

## Arbeitsrechte und Koalitionsfreiheit im TTIP?

*Werner Rügemer.* Beim Freihandels- und Investitionsabkommen TTIP stehen die Arbeitsrechte wie auch die Menschenrechte nicht auf der Tagesordnung. Doch wenn europäische Unternehmen noch mehr in den USA und wenn US-Unternehmen noch mehr in der EU investieren, wird dies unmittelbare Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte haben.

### Union Busting in den USA: Eine Dienstleistungsbranche mit langer Tradition



*Eine Demonstration streikender Textilarbeiter\_innen in Lawrence, Massachusetts wird 1912 von der Nationalgarde bedroht. Rote Fahnen waren polizeilich verboten worden, nur Stars-and-Stripes erlaubt.*

Bundesregierung und Gewerkschaften verweisen gelegentlich auf die Internationale Arbeitsorganisation ILO und deren acht Kernnormen, die beim TTIP beachtet werden sollten. Das wird der Problematik nicht gerecht, schon weil darüber gar nicht verhandelt wird.

Die Situation der Arbeitsrechte in den USA ist den Europäern kaum bekannt. Sie wird wesentlich geprägt durch die erfolgreiche Dienstleistungsbranche namens Union Busting, das heißt: Wie können Gewerkschaften und betriebliche Vertretungen von Beschäftigten zerstört werden? Diese Branche etabliert sich übrigens auch in Deutschland. (1)

### Was ist Union Busting?

Union Busting bedeutet: Gewerkschaften und betriebliche Beschäftigten-Vertretungen zerstören, Beschäftigte erniedrigen. Diese Dienstleistungsbranche ist seit 150 Jahren integraler Teil des US-Kapitalismus.

Im Unterschied etwa zu Deutschland gibt es in den USA keinen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf eine Vertretung der Beschäftigten in jedem Betrieb mit über fünf Mitarbeitern (Betriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz), sondern in jedem einzelnen Betrieb muss eine Beschäftigtenvertretung in einem komplizierten Prozess erkämpft werden. Dies zu verhindern ist heute eine wesentliche Aufgabe der Union Buster. Dazu gehört weiter das politische Lobbying, um bestehende Arbeitsgesetze zu unterlaufen und zu verändern. Durch Rechtsmißbrauch setzt die Branche darauf, dass Beschäftigte zermürbt werden und ihre Rechte nicht einklagen.



*Cartoon anlässlich des „Bread and Roses Streiks“ in der Textilindustrie von Lawrence, Massachusetts 1912.*

Die Union Buster agieren professionell, im Auftrag der Unternehmensleitungen, gut bezahlt und ungehindert vom Staat. Ihr Einsatz und ihre Honorare gehören zur betrieblichen Strategie und Kalkulation.

Schließliches Ziel ist es, dass abhängig Beschäftigte – sei es im Lohnsystem oder in anderen Formen – keine Möglichkeit haben, sich unabhängig und selbstbewußt zu organisieren. Dagegen soll nur kapitalistischen Privateigentümern das Recht auf kollektive und wirkmächtige Organisation zustehen.

Die US-Wirtschaftsweise hat für eine winzige Minderheit einen ungeheuren Reichtum und ungeheure Macht hervorgebracht. Gleichzeitig hat der US-Kapitalismus für die Mehrheit der Bevölkerung zugleich die vergleichsweise größte Verarmung und die größte Ohnmacht hervorgebracht. Im Vergleich zu anderen entwickelten Industriestaaten sind nicht nur die Lohnabhängigen der USA die ärmsten und machtlosesten, sondern auch die Mittelklassen. (2) Die Menschenrechtssituation in den USA hinsichtlich der Arbeitsrechte ist vergleichsweise ebenfalls die schlechteste. Dazu hat die Dienstleistungsbranche Union Busting beigetragen. Sie entstand in den USA und wirkt global.

### **Von den Anfängen bis zum New Deal**

Union Busting war zunächst eine Reaktion auf die zunehmende gewerkschaftliche Organisation von Arbeitern im Aufstieg des US-Kapitalismus seit Mitte des 19. Jahrhunderts. Die meisten Arbeiter waren schlecht bezahlt, arbeiteten unter gefährlichen Bedingungen und blieben mit ihren Familien in Armut. Unternehmer benahmen sich als kleine Diktatoren. Jährlich fanden tausende Streiks statt. Seitdem fördern die Unternehmensleitungen verschiedene Formen des Union Busting: „Von Schlagstöcken zu Aktentaschen“ heißt ein Buch, das diese Entwicklung bis in die 1980er Jahre nachzeichnet. (3) Heute beschreibt die Branche ihre Aufgabe öffentlich lieber als Gewerkschafts-Vermeidung (union avoidance).

### **Bewaffnete Privatpolizei**



*Pinkerton-Agenten eskortieren Streikbrecher in Buchtel, Ohio, 1884 (Quelle: Wikicommons)*

Der erste Typ bestand aus Privatpolizei und Söldnertrupps. Am bekanntesten ist die **Pinkerton National Detective Agency**, gegründet 1855 von Allan Pinkerton in Chicago. Er betrachtete Gewerkschaften als kriminell, „unamerikanisch“ und als Vorstufe des Kommunismus. Pinkertons Privatpolizei – militärisch geführte Trupps von bis zu 300 Mann – verfügte in späteren Jahren über gepanzerte Autos, ausgestattet mit Maschinengewehren und Suchscheinwerfern. Man bekämpfte Streiks und schoss notfalls nicht nur auf Arbeiter, sondern auch auf Kinder und Frauen.

Die Agentur hatte zu Beginn des 20. Jahrhunderts Niederlassungen in den wichtigen Industriezentren. Dutzende weiterer solcher Agenturen boten ihre Dienste an. Polizei und Nationalgarde kooperierten mit ihnen. Agenten, die Streikende erschossen, wurden nur selten verhaftet und niemals verurteilt. Als Angreifer galten immer die Arbeiter.

