



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

Articles and Chapters

ILR Collection

10-2002

Das Amerikanische Arbeitsrecht aus der Perspektive Historischer und Zukünftiger Entwicklungen

Alexander Colvin

Cornell University, ajc22@cornell.edu

Katherine V. W. Stone

Cornell University, kvs4@cornell.edu

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles>



Part of the [Labor History Commons](#), and the [Unions Commons](#)

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

This Article is brought to you for free and open access by the ILR Collection at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in Articles and Chapters by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact catherwood-dig@cornell.edu.

If you have a disability and are having trouble accessing information on this website or need materials in an alternate format, contact web-accessibility@cornell.edu for assistance.

Das Amerikanische Arbeitsrecht aus der Perspektive Historischer und Zukünftiger Entwicklungen

Abstract

In den vergangenen 15 Jahren ließen sich im amerikanischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht sowohl eine Fortsetzung der früheren Trends als auch die Entstehung neuer Themenfelder beobachten. Das System des kollektiven Arbeitsrechts, das die gewerkschaftliche Interessenvertretung und die Beziehungen zwischen den Beschäftigten und dem Management regelt, hat sich in seiner grundlegenden, auf die Zeit der Great Depression und die Jahre unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg zurückgehenden Rechtsstruktur kaum verändert. Das amerikanische Individualarbeitsrecht hat dagegen mit der Einführung zusätzlicher individueller Arbeitnehmerrechte eine beträchtliche Dynamik entwickelt. Die Veränderungen in der Arbeitsorganisation und die Entwicklung neuer Formen von Arbeitsverträgen bedeuten eine zusätzliche Herausforderung für die traditionelle Sicht der Arbeitsbeziehungen, auf denen ein beträchtlicher Teil des amerikanischen Arbeitsrechts basiert. Schließlich wurden auch durch den Globalisierungsprozess und den Beitritt der Vereinigten Staaten zu neuen Handelsabkommen neue arbeitsrechtliche Fragen aufgeworfen. Durch diese Entwicklungen ergeben sich große Probleme für die derzeitige, im amerikanischen Arbeitsrecht verankerte, Struktur der kollektiven Interessenvertretung.

Keywords

labor movement, United States, labor history, unionization

Disciplines

Labor History | Labor Relations | Unions

Comments

Suggested Citation

Colvin, A. J. S. & Stone, K. V. W. (2002). Das amerikanische Arbeitsrecht aus der Perspektive historischer und zukünftiger Entwicklungen [Electronic version]. *WSI-Mitteilungen*, 55 (10), 608-615.

Required Publisher Statement

© [WSI-Mitteilungen](#). Reprint and republication only with written permission.

Das amerikanische Arbeitsrecht aus der Perspektive historischer und zukünftiger Entwicklungen

Alexander Colvin
Katherine V.W. Stone

In den vergangenen 15 Jahren ließen sich im amerikanischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht sowohl eine Fortsetzung der früheren Trends als auch die Entstehung neuer Themenfelder beobachten. Das System des kollektiven Arbeitsrechts, das die gewerkschaftliche Interessenvertretung und die Beziehungen zwischen den Beschäftigten und dem Management regelt, hat sich in seiner grundlegenden, auf die Zeit der Great Depression und die Jahre unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg zurückgehenden Rechtsstruktur kaum verändert. Das amerikanische Individualarbeitsrecht hat dagegen mit der Einführung zusätzlicher individueller Arbeitnehmerrechte eine beträchtliche Dynamik entwickelt. Die Veränderungen in der Arbeitsorganisation und die Entwicklung neuer Formen von Arbeitsverträgen bedeuten eine zusätzliche Herausforderung für die traditionelle Sicht der Arbeitsbeziehungen, auf denen ein beträchtlicher Teil des amerikanischen Arbeitsrechts basiert. Schließlich wurden auch durch den Globalisierungsprozess und den Beitritt der Vereinigten Staaten zu neuen Handelsabkommen neue arbeitsrechtliche Fragen aufgeworfen. Durch diese Entwicklungen ergeben sich große Probleme für die derzeitige, im amerikanischen Arbeitsrecht verankerte, Struktur der kollektiven Interessenvertretung.

1

Stillstand im kollektiven Arbeitsrecht

Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen, die sich in den vergangenen Jahrzehnten in Bezug auf die amerikanischen Produktions- und Arbeitskonzepte und auf die Größe und Stärke der amerikanischen Arbeiterbewegung ergeben haben, ist das auffälligste Merkmal des amerikanischen Arbeitsrechts das Fehlen einschneidender Änderungen in dieser Zeit. Die grundlegende Struktur des Arbeitsrechts der beginnenden 1960er Jahre blieb in einer Zeit der massiven Deindustrialisierung und des schnellen Wachstums der Dienstleistungsbeschäftigung, der zunehmenden Rassen-, ethnischen und Geschlechtervielfalt in der Erwerbsbevölkerung und einer schwindenden Gewerkschaftsbewegung, die in den 1950er Jahren noch 30 %, 2001 aber nur noch 13,5 % der Erwerbsbevölkerung vertrat, unverändert erhalten. Angesichts der zunehmenden Kluft zwischen einem überholten Arbeitsrechtsmodell und veränderten Produktions- und Arbeitskonzepten unternahm die Clinton-Regierung in ihren ersten beiden Regierungsjahren (1993–94) den Versuch, die Möglichkeiten für eine systematische Reform durch eine Kommission untersuchen zu lassen, die von dem früheren Arbeitsminister und führenden

Akademiker im Bereich Industrielle Beziehungen, *John Dunlop* geleitet wurde.

Die Dunlop-Kommission, welche sich aus Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Wissenschaft zusammensetzte, führte mehrere öffentliche Anhörungen durch, um den Bedarf an einer Arbeitsrechtsreform und die möglichen Reformwege zu untersuchen (Katz/Kochan 2000). Der Untersuchungsbericht der Kommission dokumentierte zahlreiche Mängel im bestehenden Rechtssystem, einschließlich die schwache Durchsetzung von Arbeitsgesetzen, ein kosten- und zeitintensives System der gerichtlichen Klärung von Streitigkeiten sowie Gesetze, die nur schlecht auf die Struktur der heutigen Arbeitswelt abgestimmt sind. In seinem Abschlussbericht empfahl die Kommission jedoch einen relativ bescheidenen Umfang an Reformen, eine Stärkung der Rechtsmittel, die gegen Arbeitsrechtsverletzungen eingelegt werden können, eine vermehrte Inanspruchnahme von alternativen Konflikt-schlichtungsverfahren im Falle von Streitigkeiten sowie die Erarbeitung einer neuen, standardisierten Definition des Arbeitnehmerbegriffes. Dieser relativ bescheidene Katalog an Empfehlungen wurde von den Arbeitgebervertretern in der Kommission unterstützt, der einzige Arbeitnehmervertreter und frühere Präsident der Automobilgewerkschaft *United Auto Workers*, *Douglas Fisher*, verweigerte jedoch seine Zustimmung mit der Begrün-

dung, die Vorschläge zur Reformierung des geltenden Arbeitsrechts gingen nicht weit genug. Nachdem die Republikaner, die den Interessen der organisierten Arbeitnehmerschaft ablehnend gegenüber standen, bei den Wahlen Ende 1994 die Mehrheit im Kongress erlangt hatten und gegen alle Änderungen, die eine Stärkung der Arbeiterbewegung hätten bewirken können, Widerspruch einlegten, wurden selbst die relativ bescheidenen Reformempfehlungen des Dunlop-Kommission letzten Endes verworfen.

