerk abgeschlossen haben (Facharbeiter:in). Im produzierenden Gewerbe der USA nehmen sie spezielle Aufgaben, etwa im Bereich der Instandhaltung, wahr, während das Gros der Produktionsarbeiter:innen in aller Regel angelernt ist. Häufig bilden die Skilled Trades eine eigene tarifliche Verhandlungseinheit.	Successorship Clause	Eine Klausel im Tarifvertrag für den Fall, dass der Betrieb verkauft oder von einem anderen Unternehmen übernommen wird. Die Klausel soll den Tarifvertrag und die ausgehandelten Arbeitsbedingungen schützen.
Social Benefits	Sozialleistungen, die ein Unternehmen zusätzlich zum Lohn bezahlt, z. B. eine Krankenversicherung, Zahlungen in einen Rentenplan, bezahlte freie Tage usw.	Supervisor	Vorgesetzte:r: Person, die im Namen der Arbeitgeber:innen befugt ist, andere Arbeitnehmer:innen einzustellen, zu versetzen, zu suspendieren, zu entlassen, zu befördern, anzuweisen, zu belohnen oder zu disziplinieren. Supervisor fallen nicht unter die Regelungen des NLRA und haben kein Recht auf eine gewerkschaftliche Vertretung. Bereits ihre aktive Unterstützung einer gewerkschaftlichen Organisationskampagne kann eine darauffolgende Gewerkschaftswahl anfechtbar machen.
Social Movement Unionism	Siehe: Social Unionism	Superseniority	Die automatische Platzierung von Gewerkschaftsfunktionär:innen an der Spitze von Senioritäts-Listen, insbesondere bezüglich Entlassungen und Versetzungen.
Social Unionism	Ein gewerkschaftlicher Organisationsansatz, bei dem Gewerkschaften über unmittelbar arbeitsplatzbezogene Fragen hinaus versuchen, die sozialen und politischen Bedingungen, denen abhängig Beschäftigte ausgesetzt sind, zu beeinflussen. Arbeitnehmer:innen, Gewerkschaften und die Arbeiter:innenbewegung werden als Teil einer breiten politischen und gesellschaftlichen Koalition für soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit verstanden. Siehe auch: Business Unionism	Supervisory Board	Aufsichtsrat. Siehe auch: Board of Directors
Social Partners	Sozialpartner, Tarifparteien	Taft-Hartley Act	Siehe: Labor-Management Relations Act
Social Security	Staatliche Rentenversicherung in den USA	Temp	Umgangssprachlich für Zeitarbeiter:innen
Stellantis	Automobilholding mit Sitz in Amsterdam, die im Januar 2021 aus der Fusion der Automobilkonzerne Groupe PSA (PSA) und Fiat Chrysler Automobiles (FCA) hervorgegangen ist. Der Konzern ist mit seinen 14 Marken der viertgrößte Automobilhersteller der Welt.	Temp Agency	Zeitarbeitsagentur
Strike	Streik, Arbeitskampf	Temporary worker	Zeitarbeiter:in
Strike authorization vote	Abstimmung der Beschäftigten darüber, ob sie streikbereit sind, z. B. im Rahmen von Tarifverhandlungen.	Tentative Agreement	Verhandlungsergebnis zwischen der Unternehmens- und Gewerkschaftsdelegation bei Tarifverhandlungen, das anschließend der Belegschaft zur Abstimmung vorgelegt wird. Siehe Ratification
Strikebreaker	Streikbrecher:in	Termination	Kündigung, Entlassung
Sub-Contracting	Siehe: Contracting out	Term of Agreement	Laufzeit einer Vereinbarung. Siehe auch: Duration Clause
Subsidy	Eine Subvention ist eine Leistung aus öffentlichen Mitteln an Betriebe oder Unternehmen und kann z. B. als Zuschuss zu einer Investition oder als Steuererleichterung gewährt werden.	Tip	Trinkgeld
		Training	Der Begriff Training beschreibt eine Weiterbildung, Schulung oder Qualifizierung und ist nicht gleichbedeutend mit einer mehrjährigen Berufsausbildung (Apprenticeship).
		Turnover rate	Fluktuationsrate der Mitarbeiter:innen eines Betriebes

