

Früher Söldnertrupps, heute Großkanzleien – im Dienste des Union Busting in den USA

Es sind renommierte und hochbezahlte Großkanzleien und PR-Agenturen, die das schmutzige Geschäft des Union Busting betreiben. Ihr Job ist es, im Auftrag von Unternehmen Gewerkschaften zu zerstören, Belegschaften einzuschüchtern und Arbeitnehmervertreter zu drangsalieren. Wie sie vorgehen, erklärt der Publizist Werner Rügemer.

Union Buster wie die Großkanzleien Littler, Freshfields oder Jackson Lewis, die auch von deutschen Unternehmen in den USA engagiert werden, sind keine neuen Erscheinungen. Ihre Dienstleistung existiert – wenn auch in anderer Form – seit mehr als 150 Jahren. Damals heuerten Unternehmen Privatpolizei und Söldnertrupps an, die auf Arbeiter, deren Kinder und Frauen schossen. Im Laufe der Jahre verfeinerten die Dienstleister ihre Methoden. Sie unterwanderten Gewerkschaften, gründeten Think-Tanks, Verbände oder »Bürgerallianzen« für ihre Lobbyarbeit.

Heute trainieren die Union Buster Manager, wie sie auf Versammlungen in freundlichem Ton vor Gewerkschaften warnen. Gleichzeitig finanzieren IBM, Ford, Toyota, Google, Bayer und 300 weitere Unternehmen die Lobbyorganisation »American Legislative Exchange Council« (ALEC), die gegen Arbeitnehmerrechte agitiert und Einfluss auf eine antigewerkschaftliche Gesetzgebung nimmt.

Nationale Grenzen spielen keine Rolle. Über ihre Verbände nehmen die US-Unternehmen Einfluss auf die Gesetzgebung in anderen Ländern. So drohte etwa die US-amerikanische Handelskammer China mit dem Entzug von Aufträgen, falls das Arbeitsgesetz – orientiert an den Normen der ILO – verabschiedet werden sollte. Der chinesische Volkskongress änderte das Gesetz schließlich ab.

Die Union-Buster-Großkanzleien agieren zunehmend weltweit und bieten ihre Leistungen auch in Europa an. Die Folgen des Union Busting sind sinkende Organisationsgrade, prekäre Lebensverhältnisse und eine größere Kluft zwischen Arm und Reich.

**Rügemer, Werner: »Das Milliardenbusiness Union Busting
Wie in den USA systematisch Gewerkschaften bekämpft werden«**

Impressum

IG Metall Vorstand
FB Transnationale
Gewerkschaftspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Januar 2020

Ansprechpartnerin

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

Werner Rügemer

Das Milliardenbusiness Union Busting: Wie in den USA systematisch Gewerkschaften bekämpft werden

Die Arbeitsbeziehungen in den USA sind traditionell konfrontativ. Die Mehrzahl der Unternehmen weigert sich beharrlich, das Recht ihrer Beschäftigten auf eine gewerkschaftliche Interessenvertretung anzuerkennen. In der Folge hat sich eine ganze Branche aus Anwaltskanzleien und PR-Agenturen herausgebildet, deren Dienstleistung im Union Busting besteht. Laut Internationalem Gewerkschaftsbund IGB werden dafür in den USA jährlich rund 4 Mrd. US-Dollar ausgegeben. Ein lukratives Geschäftsmodell, mit dem sich zunehmend auch in Deutschland Geld verdienen lässt.¹

Was ist Union Busting?

Busting bedeutet: zerstören, kaputt machen. Union Busting bedeutet deshalb: Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen zerstören, ihre Wahl erschweren oder möglichst ganz verhindern. Zu diesem Zweck engagieren Unternehmen hochbezahlte Experten, um die Beschäftigten unter Druck zu setzen.

Professionelle Union Buster sind seit 150 Jahren ein integraler Bestandteil der Auseinandersetzung zwischen Kapital und

Arbeit in den USA. Im Unterschied etwa zu Deutschland gibt es keinen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf eine Interessenvertretung der Beschäftigten in jedem Betrieb mit über fünf Mitarbeitern – wie den Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Vielmehr muss in den USA jeder Betrieb einzeln gewerkschaftlich organisiert werden. Das zu verhindern ist die zentrale Aufgabe der Union Buster.