Professor Alexander Colvin, *Pennsylvania State University, Department of Labor Studies. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht, Konfliktschlichtung in Unternehmen, Tarifpolitik, Human Resource Management*
e-mail: ajc10@psu.edu

Katherine V.W. Stone, *Professor of Law and Anne Evans Estabrook Professor in Dispute Resolution. Cornell University, Law School and School of Industrial and Labor Relations. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht, Tarifpolitik, Arbeitnehmerrechte, Konfliktschlichtung*
e-mail: stone@LAW.mail.cornell.edu

Übersetzung: *Andrea Tonk, Köln*

Als in den 1990er Jahren sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften in ihren Bemühungen scheiterten, bestimmte Arbeitsrechtsreformen durchzusetzen, wurde deutlich, dass sich das amerikanische Arbeitsrecht dauerhaft in einer Sackgasse befand. Die Arbeitnehmer versuchten, ein Verbot der unbefristeten Einstellung von Ersatzkräften für streikende Mitarbeiter durchzusetzen. In den 1980er Jahren war die unbefristete Einstellung von Ersatzkräften zu einem machtvollen Instrument geworden, welches die Unternehmen im Kampf gegen Streiks und in vielerlei Hinsicht zur Eliminierung der betrieblichen Repräsentanz von Gewerkschaften einsetzen konnten. In den 1990er Jahren machte der Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO das Verbot der unbefristeten Einstellung von Ersatzkräften für streikende Arbeitnehmer zu einem zentralen Element seiner legislativen Agenda, ein entsprechendes Gesetz wurde jedoch im Kongress zu Fall gebracht (Katz/Kochan 2000). Die Clinton-Administration versuchte, Auftragnehmern des Staates die unbefristete Einstellung von Ersatzkräften durch eine Exekutivorder zu untersagen, aber diese wurde mit Erfolg gerichtlich angefochten und mit der Begründung aufgehoben, dass sie dem Gesetzgebungssystem gemäß dem National Labor Relations Act (NLRA) widerspreche.

Während es der Arbeitnehmerseite nicht gelang, ein Verbot der unbefristeten Einstellung von Ersatzkräften durchzusetzen, blieben auch die Arbeitgeber mit ihrer wichtigsten Gesetzgebungsinitiative, dem Versuch der Außerkraftsetzung von Section 8(a)(2) des NLRA, ebenso erfolglos. In den 1930er Jahren nahmen die Verfasser des NLRA Section 8(a)(2) über das Verbot von durch das Management gesteuerten „Firmengewerkschaften“ in das Gesetz auf, weil sie die Meinung vertraten, dass derartige Organisationen eine unabhängige Gewerkschaftsvertretung erheblich erschwerten. In den 1990er Jahren äußerten Teile der Arbeitgeberschaft die Ansicht, inzwischen sei Section 8(a)(2) als gesetzliche Bestimmung veraltet und kollidiere mit den modernen Bemühungen um eine Förderung der Mitarbeiterbeteiligung am Arbeitsplatz. Sie empfahlen, diesen Paragraphen in seiner Wirkung erheblich einzuschränken oder ihn ganz zu streichen. Auf Arbeitnehmerseite ging man gegen diesen als „TEAM Act“ bezeichneten Gesetzgebungsvorschlag der Arbeitgeber an, weil man dort die Position vertrat, dieses Gesetz würde einer ech-

ten Arbeitnehmervertretung durch unabhängige Gewerkschaften im Wege stehen. Es gelang, eine gemeinsame Front gegen den TEAM Act zu bilden, wodurch dessen Inkraftsetzung in den 1990er Jahren verhindert wurde (Katz/Kochan 2000).

Die Auseinandersetzungen, die man sich im Kongress bezüglich des empfohlenen Verbots der unbefristeten Einstellung von Ersatzkräften und im Hinblick auf den TEAM Act lieferte, deuteten darauf hin, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zwar genügend Einfluss hatten, um wichtige Reformbemühungen zu blockieren, aber keine der beiden Parteien die politische Fähigkeit besaß, ihren eigenen Reformprogrammen oder auch nur einzelnen Elementen daraus zu Gesetzeskraft zu verhelfen. Heute sieht es so aus, als müsse man im amerikanischen (kollektiven) Arbeitsrecht weiterhin mit politischen Sackgassen und Stagnation rechnen. Zwar können sich die amerikanischen Gewerkschaften weiterhin in den ihnen verbleibenden Hochburgen behaupten, aber derzeit lässt wenig darauf hoffen, dass die Arbeitsrechtsreform eine Grundlage für die Wiederbelebung der kollektiven Arbeitnehmervertretung bieten wird.

2

Erweiterung der individuellen Arbeitnehmerrechte

Im amerikanischen Rechtssystem herrscht nach wie vor eine scharfe Trennung zwischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht. Während das Kollektivarbeitsrecht in den vergangenen Jahrzehnten durch Stagnation gekennzeichnet war, ließen sich im Individualarbeitsrecht mit der Anerkennung neuer individueller Arbeitnehmerrechte und der Stärkung des vorhandenen Schutzes weitere Neuerungen feststellen. 1990 wurde der Americans with Disabilities Act (ADA) verabschiedet, mit dem eine neue Kategorie von Arbeitnehmerrechten eingeführt wurde, welche einen wichtigen und wachsenden Einfluss am Arbeitsplatz haben. Bemerkenswert ist, dass der ADA nicht nur ein Verbot der Diskriminierung von Behinderten bei der Arbeit beinhaltet, sondern auch positive Pflichten für Arbeitgeber vorsieht, die behinderten Mitarbeitern angemessene Ein-

richtungen zur Verfügung stellen müssen, damit diese die Möglichkeit haben, sich in die Belegschaft zu integrieren. Ferner wurde der Schutz gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz durch die Verabschiedung des Civil Rights Act in seiner Fassung von 1991 beträchtlich erweitert. Mit der Neufassung erhöhte sich die Entschädigung, die einem Arbeitnehmer bei einem Rechtsstreit wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zugesprochen werden kann. Darüber hinaus wurden in diesem Rahmen weitere Gesetzesänderungen zugunsten von Arbeitnehmern eingeführt. 1993 schließlich trat der Family & Medical Leave Act (FMLA) in Kraft. Damals erhielten Arbeitnehmer einen grundlegenden Anspruch auf eine Freistellung aus medizinischen Gründen, zur Versorgung eines neugeborenen Kindes und für sonstige notwendige Fürsorge in der Familie. Allerdings wird dieser Anspruch lediglich in Form eines unbezahlten Urlaubs und auch nur einer eingegrenzten Gruppe von Erwerbstätigen gewährt.

