

Union Busting: Die Zerschlagung der Gewerkschaften

Von **Werner Rügemer**

Offiziell sind Arbeits- und Menschenrechte nicht Gegenstand der Verhandlungen über das Freihandels- und Investitionsabkommen TTIP zwischen der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten. Aber wenn europäische Unternehmen in den USA und amerikanische Unternehmen in der EU mit für sie noch günstigeren Bedingungen investieren können, würde dies natürlich Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und -rechte haben.

Schon heute profitieren deutsche Unternehmen von den in den Vereinigten Staaten gängigen gewerkschaftsfeindlichen Praktiken: 2014 etwa 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. Der Versuch schlug fehl: Die Mehrheit der Beschäftigten hatte sich von Vertretern einer äußerst aggressiv vorgehenden Dienstleistungsbranche einschüchtern lassen, die hierzulande noch weitgehend unbekannt ist: dem *Union Busting*. Diese Branche entstand in den USA. Kerngeschäft des Union Busting ist die Bekämpfung von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Einschüchterung von Arbeitnehmern. Abhängig Beschäftigten soll die Möglichkeit genommen werden, sich unabhängig und selbstbewusst zu organisieren. Professionelles Union Busting ist längst nicht mehr auf die USA begrenzt. Vielmehr etabliert sich die Branche zunehmend auch jenseits der US-Grenzen, nicht zuletzt auch in Deutschland.¹

Die Systeme der Arbeitsbeziehungen diesseits und jenseits des Atlantiks unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht. Im Unterschied etwa zu Deutschland gibt es in den Vereinigten Staaten keinen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf eine Vertretung der Beschäftigten in jedem Betrieb mit über fünf Mitarbeitern (Betriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz). Eine Beschäftigtenvertretung muss vielmehr in jedem einzelnen Betrieb in einem komplizierten Prozess erkämpft werden. Dies zu verhindern, ist traditionell eine wesentliche Aufgabe der Union Buster, die im Auftrag der Unternehmensleitungen und weitgehend ungehindert vom Staat agieren. Zu ihren Aufgabenfeldern gehört auch das politische Lobbying, um bestehende Arbeitsgesetze zu unterlaufen und zu verändern. Durch Rechtsmissbrauch setzt die

¹ Vgl. Werner Rügemer und Elmar Wigand, *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung*, Köln 2014.

Branche zudem darauf, dass Beschäftigte zermürbt werden und ihre Rechte nicht einklagen. Dass Bundesregierung und Gewerkschaften gelegentlich darauf verweisen, bei TTIP sollten die acht Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beachtet werden, ist ohne Bedeutung. Denn bei den Arbeitsrechten stehen die USA im Vergleich der kapitalistischen Demokratien traditionell schlecht da. Und gleichzeitig setzt in der EU nicht zuletzt die Troika aus IWF, EZB und Europäischer Kommission bisher bestehende Arbeits- und Gewerkschaftsrechte außer Kraft.²

Die USA: Arbeitsrechtliches Niemandsland

Lohnabhängige sind im Vergleich zu anderen entwickelten Industriestaaten in den USA besonders arm und machtlos.³ Der gesetzliche Mindestlohn beträgt lediglich 7,25 US-Dollar, Ausnahmen erlauben sogar nur 2,13 Dollar. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der US-Privatindustrie ist mit aktuell sechs Prozent der niedrigste unter vergleichbaren Staaten. Und obwohl US-Regierungen und -medien international immer wieder „die Menschenrechte“ beschwören, ist es um sie im eigenen Land im Bereich der Arbeit besonders schlecht bestellt. So sind die USA einer der wenigen Staaten, die den UN-Sozialpakt von 1966 nicht ratifiziert haben. Dieser enthält etwa das generelle Recht auf Arbeit, das Recht auf soziale Sicherung, auf sichere Wohnung und Gesundheitsversorgung sowie auf Schutz vor Hunger.