Neben einer breiten Palette legaler Methoden, die Belegschaften zu verunsichern und einzuschüchtern, kommen nicht selten auch rechtswidrige Maßnahmen wie Entlassungen oder unverhohlene Drohungen zum Einsatz. Erleichtert wird ein solches Vorgehen dadurch, dass den Betroffenen zwar formal der Beschwerde- und Klage-

Dr. Werner Rügemer, Köln,

Publizist mit den Themen Privatisierung, Globalisierung und Arbeitsverhältnisse, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, Mitbegründer der aktion ./ . arbeitsunrecht e.V. – Initiative für Demokratie in Wirtschaft & Betrieb. Letztes Buch: Die Kapitalisten des 21. Jahrhunderts, Köln 2018. www.werner-ruegemer.de



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.

weg offensteht, dieser in der Praxis aber zumeist sehr lange dauert und zudem kostenintensiv ist. Dies gilt umso mehr, wenn das Unternehmen den Rechtsweg in missbräuchlicher Absicht bis zur letzten Instanz ausreizt, um Gewerkschaften und Beschäftigte zu zermürben und sie bei der Wahrnehmung ihrer Rechte so lange wie möglich zu blockieren. Eine Rechnung, die in aller Regel aufgeht, weil die zu erwartenden Strafen für das Unternehmen kaum ins Gewicht fallen.

In den meisten US-Unternehmen ist der Einsatz von Union Bustern keine Ausnahmerechtscheinung, sondern Teil der Managementstrategie und ein fester Posten in der Kalkulation. Die Honorare sind in aller Regel hoch. Je nach Kampagne, Betriebsgröße und Zahl der eingesetzten »Berater« können sich die anfallenden Kosten für ein Unternehmen oder einen Standort schnell auf Hunderttausende oder Millionen von US-Dollar summieren.

Neben dem direkten Vorgehen gegen gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb wird die Branche von Unternehmen und ökonomischen Interessengruppen vor allem für politisches Lobbying angeheuert. Ziel ist es, die bestehenden Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte öffentlich zu delegitimieren und den Gesetzgeber zu ihrer Beschneidung oder sogar Abschaffung zu bewegen.

Viele Beobachter sind sich einig, dass der zunehmende Einsatz von Union Bustern seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts nicht nur erhebliche Auswirkungen auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den USA hatte, der sich seit 1979 von 23,5 Prozent auf mittlerweile 10,5 Prozent (2018) mehr als halbiert hat. Damit verbunden stagnierten die Einkommen, ging der Anteil der Arbeitnehmer am gesellschaftlichen Reichtum spürbar zurück und die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinander. Prekäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse sind heute für weite Teile der Mittelschicht an der Tagesordnung. Der »American Dream« scheint damit auch für sie ausgeträumt.²

Von den Anfängen bis zum New Deal

Union Busting war zunächst eine Reaktion auf die gewerkschaftliche Organisierung von Arbeitern während der beschleunigten Industrialisierung der USA seit Mitte des 19. Jahrhunderts. Die meisten Arbeiter – häufig Arbeitsmigranten aus armen Regionen Europas – waren schlecht bezahlt, hatten vielfach 12-Stunden-Tage, litten unter gefährlichen und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen und lebten mit ihren Familien in Elendsquartieren. Die Profite der Unternehmer waren gigantisch, ihre Machtstellung nahezu allumfassend. Aus Protest fanden jährlich tausende Streiks statt – worauf die Unternehmen seither mit unterschiedlichen Formen des Union Busting reagieren: »Von Schlagstöcken zu Aktentaschen« heißt ein Buch, das diese

Entwicklung bis in die 1980er Jahre nachzeichnet.³ Heute beschreibt die Branche ihre Aufgabe öffentlich etwas zurückhaltend als »Gewerkschaftsvermeidung« (union avoidance).

Bewaffnete Privatpolizei

Der erste Typ von Union Bustern bestand aus Privatpolizei und Söldnertruppen. Am bekanntesten ist die Pinkerton National Detective Agency, gegründet 1850 von Allen Pinkerton in Chicago. Die Firma Pinkerton (»Comprehensive Risk Management Solutions«) besteht bis heute, wurde allerdings 1999 vom schwedischen Konzern Securitas AB übernommen.

Pinkerton avancierte während des amerikanischen Bürgerkriegs (1861–1865) zum Chef des gerade gegründeten Nordstaaten-Geheimdienstes Union Intelligence Service, eines Vorläufers des heutigen Sicherheitsdienstes der US-Regierung (US Secret Service). Er betrachtete Gewerkschaften als kriminell, »unamerikanisch« und als Vorstufe des Kommunismus.

Pinkertons Privatpolizei – militärisch geführte Truppe 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 deren Kinder und Frauen.