Von außen betrachtet mag das amerikanische System zur gerichtlichen Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen mit seinen Geschworenen, die beträchtliche Entschädigungssummen festsetzen können, welche oftmals neben der reinen Kompensation für entstandene Schäden auch Strafzahlungen (punitive damages) einschließen, dysfunktional und manchmal sogar irrational erscheinen. Jedoch spiegelt sich in diesem System ein Bekenntnis zum Schutz von Individualrechten in Bereichen wie der Diskriminierung am Arbeitsplatz wider. Ferner wird hier deutlich, dass wirksame Abschreckungsmittel notwendig sind, um Arbeitgeber zur Einhaltung der Vorschriften anzuhalten, weil eine stark institutionalisierte, kollektive Interessenvertretung fehlt. Eines der großen Probleme, mit denen die amerikanische Arbeiterbewegung konfrontiert ist, ist die Kluft zwischen dem starken rechtlichen Schutz der individuellen Arbeitnehmerrechte und der schwachen rechtlichen Förderung der Kollektivvertretung. Zurzeit wird weiterhin zwischen diesen beiden Bereichen getrennt. Es gibt kaum eine Verbindung zwischen der Gewerkschaftsbewegung und dem Kader der Prozessanwälte und Lobbygruppen (advocacy groups), die die Hauptakteure im System des Individualarbeitsrechts darstellen. Wenn die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten neu belebt werden sollen, dürfen sie sich nicht länger nur auf die

bestehende, im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts vorhandene Struktur der kollektiven Interessenvertretung konzentrieren, sondern sie müssen zu einem wichtigen Akteur bei der Durchsetzung individueller Arbeitnehmerrechte werden.

Zwar werden die individuellen Arbeitnehmerrechte insbesondere im Hinblick auf den Schutz gegen Diskriminierung laufend erweitert, dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass die „employment at will doctrine“, d.h. der Grundsatz, nach dem ein Arbeitsverhältnis jederzeit kündbar ist, im amerikanischen Recht weiterhin eine große Rolle spielt. In den 1980er Jahren wurde dieser Grundsatz dadurch ausgehöhlt, dass einige Gerichte auf der Ebene der Bundesstaaten Ausnahmen von der Regel einführten. Damals zogen einige Bundesstaaten die Einführung von Gesetzen in Betracht, die durch „just cause“-Bestimmungen (d.h. Kündigung nur aus gutem Grund) einen Schutz vor un gerechtfertigten Entlassungen bieten sollten. Allerdings wurde lediglich in Montana ein derartiges Gesetz tatsächlich erlassen. In anderen Staaten war die Dynamik für die Einführung solcher Gesetze in den 1990er Jahren nicht mehr vorhanden. Somit gilt in allen US-Bundesstaaten mit Ausnahme Montanas nach wie vor die Regel, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter „aus gutem Grund, aus schlechtem Grund oder ohne Grund“ entlassen kann, solange er darauf achtet, dass er nicht gegen die Anti-Diskriminierungsgesetze oder eine der wenigen Ausnahmen von der „at-will-Regel“ verstößt. Daher mag das amerikanische System der mit hohen Risiken und hohen Entschädigungssummen verbundenen Gerichtsprozesse für Unternehmer und Führungskräfte zwar bedrohlich erscheinen, gleichzeitig gilt aber auch, dass der „employment-at-will“-Grundsatz der Flexibilität des Managements dienlicher ist als die Systeme praktisch jedes anderen Landes der Welt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den aktuellen Problemen des amerikanischen Arbeitsrechts. Im Folgenden werden wir uns mit drei unterschiedlichen Bereichen befassen, die für die Zukunft der Arbeit in den Vereinigten Staaten von entscheidender Bedeutung sind: Verbreitung alternativer Verfahren der Konfliktschlichtung, veränderte Beschäftigungsmuster und Fragen des internationalen Arbeitsrechts.

3

Verbreitung alternativer Verfahren der Konfliktschlichtung

Angesichts der hohen Kosten und des großen Zeitaufwandes, die in den Vereinigten Staaten mit der gerichtlichen Entscheidung von Streitigkeiten verbunden sind, überrascht es nicht, dass der Druck zur Inanspruchnahme von alternativen Verfahren der Konfliktschlichtung als Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung zugenommen hat. Um besser auf die steigende Zahl der Rechtsstreite im Zusammenhang mit Diskriminierungen am Arbeitsplatz reagieren zu können, hat die bundesstaatliche Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ein Programm gestartet, das die verstärkte Inanspruchnahme der *Mediation* als ein Instrument fördern soll, mit dem das Aushandeln von Entscheidungen über entsprechende Ansprüche erleichtert wird. Dieses Mediationsprogramm greift auf das in Akademiker- und Fachkreisen vorhandene Fachwissen zu und kann möglicherweise dazu beitragen, die häufig übermäßigen Verzögerungen bis zu einer Entscheidung über Ansprüche im Zusammenhang mit Diskriminierungsfällen zu verringern. Anders als dieses von der öffentlichen Hand geförderte Schlichtungsprogramm ist die zunehmende Einführung von Schiedsverfahren durch privatwirtschaftliche Unternehmen, die diese Verfahren als einen Mechanismus zur Umgehung des öffentlichen Gerichtssystems nutzen, im Bereich der alternativen Konfliktschlichtung eine wesentlich umstrittenere Entwicklung.

Der Erfolg dessen, was allgemein als *obligatorische Schiedsverfahren* bezeichnet wird, hatte seinen Ursprung in einem Urteil, welches das Oberste Bundesgericht der Vereinigten Staaten 1991 in der Sache *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane*, 500 U.S. 20 (1991) fällte. In dieser Sache entschied es erstmals, dass eine auf einem arbeitsrechtlichen Anspruch basierende Forderung Gegenstand einer privatrechtlichen Schiedsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein kann (Stone 1999a). Infolge dieses Urteils konnte ein Arbeitgeber bei der Einstellung neuer Mitarbeiter verlangen, dass diese als Beschäftigungsvoraussetzung einer Schiedsklausel zustimmen. Wenn in der Folge ein Arbeitnehmer,

dessen Arbeitsvertrag eine Klausel über die Durchführung eines obligatorischen Schiedsverfahrens enthielt, einen Rechtsanspruch gegen seinen Arbeitgeber geltend machen wollte, beispielsweise wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz oder sexueller Belästigung, musste dies im Rahmen des im Vertrag dargelegten Schiedsverfahrens geschehen, sodass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Anrufung eines öffentlichen Gerichts verwehrt war. Dies beschwor das Schreckensbild vom Arbeitnehmer herauf, der zur Durchsetzung seiner Ansprüche auf ein Schiedsverfahren angewiesen ist, das von eben jenem Arbeitgeber entwickelt wurde, gegen den er einen Anspruch geltend macht. Die Arbeitgeber erkannten schnell das Potenzial eines obligatorischen Schiedsverfahrens als Schutz gegen das Risiko eines Rechtsstreits und die gelegentlich damit verbundenen Zuerkennungen von hohen Entschädigungssummen. Ende der 1990er Jahre hatten Schätzungen zufolge bereits 15 % der Arbeitgeber derartige Verfahren eingeführt (Colvin 2001). Es muss erwähnt werden, dass von dieser Entwicklung fast ausschließlich nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer betroffen waren. Zwar wurden auch an gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen einige Versuche zur Einführung von obligatorischen Schiedsverfahren unternommen, aber die große Mehrzahl dieser Verfahren wurde in gewerkschaftsfreien Unternehmen eingeführt, wo die Beschäftigten diesbezüglich kein wirkliches Mitspracherecht hatten. Besonders für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer war die Einführung von obligatorischen Schiedsverfahren eine beunruhigende Entwicklung, denn dadurch verlor die Drohung eines Arbeitsrechtsstreits an Wirkung. Diese Drohung aber stellte in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben eines der wenigen institutionellen Mittel dar, die Arbeitgeber zu kontrollieren.