Auch unter den 185 Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation, die die UN-Menschenrechte auf dem Gebiet der Arbeit konkretisiert und überwacht, stehen die USA weltweit einsam an der Spitze der Nicht-Ratifizierung. Von den acht Kernnormen haben sie die sechs wichtigsten nicht ratifiziert: das Recht auf Vereinigungsfreiheit der abhängig Beschäftigten, das Recht auf kollektive Tarifverträge, das Recht auf gleiche Bezahlung für Mann und Frau, das Recht auf Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, auf Abschaffung der Zwangsarbeit und die Pflicht des Staates auf Festlegung eines Mindestalters für den Eintritt in ein Arbeitsverhältnis.

Auch von den vier Verwaltungsnormen der ILO haben die USA nur eine anerkannt, nicht aber die wichtigste über die Arbeitsaufsicht. Von den 165 „technischen“ Normen gelten nur neun. Damit sind in den USA weitere Rechte nicht existent, die zum europäischen und internationalen Standard gehören: etwa der Kündigungs- und Mutterschutz sowie das Recht zur Regelung der Nacharbeit, der Arbeitszeiten, der Pausen und das Recht auf bezahlten Urlaub. Ebenso fehlen das Recht auf Schutz vor chemischen und Strahlengefahren am Arbeitsplatz sowie das Recht auf Gesundheits-, Invaliditäts- und Arbeitslosenversicherung.⁴ Das Union Busting hat auf dieser rechtlichen Grundlage leichtes Spiel.

2 Andreas Fischer-Lescano, Austeritätspolitik und Menschenrechte. Rechtsgutachten für den Österreichischen und Europäischen Gewerkschaftsbund, Wien und Brüssel 2014.

3 David Leonhardt und Kevin Quealy, The American Middle Class is no longer the World's richest, in: „The New York Times“, 23.4.2014.

4 Zum Vergleich: In Frankreich gelten 79 Normen, in der Bundesrepublik 73, vgl. www.ilo.org.

Vom Schlägertrupp zur PR-Agentur: Die Anfänge des Union Busting

Um das Vorgehen der Branche zu verstehen, lohnt ein Blick in die Geschichte. Das Union Busting entstand zunächst als Reaktion auf die zunehmende gewerkschaftliche Organisierung von Arbeitern ab Mitte des 19. Jahrhunderts, als sich der US-Kapitalismus rasant entwickelte. Arbeiter waren schlecht bezahlt, arbeiteten unter gefährlichen Bedingungen und verharrten mit ihren Familien in Armut. Unternehmer hingegen verhielten sich wie kleine Diktatoren. Deshalb fanden jährlich tausende Streiks statt. Seitdem fördern die Unternehmensleitungen verschiedene Formen des Union Busting. Branchenvertreter beschreiben es heute gerne beschönigend als „Gewerkschaftsvermeidung“ (*union avoidance*).

Die ersten Union Buster agierten als Privatpolizei und Söldnertrupps. Am bekanntesten ist die *Pinkerton National Detective Agency*, gegründet 1855 von Alan Pinkerton in Chicago. Pinkerton betrachtete Gewerkschaften als kriminell, „unamerikanisch“ und als Vorstufe zum Kommunismus. Seine 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.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts hatte Pinkertons Agentur Niederlassungen in den wichtigen Industriezentren der Vereinigten Staaten, wo auch Dutzende weiterer solcher Agenturen ihre Dienste anboten. Dabei konnten die Union Buster auf Polizei und Nationalgarde zählen, die bei größeren Konflikten in der Regel mit ihnen kooperierten. Agenten, die Streikende erschossen, wurden nur selten verhaftet und niemals verurteilt; als Angreifer galten immer die Arbeiter.

Doch aufgrund ihres rücksichtslosen Vorgehens gerieten Pinkerton & Konsorten bald in Verruf. Die Unternehmer erkannten, dass Produktionsstopps infolge der vielen Streiks sie teuer zu stehen kamen. So entwickelte sich ein neuer Typ des Union Busting: Anstatt die streikenden Arbeiter mit Gewalt zu bekämpfen, lieferte man fabrikfremde Arbeiter als Streikbrecher, die die Produktion aufrecht hielten – ein lohnendes Geschäft.