UAW	Offizieller Name: The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America, zumeist: United Autoworkers (UAW). Die Gewerkschaft hat insgesamt rund 950.000 Mitglieder, davon rund 150.000 bei den US-Autobauern GM, Ford und Stellantis. Ihr Sitz ist in Detroit.	Union Buster	Professioneller Berater:innen, die Taktiken und Strategien für Unternehmen bereitstellen, um eine gewerkschaftliche Organisation zu verhindern oder die Gewerkschaft wieder loszuwerden (Decertification).
Unemployed	Arbeitslos	Union Busting	Antigewerkschaftliche Aktivitäten
Unemployment Benefits	Arbeitslosengeld. Die Höhe und die Bedingungen von Arbeitslosengeldzahlungen unterscheiden sich je nach Bundesstaat zum Teil erheblich. So liegt das durchschnittliche Arbeitslosengeld in Massachusetts bei 550 US-Dollar, in Mississippi hingegen gibt es im Schnitt nur 215 US-Dollar. In den meisten Bundesstaaten werden bis zu 26 Wochen lang Leistungen für arbeitslose Arbeitnehmer gezahlt. Sie ersetzen im Durchschnitt die Hälfte des vorherigen Lohns eines Arbeiters.	Union Density	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad: Der Prozentsatz der Arbeitskräfte in einer Branche, einem geografischen Raum oder in der Belegschaft, der einer Gewerkschaft angehört.
Unemployment Insurance	Arbeitslosenversicherung	Union Dues	Gewerkschaftsbeitrag
Unfair Labor Practice	Der Begriff beschreibt Handlungen von Arbeitgeber:innen oder Gewerkschaften, die gegen das US-Arbeitsgesetz verstoßen. Solche Verstöße sind zum Beispiel die unrechtmäßige Beeinträchtigung einer gewerkschaftlichen Organisation, die Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer Gewerkschaftstätigkeit oder eine unlautere Verhandlungsführung während der Tarifrunde. Klagen wegen Fällen von Unfair Labor Practice werden vor dem NLRB geführt.	Union Election	Gewerkschaftswahl: Eine Wahl, die zumeist unter Aufsicht des NLRB abgehalten wird, um den Beschäftigten einer tariflichen Verhandlungseinheit (z. B. Arbeiter in einem Zulieferbetrieb) die Möglichkeit zu geben, sich für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessenvertretung zu entscheiden. Bereits der Antrag auf Abhaltung einer Gewerkschaftswahl muss von mindestens 30 Prozent der betreffenden Belegschaft unterstützt werden. Bei der Gewerkschaftswahl selbst muss die Gewerkschaft über 50 Prozent der abgegebenen Stimmen erhalten, um zukünftig als Interessenvertretung legitimiert zu sein.
Unfair Labor Practice Strike	Arbeitnehmer:innen, die streiken, um gegen eine rechtswidrige Maßnahme (Unfair Labor Practice) ihres Unternehmens zu protestieren, können weder entlassen noch dauerhaft ersetzt werden. Nach Beendigung des Streiks haben diese Streikenden ein sofortiges Rückkehrrecht an ihren Arbeitsplatz. Das gilt auch, wenn dafür Mitarbeiter:innen, die zwischenzeitlich an ihrer statt eingestellt wurden, deshalb entlassen werden müssen.	Union Label	Ein Aufkleber, Stempel, Etikett oder Schild auf einem Produkt oder an einem Geschäft oder einer Produktionsstätte, um darauf hinzuweisen, dass die Hersteller:innen des Produkts bzw. die Beschäftigten eines Unternehmens gewerkschaftlich organisiert sind. Häufig werden das Firmen- und das Gewerkschaftslogo nebeneinander angebracht.
Unilateral Action	Maßnahmen, die von Arbeitgeber:innen ohne Verhandlungen mit Gewerkschaften ergriffen werden, obwohl sie den Kernbereich von Tarifverträgen betreffen.	Union Membership	Mitgliedschaft einer Gewerkschaft bzw. Gesamtheit der Gewerkschaftsmitglieder.
Unilateral Change	Siehe: Unilateral Action	Union Official	Offizielle Vertreter:innen einer Gewerkschaft, zum Beispiel Gewerkschaftssekretär:innen oder gewählte Funktionsträger:innen.
Union Avoidance	Siehe: Union Busting	Union Representative	Beschäftigte eines gewerkschaftlich organisierten Unternehmens, die dort als freigestellte oder ehrenamtliche Funktionsträger:innen die Interessen ihrer Kollegen:innen vertritt, z. B. als Vertrauensperson (Shop Steward).
Union Bug	Siehe: Union Label	United Autoworkers	Siehe: UAW
		United Steelworkers	Siehe: USW