### **Streikbrecher**

Durch öffentliche Kritik kamen Pinkerton & Konsorten in Verruf. Die Unternehmer erkannten, dass Produktionsstopp zu Gewinnverlust führt. So entwickelte sich ein neuer Agentur-Typ: Man lieferte fabrikfremde Arbeiter als Streikbrecher. Sie hielten die Produktion aufrecht. Das wurde ein lohnendes Geschäft.

Der erste „König der Streikbrecher“ war **Jack Whitehead**. Er bot seine Trupps von bis zu mehreren hundert Streikbrechern zuerst den Stahlunternehmen in Pennsylvania an. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts konnten etwa **James Farley** und **Pearl Bergoff** als neue „Könige der Streikbrecher“ bis zu 3.000 qualifizierte Arbeiter als Streikbrecher liefern. Sie konnten z.B. in öffentlichen Verkehrsunternehmen den Betrieb notfalls über Monate aufrechterhalten. Bergoff hatte Verträge mit Unternehmen, sodaß er Arbeiter für Streikbrecher-Einsätze ausleihen konnte – zum finanziellen Vorteil dieser Arbeiter und auch der ausleihenden Unternehmen selbst.

### **Public Relations**



*Ivy Ledbetter Lee (1877-1934) gilt als Erfinder der modernen Public Relations.*

1905 gründete der Princeton-Absolvent **Ivy Lee** eine der ersten Public Relations-Agenturen, Parker & Lee. Sie organisierte die Wahlkampagne des Präsidentschaftskandidaten der Demokratischen Partei. Danach konzentrierte er sich auf Konzerne.

Nach einem Eisenbahn-Unfall 1906 wollte die **Atlantic City Railroad Company** die öffentliche Diskussion bestimmen. Lee verfasste hier wahrscheinlich die erste Pressemitteilung eines Privatunternehmens. Er war der erste, der als PR-Verantwortlicher Mitglied eines Unternehmensvorstands wurde.

1914 engagierte ihn der damals führende US-Kapitalist **John D. Rockefeller**. In einer seiner Kohleminen in Colorado hatten 10.000 Arbeiter für die Anerkennung ihrer Gewerkschaft, für mehr Arbeitssicherheit und höhere Löhne gestreikt. Der Streik wurde durch die Nationalgarde und die **Baldwin-Felts-Agentur** blutig niedergeschlagen. Dutzende Arbeiter und Familienmitglieder wurden erschossen („Ludlow-Massaker“).

Lee organisierte im Auftrag Rockefellers eine Gegenkampagne gegen die öffentliche Kritik. Er fälschte Dokumente und bereitete Rockefeller für Auftritte bei Kongress-Hearings vor. Er überzeugte den Tycoon, die Rockefeller-Stiftung zu gründen und sich als Philantrop zu zeigen.

1933 bekam Lee Aufträge des Hitler-Regimes, um in den USA ein gutes Image zu verbreiten. Er wirkte auch für den deutschen **IG Farben-Trust**, der mit Rockefellers **Standard Oil Company** zusammenarbeitete. Die Ausschaltung von Gewerkschaften war ein gemeinsames Ziel diesseits und jenseits des Atlantiks. (4)

### **New Deal: Reform und Gegenreform**

Nach der Finanzkrise von 1928 wurden Wall Street-Banken und Konzerne in der Öffentlichkeit zum Feind Nr. 1. Gegen die Arbeitslosigkeit wurde verstärkt gestreikt. Franklin Roosevelt von der Demokratischen Partei gewann 1933 mit seinem Reformprogramm die Wahlen. Neben öffentlichen Investitionen gehörte die wesentliche Verbesserung der Arbeits- und Gewerkschaftsrechte zum Kern seines „New Deal.“

Im Nationalen Arbeitsgesetz (National Labor Relations Act 1935, auch Wagner Act genannt) hieß es: „Beschäftigte haben das Recht auf Selbstorganisation, um Arbeiterorganisationen zu gründen, beizutreten und zu unterstützen, kollektive Arbeitsverträge mit Vertretern ihrer Wahl zu verhandeln... Unternehmer machen sich unfairer Praktiken schuldig, wenn sie in die garantierten Rechte der Beschäftigteneingreifen.“ Streiks galten nun als legal. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad stieg auf den Höchststand von 35 Prozent, der bis in die 1950er Jahre blieb.

Das nationale Amt für die Aufsicht über die Arbeitsbeziehungen (National Labor Relations Board, NLRB) mit 30 regionalen Büros sollte als unabhängige Institution über die Einhaltung des Gesetzes wachen und konnte Bußgelder gegen Unternehmer verhängen.

### **Spionieren und Infiltrieren**



*Auch im New Deal bekamen Gewerkschaften nichts geschenkt. Nationalgardisten mit Maschinengewehren bewachen Chevrolet-Fabriken während des legendären Sitzstreiks in Flint, Michigan 1936-37.*

Jetzt mussten die Union Buster die legale Existenz von Gewerkschaften anerkennen. Der Ausweg bestand darin, die Gewerkschaften zu unterminieren. (5) Mitarbeiter der Agenturen traten in Gewerkschaften ein, berichteten der Unternehmensleitung über die Namen der Mitglieder und geplante Aktionen und ließen sich in Funktionen wählen.

Die Spione lieferten ihre Berichte nicht unter ihrem richtigen Namen, sondern z.B. als „Agent 138“. Sie kannten nicht den richtigen Namen der Kontaktperson in der Agentur. Die Agentur durfte in den Berichten ebenfalls nicht beim Namen genannt werden, sondern nur als „der Dienst“, das Unternehmen hieß „der Kunde“. Die Spione sandten ihre Berichte an eine Briefkastenfirma der Agentur.