Ein weiteres Betätigungsfeld der Union Buster bestand im Aufbau professioneller Öffentlichkeitsarbeit für die Privatwirtschaft. 1905 gründete der Princeton-Absolvent Ivy Lee eine der ersten Public-Relations-Agenturen. Parker & Lee organisierte die Wahlkampagne des Präsidentschaftskandidaten der Demokratischen Partei, bevor sie sich Konzernen zuwandte. 1914 wurde die Agentur von dem damals führenden Unternehmer der Vereinigten Staaten, John D. Rockefeller, engagiert. In einer seiner Kohleminen in Colorado hatten zehntausend Arbeiter für die Anerkennung ihrer Gewerkschaft, für mehr Arbeitssicherheit und höhere Löhne gestreikt. Der Streik wurde von der Baldwin-Felts-Agentur und der Nationalgarde blutig niedergeschlagen, dutzende Arbeiter und Familienmitglieder wurden erschossen („Ludlow-Massaker“). Lee organisierte im Auftrag Rockefellers eine Kampagne, um der öffentlichen Kritik zu begegnen. Er fälschte Dokumente und bereitete

Rockefeller für Auftritte bei Kongress-Anhörungen vor. Schließlich überzeugte er den Unternehmer, die Rockefeller-Stiftung zu gründen und sich als Philanthrop ein positives Image zu verschaffen.

New Deal: Reform und Gegenreform

Als Franklin Roosevelt von der Demokratischen Partei nach der in den USA ausgelösten Weltwirtschaftskrise von 1928 mit seinem Reformprogramm die Wahlen gewann, änderte sich die Situation. Zum Kern seines *New Deal* gehörte neben öffentlichen Investitionen die wesentliche Verbesserung der Arbeits- und Gewerkschaftsrechte.

Im Nationalen Arbeitsgesetz (*National Labor Relations Act 1935*, auch *Wagner Act* genannt), das zwei Jahre nach seinem Amtsantritt 1933 beschlossen wurde, hieß es: „Beschäftigte haben das Recht auf Selbstorganisation, um Arbeiterorganisationen zu gründen, ihnen beizutreten und sie zu unterstützen, kollektive Arbeitsverträge mit Vertretern ihrer Wahl zu verhandeln [...]. Unternehmer machen sich unfairen Praktiken schuldig, wenn sie in die garantierten Rechte der Beschäftigten eingreifen.“ Streiks galten somit fortan als legal. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad stieg auf 35 Prozent – ein Höchststand, der sich allerdings nur bis Anfang der 1950er Jahre hielt.

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 kann seitdem Bußgelder gegen Unternehmer verhängen.

Die legale Existenz von Gewerkschaften musste von den Union Bustern nun anerkannt werden, die Union Buster wurden aber nicht verboten. Fortan beauftragten die Unternehmer sie damit, die Gewerkschaften zu unterwandern.⁵ Mitarbeiter der Agenturen traten als Beschäftigte den Gewerkschaften bei, ließen sich als Funktionäre wählen und gaben der Unternehmensleitung die Namen der Mitglieder sowie Details über geplante Aktionen weiter.

Die Agentur Pinkerton, die sich ebenfalls den neuen Gegebenheiten angepasst hatte, gab künftigen Mitarbeitern unter anderem 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.“ So beschäftigte Pinkerton etwa 1200 Undercover-Mitarbeiter bei insgesamt 39 Gewerkschaften und hatte 300 Konzerne, darunter auch General Motors, als Kunden.

Etwa 100 solcher Agenturen boten im Jahr 1937 ihre Dienste an. Unter den Beschäftigten sorgte deren Tätigkeit für ein Klima der Angst. Man wusste, dass die Namen der Unzufriedenen und der Gewerkschaftsmitglieder gemel-

5 Die folgende Darstellung beruht weitgehend auf Leo Huberman, *The Labor Spy Racket*, New York 1937. Das Buch referiert die Ergebnisse einer Untersuchung des US-Kongresses.

det wurden und man deshalb gefeuert werden konnte. So manche Beschäftigte traten deshalb vorsichtshalber aus der Gewerkschaft aus und wagten es nicht, sich für eine Arbeitnehmervertretung einzusetzen.