In den 1990er Jahren verteidigten Arbeitgeber das Prinzip des obligatorischen Schiedsverfahrens am Arbeitsplatz in mehreren gerichtlichen Auseinandersetzungen erfolgreich gegen Einwände, diese Verfahren würden schon an sich die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer untergraben. Die Bemühungen im Kongress um die Einführung von Gesetzen, die eine Aufhebung des *Gilmer*-Urteils bedeuteten hätten, blieben ebenfalls erfolglos. 2001 gab das Oberste Bundesgericht in der Sache *Circuit City v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001) erneut

seine Zustimmung zum obligatorischen Schiedsverfahren. Wenngleich Zwangsschiedsverfahren als ein Mittel zur Lösung von Arbeitskonflikten gerichtlich bestätigt wurden, waren einige Gerichte nicht gewillt, Schiedsverfahren zuzulassen, die allzu offensichtlich gegen das Gebot des „due process“, d.h. der Forderung nach einem fairen Verfahren verstießen. So weigern sich beispielsweise einige Gerichte, Schiedsklauseln durchzusetzen, die eine Einschränkung der möglichen Entschädigungssummen für Arbeitnehmer, eine Übernahme von 50 % der sich u.U. auf mehrere tausend Dollar belaufenden Kosten für das Schiedsverfahren durch den Arbeitnehmer oder einseitige Verpflichtungen zur Inanspruchnahme von Schiedsverfahren vorsehen, sodass der Arbeitgeber ein Gericht bemühen kann, während die Arbeitnehmer stattdessen auf das Schiedsverfahren zurückgreifen müssen. Parallel dazu befassen sich Gruppen innerhalb der „Professional Community“ mit der Erarbeitung von „due process“-Standards für Schiedsverfahren, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer beim Vortragen ihrer Ansprüche eine gerechtere Behandlung erfahren (Dunlop/Zak 1997). Zwar stoßen diese Bemühungen um die Einführung von „due process“-Standards für obligatorische Schiedsverfahren an Grenzen, sie stellen aber einen Teilschritt hin zu einem alternativen Modell dar. In einem solchen Modell dienen Schiedsverfahren in der gewerkschaftsfreien Umgebung möglicherweise nicht mehr nur dem Schutz vor Gerichtsprozessen. Vielmehr weisen sie gewisse Merkmale auf, die als eine amerikanische Variante einer Arbeitsgerichtsbarkeit angesehen werden können, welche den Arbeitnehmern einen Mechanismus zur Verfügung stellt, den sie in Anspruch nehmen können, um eine ungerechtfertigte Entlassung oder sonstige Maßnahmen des Arbeitgebers anzufechten. Es wäre denkbar, dass den Gewerkschaften dabei eine aktive Rolle zukommt, indem sie im Rahmen eines solchen Systems die Vertretung der Arbeitnehmer übernehmen und so ihre Funktion als Arbeitnehmervertretung auf Millionen von amerikanischen Beschäftigten ausweiten würden, die nicht durch Tarifverträge geschützt sind. Bis heute lehnen die Gewerkschaften aber das obligatorische Schiedsverfahren ab und haben die Möglichkeit, Arbeitnehmer im Rahmen dieser neuen Verfahren zu vertreten, noch nicht in Erwägung gezogen.

4

Wandel der Produktions- und Arbeitskonzepte

Neben der Einführung neuer Konflikt-schlichtungsmechanismen im Betrieb haben sich auch die Produktions- und Arbeitskonzepte selbst in den vergangenen fünfzehn Jahren erheblich verändert. In der Vergangenheit organisierten die meisten großen Unternehmen ihre Belegschaft in internen Arbeitsmärkten. Anfang des 20. Jahrhunderts wurden die Arbeitsprozesse entsprechend den Thesen von *Frederick Winslow Taylor* und seiner Lehre von der wissenschaftlichen Betriebsführung restrukturiert, um die Qualifikationsanforderungen und dadurch die Abhängigkeit von Fachkräften zu verringern. Die Unternehmen machten sich Zeit- und Bewegungsstudien zunutze, um die Arbeit in genau festgelegte Arbeitsschritte zu unterteilen, sodass nur noch Routinearbeiten ausgeführt werden mussten. Gemäß der Lehre von der wissenschaftlichen Betriebsführung sollte den Arbeitern keinerlei Denkarbeit überlassen bleiben; ihre möglichst geistlose Arbeit sollte sie ähnlich Maschinen austauschbar werden lassen. Um die Moral der Beschäftigten aufrecht zu erhalten, die Fluktuation zu verringern, die Aneignung von Fachwissen zu fördern und den Widerstand der Beschäftigten angesichts der ermüdenden, entqualifizierten Arbeit zu verhindern, empfahlen die Theoretiker der wissenschaftlichen Betriebsführung, die Arbeitsplätze im Unternehmen mit Hilfe von Karriereleitern hierarchisch zu gliedern, um allen Mitarbeitern die Möglichkeit des beruflichen Fortkommens in Aussicht zu stellen. In jeder Position auf der Karriereleiter wurden die für die nächsthöhere Position erforderlichen Bildungsmaßnahmen angeboten. In ihrer Gesamtheit wurden diese Verfahren als „interne Arbeitsmärkte“ bezeichnet. In Unternehmen mit internen Arbeitsmärkten wurden ausschließlich die untersten Positionen mit externen Arbeitskräften besetzt. Die Besetzung der höheren Stellen erfolgte anschließend durch interne Beförderung. Für die Arbeitgeber war es wichtig, ihre Mitarbeiter so lange wie möglich an das Unternehmen zu binden, sodass sie diesen indirekt eine langfristige Beschäftigung und geordnete, vorhersehbare Beförderungsstrukturen versprachen. Die Vergü-

tungs- und Leistungssysteme wurden an die Arbeitsplatzstrukturen der internen Arbeitsmärkte angepasst, sodass Löhne und Sozialleistungen mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit stiegen. Die Karriereleitern und impliziten Versprechen einer langfristigen Arbeitsplatzsicherheit entwickelten sich aus den Bemühungen der Arbeitgeber, die Kooperation und Motivation ihrer Mitarbeiter sicherzustellen, um so bestmögliche Qualität, Produktivität und Effizienz zu erzielen (Stone 1975).