Die Agentur Pinkerton, die ebenfalls auf die neuen Methoden umgestellt hatte, gab zukünftigen Mitarbeitern u.a. folgende Anweisung: *„Um erfolgreich zu sein, müssen wir unsere Arbeit auf unsichtbare Weise durchführen. Als unser Mitarbeiter müssen Sie zunächst diejenigen Beschäftigten herausfinden, die unzufrieden sind. Sie müssen ihr Vertrauen gewinnen und Freundschaft mit ihnen pflegen. Sie müssen lernen zu lügen, und zwar ohne Skrupel und mehrfach. Sie dürfen nicht zögern, Gesetze zu brechen, wenn es nötig ist.“*



*We Never Sleep*

Pinkerton hatte 1.200 undercover-Mitarbeiter und etwa 300 Konzerne wie **General Motors** als Kunden. In der Eisenbahner-Gewerkschaft waren 64 Spione platziert, 17 bei den Vereinigten Textilarbeitern und 20 bei den Internationalen Elektro-Arbeitern, insgesamt bei 39 Gewerkschaften.

1937 boten etwa 100 solcher Agenturen ihre Dienste an. Die Beschäftigten befürchteten, dass Spione unter ihnen waren. Man wusste, dass die Namen der Unzufriedenen und der Gewerkschaftsmitglieder gemeldet wurden und dass man deshalb gefeuert werden konnte. So manche Beschäftigte traten vorsichtshalber aus der Gewerkschaft aus und wagten nicht, sich für eine Beschäftigten-Vertretung einzusetzen.

### **Unternehmer – Organisationen und Bürger-Initiativen**

Gleichzeitig intensivierten die Unternehmer ihre Selbstorganisation in Unternehmer-Verbänden. Mitte der 1930er Jahre waren etwa 2.000 registriert. Sie koordinierten auch den Einsatz von Union Bustern.

Die Agenturen halfen den Konzernen unter dem Motto „Organisiere die Gemeinde“ beim Aufbau von „Bürger-Allianzen“. An deren Spitze sollten möglichst der Bürgermeister und örtliche Geschäftsleute stehen. Sie verlangten, dass Gewerkschaften aus dem Betrieb herausgehalten werden, denn sonst würden Jobs und Kunden verloren gehen.

Das neue Arbeitsgesetz zwang die Union Busting-Branche zwar zu neuen Methoden, beinhaltete aber kein Verbot. Unternehmer zahlten die gelegentlichen Bußgelder aus der Portokasse.

## 1947: Der Abbau der New Deal-Standards beginnt



*Senator Robert Robert Taft aus Ohio war der Namensgeber des gewerkschaftsfeindlichen Taft-Hartley-Gesetzes.*

Während des 2. Weltkriegs, im beispiellosen Wirtschaftsboom der US-Industrie, die Freund und Feind belieferte, hatten die Union Buster wenig zu tun. Die Löhne stiegen, Arbeitskraft war knapp. Nach dem Krieg nahmen Streiks enorm zu, da die Gewerkschaften stark waren und die Löhne halten wollten.

Der einsetzende "kalte Krieg" richtete sich nicht nur gegen die "kommunistische Gefahr" in der Welt, sondern auch in den USA selbst.

Mit dem Labor Management Relation Gesetz (Taft Hartley Act, 1947), ausgearbeitet in der Kanzlei des Senators **Robert Taft**, begann der Abbau der New Deal-Standards. Seitdem können auch Gewerkschaften wegen unfairer Praktiken bestraft werden. Die Regierung kann seitdem Streiks verbieten, wenn öffentliche Sicherheit und Gesundheit gefährdet sind. Unternehmen müssen seitdem die Verträge mit Union Bustern nur melden, wenn diese direkt mit den Beschäftigten in Kontakt treten. Hauptamtliche Gewerkschafter mussten Erklärungen unterschreiben, dass sie die kommunistische Partei und andere radikale Bewegungen nicht unterstützen. Im ersten Jahr nach dem Gesetz gingen 81.000 solcher Erklärungen beim Arbeitsministerium ein. Denunziantentum blühte. (6)

Das brachte wiederum in den 1950er Jahren einen neuen Typ der Gewerkschaftsbekämpfer nach vorne. Der bekannteste war **Nathan Shefferman** mit seiner Agentur **Labor Relations Associates**. Er hatte in der Aufsichtsbehörde NLRB gearbeitet. Er erfand die "Vote no-committees", die mit seiner Hilfe von vorstandsfreundlichen Beschäftigten in den Betrieben gegründet wurden: Nach US-Arbeitsgesetz müssen Gewerkschaften, bevor sie sich in einem Betrieb als Beschäftigtenvertretung zur Wahl stellen können, Unterschriften von 30 Prozent der Beschäftigten beibringen.

Shefferman wurde auch dadurch bekannt, dass er Hauptamtliche durch Vorteilsgaben korrumpierte. Die Bestechung von **Dave Beck**, Vorsitzender der Transport-Gewerkschaft Teamsters, wurde zu einem öffentlichen Skandal. Shefferman musste seine Agentur schließen. Agenturen wie **John Sheridan Associates** und **Modern Management Methods** von **Herbert Melnick** wurden Marktführer. Statt die Beschäftigten direkt zu beeinflussen, trainierten sie nun die Vorarbeiter und nutzten so ein Schlupfloch im Taft Hartley-Gesetz. Das Motto hieß weiter „Wie bleibe ich gewerkschaftsfrei.“

## Von Ronald Reagan bis zur Gegenwart



Der Schauspieler **Ronald Reagan** hatte in den 1950er Jahren einen Exklusiv-Vertrag für General Electric. Er sprach auf Belegschaftsversammlungen im ganzen Land und moderierte von 1954-62 die wöchentliche TV-Show „The General Electric Theatre“ des unternehmenseigenen Senders CBS.