Gleichzeitig intensivierten die Unternehmer ihre Selbstorganisation. Mitte der 1930er Jahre waren etwa 2000 Unternehmerverbände registriert. Diese koordinierten auch den Einsatz von Union Bustern.

Unter dem Motto „Organisiere die Gemeinde“ halfen die Union-Busting-Agenturen den Konzernen auch beim Aufbau von „Bürgerallianzen“, an deren Spitze möglichst der Bürgermeister und örtliche Geschäftsleute stehen sollten. Sie verlangten, dass Gewerkschaften aus dem Betrieb herausgehalten werden, da sonst Jobs und Kunden verloren gehen würden.

Der Abbau der New-Deal-Standards

Während des Zweiten 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. Doch nach dem Krieg nahmen Streiks wieder enorm zu, da die Gewerkschaften stark waren und die hohen Löhne verteidigten. Im einsetzenden Kalten Krieg ging der Staat nicht nur gegen die „kommunistische Gefahr“ jenseits der Grenzen vor, sondern auch in den USA selbst.

Mit Hilfe des Labor-Management-Relation-Gesetzes (*Taft Hartley Act*, 1947) begann man, die New-Deal-Standards abzubauen. Seitdem können auch Gewerkschaften wegen unfairer Praktiken bestraft werden. Die Regierung kann Streiks verbieten, wenn die öffentliche Sicherheit und Gesundheit gefährdet sind. Zudem müssen Unternehmen die Verträge mit Union Bustern seither nur noch dann 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 der Gesetzes Einführung gingen 81 000 solcher Erklärungen beim Arbeitsministerium ein. Das Denunziantentum blühte.⁶

Diese Entwicklung brachte in den 1950er Jahren einen neuen Typus Gewerkschaftsbekämpfer hervor. Der bekannteste unter ihnen ist Nathan Shefferman mit seiner Agentur *Labor Relations Associates*. Er hatte in der Aufsichtsbehörde NLRB gearbeitet und erfand die sogenannten *vote-no-committees*, die mit seiner Hilfe von vorstandsfreundlichen Beschäftigten in den Betrieben gegründet wurden: Nach dem US-Arbeitsrecht müssen Gewerkschaften, bevor sie sich in einem Betrieb als Beschäftigtenvertretung zur Wahl stellen können, Unterschriften von 30 Prozent der Beschäftigten beibringen. Mit den *vote-no-committees* versuchen die Union Buster, die Etablierung von Gewerkschaften in den Betrieben zu torpedieren – bis heute eine gängige Praxis der Branche.

6 Bert Cochran, *Labor and Communism. The Conflict that Shaped American Unions*, Princeton 1979.

Shefferman wurde auch dadurch bekannt, dass er hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre durch Vorteilsgaben korrumpierte. Die Bestechung von Dave Beck, Vorsitzender der Teamsters-Gewerkschaft, wurde zu einem öffentlichen Skandal. Shefferman musste seine Agentur schließen.

Von den 1980er Jahren bis zur Gegenwart: Die Rückkehr der Union Buster

Als Ronald Reagan 1981 zum Präsidenten der USA gewählt wurde, erhielt die Union-Busting-Branche erneut Aufschwung. Reagan, der als ehemaliger PR-Chef des Konzerns *General Electric* überaus gewerkschaftsfeindlich eingestellt war, nutzte das Taft-Hartley-Gesetz und verbot den Streik der Fluglotsen mit der Begründung, die öffentliche Sicherheit sei in Gefahr. Er ersetzte 12 000 Lotsen durch Streikbrecher und sperrte sie für immer vom öffentlichen Dienst aus. Das Oberste Gericht billigte diese Maßnahme als verfassungskonform. Seitdem liefern Agenturen wie *Manpower*, *Worldwide Labor Support*, *Manufacturing Technical Search* und *Alternative Work Force* Streikbrecher auch in hochqualifizierten Berufen.