In den vergangenen Jahren sind Arbeitgeber dazu übergegangen, die Arbeitsplatzstrukturen ihrer internen Arbeitsmärkte abzubauen und auf die damit verbundenen impliziten Versprechen zu verzichten. Stattdessen entstehen heute neue Arten von Arbeitsbeziehungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, seine Mitarbeiter variabel einzusetzen und die Produktionsverfahren unverzüglich anzupassen, wenn der Wettbewerb auf den Produktmärkten zunimmt. Es sollen keine Erwartungen auf langfristige Beschäftigung geweckt werden, denn Arbeitgeber wollen in der Lage sein, ihr Personal schnell abzubauen oder anderweitig einzusetzen, wenn sich die Aussichten auf den Produktmärkten ändern.

Die Trends in den Praktiken der Personalwirtschaft spiegeln wider, was Managementtheoretiker und Experten für industrielle Beziehungen als den „new psychological contract“ oder den „new deal at work“ bezeichnen (Rousseau 1995; Cappelli 1999). Der New Deal bedeutete das Ende für die lange Zeit gültige Annahme, zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen bestünde eine langfristige Bindung. Heute geht es nicht mehr um die Beschäftigung bei einem einzigen Hauptarbeitgeber, sondern die Arbeitskräfte gehen davon aus, dass sie ihren Arbeitsplatz regelmäßig wechseln. Sie leiten ihre Identität nicht mehr aus einem formellen Arbeitsverhältnis mit nur einem Unternehmen ab; ihre Arbeitsidentität besitzen sie vielmehr aufgrund ihrer Bindung an einen Beruf, eine Kombination von Fähigkeiten oder einen Wirtschaftszweig. Gleichzeitig erwarten Unternehmen heute, dass die Belegschaft ständig in Bewegung bleibt. Sie ermuntern ihre Mitarbeiter, die Arbeit mit anderen Augen zu betrachten, sich selbst um ihre berufliche Laufbahn zu kümmern und nicht davon auszugehen, dass ihr Arbeitsplatz ihr gesamtes Berufsleben lang sicher ist (Stone 2001).

Durch das Experimentieren und den Veränderungsprozess auf der Arbeitsplatzebene entsteht eine neue Art der Arbeitsbeziehung. Unter anderem zeichnet sich diese neue Arbeitsbeziehung dadurch aus, dass Arbeitgeber heute nicht mehr Arbeitsplatzsicherheit, sondern Beschäftigungsfähigkeit versprechen. Sie sagen ihren Mitarbeitern den Zugang zu Bildungsmöglichkeiten zu, sodass diese die Möglichkeit haben, ihr eigenes Humankapital zu entwickeln. Sie geben aber keine Versprechen mehr ab, weder ausdrücklich noch stillschweigend, dass sie ihre Mitarbeiter weiterbeschäftigen, wenn die Nachfrage nach ihren Produkten abnimmt. Vielmehr ist der Arbeitnehmer im Rahmen der neuen Arbeitsbeziehung selbst für den Verlauf seiner beruflichen Laufbahn verantwortlich.

Die neue Arbeitsbeziehung bringt es mit sich, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Humankapitalentwicklung geboten wird, indem er die Gelegenheit erhält, sich in seinem Bereich zu entwickeln und über Netzwerke zu interagieren. Das Networking erleichtert dem Arbeitnehmer einen Wechsel zwischen verschiedenen Unternehmen und hilft ihm, seine Karriere am temporären Arbeitsplatz selbst zu planen und umzusetzen. Infolge der häufigen Arbeitsplatzwechsel wird die neue Arbeitsbeziehung als „the boundaryless career“ bezeichnet (Rousseau 1995).

Des Weiteren sind mit der neuen Arbeitsbeziehung Vergütungssysteme verbunden, bei denen die Löhne und Gehälter weniger unter Bezugnahme auf interne institutionelle Faktoren festgelegt werden, sondern eher entsprechend den jeweils geltenden Marktsätzen (Cappelli 1999). Dabei liegt die Betonung auf Lohndifferenzierung, um Unterschieden in Begabung und Engagement Rechnung zu tragen. Infolgedessen ermöglicht die neue Arbeitsbeziehung ein Ausmaß an Lohndifferenzierung, das mit dem früheren System der internen Arbeitsmärkte nicht möglich war. In internen Arbeitsmärkten wurden die Löhne anhand von institutionellen Faktoren wie der Betriebszugehörigkeit festgesetzt. Diese Arbeitsmärkte begünstigten daher, ebenso wie die Gewerkschaften, eine komprimierte Lohnstruktur und bildeten einen Puffer gegen die Kräfte des externen Arbeitsmarktes. Durch den Abbau der internen Arbeitsmärkte und den gleichzeitigen Niedergang der Gewerkschaften reduziert sich der Druck zur Verringerung der Lohnunterschiede. Stattdessen werden die Löhne

und Gehälter heute zunehmend anhand von anderen, individualisierten Faktoren festgelegt.

Dieser neue Typ von Beschäftigungsverhältnissen hat Folgen für die arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Viele Aspekte des US-Arbeitsrechtssystems basieren auf der Annahme, dass zwischen Unternehmen und Mitarbeitern eine starke Bindung besteht, Erwerbspersonen eine langfristige Beschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber ausüben und das berufliche Weiterkommen anhand von Karriereleitern definiert wird. Das Tarifrecht beispielsweise sollte die Selbstorganisation der Arbeitnehmer fördern, sodass diese eine Gegenmacht bilden konnten, die mit den Arbeitgebern Verhandlungen über das Funktionieren der internen Arbeitsmärkte führte. Die Gewerkschaften verhandelten Vereinbarungen, die Senioritätsklauseln und Klauseln zum Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassungen (just-cause clauses) enthielten. Dadurch war es ihnen möglich, die Unternehmen zur Einhaltung ihrer Versprechen zu verpflichten, eine lebenslange Beschäftigungssicherheit zu garantieren. Darüber hinaus wurden noch andere, auf die Verpflichtung zur lebenslangen Beschäftigung abgestimmte Bedingungen ausgehandelt, beispielsweise Senioritätslöhne, Urlaubs- und Krankenregelungen und sonstige Leistungen. Ferner trugen lange Wartezeiten für den Rentenanspruch und in der Krankenversicherung dazu bei, dass die langfristige Beschäftigung als Norm vorausgesetzt und verstärkt wurde.

Gleichzeitig ist der Sozialversicherungsschutz, der in den Vereinigten Staaten im Rahmen des sozialen Sicherungssystems und der Arbeitslosenversicherung gewährt wird, zum größten Teil an eine Beschäftigung geknüpft, wodurch das Band zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen noch stärker wird. Da ein nationales Gesundheitsfürsorgesystem nicht vorhanden ist, sehen sich die meisten Arbeitgeber gezwungen, den Schutz ihrer Mitarbeiter durch die Bereitstellung einer Krankenversicherung zu gewährleisten.