Der Konzern **General Electric (GE)** propagierte schon in den 1950er Jahren den shareholder value und setzte auf Gewerkschaftsvermeidung. GE gehörte zu den ersten, die Produktionsstätten in die gewerkschaftsfreien Südstaaten verlagerten. Seit 1954 war der Hollywood-Schauspieler Ronald Reagan PR-Chef bei GE. (7)

Mit Reagan als US-Präsident (ab 1981) erhielt die Union Busting-Branche neuen Aufschwung. Er nutzte das Taft-Hartley-Gesetz: Mit der Begründung, die öffentliche Sicherheit sei in Gefahr, verbot er den Streik der Fluglotsen, ersetzte 12.000 Lotsen durch Streikbrecher und sperrte sie für immer vom öffentlichen Dienst aus. Das Oberste Gericht billigte das als verfassungskonform. Agenturen wie Manpower, Worldwide Labor Support, Manufacturing Technical Search und Alternative Work Force liefern seitdem Streikbrecher in hochqualifizierten Berufen.

Mit den zunächst „unfreundlichen“ Unternehmensfusionen, mit Auslagerungen und Unternehmensaufspaltungen erweiterte sich das Geschäftsfeld für die Union Buster. Ende der 1980er Jahre boten etwa 1.500 Agenturen, Anwaltskanzleien und Berater ihre Dienste an. Mehr als zehntausend Firmen zahlten jährlich zwischen 2.000 und 4.000 Dollar pro Beschäftigten, um die Wahl von Beschäftigten-Vertretungen zu verhindern – meist erfolgreich. (8)

### Counter Organizing

Zwischen 1999 und 2003 engagierten 75 Prozent der Unternehmen, in denen eine Beschäftigtenvertretung gewählt werden sollte, professionelle Union Buster. (9) Gewerkschaftsaktivisten werden routinemäßig gefeuert. Die Berater wissen heute mehr denn je, dass Strafen selten und gering sind. So werden „jährlich tausende von Amerikanern entweder gefeuert, suspendiert oder auf andere Art finanziell bestraft“. (10)

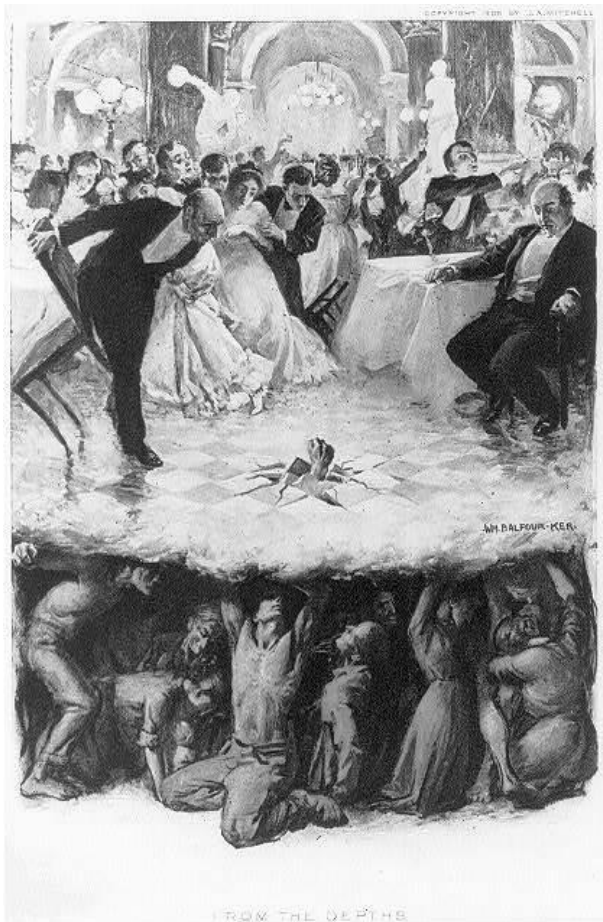
Der Marktführer **Jackson Lewis** agiert unter dem Motto „Du kannst keine Wahl verlieren, die nicht stattfindet.“ (11) Die 770 Anwälte dieser Kanzlei sind auf Arbeitsbeziehungen spezialisiert. Im Herbst 2014 tourte sie mit dem Seminar „Gewerkschaftsfrei bleiben“ durch die USA. Manager werden in „Counter Organizing“ trainiert. Unternehmen können sich das Seminar auch

ins Haus holen. Die Aktion richtet sich gegen das in den letzten Jahren verstärkte „Organizing“ von Niedriglöhnern. (12)

Während der Prozedur zur Wahl einer Beschäftigtenvertretung fragen die von den Union Busters trainierten Vorarbeiter die ihnen unterstehenden 10 bis 20 Beschäftigten freundlich, ob sie mit der Gewerkschaft sympathisieren und alle Konsequenzen einer erfolgreichen Wahl kennen. Die Berater überprüfen mit den Vorarbeitern die Gespräche und helfen bei der Gründung eines „Stimme mit Nein!“-Komitees oder bei der Neugründung einer „gelben“ Schein-Gewerkschaft. Die Union Buster erstellen Videos, Flugblätter, Comics und setzen Detektive ein, um Beschäftigte zu fotografieren, die vor dem Betriebseingang gewerkschaftliche Flugblätter annehmen. Das Management lässt sich trainieren, um in verbindlichen Versammlungen den Beschäftigten die Gefahren für Aufträge und Arbeitsplätze freundlich, aber bestimmt anzudeuten.