Mit den zunächst „unfreundlichen“ Unternehmensfusionen, mit Auslagerungen und Unternehmensaufspaltungen der 1980er Jahre erweiterte sich das Geschäftsfeld der Union Buster abermals. Ende der 1980er Jahre boten etwa 1500 Agenturen, Anwaltskanzleien und Berater ihre Dienste an. Mehr als 10 000 Firmen zahlten jährlich zwischen 2000 und 4000 Dollar pro Beschäftigtem, um die Wahl von Arbeitnehmervertretungen zu verhindern – meist mit Erfolg.⁷ Zwischen 1999 und 2003 engagierten 75 Prozent der Unternehmen, in denen eine Beschäftigtenvertretung gewählt werden sollte, solche professionellen Union Buster.⁸ Die Berater wissen mehr denn je, dass Strafen selten und gering sind. So werden „jährlich Tausende von Amerikanern entweder gefeuert, suspendiert oder auf andere Art finanziell bestraft“.⁹ Jackson Lewis, der Marktführer unter diesen Union Bustern, agiert unter dem Motto: „Du kannst keine Wahl verlieren, die nicht stattfindet.“ Die Kanzlei beschäftigt 770 auf Arbeitsbeziehungen spezialisierte Anwälte. Im Herbst 2014 tourte sie mit dem Seminar „Gewerkschaftsfrei bleiben“ durch die Vereinigten Staaten.¹⁰ Manager werden im sogenannten *Counter Organizing* trainiert. Die Aktion richtet sich gegen das in den letzten Jahren verstärkte *Organizing*, also die Organisierung von Beschäftigten vor allem in gewerkschaftsfreien Niedriglohnbereichen.

Während der Vorbereitungen zur Wahl einer Beschäftigtenvertretung erkundigen sich die von den Union Bustern trainierten Vorarbeiter bei den ihnen unterstehenden 10 bis 20 Beschäftigten, ob diese mit der Gewerkschaft

7 Vgl. John Logan, Consultants, Lawyers, and the „free union“ Movement in the USA since the 1970s, in: „Industrial Relations Journal“, 3/2002, S. 198.

8 Kate Bronfenbrenner, No holds barred. The Intensification of Employer Opposition to Organizing, Washington 2009, S. 11.

9 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.

10 Vgl. www.jacksonlewis.com/unionfree_spring2015.php.

sympathisierten und alle Konsequenzen einer erfolgreichen Wahl kennen würden. Die Berater überprüfen mit den Vorarbeitern die Gespräche und helfen bei der Gründung eines „Stimme mit Nein!“-Komitees oder bei der Neugründung einer „gelben“ Scheingewerkschaft. 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 den Beschäftigten in verpflichtenden Versammlungen die Gefahren für Aufträge und Arbeitsplätze auszumalen, wenn eine Beschäftigtenvertretung gewählt würde.

Die Aufsichtsbehörde NLRB wird seit dem Taft-Hartley-Gesetz schrittweise demontiert, personell wie finanziell. Aus einer Institution zum Schutz der Gewerkschaften wurde während der Präsidentschaften von Ronald Reagan und George W. Bush mehr oder weniger eine Institution zum Schutz der Arbeitgeber. Nur die Gewerkschaften müssen über die Verwendung ihrer Gelder ständig und minutiös Rechenschaft ablegen, über Ausgaben, aber auch über Inhalte der Newsletter, die auf unzulässige politische Statements geprüft werden. Auch die Listen mit den Zustimmungserklärungen zur Wahl einer Beschäftigtenvertretung müssen der NLRB gemeldet werden. Die Union Buster können diese Unterlagen einsehen und den Unternehmen frühzeitig Gegenkampagnen anbieten.