Unprotected Activity	Jedes Verhalten, für das Mitarbeiter:innen von einem Unternehmen entlassen oder diszipliniert werden können, weil es nicht durch den NLRA geschützt ist. Ein Sitzstreik ist beispielsweise nicht geschützt, da er das Eigentumsrecht der Arbeitgeber:innen missachtet. Ebenfalls verboten ist ein Teilstreik, also z. B. die Weigerung, Überstunden zu leisten. Arbeitnehmer:innen müssen entweder die zugewiesene Arbeit verrichten oder streiken. Die Verrichtung nur eines Teils der Arbeit ist vom NLRA nicht geschützt. Siehe auch: Protected Activity	Vote	Stimme, Abstimmung
U.S. Department of Labor	US-Bundesministerium für Arbeit	Wage	Lohn
USMCA	Das USA-Mexiko-Kanada-Abkommen ist ein Freihandelsabkommen zwischen den genannten nordamerikanischen Staaten und trat am 1. Juli 2020 in Kraft. Es ersetzt NAFTA.	Wage Increase	Lohnerhöhung
USW	Offizieller Name: United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union, gemeinhin United Steelworkers (USW) oder nur Steelworkers genannt, ist eine der großen US-Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe. Sie hat insgesamt rund 1,2 Millionen Mitglieder. Ihr Sitz ist in Pittsburgh, Pennsylvania. Die USW ist Mitglied im AFL-CIO und bei IndustriALL Global Union.	Weingarten Rights	Benannt nach einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes der USA aus dem Jahr 1975, die besagt, dass Arbeitnehmer:innen das Recht auf einen gewerkschaftlichen Beistand bei jedem Gespräch haben, das das Management führen will, um eine mögliche Disziplinarmaßnahme gegen sie zu ergreifen. Dieses Recht gilt nur in gewerkschaftlich organisierten Betrieben.
Vacation	Urlaub, Ferien	White-Collar Worker	Angestellte:r
Violation of Law	Rechtsverstoß	Wildcat Strike	Ein Streik, der nicht von einer Gewerkschaft durchgeführt wird bzw. von ihrer Führung genehmigt wurde. Wildcat-Streiks sind in den USA verboten.
Vocational Training	Berufsausbildung bei einem anerkannten Ausbildungsträger oder einem Unternehmen. Siehe auch: Apprenticeship	Work-to-Rule	Dienst nach Vorschrift
Voluntary Recognition	Die freiwillige Anerkennung einer Gewerkschaft als Repräsentantin der Belegschaft durch ein Unternehmen. Sie liegt dann vor, wenn Arbeitgeber:innen auf eine Einschaltung des NLRB verzichten. Allerdings muss stattdessen eine unabhängige dritte Partei die Unterstützer:innenkarten der Gewerkschaft zählen und so den Mehrheitswillen der Belegschaft feststellen.	Workforce	Belegschaft
Volunteer Organizing Committee (VOC)	Freiwilliges, ehrenamtliches, betriebsinternes Komitee einer Gewerkschaft zur Vorbereitung und Umsetzung einer Organisationskampagne und einer Gewerkschaftswahl.	Working Conditions	Arbeitsbedingungen
		Working Time Account	Arbeitszeitkonten sind in den USA nicht erlaubt. Siehe auch: Overtime
		Workplace safety	Arbeitsschutz
		Wrongful Termination	Eine unrechtmäßige Kündigung liegt vor, wenn Mitarbeiter:innen aus Gründen entlassen werden, die illegal sind, oder wenn die Entlassung gegen einen Vertrag oder die öffentliche Ordnung verstößt. So ist z. B. eine Kündigung aufgrund des Alters oder der Hautfarbe diskriminierend und damit untersagt.
		Yellow Dog Contract	Eine von Arbeitnehmer:innen als Beschäftigungsbedingung zu unterzeichnende Vereinbarung, in der sie sich verpflichten, keiner Gewerkschaft beizutreten oder aus einer Gewerkschaft auszutreten. Solche Verträge widersprechen dem NLRA und sind illegal.
		Zipper Clause	Eine Klausel im Tarifvertrag, die besagt, dass alle im Vertrag enthaltenen Punkte vollständig und umfassend dargestellt sind und dass alles, was nicht darin enthalten ist, nicht vereinbart ist – es sei denn, es wurde andernorts schriftlich niedergelegt und von beiden Parteien unterzeichnet.

Herausgeber

IG Metall Vorstand

Verantwortlich: Wolfgang Lemb

Redaktion: Gabriele Ibrom

Text: Carsten Hübner

Layout: Frank Walensky-Schwepe

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

internationales@igmetall.de

Stand: März 2021