Pinkerton hatte zu Beginn des 20. Jahrhunderts Niederlassungen in allen wichtigen

US-Industriezentren. Dutzende weiterer solcher Agenturen boten ihre Dienste an. Polizei und Nationalgarde kooperierten mit ihnen. Agenten, die Streikende verletzten oder erschossen, wurden nur selten verhaftet oder bestraft. Insbesondere im Bürgertum und in der Oberschicht galt es lange Zeit als Usus, dass die Arbeiter die Unruhestifter und für die Eskalation verantwortlich zu machen seien.

Streikbrecher

Brutale Überfälle auf Gewerkschafter und streikende Arbeiter mit Toten auf beiden Seiten sorgten schließlich dafür, dass die Methoden von Pinkerton und ähnlichen Unternehmen zunehmend in Verruf gerieten. In Reaktion darauf entwickelte sich ein neuer Agentur-Typ: Er lieferte fabrikfremde Arbeiter als Streikbrecher, um bei Arbeitsniederlegungen die Produktion aufrecht zu erhalten – ein lohnendes Geschäft nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Agenturen.

Der erste »König der Streikbrecher« war Jack Whitehead. Er bot seine manchmal mehrere hundert Mann starken Truppe zuerst den Stahlunternehmen in Pennsylvania an. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts übernahmen James Farley und Pearl Bergoff die Markführerschaft in diesem Segment, bereits mit bis zu 3 000 qualifizierten Arbeitern die bereit waren, sich als Streikbrecher benutzen zu lassen. Sie konnten etwa in öffentlichen Verkehrsunternehmen wie 1907 in San Francisco den Betrieb notfalls über Monate aufrechterhalten. Bergoff

hatte Verträge mit Unternehmen, sodass er Arbeiter für Einsätze als Streikbrecher ausleihen konnte – zum finanziellen Vorteil dieser Arbeiter und auch der ausleihenden Unternehmen selbst.

Public Relations

1905 hob der Princeton-Absolvent Ivy Lee eine der ersten Public Relations-Agenturen der USA aus der Taufe, Parker & Lee. Lee hatte 1904 die Öffentlichkeitsarbeit für den Demokraten Alton Parker bei dessen erfolgloser Präsidentschaftskandidatur gegen Theodore Roosevelt gemacht, bot seine Dienste nun aber vor allem Unternehmen an. So beriet er 1906 die Atlantic City Railroad Company, nachdem einer ihre Züge verunglückt und dabei 53 Menschen ums Leben gekommen waren. Der Legende zufolge soll er in diesem Zusammenhang die erste Pressemitteilung eines Privatunternehmens überhaupt herausgegeben haben. Nachdem Lee 1912 eine Vollzeitstelle bei der Pennsylvania Railroad angenommen hatte, rückte er zudem als erster PR-Verantwortlicher eines Unternehmens in dessen Vorstand auf.

1914 engagierte ihn der Großindustrielle John D. Rockefeller, um, wie es hieß, »den guten Ruf der Familie wiederherzustellen«. Anlass waren öffentlich erhobene Anschuldigungen, Rockefeller trage eine Mitverantwortung für das Ludow-Massaker, bei dem mehr als zwanzig Menschen starben. In einer seiner Kohleminen in Colorado hatten Bergarbeiter seit Monaten für

die Anerkennung ihrer Gewerkschaft, für mehr Arbeitssicherheit und höhere Löhne gestreikt, als ihr Zeltlager am 20. April 1914 von der Nationalgarde und der für ihre Brutalität berüchtigten Baldwin-Felts Detective Agency angegriffen wurde. Unter den Toten befanden sich auch zwei Frauen und zehn Kinder.

Infolge der Ereignisse gerieten die Zustände in den Bergwerksstädten und die unhaltbaren Arbeits- und Lebensbedingungen der Bergleute in den Fokus der Öffentlichkeit – und Rockefeller sah sich dem Vorwurf ausgesetzt, das Elend der Arbeiter verursacht zu haben. Dies gilt als Geburtsstunde der modernen Corporate Public Relations, der Unternehmenskommunikation. Denn tatsächlich: Mit einer großen Summe Geld und einer geschickten Imagekampagne gelang es Lee binnen weniger Jahre, das Ansehen Rockefellers völlig zu drehen. War er 1914 noch einer der meistgehassten Unternehmer der USA, galt er um 1920 als der größte Philanthrop.⁴

New Deal: Reform und Gegenreform

Nach der Finanzkrise von 1928 wurden Wall Street-Banken und Konzerne in der Öffentlichkeit zum Feind Nr. 1. Weite Teile der Arbeiterschaft versanken in Arbeitslosigkeit, Not und Elend. Proteste, Demonstrationen und Streiks häuften sich. Der Demokrat Franklin D. Roosevelt galt vielen als Hoffnungsträger. Mit einem für US-Verhältnisse radikalen Reformprogramm gewann er 1933 die Präsidentschaftswahlen.

