

## Gewerkschaftsrechte in den USA



Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) lud am 19.11.12 nach Frankfurt am Main zu einem Vortrag über »Gewerkschaftsrechte in den USA« ein. Referent war Prof. Dr. Thomas C. Kohler, Autor dieser Zeitschrift, von der Boston College Law School. Der Vortrag basierte auf seiner Abhandlung zur Neutralität des Arbeitgebers im US-amerikanischen Arbeitsrechts<sup>1</sup> und ergänzte diese. Kohler ist nicht nur Experte im amerikanischen Recht, sondern kennt durch Forschungsaufenthalte in Dt. auch das dt. Arbeitsrecht und konnte deshalb in deutscher Sprache vortragen und diskutieren. Prof. Dr. Manfred Weiss (Vorsitzender des HSI-Beirats und Autor dieser Zeitschrift), der auch die dem Vortrag folgende Diskussion leitete, begrüßte die ca. 50 Teilnehmer\_innen, hauptsächlich aus dem haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftsbereich, aber auch aus Wissenschaft, Rspr. und Presse.

Schwerpunkte des Vortrags waren die Entwicklungsperspektiven des US-Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der Präsidentschaftswahlen, insbes. die Rechte der Gewerkschaften in den Betrieben und beim »Organizing«. Das Votum für Obama als US-Präsident bedeute für US-amerikanische Gewerkschaften, dass sie zumindest weiterhin die Chance haben, AN zu organisieren. Wie weit sich ihre Rechte verbessern, sei aber doch nicht abzusehen. Ein Wahlsieg der Republikaner hätte ihnen das Leben jedoch deutlich schwerer gemacht, als es zZ. ohnehin schon sei.

Mit dem dt. Verständnis von Arbeitsrecht kommt man in der US-amerikanischen Wirklichkeit nicht weit. Das beginnt schon bei der Neutralitätsverpflichtung. Danach muss der AG sich den Gewerkschaften gegenüber neutral verhalten und darf nicht die eine Gewerkschaft der anderen vorziehen. So weit, so gut. Wir Deutschen stutzen aber, wenn wir vom Referenten hören, dass ein Nichtangriffspakt, geschlossen zwischen AG und der Gewerkschaft, die die Kollegen organisieren will, uU. gegen das Neutralitätsverbot verstößt. Ein AG darf auf keinen Fall eine Gewerkschaft korrumpieren. Man bekam beim Zitieren einiger gerichtlicher Entscheidungen<sup>2</sup> fast den Eindruck, dass ein Korruptionsverdacht nur sicher ausgeschlossen werden kann, wenn der AG in irgendeiner Form aktiv gegen Organisationsbestrebungen vorgeht. Schon die Erlaubnis vor der Kantine einen Infotisch

aufzustellen, ist vor dem Hintergrund der Neutralitätsverpflichtung nicht unproblematisch, aber im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die Mitgliederwerbung findet meist außerhalb des Betriebes statt. Ein Zutrittsrecht gibt es jedenfalls nicht.

Auf dt. UN und ihr Verhalten in den USA angesprochen, meinte Prof. Kohler, dass das eine oder andere UN den Vergleich mit Dr. Jekyll und Mr. Hyde nicht scheuen bräuchte: in Dt. gibt es häufig eine gute sozialpartnerschaftliche Praxis, in den USA schlechtes antigewerkschaftliches Auftreten.

Gewerkschaften setzen bei multinationalen UN auf transnationale Unternehmensvereinbarungen, um zumindest die Kernarbeitsnormen der IAO, zu denen auch die Organisationsfreiheit der Gewerkschaften gehört, weltweit an allen Standorten eines UN zu garantieren. In der Praxis ergibt sich aber ein differenziertes Bild. Während solche Verträge bspw. die Gewerkschaften in südamerikanischen Ländern sehr wohl unterstützen können, haben sie nahezu keine Auswirkungen auf die Verhältnisse in den USA, wie ein Teilnehmer zu berichten wusste. Ein Diskutant wies darauf hin, dass das Bild in den USA keinesfalls einheitlich ist. Die nördlichen Bundesstaaten kennen Gewerkschaften. So sind die US-Autobauer gut organisiert. Im Süden sieht es anders aus. Gewerkschaften sind dort kaum verankert. Dort haben dt. wie auch japanische Automobilbauer ihre Werke auf die grüne Wiese gesetzt. Unter dem Aspekt »Gewerkschaften« ist die Situation in den japanischen Werken nur als trostlos zu bezeichnen. In den Werken dt. UN gibt es mittlerweile den einen oder anderen Silberstreif am Horizont. Eine ganze Reihe der Teilnehmer\_innen hatte konkrete eigene Erfahrungen mit der Gewerkschaftssituation in den USA, sodass sich eine lebhafte Diskussion zusammen mit dem Referenten entwickelte. Prof. em. Dr. Michael Kittner stellte bspw. die Frage, ob von Dt. aus eine Unterstützung der US-Gewerkschaften vergleichbar mit den Solidaritätskampagnen für südafrikanische Gewerkschaften zZ. der Apartheid vorstellbar wäre. Auch darauf gab es keine abschließende Antwort. Das dt. und das US-amerikanische Gesellschafts- und Staatsverständnis ist nicht deckungsgleich. Darauf wies der Referent deutlich hin. Das ist vielen von uns im Präsidentschaftswahlkampf aufgefallen. Umso wichtiger ist es, den amerikanischen Kollegen/innen gut zuzuhören und sie in ihrem Rechtsrahmen dort zu unterstützen, wo sie es für gut und sinnvoll halten.

Doris Meißner, Juristin,  
IG Bergbau, Chemie, Energie, Hannover

---

[1] Kohler, Neutralität des Arbeitgeber im US-amerikanischen Arbeitsrechts, AuR 2012, 146 ff.

[2] Ua. Dana Corp II. NLRB vom 6.12.10; Montague v. NLRB vom 23.8.12; Mulhall v. Unite vom 18.1.12; Hotel Employees & Restaurant Employees Union v. Sage Hospitality Resources vom 15.11.04; Adcock v. Freightliner LLC vom 23.12.08.