Gewerkschaftsbekämpfung per Gesetz: Die »Right-to-Work-Staaten«

Das Taft-Hartley-Gesetz von 1947 ermöglicht es den Bundesstaaten der USA zudem, eigene Arbeitsgesetze zu beschließen. Diese Staaten nennen sich *Right-to-Work*-Staaten. Der Begriff meint jedoch nicht das Recht auf einen Arbeitsplatz. Vielmehr bedeutet er zunächst, dass Beschäftigte, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, aber von einer gewählten Gewerkschaftsvertretung bei Tarifverhandlungen vertreten werden, keine Beiträge an die Gewerkschaften zahlen dürfen. Darüber hinaus schützen diese Staaten das Recht der Unternehmer, im Fall eines Streiks ganz legal Streikbrecher zu engagieren und diese gegebenenfalls polizeilich schützen zu lassen. Inzwischen gehören weitere Regelungen zum Right-to-Work-Status. Er zielt insbesondere auf den öffentlichen Dienst, die letzte Bastion der Gewerkschaften mit einem Organisationsgrad von 35 Prozent. Unter Führung des 2010 gewählten republikanischen Gouverneurs Scott Walker beschloss die Parlamentsmehrheit von Wisconsin, dass Gewerkschaften nur noch über Gehälter, nicht aber über Arbeitsbedingungen, Pensionen und betriebliche Zusatzleistungen verhandeln dürfen. Zudem dürfen die Löhne höchstens entsprechend der Inflation erhöht werden. Schließlich müssen Gewerkschaften, um weiter vertretungsberechtigt zu sein, in Wisconsin seitdem 50 Prozent Zustimmungserklärungen der Beschäftigten beibringen statt wie bisher 30 Prozent.¹¹

11 Joel Rogers und Laura Dresser, ALEC Exposed: Business Domination Inc., in: „The Nation“, 12.7.2011.

Die Zahl der Right-to-Work-Staaten in den USA ist inzwischen auf 24 angestiegen. Diese Staaten betreiben ihren niedrigen Arbeitsrechtsstatus als Geschäftsmodell und locken – unterstützt durch hohe Staatssubventionen – seit etwa 20 Jahren auch europäische und asiatische Unternehmen an. Arkansas erklärte sich bereits 1947 zum Right-to-Work-Staat. Deshalb konnte hier die Einzelhandelskette Wal Mart 1962 ungestört ihr Konzept des gewerkschaftsfreien Unternehmens und der niedrig bezahlten Teilzeitbeschäftigten etablieren. Das Konzept breitete sich über ähnliche US-Staaten weiter aus, bevor Wal Mart zum weltweit größten Einzelhandelskonzern expandierte. Heute fordert Wal Mart von seinen Tausenden Zulieferern weltweit die gleichen Praktiken.

Eine maßgebliche Rolle bei der Durchsetzung gewerkschaftsfeindlicher Regelungen in den USA spielen Lobbyorganisationen wie etwa der 1975 gegründete *American Legislative Exchange Council* (ALEC). ALEC wird unter anderem von Pfizer, BP, Google, Facebook, IBM, Sony, Ford, Toyota, Coca-Cola, Bank of America, Hollywood Casino Corporation und 300 weiteren Konzernen finanziert, auch vom „Wall Street Journal“ und der US-Niederlassung der Bayer AG aus Deutschland. Mitglieder sind auch ein Drittel aller gewählten Politiker im Kongress sowie in den Parlamenten der Einzelstaaten, vornehmlich Republikaner. ALEC agitiert gegen den Mindestlohn und bezahlte Krankheitstage und propagiert die Right-to-Work-Praktiken, ebenso Modellgesetze für alle 50 US-Staaten, um wie in Wisconsin Gehälter, Pensionen, übertarifliche Leistungen und gewerkschaftliche Standards zu senken. Zudem tritt ALEC vehement für die beiden Freihandelsabkommen mit der Europäischen Union (TTIP) und mit pazifischen Staaten (TPP) ein.

Andere Lobbygruppen präsentieren sich zynischerweise als Interessenvertreter der Arbeitnehmer, darunter etwa das 1985 gegründete *Center for Worker Freedom* (CWF), das gegen kollektive Tarifverträge opponiert und über gewerkschaftliche Missbräuche aufklären will.¹² Das *Center for Union Facts* (CUF), 2006 vom PR-Unternehmer Richard Berman gegründet, zeigt auf seiner Website Fotos junger, lächelnder Arbeiterinnen und Arbeiter. CUF prangert Gewerkschaftsfunktionäre als *fat cats* an, die sich lediglich bereichern, und platziert TV-Werbung zu besten Sendezeiten, etwa bei der Übertragung des „Super Bowl“, dem Finale der amerikanischen Football-Liga.¹³

Diese wie auch weitere solcher Lobbygruppen werden vom Staat als wohl-tätig anerkannt, Spenden gelten als steuerabzugsfähige Betriebsausgaben.