Seit einiger Zeit werden Erkenntnisse der Wissenschaftsrichtung Human Resources genutzt, um Gewerkschaften überflüssig zu machen. (13) **Michael Motito** von der bereits genannten Kanzlei Jackson Lewis war lange Vorsitzender der **Society of Human Resource Management**. Das größte PR-Netzwerk der Erde, **Weber Shandwick**, bietet das Programm „Beschäftigte als Unternehmens-Aktivisten“ an. Durch Tests wird auf einer 5er Skala die „Intensität der Gefühle für den Arbeitgeber“ gemessen. Die Bestbewerteten werden trainiert, um sich selbst als Miteigentümer zu verstehen und in sozialen Netzwerken das gute Image des Unternehmens zu loben und dessen Produkte gut zu bewerten. (14)

#### Demontage der Aufsichtsbehörde NLRB



Die Aufsichtsbehörde NLRB wird seit dem Taft Hartley-Gesetz und seit Ronald Reagan und George W. Bush schrittweise demontiert, personell wie finanziell. Aus einer Institution zum Schutz der Gewerkschaften wurde mehr oder weniger eine Institution zum Schutz der Arbeitgeber. Nur die Gewerkschaften müssen über die Verwendung ihrer Gelder ständig und



minutiös Rechenschaft legen: Finanzieller Status der einzelnen Hauptamtlichen und ehrenamtlich tätigen Mitglieder (Gehälter, Kredite, weitere Einnahmen), Ausgaben, Inhalte der Newsletter (sind unzulässige politische Statements enthalten?). Formulare in bürokratischer Sprache sind hunderte Seiten lang.

Auch die Listen mit den Zustimmungserklärungen zur Wahl müssen der NLRB gemeldet werden. Die Union Buster können die Unterlagen einsehen und den Unternehmen frühzeitig Gegenkampagnen anbieten. (15)

### “Right to Work” – Staaten

Bereits das Taft Hartley-Gesetz von 1947 erlaubte den US-Einzelstaaten, eigene Arbeitsgesetze zu beschließen. Diese Staaten nennen sich „Right to Work” – Staaten.

Der Begriff meint nicht das Recht auf einen Arbeitsplatz allgemein. Er bedeutete zunächst: Beschäftigte, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, aber von einer gewählten Gewerkschaftsvertretung bei Tarifverhandlungen vertreten werden, müssen keine Beiträge an die Gewerkschaften zahlen; zweitens: das Recht der Unternehmer, im Falle eines Streiks ganz legal Streikbrecher zu engagieren und ggf. polizeilich schützen zu lassen.

Inzwischen gehören weitere Regelungen zum Right to Work-Status. Ein besonderes Ziel ist der öffentliche Dienst, da hier die letzte Bastion der Gewerkschaften mit einem Organisationsgrad von 35 Prozent besteht. Unter Führung des 2010 gewählten republikanischen Gouverneurs etwa beschloß die Parlamentsmehrheit von Wisconsin: Die Gewerkschaften dürfen nur noch über Gehälter verhandeln, aber nicht über Arbeitsbedingungen, Pensionen, betriebliche Zusatzleistungen; die Löhne dürfen höchstens entsprechend der Inflation erhöht werden; um weiter vertretungsberechtigt zu sein, müssen Gewerkschaften jetzt 50 Prozent Zustimmungserklärungen beibringen anstatt der bisherigen 30 Prozent der Beschäftigten. (16)

Arkansas erklärte sich bereits 1947 zum Right to Work-Staat. Deshalb konnte hier die Einzelhandelskette **Walmart** 1962 ihr Konzept des prinzipiell gewerkschaftsfreien Unternehmens und der niedrig bezahlten Teilzeitbeschäftigten verwirklichen. Das Konzept konnte sich über ähnliche US-Staaten weiter ausbreiten, bevor Wal Mart zum größten Einzelhandels-Konzern expandieren konnte – mit Folgen in zahlreichen Staaten der Erde. Wal Mart fordert von seinen tausenden Zulieferern weltweit die gleichen Praktiken. (17)

Die US-Gerichte winken solche Gesetze durch. (18) Die Zahl der Right to Work-Staaten in den USA ist inzwischen auf 24 angestiegen. Sie betreiben ihren niedrigen Arbeitsrechts-Status als Geschäftsmodell und ziehen – zudem mit hohen Staatssubventionen – seit etwa 20 Jahren auch europäische und asiatische Unternehmen an.

### Medien- und Gesetzgebungs-Lobby



*Der Spin-Doctor und Lobbyist **Grover Norquist** zählt zu den einflussreichsten Figuren der konservativen bis rechtsradikalen Politiklandschaft der USA. Hier auf einer Veranstaltung im Jahr 2011.*

Der **American Legislative Exchange Council (ALEC)**, gegründet 1975, gewann mit der Wahlkampagne für Ronald Reagan an Bedeutung. Diese Lobbyorganisation wird u.a. von Pfizer, Bayer, BP, Google, Facebook, IBM, Sony, Ford, Toyota, Coca Cola, Bank of America, Hollywood Casino Corporation, dem Wall Street Journal und 300 weiteren Konzernen finanziert. Mitglieder sind auch ein Drittel aller gewählten Politiker im Kongress und den Parlamenten der Einzelstaaten, vornehmlich Republikaner.

ALEC agitiert gegen Mindestlohn und bezahlte Krankheitstage. Beschäftigte sollen den Gewerkschaften, die für sie Tarifverträge verhandeln, keine Mitgliedsbeiträge zahlen dürfen. ALEC propagiert für die 50 US-Staaten Modell-Gesetze, um wie in Wisconsin Gehälter, Pensionen, übertarifliche Leistungen und gewerkschaftliche Standards zu senken. (19) ALEC tritt vehement für die beiden Freihandelsabkommen mit der Europäischen Union (TTIP) und mit pazifischen Staaten (TPP) ein. (20)

Andere Lobby-Gruppen präsentieren sich als Interessenvertreter der Arbeiter. Das **Center for Workers Freedom**, CWF, 1985 gegründet, opponiert gegen kollektive Tarifverträge und will über gewerkschaftliche Mißbräuche aufklären. (21) Es gehört zur Organisation Americans for Tax Reform (ATR), die vom republikanischen Strategen **Grover Norquist** gegründet wurde. Sie wird u.a. von Koch Industries, R.J. Reynolds und der Walton-Familie (Wal-Mart) finanziert. (22)