Die geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind nicht gut auf das sich neu entwickelnde Beschäftigungssystem abgestimmt, das implizite Versprechen beinhaltet, Beschäftigungsfähigkeit zuzusichern, Humankapital zu entwickeln, horizontale Beschäftigungsmobilität zuzulassen und Möglichkeiten zum Aufbau persönlicher Netzwerke zu schaffen. Mit den neuen Pro-

duktions- und Arbeitskonzepten drohen eine Erosion der Arbeitnehmervertretung, mehr Einkommensungleichheit und eine Verschlimmerung der Schwächen des sozialen Sicherungssystems. Die dringendste Aufgabe der US-Gewerkschaftsbewegung ist die Entwicklung einer Organisationsstrategie und einer Strategie zur Beeinflussung der Gesetzgebung, die dazu beitragen, den Beschäftigten am neuen „boundaryless workplace“ eine Vertretung, Sicherheit und Würde zu garantieren (Stone 2003).

5

Globalisierung und Fragen des Internationalen Arbeitsrechts

Mit der Ausweitung des globalen Handels und der Zunahme der direkten Auslandsinvestitionen in den vergangenen 25 Jahren ist die Produktion und Distribution von Waren und Dienstleistungen nicht länger auf den nationalen Raum begrenzt. Handelsbarrieren aller Art wurden abgebaut; regionale Handelsblöcke und transnationale Institutionen zur Regulierung des Handels, wie beispielsweise die Welthandelsorganisation (WTO) und das TRIPS-Abkommen (Abkommen über handelsbezogene Aspekte des geistigen Eigentums) fanden starke Verbreitung. In diesem gesellschaftlichen Kontext einer zunehmend internationalisierten Produktion befürchteten viele sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeiterbewegung, dass die im eigenen Land hart erkämpften Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechte untergraben werden.

Globalisierung – der exponentielle Anstieg grenzüberschreitender wirtschaftlicher Transaktionen – ist das Ergebnis eines Zusammenwirkens von Faktoren wie der Liberalisierung des Handels durch die Regierungen, vermehrte ausländische Direktinvestitionen durch die Unternehmen und der Entwicklungen in den Transport- und Kommunikationstechnologien, die es Unternehmen erlauben, zahlreiche Produktionsstufen über den Globus zu verteilen und zu verknüpfen. Die Globalisierung bietet Verbrauchern und Herstellern rund um den Globus zahlreiche Vorteile, den Beschäftigten kommt sie aber nicht immer zugute. Durch die große Kapitalmobilität und den freien Warenverkehr entsteht ein Wettbewerb zwischen US-Arbeitskräften

und Niedriglohnbeschäftigten aus aller Welt. Des Weiteren wird Arbeitnehmern, die sich um eine Verbesserung der Arbeitsstandards bemühen, häufig mit der Verlegung des Betriebs in ein Land gedroht, in dem die Standards zum Schutz der Arbeitnehmer niedriger sind. Die mögliche Kapitalflucht (die gelegentlich auch als „Standortverlagerung“ bezeichnet wird) schafft für die Arbeitnehmerseite zwei Arten von Problemen. Das erste, das als „Wettlauf nach unten“ (race to the bottom) bekannt ist, beinhaltet, dass Unternehmen mit hohen Lohnkosten geneigt sind, die arbeitskraftintensiven Teile der Produktion an kostengünstigere Standorte zu verlegen. Nicht alle Unternehmen entscheiden sich für eine Verlegung ihres Betriebes - einige sind auf einzigartige Fähigkeiten, Märkte oder Agglomerationseffekte angewiesen, die sie nur an ihrem ursprünglichen Standort finden. Sind diese Faktoren aber nicht gegeben, sind Unternehmen mit hohen Lohnkosten gezwungen, die Kosten zu senken oder den Betrieb in eine kostengünstigere Region zu verlegen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Daraus folgt unter anderem, dass die Arbeitnehmer am Verhandlungstisch darauf achten müssen, ihre Forderungen nicht zu aggressiv zu stellen, da sich die Arbeitgeber ansonsten zu einer Betriebsverlagerung veranlasst sehen. Es gibt immer mehr Belege dafür, dass die Gewerkschaften ihre Forderungen verändert und als Reaktion auf glaubhafte Drohungen einer Betriebsverlagerung Zugeständnisse gemacht haben.

Das zweite Problem, das sich den Gewerkschaften infolge der Globalisierung stellt, wird als „institutioneller Wettbewerb“ oder „Systemwettbewerb“ (regulatory competition) bezeichnet. Wenn Unternehmen glaubhaft mit einer Betriebsverlagerung drohen, wird es für die Arbeitnehmerseite schwer, Unterstützung für Gesetze zu gewinnen, die höhere Arbeits- und Sozialstandards garantieren. Die europäischen Regierungen stehen unter dem Druck, die Flexibilität ihrer Arbeitsmärkte zu erhöhen, damit diese gegenüber den US-Arbeitsmärkten, die aufgrund der „employment-at-will doctrine“ flexibler sind, wettbewerbsfähig bleiben. Währenddessen wird die relativ geringe Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Ökonomien in den Vereinigten Staaten als ein Argument gegen die Einführung besserer Arbeits- und Sozialstandards herangezogen, wie sie in vielen europäischen Ländern existieren. Die

Gesetzgeber befürchten, dass ihnen die Schuld angelastet wird, wenn die Unternehmen in ihrem Wahlbezirk ihre Betriebe verlegen. Werkschließungen sind Gift für politische Karrieren. Somit zeigt sich die Tendenz, dass Länder ihre Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer lockern, um Unternehmen anzulocken oder zu halten.

Angesichts des für die Beschäftigten schädlichen Potenzials eines uneingeschränkten globalen Handels findet derzeit eine intensive Debatte zu der Frage statt, ob und wie die Liberalisierung des Handels durch Bemühungen um eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte und eine Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards ergänzt werden sollte. Einerseits versuchen die Arbeitnehmer und ihre Unterstützer in den entwickelten Ländern, die hart erkämpften Arbeitnehmerrechte zu schützen, indem sie die Forderung stellen, die Ausweitung des Handels durch faire Arbeits- und Sozialstandards zu ergänzen. Andererseits widersetzen sich die Befürworter des freien Marktes jeder Intervention oder Regulierung des Weltmarktes. Des Weiteren führen einige Gruppen in den weniger entwickelten Ländern als Gegenargument an, transnationale, verbindliche Standards seien eine Form des Protektionismus. Sie behaupten, durch das Erzwingen der heute in der entwickelten Welt gültigen, hohen Arbeits- und Sozialstandards verhinderten die Länder der entwickelten Welt die Verlegung von Arbeitsplätzen in weniger entwickelte Länder. Ferner argumentieren sie, verbindliche Arbeitsnormen würden kein „level playing field“ schaffen, sondern vielmehr die Niedriglohnländer ihres charakteristischen und häufig einzigen Wettbewerbsvorteils berauben.

Die Frage des Protektionismus geht über das Problem der Kluft zwischen Nord und Süd hinaus. Inzwischen ist deutlich geworden, dass der „Wettlauf nach unten“ nicht nur ein Nord-Süd-Problem ist. Als in Brasilien das Steuersystem geändert wurde, sind Arbeitsplätze von Argentinien nach Brasilien verlagert worden. Heute werden in dem Bestreben, die Lohnkosten zu senken, Arbeitsplätze von Brasilien nach Indonesien verlegt. Ferner wurde erst kürzlich über die Verlegung zahlreicher Arbeitsplätze von Mexiko nach Sri Lanka und in andere Niedriglohnregionen Ostasiens berichtet. Da nun auch die Beschäftigten in den sich entwickelnden Ländern „vom Wettlauf nach unten“ in Mitleidenschaft

gezogen werden, wird deutlich, dass ein Vorstoß zur Durchsetzung von Mindestarbeitsnormen nicht einfach mit Protektionismus gleichzusetzen ist, sondern für die Beschäftigten in beiden Regionen notwendig ist, um überleben zu können.