4 Michael Turney: Ivy Lee was decades ahead of his colleagues, Northern Kentucky University.

Neben öffentlichen Investitionen gehörte die wesentliche Verbesserung der Arbeits- und Gewerkschaftsrechte zum Kern seines «New Deal».

Im 1935 erlassenen US-Arbeitsgesetz, dem National Labor Relations Act (NLRB), auch als Wagner Act bekannt, heißt 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 Beschäftigten eingreifen.»

Das Bundesamt für Arbeitsbeziehungen (National Labor Relations Board, NLRB) mit heute 26 Regionalbüros wurde als unabhängige Institution etabliert, um über die Einhaltung des Gesetzes zu wachen, Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden und bei Verstößen Strafen auszusprechen.

Gewerkschaften und Streiks in der Privatwirtschaft waren nun legal. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad stieg deutlich an und erreichte 1954 mit 34,8 Prozent einen historischen Höchststand.

Spionieren und Infiltrieren

Die Unternehmen und ihre Union Buster hatten mit Verabschiedung des NLRA die legale Existenz von Gewerkschaften anzuerkennen. Also mussten neue Strategien und Taktiken entwickelt werden. Ein Ansatz 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 häufig unter falschem Namen ab, z. B. als »Agent 138«. Die Agentur durfte in den Berichten ebenfalls nicht beim Namen genannt werden, sondern firmierte 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.«

Pinkerton hatte zu dieser Zeit rund 300 Unternehmen als Kunden, darunter General Motors. In deren Auftrag infiltrierten mehr als 1000 Undercover-Mitarbeiter insgesamt 39 Gewerkschaften.

1937 boten etwa 100 solcher Agenturen ihre Dienste an. Die Beschäftigten mussten also zu recht befürchteten, dass sie bespiti-

5 Die folgende Darstellung beruht auf Leo Huberman: The Labor Spy Racket. New York 1937. Hubermann stützte sich auf Hearings des US-Kongresses, der tausende Zeugen vorlud.

zelt, die Namen der Unzufriedenen und der Gewerkschaftsmitglieder dem Unternehmen gemeldet und sie schlimmstenfalls deshalb gefeuert werden. So manch ein Beschäftigter traten vorsichtshalber aus der Gewerkschaft aus und wagte es nicht, sich weiterhin öffentlich für eine Arbeitnehmervertretung einzusetzen.

Unternehmer-Organisationen und Bürger-Initiativen

Gleichzeitig intensivierten die Unternehmer ihre Lobbyarbeit und trieben die Verankerung in Politik und Gesellschaft voran. Dafür gründeten sie je nach Anlass Verbände, Think Tanks und Aktionskomitees. Mitte der 1930er Jahre waren bereits etwa 2000 solcher Organisationen registriert. Ihnen oblag zum Teil auch die Koordination des Einsatzes von Union Bustern. So halfen die Agenturen zum Beispiel unter dem Motto »Organisiere die Gemeinde« beim Aufbau von »Bürgerallianzen«. An deren Spitze sollten möglichst der Bürgermeister und örtliche Geschäftsleute stehen und im Namen der lokalen Gemeinschaft dazu aufrufen, Gewerkschaften fernzuhalten, weil sonst die wirtschaftliche Entwicklung und die Arbeitsplätze vor Ort gefährdet seien.

1947: Der Abbau der New Deal-Standards beginnt

Während des 2. Weltkriegs, im beispiellosen Boom der US-Industrie, fanden die Union Buster kaum ein Betätigungsfeld. Unternehmen, Gewerkschaften und Politik hatten eine Art Stillhalteabkommen geschlossen. Die Löhne stiegen, Arbeitskräfte waren knapp. Unmittelbar nach dem Krieg nahmen die Arbeitskämpfe jedoch enorm

zu. Die Gewerkschaften waren mitgliederstark, politisch selbstbewusst und nicht bereit, die Zugewinne aus der Kriegszeit wieder preiszugeben.

Der einsetzende Kalte Krieg wirkte vor diesem Hintergrund wie ein Katalysator. Denn die antikommunistische Hysterie (Red Scare) richtete sich nicht nur gegen die Sowjetunion und China, sondern ebenso gegen die politische Linke im eigenen Land. Dazu gehörten auch Teile der Gewerkschaftsbewegung, die in den Jahren zwischen 1947 und 1956 nicht selten dem Druck nachgab und als Kommunisten und deren Sympathisanten gebrandmarkte Funktionäre und Mitglieder ausschloss. Viele Gewerkschaften verloren damit den besonders aktivistischen, standhaften und erfahrenen Teil der eigenen Organisation.