Das **Center for Union Facts**, CUF, 2006 vom PR-Unternehmer **Richard Berman** gegründet, zeigt auf seiner website Fotos junger, lächelnder Arbeiter beider Geschlechter und in Arbeitskleidung. CUF prangert Gewerkschaftsfunktionäre als „fette Katzen“ (fat cats) an, die sich bereichern. CUF platziert Videos zu besten Sendezeiten, etwa bei der TV-Übertragung des „Super Bowl“ (Finale der Football-Liga). (23)

Weitere derartige Lobbygruppen seien hier kurz genannt: National Right to Work Legal Defense Foundation, Employment Policy Institute, National Right to Work Committee. Alle werden vom Staat als wohltätig anerkannt, Spenden gelten als steuerabzugsfähige Betriebsausgaben.

Dagegen wurden die Gewerkschaften politisch und finanziell geschrumpft. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 7,75 Dollar, mit Ausnahmen bis herunter auf 2,13 Dollar. So bedeutet der heutige gewerkschaftliche Organisationsgrad in der US-Privatindustrie von gut 6 % noch weniger als diese Prozentzahl angibt.

### Existenzrecht der Gewerkschaften nie wirklich akzeptiert



Die US-Konzerne haben ihre prinzipielle Feindschaft gegen Gewerkschaften nie aufgegeben. Business Week formulierte das 1994 so: „*Wenige amerikanische Manager haben jemals das Existenzrecht von Gewerkschaften akzeptiert, obwohl es durch das Wagner-Gesetz von 1935 garantiert ist.*“ (24) Von solchen Managern mag es einige gegeben haben. Aber bei den wichtigen Privateigentümern dürfte es schon damals anders gewesen sein.

### **Union Busting im Ausland**

Die großen US-Konzerne profitierten während des NS in ihren deutschen Niederlassungen von der Zerschlagung der Gewerkschaften und von Zwangsarbeit. (25) Die New Deal-Arbeitsgesetze wären für Kritik daran eine gute Basis gewesen. Sie waren aber nicht menschenrechtlich konzipiert, sondern als inneramerikanische Beruhigungsstrategie.

Das zeigt sich auch anderswo. So hatte der Bananen-Konzern **United Fruit** ein Dutzend Staaten Mittelamerikas und der Karibik im Griff. Besonders bekannt ist der Sturz der Regierung Arbenz 1954 in Guatemala durch CIA und US-Söldner. Arbenz hatte einen Mindestlohn und Sozialleistungen für Plantagenarbeiter durchgesetzt – das galt als „kommunistisch“. Der erste Weltbank-Präsident **John McCloy** war im Aufsichtsrat von United Fruit, CIA-Chef **Allen Dulles** der Anwalt des Konzerns. (26)

Die Kredite und Hilfen aus dem Marshall-Plan (1947-1952) flossen nur unter der Bedingung, die im Taft Hartley-Arbeitsgesetz von 1947 enthalten war: Die westeuropäischen Regierungen mussten Gewerkschaften und Parteiensystem von tatsächlichen und vermuteten Kommunisten so weit wie möglich säubern. Die USA gründeten 1949 den **Internationalen Bund Freier Gewerkschaften** (IBFG) und zwangen die westeuropäischen Gewerkschaften, ihm beizutreten. (27)

Die USA lassen sich bei Freihandelsabkommen bestätigen, dass die Vertragspartner die aktuellen US-Arbeitspraktiken anerkennen. Dies wurde ausdrücklich in einem Nebenabkommen zum North American Free Trade Agreement (NAFTA) mit Mexiko und Kanada vereinbart. (28)

Beim geplanten Freihandelsabkommen mit der Europäischen Union (TTIP) sollen die US-Praktiken dadurch bestätigt werden, dass sie gar nicht auf der Tagesordnung stehen. Die Beteuerung der deutschen Regierung, man bestehe bei TTIP auf den ILO-Kernnormen, (29) ist somit gegenstandslos.

Die Amerikanische Handelskammer kämpfte 2006 gegen den Entwurf des neuen Arbeitsgesetzes in China. Darin waren mehr Rechte für Arbeiter und Gewerkschaften vorgesehen. Die Kammer drohte mit dem Entzug von US-Aufträgen. Die chinesische Regierung ließ sich erpressen und verschlechterte das Gesetz. **Baker & McKenzie**, die Union Busting-Kanzlei von US-Unternehmen in China, jubelte. So schaffte es die US-Lobby, die Arbeitsbedingungen für hunderte von Millionen Beschäftigter in einem anderen Staat zu unterminieren. (30)

Die gegenwärtig größte Union Busting-Kanzlei ist **Littler**. Sie organisiert zusammen mit der Amerikanischen Handelskammer die globale Vereinigung solcher Lobbyisten unter dem Motto „Corporate Campaigns Globalize“. (31)

### **Nicht-Anerkennung von ILO-Konventionen**

Regierungen und Medien der USA agitieren international mit „den Menschenrechten“. Damit meinen sie allerdings nur einen sehr kleinen Ausschnitt, nämlich v.a. das Recht auf freie Meinung, Versammlungsfreiheit und sexuelle Orientierung. 99 Prozent der Menschenrechte werden damit als nicht-existent behandelt. Dazu gehören die sozialen und Arbeitsrechte, wie sie im UN-Sozialpakt von 1966 festgehalten wurden, u.a. das generelle Recht auf Arbeit, Recht auf soziale Sicherung, auf sichere Wohnung und Gesundheitsversorgung und auf Schutz vor Hunger. Die USA sind einer der wenigen Staaten und der einzige aus dem Sicherheitsrat, die den Sozialpakt nicht ratifiziert haben.