Bei den derzeit geltenden Handelsregeln und institutionellen Vereinbarungen ist die Verbreitung der globalisierten Produktion in allen Ländern mit einer zunehmenden Einkommenskluft zwischen Arm und Reich verbunden, wenn sie nicht sogar Ursache hierfür ist. Zwar stehen in vielen Ländern die Gewerkschaften einer Art transnationalem Schutz der Arbeitnehmerrechte zunehmend positiv gegenüber, ein Konsens zu der Frage, wie dieser Schutz erreicht werden kann, wurde bislang jedoch nicht erzielt. Einige befürworten die Aufnahme von Klauseln zum Schutz der Arbeitnehmerrechte in bilaterale Handelsabkommen, andere halten eine erweiterte Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für möglich und wieder andere schlagen eine einklagbare WTO-Sozialklausel vor. Auf nationaler Ebene konnten darüber hinaus Verfechter von Arbeitnehmerrechten im Rahmen von privatrechtlichen Klagen gegen die Verletzung der Rechte von Beschäftigten sowie durch freiwillige, von fortschrittlichen Unternehmen eingeführte Verhaltenskodizes gewisse Erfolge erzielen (Stone, 1999b).

In den vergangenen Jahren unternahmen regelsetzende Institutionen zahlreiche Versuche, auf regionaler Ebene transnationale Arbeits- und Sozialstandards festzulegen. Die Europäische Union hat sich zur Angleichung der Standards der einzelnen Mitgliedstaaten für direkte Verordnungen und eine indirekte Harmonisierung entschieden. Direkte Verordnungen sind für alle Mitgliedstaaten verbindlich und setzen widersprechende nationale Gesetze außer Kraft. Im Rahmen der Harmonisierung wird von den Mitgliedstaaten erwartet, dass sie ihre nationalen Gesetze mit der jeweiligen Richtlinie in Einklang bringen. Eine weitere Form der Regulierung von transnationalen Arbeits- und Sozialstandards findet sich im NAALC (North American Agreement on Labor Cooperation, ein Nebenabkommen zum NAFTA-Vertrag), das 1993 in Kraft trat. Gemäß diesem Abkommen kann eine Partei Beschwerde gegen ein Land einlegen, wenn das dort geltende Arbeitsrecht nicht durchgesetzt wird. Bezieht sich die Beschwerde auf bestimmte, im Abkommen genannte Grundsätze,

kann sie weitergeleitet werden, sodass die Unterzeichnerstaaten und schließlich ein Expertenausschuss über sie beraten. Anders als das materielle Arbeitsrecht der EU sieht das NAALC lediglich ein formelles Recht zur Durchsetzung bereits existierender nationaler Arbeits- und Sozialstandards vor. Somit ist dieses Abkommen zwar ein erster Schritt der Vereinigten Staaten in Richtung transnationaler Arbeitsvorschriften, es hat aber nicht zu materiellen Veränderungen im US-Arbeitsrecht geführt.

Eine weitere Einschränkung ergibt sich aus der Tatsache, dass alle diese Mechanismen nur innerhalb eines bestimmten Handelsblocks Anwendung finden und in die Struktur der Verträge eingebettet sind, die die allgemeinen Regeln dieses Handelsblocks festlegen. Um einen dieser Mechanismen weltweit anwenden zu können, müsste ein internationaler institutioneller Rahmen für den Handel vorhanden sein, mit dem sie verknüpft werden könnten. Die wichtigste globale Institution zur Regulierung des Handels ist die Welthandelsorganisation. Vorschläge zur Aufnahme einer Sozialklausel in das WTO-System waren höchst umstritten und wurden bislang rundweg abgelehnt. Handelsexperten wie *Bagwati* betonen, dass arbeitsrechtliche Überlegungen in Handelsvereinbarungen keinen Platz hätten (*Bagwati* 1998). Bislang hat die WTO allen Versuchen, sich mit Arbeitsnormen zu befassen, eine Abfuhr erteilt und den Standpunkt vertreten, diese seien Aufgabe der ILO.

Neben diesen Ansätzen zur Regulierung durch öffentliche Einrichtungen gibt es zahlreiche Vorschläge für Mechanismen, die eine Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards durch Maßnahmen privater Akteure der Zivilgesellschaft gewährleisten sollen. Hierzu zählen

(1) der Ansatz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), grundlegende Arbeitnehmerrechte zu definieren und sich durch Überwachung und die öffentliche Nennung der Länder, die diese Rechte missachten, um eine freiwillige Einhaltung zu bemühen. Diese Strategie verlässt sich ausschließlich auf die Annahme, dass größere Transparenz ausreicht, um Veränderungen herbeizuführen (*Langille*, 1998);

(2) der Ansatz der Menschenrechtsorganisation National Labor Committee und anderer NGOs, an die Öffentlichkeit zu treten und Unternehmen anzuprangern, deren

Arbeitspraktiken skandalös sind und einen hohen „Schockwert“ haben, um dadurch Unternehmen zur Einführung von Verhaltenskodizes zu veranlassen. Diese Strategien bauen auf die Bereitschaft von Verbrauchern und progressiven Aktivisten, Zeit und Geld für die Förderung der Arbeitnehmerrechte und eines angemessenen Lebensstandards aufzubringen (*Arthurs* 2001);

(3) der „Ratcheting Labor Standards Approach“, vorbildliche Unternehmenspraktiken öffentlich bekannt zu machen und zu überwachen, um andere Unternehmen zur Nachahmung zu motivieren (*Sabel et al.* 2000);

(4) die Bemühungen der Gewerkschaften um staatenübergreifende Verhandlungen oder Zusammenarbeit, um in multinationalen Unternehmen menschenwürdige Bedingungen sicherzustellen.

Alle diese Vorschläge enthalten auf unterschiedliche Weise Strategien, die in einer globalen Wirtschaft den transnationalen Schutz der Arbeitnehmer durch eine Kombination aus staatlichen Sanktionen und privatem Engagement gewährleisten sollen. Ob ein transnationales System entstehen wird, das internationale Arbeits- und Sozialstandards sowie globale Arbeitnehmerrechte wirksam schützen kann, bleibt ungeklärt. Auch ist nicht klar, welchen Einfluss ein derartiges System auf das amerikanische Arbeitsrecht hätte.