Mit dem Labor Management Relation Act (LMRA) von 1947, auch Taft-Hartley Act genannt, ausgearbeitet in der Anwaltskanzlei des Senators Robert Taft, wurden wesentliche Gewerkschaftsrechte, die im NLRA eingeführt worden waren, wieder beschnitten. Politische, Solidaritäts- und Wildcat-Streiks waren künftig verboten, genauso wie die sogenannten Closed Shops, also Betriebe, wo nur Gewerkschaftsmitglieder eingestellt werden dürfen.

Auch mussten hauptamtliche Gewerkschafter künftig Erklärungen unterschreiben, dass sie die kommunistische Partei und andere radikale Bewegungen nicht unterstützen. Ein Passus des Gesetzes, der 1965 vom Obersten Gerichtshof als verfassungswidrig wieder kassiert wurde. Doch

der Schaden war angerichtet: Im ersten Jahr nach dem Gesetz gingen 81000 solcher Erklärungen beim Arbeitsministerium ein. Das Denunziantentum blühte.⁶

Die wahrscheinlich folgenreichsten Regelungen des LMRA waren jedoch zum einen, dass den Unternehmen das Recht zugesprochen wurde, gegen gewerkschaftliche Organisationsversuche opponieren zu dürfen, während der NLRA noch strikte Neutralität gefordert hatte. Zum anderen wurde den Bundesstaaten das Recht eingeräumt, Right-to-Work-Gesetze zu erlassen. Danach kann auch in einem organisierten Betrieb kein Beschäftigter gezwungen werden, der Gewerkschaft beizutreten.

Für die Gewerkschaften entpuppt sich dies als existentielles Problem. Denn nach einer erfolgreichen Gewerkschaftswahl und der Anerkennung als Interessenvertretung der Belegschaft sind sie gesetzlich verpflichtet, alle Mitarbeiter gleichermaßen zu vertreten. Trittbrettfahrer genießen somit nicht nur (passiv) den Schutz geschlossener Tarifverträge, sondern können auch (aktiv) Dienstleistungen wie ein Beschwerdeverfahren in Anspruch nehmen. Insbesondere Gewerkschaften in kleinen Betrieben kann das finanziell ruinieren.

Heute gelten solche Gesetze in 27 der 50 US-Bundesstaaten. Zuletzt kamen Michigan (2012), Wisconsin (2015), West Virginia (2016) und Kentucky (2017) hinzu.

Von Ronald Reagan bis zur Gegenwart

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 gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten verlagerten. Zwischen 1954 und 1962 war der Schauspieler und spätere US-Präsident Ronald Reagan als Gastgeber der firmeneigenen TV-Show General Electric Theater tätig. Irgendwann in diesen Jahren wandelte sich seine politische Überzeugung vom liberalen Demokraten zum neoliberalen Republikaner. Noch 1954 hatte er sich selbst als begeisterter Anhänger des New Deals gezeigt (»New Dealer to the core«). Von 1947 bis 1952 und von 1959 bis 1960 war er zudem Präsident der Schauspielergewerkschaft Screen Actors Guild (SAG). Die SAG hatte klar Position gegen die Right-to-Work-Gesetzgebung bezogen.

Dennoch ist mit seiner Präsidentschaft (1981 bis 1989) eine entscheidende Niederlage der US-Gewerkschaftsbewegung verknüpft, nämlich der Streik der Fluglotsen zu Beginn seiner Präsidentschaft. Und das, obwohl ihre Gewerkschaft, die Professional Air Traffic Controllers Organization (PATCO), Reagan im Wahlkampf unterstützt hatte. Denn zur Überraschung der Gewerkschaftsführung unter Robert Poli zögerte Reagan Anfang August 1981 keinen Moment, den Streik zunächst für illegal zu erklären und zwei Tage später mehr als 11000 Fluglotsen zu entlassen.

In der Folgezeit konnte der Flugverkehr zu fast 80 Prozent durch den Einsatz von 3 000 Vorgesetzten, 2 000 nicht streikenden zivilen und 900 Fluglotsen des Militärs aufrechterhalten werden.