Auch jenseits der US-Grenzen machen die Union-Busting-Branche und ihre Lobbyorganisationen ihren Einfluss geltend. So organisiert die gegenwärtig größte Union-Busting-Kanzlei Littler gemeinsam mit der Amerikanischen Handelskammer die globale Vereinigung solcher Lobbyisten unter dem Motto *Corporate Campaigns Globalize*.¹⁴ Letzterer war es bereits im Jahr 2006 gelungen, den Entwurf eines neuen Arbeitsgesetzes in China deutlich abzuschwächen. Der Entwurf sah ursprünglich mehr Rechte für Arbeiter und

¹² Vgl. www.atr.org.

¹³ Vgl. www.unionfacts.com.

¹⁴ Vgl. www.littler.com.

Gewerkschaften vor. Doch als die Amerikanische Handelskammer mit dem Entzug von US-Aufträgen drohte, knickte die chinesische Regierung ein und verringerte den Rechtsschutz. Baker & McKenzie, die Union-Busting-Kanzlei von US-Unternehmen in China – sie gehört dem ehemaligen US-Außenminister James Baker, die gegenwärtige IWF-Chefin Christine Lagarde war Partnerin –, jubelte. So gelang es der US-Lobby, die Arbeitsbedingungen für Hunderte Millionen Beschäftigte in einem anderen Staat zu verschlechtern.

Darüber hinaus lassen sich die Vereinigten Staaten 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.¹⁵ Beim geplanten Freihandelsabkommen mit der Europäischen Union, TTIP, beteuert die deutsche Regierung, man bestehe auf den ILO-Kernnormen. Dem können aber die USA schon wegen ihrer geltenden Rechtslage sowieso nicht zustimmen.

Deutschland: Union Busting auf dem Vormarsch

Gewerkschaftsfeindliche Praktiken US-amerikanischer Unternehmen und Agenturen sind in Westeuropa und in Deutschland schon länger üblich. Seit den 1970er Jahren gründeten Fast-Food-Ketten wie McDonald's und Paketdienste wie United Parcel Service (UPS) Niederlassungen im Ausland, vielfach zuerst in der Bundesrepublik. Etwa zwei Jahrzehnte gelang es ihnen, Betriebsräte in ihren Niederlassungen zu verhindern, niedrig bezahlte Teilzeitarbeiter zu beschäftigen und Tarifverhandlungen zu umgehen. UPS war zudem ein Vorreiter beim Aufbau eines gestuften Systems von Subunternehmen und Scheinselbstständigen. Wenn Betriebsräte nicht zu verhindern sind, so bevorzugt UPS inzwischen „gelbe“, unternehmensloyale Gruppen. Als McDonald's die Verhandlung von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) in den 1990er Jahren nicht länger vermeiden konnte, gründete der Marktführer kurzerhand den Arbeitgeberverband BdS (Bundesverband der Systemgastronomie), dem er bis heute vorsteht.

Es ist aufschlussreich, dass die der deutschen Gesetzgebung widersprechenden Praktiken – die Be- und Verhinderung von Betriebsräten ist nach Paragraph 119 Betriebsverfassungsgesetz eine Straftat – von keiner Bundesregierung beanstandet wurden. Im Gegenteil legalisierte die rot-grüne Koalition unter Gerhard Schröder (SPD) einige der von den US-Unternehmen angewendeten Praktiken nachträglich durch die Hartz-Gesetze, wie etwa die Minijobs.