6 Fazit

Wenn das Arbeitsrecht der USA weiterhin durch Stagnation gekennzeichnet ist, bleiben die Aussichten für eine Erneuerung der kollektiven Interessenvertretung schlecht. In den vergangenen 20 Jahren sind die Versuche, das US-Arbeitsrecht arbeitnehmerfreundlicher zu gestalten, um so die Neubelebung und das Wachstum der amerikanischen Arbeiterbewegung in Gang zu bringen, erfolglos geblieben. Der zunehmende Druck durch die Globalisierung und den Wandel in der Arbeitsorganisation, durch die stabile interne Arbeitsmärkte an Bedeutung verlieren, haben einen noch größeren Druck auf die existierenden Strukturen der kollektiven Interes-

senvertretung zur Folge. Dennoch gibt es Bereiche, in denen die Gewerkschaften mögliche Chancen zum Wandel des amerikanischen Arbeitsrechts nutzen könnten, um auf diese Weise eine neue Rolle bei der Vertretung der Beschäftigteninteressen übernehmen zu können. Im Gegensatz zum kollektiven Arbeitsrecht, das von Stillstand gekennzeichnet ist, bleibt der Schutz individueller Arbeitnehmerrechte im Rahmen des amerikanischen Individualarbeitsrechts ein Wachstumsbereich, in dem die Gewerkschaften eine wichtige Rolle übernehmen könnten, indem sie sich für die Einführung neuer Arbeitsnormen einsetzen und Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Zwar führten Arbeitgeber in den 1990er Jahren zunehmend obligatorische Schiedsverfahren ein, um sich gerichtliche Auseinandersetzungen zu ersparen, die Gewerkschaften könnten sich aber die weit verbreitete Förderung alternativer Verfahren der Konfliktschlichtung durch das Management zunutze machen. Dies könnte geschehen, indem sie Druck zur Entwicklung von Verfahren ausüben, welche die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten nicht einschränken, sondern fördern, und Arbeitnehmern, die diese Verfahren in Anspruch nehmen, ihre Hilfe in Form einer Vertretung anbieten. Mit der Auflösung der alten Strukturen der internen Arbeitsmärkte und der daran geknüpften Sicherheit der Beschäftigten ergibt sich für die Gewerkschaften eine weitere Möglichkeit zur Entwicklung neuer Modelle der Arbeitnehmervertretung und des Arbeitnehmerschutzes, die von einer langfristigen Bindung an einen einzelnen Arbeitgeber unabhängig sind. Schließlich verfügen die amerikanischen Gewerkschaften trotz ihrer rückläufigen Mitgliederzahlen nach wie vor über eine beträchtliche politische Macht, wenn es um das Lobbying zu Handelsfragen geht, wie auch ihr jüngster Erfolg bei der Durchsetzung von Schutzmaßnahmen für die amerikanische Stahlindustrie zeigt. Da sich die Erarbeitung transnationaler Arbeitsvorschriften noch in den Kinderschuhen befindet, könnte es zu einer wichtigen Aufgabe der amerikanischen Arbeiterbewegung werden, diese politische Stärke zu nutzen, um zur Ausgestaltung globaler Arbeitnehmerrechte beizutragen und darauf hinzuwirken, dass ein größerer transnationaler Schutz von Arbeitnehmerrechten gefördert wird.

LITERATUR

Arthurs, H. (2001): Private Ordering and Workers' Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation, in: Conaghan, J. et al. (Eds.), *Transformative Labour Law in an Era of Globalization*

Bagwati, J.N. (1998): *A Stream of Windows: Unsetting Reflections On Trade, Immigration and Democracy* (Cambridge)

Cappelli, P. (1999): *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Work Force*, Harvard Business School Press, Boston, MA

Colvin, A. (2001): Gerechtigkeit ohne Gewerkschaft und Betriebsrat? Konfliktschlichtung in gewerkschaftsfreien Betrieben in den USA, in: *WSI Mitteilungen* 12, S. 743 ff.

Dunlop, J./Zack, A. (1997): *Mediation and Arbitration of Employment Disputes*, Josey-Bass, San Francisco, CA

Katz, H./Kochan, T. (2000): *An Introduction to Collective Bargaining & Industrial Relations*, 2nd ed., Irwin McGraw-Hill, Boston, MA

Langille, B. (1998): *The ILO and the New Economy: Recent Developments*, 6. 11. (unveröffentlichtes Manuskript)

Rousseau, D. (1995): *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, Thousand Oaks, CA

Sabel, C./O'Rourke, D./Fung, A. (2000): *Ratcheting Labor Standards: Regulation for Continuous Improvement in the Global Workplace*, Feb. 23, available at <http://www.law.columbia.edu/sabel/papers/ratchetPO.html>

Stone, K. (2003): *From Widgets to Digits: Labor Regulation for the Changing Workplace* (Cambridge University Press, NY)

Stone, K. (2001): *The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labor and Employment Law* 48 *UCLA Law Review* 519

Stone, K. (1999a): *Employment Arbitration under the Federal Arbitration Act*, in: Eaton, A. & Keefe, J., *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*, IRRRA, Champaign, IL

Stone, K. (1999b): *To the Yukon and Beyond: Local Laborers in a Global Labor Market*, 3 *J. of Small and Emerging Business Law* 93

Stone, K. (1975): *The Origins of Job Structure in the Steel Industry*, in: Edwards, R.C. et al. *Labor Market Segmentation* 27

VERGLEICHENDE STUDIE ÜBER DIE STRATEGIEN DEUTSCHER UND US-AMERIKANISCHER BAUGEWERKSCHAFTEN

Die Studie untersucht die Strategien von drei bedeutenden Baugewerkschaften (IBEW, UBC und IG BAU) in den USA und in Deutschland. Sie fragt nach den Faktoren, die Gewerkschaften dazu befähigen, innovative Ansätze der Gewerkschaftspolitik zu entwickeln, und welche Chancen sich daraus für die Erhöhung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit ergeben. Fazit: es sind weniger gewerkschaftsfreundliche Gesetze, Allianzen mit sozialen Bewegungen oder günstige Entwicklungen an den Arbeitsmärkten, die die Einführung solcher neuen Praktiken begünstigen, sondern die Fähigkeit der Gewerkschaften zur umfassenden Restrukturierung ihrer Organisation.

Die Studie untersucht mit der Tarifpolitik und der Mitgliederrekrutierung zwei Kernbereiche der Gewerkschaftspolitik und basiert auf der Auswertung umfangreicher Gewerkschaftsdokumente sowie auf leitfadengestützten qualitativen Interviews. Trotz der Unterschiedlichkeit der beiden untersuchten Länder überrascht, dass alle drei Gewerkschaften ähnliche Ansätze zur Restrukturierung ihrer Organisationen eingeführt haben. Neben der Verschlinkung der formalen Gewerkschaftsstrukturen und der besseren Steuerung von Ressourcen stehen auch verschiedene Initiativen des Personalmanagements im Mittelpunkt. Zwar weht allen drei Gewerkschaften der Wind immer noch kräftig ins Gesicht, die Reformen zahlen sich aber bereits aus, da sie neue tarifpolitische Praktiken sowie Initiativen im Bereich der Mitgliederwerbung unterstützen und organisationspolitisch untermauern.

Martin Behrens „*Learning from the Enemy? Internal Union Restructuring and the Imitation of Management Strategies*“ *Dissertation* (Veröffentlichung in Vorbereitung), Cornell University, 2002. Anfragen: Martin-Behrens@boeckler.de