Die Internationale Arbeits-Organisation (ILO) konkretisiert und überwacht die UNO-Menschenrechte im Gebiet der Arbeitsrechte. Sie hat dazu bisher 8 Kern-Normen, 4 Verwaltungsnormen und 189 „technische“ Normen beschlossen. Die USA stehen unter den 185 ILO-Mitgliedsstaaten weltweit einsam an der Spitze der Nicht-Ratifizierung.

Von den 8 Kernnormen haben die USA die 6 wichtigsten nicht ratifiziert: das Recht auf Vereinigungs-(Koalitions)Freiheit der abhängig Beschäftigten, das Recht auf kollektive Tarifverträge, das Recht auf gleiche Bezahlung für Mann und Frau, Recht auf Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, Abschaffung der Zwangsarbeit und die Pflicht des Staates auf Festlegung eines Mindestalters für den Eintritt in ein Arbeitsverhältnis.

Von den vier Verwaltungs-Normen haben die USA nur eine ratifiziert, nicht aber die wichtigste über die Arbeitsaufsicht. Von den 189 technischen Normen haben die USA lediglich 11 ratifiziert, von denen die Regierung nachträglich zwei außer Kraft gesetzt hat. Damit haben die USA weitere Rechte nicht ratifiziert, die zum europäischen und internationalen Standard gehören: z.B. Kündigungs- und Mutterschutz; Recht zur Regelung der Nachtarbeit, der Arbeitszeiten, der Pausen und auf bezahlten Urlaub. Ebenso fehlen das Recht auf Schutz vor chemischen und Strahlen-Gefahren am Arbeitsplatz sowie das Recht auf Gesundheits-, Invaliditäts- und Arbeitslosenversicherung.

Die fünf **US-Sonderterritorien** Puerto Rico, American Samoa, Guam, Northern Mariana Islands und US Virgin Islands zeichnen sich durch besondere Rechtlosigkeit aus: Sie alle haben keine einzige Kernnorm ratifiziert und von den sonstigen nur 8 (die Marianen nur 2). (32)  
Zum Vergleich: Frankreich hat 125 Normen ratifiziert, die Bundesrepublik 85. (33)

### **Union Busting in der Bundesrepublik Deutschland**

Seit den 1970er Jahren gründeten Fast Food-Ketten wie McDonald's und Paketdienste wie United Parcel Service (UPS) Niederlassungen im Ausland, vielfach zuerst in Deutschland. Sie hielten etwa zwei Jahrzehnte ihr Prinzip durch, Betriebsräte grundsätzlich zu verhindern, die Arbeit durch niedrig bezahlte Minijobber erledigen zu lassen und keine Tarifverhandlungen zu führen.

UPS war zudem ein Vorreiter beim Aufbau eines gestuften Systems von Subunternehmern und Scheinselbständigen. Wenn inzwischen einige Betriebsräte nicht zu verhindern sind, so bevorzugt UPS „gelbe“, unternehmensloyale Gruppen. Als McDonald's die Verhandlung von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG) in den 1990er Jahren nicht mehr vermeiden konnte, gründete der Marktführer kurzerhand selbst den Arbeitgeberverband BdS (Bundesverband der Systemgastronomie), dem er bis heute vorsteht.

Die der deutschen Gesetzeslage widersprechenden Praktiken waren von keiner Bundesregierung beanstandet worden. Einige wurden zu Beginn der 2000er Jahre unter der Kanzlerschaft von Gerhard Schröder (SPD) durch die Hartz-Gesetze legalisiert. (34)

Nach der Wiedervereinigung Deutschlands gründeten US-Großkanzleien wie Freshfields, Hogan Lovells, Clifford Chance, Squire Sanders Dempsey and DLA Piper Niederlassungen in Deutschland. Sie hatten traditionell ihre Schwerpunkte in den typischen Unternehmensinteressen wie Fusionen, Steuervermeidung, geistiges Eigentum, Outsourcing und Restrukturierung. Aber etwa seit 2004 richteten sie Abteilungen für Arbeitsrecht ein mit bis zu 60 dafür spezialisierten Anwälten. Sie organisieren Manager-Seminare u.a. zu Gewerkschaftsvermeidung, insbesondere für US- und andere internationale Unternehmen.

Deutsche Großkanzleien wie Gleiss Lutz orientieren sich an diesem Vorbild. Der Anwaltstitel LL.M. einer US-Universität ist zu einer Karrierevoraussetzung für erfolgreiche Arbeitsrechtler in Deutschland geworden.

Die **American Chamber of Commerce** in Germany (AmCham) mit ihren 3.000 Mitgliedern – darunter zahlreiche „deutsche“ Unternehmen wie Siemens und Deutsche Bank wegen ihrer US-

Großaktionäre – unterhält ein eigenes Komitee für Arbeitsbeziehungen. Regelmäßig kritisiert AmCham die deutschen Arbeitsgesetze als wettbewerbsschädlich. So forderte sie nach der Wahl 2013 von der neuen Bundesregierung: Kein Mindestlohn! Weg mit dem bisherigen Kündigungsschutz! Keine Gewerkschafter in den Aufsichtsräten! (35)

Das ist keine Einbahnstraße. Seit zwei Jahrzehnten betreiben Konzerne aus Deutschland wie Siemens, Bosch, VW, BMW und Daimler Produktionsbetriebe in den Right to Work-Staaten. BMW engagierte eine der Top Union Busting-Kanzleien, Jackson Lewis. (36) Verletzungen der Menschenrechte sind an der Tagesordnung. (37)

2014 versuchte die Gewerkschaft United Automobile Workers (UAW) mit Unterstützung der IG Metall nach jahrelangen Vorbereitungen, im VW-Betrieb in Chattanooga/Tennessee, eine gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten durchzusetzen. Gegen den geballten Einsatz der Union Buster schlug der Versuch fehl. Die Mehrheit der Arbeiter hatte Angst.