Beschäftigte von Bundesbehörden haben laut Taft Hartley Act kein Streikrecht. Als illegal Streikende wurden sie zunächst lebenslänglich vom öffentlichen Dienst ausgeschlossen. Einige konnten sich dann jedoch 1986 neu bewerben und wurden auch angeheuert. 1993 schließlich hob Präsident Bill Clinton das Einstellungsverbot für die restlichen Streikbeteiligten auf.

Da bereits der Aufruf zum Streik gesetzeswidrig war, wurde PATCO im Oktober 1981 von der zuständigen Bundesbehörde die Zulassung entzogen und aufgelöst. An ihre Stelle trat 1987 die National Air Traffic Controllers Association.

Agenturen wie Manpower, Worldwide Labor Support, Manufacturing Technical Search und Alternative Work Force haben sich seither darauf eingestellt, bei Bedarf auch hochqualifizierte Streikbrecher zu liefern, etwa Ingenieure, Krankenschwestern oder Facharbeiter.

Mit den zunächst »unfreundlichen« oder »feindlichen« Unternehmensübernahmen, mit Auslagerungen und Unternehmensauf-

spaltungen hat sich das Geschäftsfeld der Union Buster massiv erweitert. 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 Gewerkschaften zu verhindern – meist erfolgreich.⁷

Counter Organizing

Zwischen 1999 und 2003 engagierten 75 Prozent der Unternehmen, in denen eine Interessenvertretung der Beschäftigten gewählt werden sollte, professionelle Union Buster.⁸ In der Folge geraten aktive Gewerkschafter häufig unter Druck, was in der Summe darauf hinausläuft, dass »jährlich Tausende von Amerikanern entweder gefeuert, suspendiert oder auf andere Art finanziell bestraft« werden.⁹

Der Marktführer Jackson Lewis agierte jahrelang unter dem Motto »Du kannst keine Wahl verlieren, die nicht stattfindet.«¹⁰ Die 770 Anwälte dieser Kanzlei sind darauf spezialisiert, gewerkschaftliche Interessenvertretung der Beschäftigten zu verhindern. So tourten sie im Herbst 2014 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

7 John Logan: Consultants, Lawyers, and the 'free union' Movement in the USA since the 1970s, *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 Ebd.; die Kanzlei hat die Ankündigung auf ihrer website nach öffentlicher Kritik inzwischen gelöscht.

Jahren verstärkte gewerkschaftliche »Organizing« von Niedriglöhnern.¹¹

Während der Prozedur zur Wahl einer Beschäftigtenvertretung fragen die von den Union Bustern 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 notfalls 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 oder auf dem Firmenparkplatz gewerkschaftliche Flugblätter annehmen. Das Management lässt sich trainieren, um in verbindlichen Versammlungen den Beschäftigten die Gefahren für Aufträge und Arbeitsplätze freundlich, aber bestimmt anzudeuten.

Demontage der Aufsichtsbehörde NLRB

Die Aufsichtsbehörde NLRB wird seit dem Taft Hartley Act und den Präsidentschaften von 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.¹²

Medien- und Gesetzgebungs-Lobby

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 den Mindestlohn, bezahlte Krankheitstage und tritt für eine möglichst flächendeckende Right-to-Work-Gesetzgebung ein. Auch propagiert ALEC für die 50 US-Staaten Modell-Gesetze, um wie in Wisconsin Gehälter, Pensionen,

¹¹ www.jacksonlewis.com/unionfree_fall2014.php.

¹² John Logan: Testimony on Union Transparency and Accountability under Bush and Obama, www.edworkforce.house.gov/uploads/03.31.11_logan.pdf.

übertarifliche Leistungen und gewerkschaftliche Standards zu senken.¹³

Andere Lobby-Gruppen präsentieren sich als Interessenvertreter der Arbeiter. Das Center for Worker Freedom, CWF, 1985 gegründet, opponiert gegen Tarifverträge und will die Öffentlichkeit über die Ursachen und Folgen gewerkschaftlicher Organisation aufklären.¹⁴ Es gehört zur Organisation Americans for Tax Reform (ATR), die vom republikanischen Strategen Grover Norquist gegründet wurde. Sie wird u. a. von den milliardenschweren Koch-Brüdern, Eigentümer von Koch Industries, von R. J. Reynolds und der Walton-Familie (Walmart) finanziert.¹⁵

Das Center for Union Facts, CUF, 2006 vom PR-Unternehmer Richard Berman gegründet, zeigt auf seiner Webseite Fotos junger, lächelnder Arbeiter beider Geschlechter und in Arbeitskleidung. CUF prangert Gewerkschaftsfunktionäre als »fetteBonzen« (fat cats) an, die sich bereichern und platziert Werbespots zur besten Sendezeiten, etwa bei der TV-Übertragung des »Super Bowl« (National Football League (NFL)).¹⁶

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.