Überdies etabliert sich inzwischen auch hierzulande eine eigene Union-Busting-Branche. Nach der deutschen Vereinigung gründeten US-Großkanzleien wie Freshfields, Hogan Lovells, Clifford Chance, Squire Sanders Demsey, DLA Piper und die britische Kanzlei Allen & Overy Niederlassungen

¹⁵ Werner Rügemer, Jobwunder TTIP? Das Beispiel NAFTA, www.arbeitsunrecht.de, 8.2.2014.

in Deutschland. Traditionell liegen ihre Schwerpunkte in den typischen unternehmerischen Interessenbereichen wie Fusionen, Steuervermeidung, geistiges Eigentum, Outsourcing und Restrukturierung. Seit etwa 2004 haben diese Kanzleien zudem Abteilungen für Arbeitsrecht eingerichtet mit bis zu 60 dafür spezialisierten Anwälten. Diese Abteilungen organisieren Manager-Seminare unter anderem zur Gewerkschaftsvermeidung, insbesondere für US- und andere internationale Unternehmen. Inzwischen orientieren sich auch deutsche Großkanzleien wie CMS Hasche Sigle und Gleiss Lutz an diesem Vorbild. Der Anwaltstitel LLM einer US-Universität ist mittlerweile fast zu einer Karrierevoraussetzung für Arbeitsrechtler in Deutschland geworden.

Auch die American Chamber of Commerce in Germany (AmCham) mit ihren 3000 Mitgliedern – zu ihnen gehören wegen ihrer US-Großaktionäre auch zahlreiche deutsche Unternehmen wie Siemens und Deutsche Bank – 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, keinen Mindestlohn einzuführen, den bisherigen Kündigungsschutz abzuschaffen und die Präsenz von Gewerkschaftern in Aufsichtsräten zu beenden.¹⁶

Daneben hat sich eine vielfältige Szene von Union Bustern in Deutschland etabliert: kleine und mittelständische Arbeitsrechts- und Medienkanzleien, Wirtschaftsdetekteien, PR-Agenturen. Zur Szene gehören auch arbeitgeberfinanzierte Universitätsinstitute für Arbeitsrecht und Unternehmensstiftungen ebenso wie unternehmenshörige „gelbe“ Betriebsratslisten und wiederbelebte „christliche“ Gewerkschaften. Die Gründung eines Betriebsrats ist vielfach zu einem unkalkulierbaren Abenteuer geworden: Es hagelt willkürliche Kündigungen, begleitet von Methoden der psychischen Zermürbung. Auch Geheimdienstmethoden sind im Einsatz.¹⁷

Wie schwierig es für deutsche Gewerkschaften ist, sich der Union-Busting-Branche zu erwehren, zeigt der eingangs erwähnte Fall der gescheiterten Gewerkschaftsgründung im VW-Betrieb in Chattanooga/Tennessee im vergangenen Jahr. Die Niederlage wurde seitens der Gewerkschaften als historisch beklagt, während die Unternehmer einen historischen Sieg feierten. Der Fall zeigt aber auch: Union Busting ist keine Einbahnstraße. Auch deutsche Konzerne wie Siemens, Bosch, VW, BMW und Daimler betreiben seit zwei Jahrzehnten Produktionsbetriebe in Right-to-Work-Staaten der USA und engagieren dort Union-Busting-Kanzleien.¹⁸ Warum sollten diese Konzerne solche Praktiken nicht auch in Europa fördern? Dieser Entwicklung einen Riegel vorzuschieben und die menschenrechtlichen Arbeitsstandards der ILO nachhaltig ins Spiel zu bringen, ist eine neue Herausforderung der demokratischen und Gewerkschaftsbewegung in den USA und in der EU – ob mit oder ohne TTIP.

16 Vgl. AmCham, Germany Social and Labor Committee, 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt, Oktober 2013, www.amcham.de.

17 Werner Rügemer und Winfried Wolf, „Bewusst eine Sackgasse herbeiführen“ – Mit Geheimdienstmethoden gegen die GdL, in: „lunapark21“, 29/2015, S. 30f.

18 Vgl. BMW hired top US union-hostile lawyers to help destroy California's workers's jobs, PRNewswire-US Newswire, Los Angeles, 16.7.2011.