Die Aufsichtsbehörde NLRB hätte die Behinderungen sanktionieren müssen – sie griff nicht ein. Die Niederlage wurde von beiden Seiten als historisch angesehen: beklagt bzw. gefeiert. (38)

---

*Der Artikel erschien in leicht gekürzter Form in »Blätter« 5/2015, Seite 67-76.*

---

Fußnoten:

1. Werner Rügemer / Elmar Wigand: Union Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Studienheft 77 der Otto Brenner-Stiftung, Frankfurt/Main 2014
2. David Leonhardt / Kevin Quealy: The American Middle Class is no longer the World's richest, New York Times 23.4.2014. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen in Thomas Piketty: Das Kapital im 21. Jahrhundert, München 2014. Freilich verkennt der Autor die eigentliche Quelle der Ungleichverteilung: die herrschaftliche Niederhaltung und Demütigung der abhängig Beschäftigten.
3. Robert Michael Smith: From Blackjacks to Briefcases. A History of commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States. Athens 2003
4. Jacques Pauwels: Big Business avec Hitler. Brussels 2013, p. 211.
5. Die folgende Darstellung beruht weitgehend auf Leo Huberman: The Labor Spy Racket. New York 1937. Hubermann stützte sich auf Hearings des US-Kongresses, der tausende Zeugen vorlud.
6. Bert Cochran: Labor and Communism. The Conflict that Shaped American Unions, Princeton 1979
7. Kim Philipps-Fein: Invisible Hands. The Making of the Conservative Movement from the New Deal to Reagan, New York / London 2009, S. 104-114
8. John Logan: Consultants, Lawyers, and the 'free union' Movement in the USA since the 1970s, Industrial Relations Journal 3/2002, S. 198
9. Kate Bronfenbrenner: No holds barred. The Intensification of Employer Opposition to Organizing, Washington 2009, S. 11
10. Gordon Lafer: Neither Free Nor Fair. The Subversion of Democracy Under National Labor Relations Board Election. An American Rights at Work Report, Juli 2007, S.1.
11. Ebd.
12. [www.jacksonlewis.com/unionfree\\_fall2014.php](http://www.jacksonlewis.com/unionfree_fall2014.php)

13. Siehe Werner Rügemer / Elmar Wigand: Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung. Köln 2014, S. 51 – 64. In dieser Veröffentlichung wird die Union Busting-Branche in der Bundesrepublik Deutschland dargestellt.
14. Weber Shandwick / KRC Research: Employees Rising: Seizing the Opportunity in Employee Activism, 8.4.2014
15. John Logan: Testimony on Union Transparency and Accountability under Bush and Obama, [www.edworkforce.house.gov/uploadfiles/03.31.11\\_logan.pdf](http://www.edworkforce.house.gov/uploadfiles/03.31.11_logan.pdf)
16. Joel Rogers / Laura Dresser: ALEC Exposed: Business Domination Inc., The Nation 12.7.2011
17. Anthony Bianco: The Bully of Bentonville, New York 2007
18. Für das Jahr 2014 siehe z.B. Sally Kohn: High Court ruling is all about gutting unions, CNN.com 30.6.2014; Jennifer Medina: Judge Rejects Teacher Tenure for California, New York Times 10. Juni 2014
19. Mary Bottari and Rebekah Wilce: Just how low can your salary go? 117 ALEC bills in 2013 fuel race to the bottom in wages and worker rights, The Center for Media and Democracy's PR Watch, 23.7.2013
20. Willam Jasper: The Not-so-smart ALEC, [www.thenewamerican.com](http://www.thenewamerican.com) 21.4. 2014
21. [www.atr.org](http://www.atr.org), abgerufen 10.8.2014
22. Steven Greenhouse: Outsiders, Not Auto Plant, Battle UAW in Tennessee, New York Times January 28, 2014
23. [www.unionfacts.com](http://www.unionfacts.com), abgerufen 10.8.2014
24. Why America Needs Unions but not the Lind it has now, Business Week 22.5.1994. Das Magazin plädiert dafür, den Gewerkschaften die Rolle von Co-Managern zuzuweisen, um akzeptabel zu werden.
25. Pauwels a.a.O.: S. 193 – 214
26. Christian Schmidt-Häuer: Die United Fruit-Doktrin. Die Zeit 29.5.2009
27. Michael Hogan: The Marshall Plan. Cambridge 1987, S. 200 – 204
28. Werner Rügemer: Jobwunder TTIP? Das Beispiel NAFTA, [www.arbeitsunrecht.de](http://www.arbeitsunrecht.de) 8.2.2014
29. Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD 2013, S. 13
30. Disputes over new Labour Contract Law, China Labor Bulletin 7.9. 2006, [www.clb.org.hk](http://www.clb.org.hk), abgerufen 15.12.2014
31. [www.Littler.com](http://www.Littler.com), abgerufen 12.8.2014
32. Das US-Sonder-Sonderterritorium Guantanamo existiert völkerrechtlich nicht.
33. Siehe [www.ILO.org](http://www.ILO.org), ratification by country
34. Rügemer / Wigand a.a.O., S. 145 – 149
35. AmCham Germany Social and Labor Committee: 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt, Oktober 2013, [www.amcham.de](http://www.amcham.de), abgerufen 19.8.2014
36. BMW hired top US union-hostile lawyers to help destroy California's workers's jobs, PRNewswire-US Newswire, Los Angeles 16.7.2011
37. Human Rights Watch: A Strange Case. Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations, 2010

38. Elmar Wigand: Volkswagen USA. Revolution von oben gescheitert, [www.nachdenkseiten.de](http://www.nachdenkseiten.de),  
21.2.2014

*Quelle: arbeitsunrecht.de*