Existenzrecht der Gewerkschaften nie wirklich akzeptiert

Die US-Konzerne haben ihre 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.«¹⁷ Von solchen Managern mag es einige gegeben haben. Aber bei den großen Konzernen und Banken dürfte es schon damals anders gewesen sein. Der Grund liegt für konservative Think Tanks wie die Heritage Foundation auf der Hand. Frage: »Brauchen die Amerikaner noch Gewerkschaften?« Antwort: »Nein, denn sie verursachen Kosten und schaden der Produktivität.«¹⁸

Union Busting im Ausland

Die großen US-Konzerne wie Ford, General Motors, Coca-Cola und IBM profitierten während der Nazizeit in ihren deutschen Niederlassungen von der Zerschlagung der Gewerkschaften und von Zwangsarbeit.¹⁹

13 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.

14 www.workerfreedom.org/about, abgerufen 26.10.2019.

15 Steven Greenhouse: Outsiders, Not Auto Plant, Battle UAW in Tennessee, New York Times January 28, 2014.

16 www.unionfacts.com, abgerufen 10.8.2014.

17 Why America Needs Unions but not the kind it has now, Business Week 22.5.1994. Das Magazin plädiert dafür, den Gewerkschaften die Rolle von Co-Managern zuzuweisen, um akzeptabel zu werden.

18 Do Americans today still need labor unions? Heritage Foundation April 1st, 2008.

19 Edwin Black: IBM und der Holocaust, München/Berlin 2001; Pauwels a. a. O.: S. 193–214.

Obwohl parallel in den USA der New Deal beschlossen und der NLRA erlassen wurde, blieb eine vernehmbare Kritik oder gar ein Protest der Regierung in Sachen Arbeitnehmerrechte aus.

Das zeigte sich auch anderswo. So hatte der Bananen-Konzern United Fruit Company ein Dutzend Staaten Mittelamerikas und der Karibik im Griff. Besonders bekannt ist in diesem Kontext 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 der United Fruit Company, CIA-Chef Allen Dulles langjährig als Anwalt des Konzerns tätig.²⁰

Auch die Kredite und Hilfen aus dem Marshall-Plan (1947–1952) flossen nur unter einer zentralen Bedingung, die ebenfalls im Taft-Hartley Act von 1947 enthalten war: Die westeuropäischen Regierungen sollten die Gewerkschaften und das Parteiensystem so weit wie möglich von tatsächlichen und vermuteten Kommunisten säubern. Auf internationaler Ebene war die Gründung des Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) im Jahr 1949 Ausdruck dieser Bestrebungen.²¹

Ein weiteres Beispiel; Im Jahr 2006 kämpfte die amerikanische Handelskammer gegen den Entwurf des neuen Arbeitsgesetzes in

China. Darin waren mehr Rechte für Arbeiter und Gewerkschaften vorgesehen, orientiert an Normen der ILO. Der deutsche Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler hatte beim Gesetzentwurf mitgewirkt. Die Kammer drohte mit dem Entzug von USAufträgen. Schließlich milderte der chinesische Volkskongress das Gesetz teilweise ab. Baker & McKenzie, die Union Busting-Kanzlei von US-Unternehmen in China, jubelte. Die heimische Wirtschaftslobby hatte es geschafft, die Arbeitsbedingungen für mehrere hundert Millionen Beschäftigte in einem anderen Staat zu unterminieren,²² zumindest für einige Jahre.

Die gegenwärtig größte Union Busting-Kanzlei ist Littler. Sie ist mittlerweile auch in Deutschland vertreten. Seit Jahren arbeitet sie auch für das Volkswagen-Werk in Chattanooga, Tennessee.²³

Nicht-Anerkennung von ILO-Konventionen

Regierungen und Medien der USA agitieren international mit »den Menschenrechten«. Damit meinen sie in aller Regel aber nur die bürgerlichen Freiheitsrechte. Von sozialen und Arbeitsrechten, wie sie im UN-Sozialpakt von 1966 aufgeführt sind, hört man hingegen kaum etwas. Dabei geht es auch hier um existentielle Rechte wie das Recht auf unabhängige Gewerkschaften, auf Tarifverträge, auf soziale Sicherheit, auf Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz, auf sichere Wohnung und Gesundheitsver-

20 Christian Schmidt-Häuer: Die United Fruit-Doktrin. Die Zeit 29,5.2009.

21 Michael Hogan: The Marshall Plan. Cambridge 1987, S. 200–204.

22 Disputes over new Labour Contract Law, China Labor Bulletin 7,9. 2006, www.clb.org.hk, abgerufen 15.12.2014.

23 www.Littler.com, abgerufen 12.8.2014.

sorgung sowie 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 Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO) konkretisiert und überwacht die UNO-Menschenrechte im Gebiet der Arbeitsrechte. Sie hat dazu vier Grundprinzipien formuliert, die in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren. Die USA stehen unter den 187 ILO-Mitgliedstaaten weltweit einsam an der Spitze der Staaten, die davon am wenigsten ratifiziert haben.

Von den acht Konventionen, die die Grundlage der Kernarbeitsnormen bilden, haben die USA die sechs wichtigsten nicht umgesetzt: das Recht auf Vereinigungs-(Koalitions)freiheit der abhängig Beschäftigten, das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Recht auf gleiche Bezahlung für Mann und Frau sowie das Recht auf Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, die 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 190 technischen Normen haben die USA lediglich 11 ratifiziert, von denen die Regierung nachträglich zwei wieder 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 Nacharbeit, 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.

Zum Vergleich: Frankreich hat 125 Normen ratifiziert, die Bundesrepublik 85.²⁴

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 zwischenzeitlich einige Betriebsräte nicht zu verhindern waren, so bevor-

²⁴ Siehe www.ILO.org, ratification by country.

zugte UPS »gelbe« Gewerkschaften aus dem Christlichen Gewerkschaftsbund. 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.

Nach der Wiedervereinigung Deutschlands gründeten US-Großkanzleien wie Freshfields, Hogan Lovells, Clifford Chance, Squire Sanders Dempsey and DLA Piper verstärkt Niederlassungen in Deutschland oder kauften, wie Littler, deutsche Kanzleien auf. Diese hatten traditionell ihre Arbeitsschwerpunkte in den typischen Feldern wie Fusionen, Steuervermeidung, geistiges Eigentum, Outsourcing und Restrukturierung. Aber etwa seit 2004 richteten sie Abteilungen für Arbeitsrecht ein mit bis zu sechzig 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 3000 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 wettbewerbschädlich. So forderte sie nach der Wahl 2013 von der neuen Bundesregierung: Kein Mindestlohn! Weg mit dem bisherigen Kündigungsschutz! Keine Gewerkschafter in den Aufsichtsräten!²⁵

Der Fall VW in Chattanooga/Tennessee

Union Busting ist weder eine Einbahnstraße noch ein USA-spezifisches Phänomen. Seit zwei Jahrzehnten betreiben Konzerne aus Deutschland wie Siemens, Bosch, VW, BMW, Continental und Daimler Produktionsstätten in den Right-to-Work-Staaten im Süden der USA. BMW engagierte eine der Top Union Busting-Kanzleien, Jackson Lewis.²⁶ Arbeitnehmerrechtsverletzungen sind an der Tagesordnung.²⁷

2014 versuchte die Gewerkschaft United Automobile Workers (UAW) mit Unterstützung der IG Metall nach jahrelangen Vorbereitungen, am VW-Standort in Chattanooga/Tennessee, eine gewerkschaftliche Interessenvertretung der Belegschaft durchzusetzen. Seitdem wurden drei Abstimmungen durchgeführt: 2014 und 2019 für alle gewerblichen Mitarbeiter und 2015

25 AmCham Germany Social and Labor Committee: 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt, Oktober 2013, www.amcham.de, abgerufen 19.8.2014.

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

27 Human Rights Watch: A Strange Case. Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations, 2010.

für die Mitarbeiter der Instandhaltung. Die beiden Abstimmungen, die alle Produktionsarbeiter einschlossen, wurden knapp verloren – 2014: 712 Stimmen gegen die gewerkschaftliche Vertretung durch die UAW und 626 dafür, 2019: 833 Stimmen gegen die UAW und 776 dafür. Nur die Abstimmung 2015 in der deutlich kleineren Instandhaltungsabteilung war erfolgreich: 44 gegen, aber 108 für die UAW.

Vor allen Abstimmungen hatte die Union Busting-Agentur von Rick Bermann ein

wochenlanges Feuerwerk mit TV- und Radio-Spots, Anzeigen in Printmedien und Botschaften über soziale Netzwerke gegen die UAW organisiert.²⁸ Zudem hatten sich der Gouverneur von Tennessee und andere hochrangige Politiker der Republikanischen Partei in den Wahlkampf eingeschaltet und vor der UAW gewarnt. Die Gewerkschaft würde wirtschaftlichen Schaden anrichten und den Standort in Verruf bringen, war ihr einhelliges Statement.²⁹