

Summary: The concept of American Exceptionalism, which emphasizes cultural individualism, is frequently used to explain why features of western European countries like a strong welfare state and social partnership are lacking in the US. This theory is challenged by new proposals in the US senate for introducing German-style co-determination and by the increasing support of American workers for collective representation. This suggests that the thesis of exceptionalism should be critically reevaluated, as US workers do not appear to be so different concerning the wish for exercising „voice“ at the workplace.

Kurz gefasst: Das Konzept des „amerikanischen Exzeptionalismus“, das den kulturellen Individualismus betont, wird häufig verwendet, um zu erklären, warum es in den USA anders als in westeuropäischen Ländern keinen starken Sozialstaat und keine Sozialpartnerschaft gibt. Diese Theorie wird infrage gestellt – zum einen durch neue Gesetzesvorschläge im US-Senat zur Einführung einer Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen, wie sie in Deutschland seit Jahren existiert, und durch die Forderung der amerikanischen Beschäftigten nach einer kollektiven Repräsentation. Dies deutet darauf hin, dass die These des Exzeptionalismus kritisch neu bewertet werden sollte, da die US-Arbeitnehmer*innen in Bezug auf den Wunsch, am Arbeitsplatz mitbestimmen zu wollen, doch nicht so anders sind.

Mehr Mitbestimmung US-Arbeitnehmer*innen wollen eine Stimme am Arbeitsplatz

Sigurt Vitols

Das Konzept des „amerikanischen Exzeptionalismus“ wird in den Sozialwissenschaften oft verwendet, um zu erklären, warum die USA in vielerlei Hinsicht so anders sind und unter den westlichen Staaten eine Sonderstellung einnehmen. So haben die USA im Gegensatz zu vielen Industrieländern keine bedeutende sozialdemokratische Partei, nur einen schwachen Sozialstaat und nur wenige Beschäftigte sind Mitglied einer Gewerkschaft. Die These des „Exzeptionalismus“ ist, dass die amerikanische Kultur ungewöhnlich individualistisch sei und dass die meisten US-Bürger den Kollektivismus ablehnen und die Freiheit des Einzelnen, einschließlich der Unternehmer, an die erste Stelle stellen. Aber stimmt das überhaupt?

Die Arbeitsbeziehungen, besonders die kollektive Vertretung der Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz und in den Unternehmensgremien, gilt als einer der Bereiche, in denen der Individualismus besonders ausgeprägt ist. Eine Mehrheit der Arbeitnehmer*innen in den USA wurde noch nie von Gewerkschaften vertreten. Der Spitzenwert der Gewerkschaftszugehörigkeit von rund 33 Prozent wurde Anfang der 1950er-Jahre erreicht und ist seither gesunken; er beträgt derzeit nur rund 6 Prozent im privaten Sektor. Dies steht im starken Gegensatz zu der Mehrheit der EU Länder, in denen mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer*innen durch Gewerkschaften vertreten sind. Darüber hinaus verfügen die meisten EU-Länder über einen rechtlichen Rahmen für die Vertretung der Arbeitnehmer*innen in den Unternehmensorganen, während es in den USA keine solche Gesetzgebung gibt.

Vor diesem Hintergrund ist es interessant, dass vor kurzem in den USA eine neue Debatte über „Putting workers on the board“, also die Wahl von Arbeitnehmern in den Verwaltungsrat entstanden ist. In den USA gibt es mit seinem System aus Vorstand und Aufsichtsrat, anders als in Deutschland, nur einen Verwaltungsrat, genannt Board, der das Unternehmen führt. Zwei US-Senatoren haben Gesetzesvorschläge zur Mitbestimmung vorgelegt, die große US-Unternehmen verpflichten würden, Arbeitnehmervertreter*innen in ihre Verwaltungsräte aufzunehmen. Im März 2018 führte die Politikerin Tammy Baldwin aus dem Bundesstaat

Wisconsin die Idee des „Reward Work Act“ ein, der von den öffentlichen Unternehmen verlangt, dass die Beschäftigten ein Drittel der Vorstandsmitglieder auswählen dürfen. Und im August 2018 stellte Elizabeth Warren (aus dem Bundesstaat Massachusetts), derzeit eine der führenden Kandidatinnen der Demokratischen Partei für die Vorwahlen zu Präsidentschaftswahl, den „Accountable Capitalism Act“ vor. Darin wird vorgeschlagen, dass Arbeitnehmer*innen in Unternehmen mit einem Umsatz von über einer Milliarde US-Dollar mindestens 40 Prozent der Verwaltungsratsmitglieder des Unternehmens wählen können.

Politische Beobachter*innen geben beiden Gesetzentwürfen in dem von den Republikanern dominierten Senat keine Chance. Es ist jedoch wichtig, dass eine potenzielle Präsidentschaftskandidatin und andere Politiker des fortschrittlichen Flügels der Demokratischen Partei jetzt vorschlagen, die Macht der Aktionäre und des Managements in der Unternehmensführung ernsthaft einschränken zu wollen. Die Idee, die Mitbestimmung nach deutschem Vorbild in den USA einzuführen, war lange Zeit hauptsächlich auf US-Wissenschaftler*innen beschränkt, die Europa studiert hatten. Nun ist sie in den amerikanischen Mainstream-Diskurs eingetreten.

Was erklärt diese Verschiebung im politischen Diskurs, die der These des „amerikanischen Exzeptionalismus“ widerspricht? Einer der Faktoren, die zur Erklärung dieser Entwicklung beitragen, ist die immer populärer werdende Vorstellung, dass der unregulierte Kapitalismus in den USA dem Großteil seiner Bürger*innen keinen Nutzen gebracht hat. Eine besonders markante Entwicklung ist die drastische Zunahme der Ungleichheit in den USA und die Stagnation der Realeinkommen der großen Mehrheit der Amerikaner*innen. Obwohl das Vermögen des reichsten „ein Prozents“ der Bevölkerung stetig zugenommen hat, ist das mittlere Vermögen der US-Haushalte heute niedriger als 1984. Ein bedeutender Teil dieser „Superreichen“ besteht aus den Top-Managern und -Managerinnen von US-Unternehmen. Da sie weitgehend in Aktien und Aktienoptionen bezahlt werden, hat der langfristige „Bullenmarkt“ mit seinen anhaltend steigenden Kursen zu einem massiven Anstieg des Vermögens dieser Personen geführt. Die US-Presse berichtet regelmäßig über den wachsenden Wohlstand prominenter CEOs wie Bill Gates von Microsoft, Jeff Bezos von Amazon und Warren Buffet von Berkshire Hathaway.

Befürworter*innen der Einführung einer Unternehmensmitbestimmung stützen ihre Argumente zum Teil auf internationale Vergleiche, besonders aus Deutschland. So hat das WZB-Forschungsprojekt „Mitbestimmung und eine zukunftsweisende Unternehmensführung: Messung von Stärke und Einfluss durch einen Mitbestimmungsindex (MB-ix)“ deutlich gemacht, dass Unternehmen mit starker Mitbestimmung mehr in Ausbildung investieren und nachhaltiger sind als Unternehmen in Deutschland, in denen die Arbeitnehmer*innen nicht mitbestimmen. Internationale Vergleiche zeigen, dass der Stundenlohn im privaten Sektor und die Ausgaben für Forschung und Entwicklung viel höher in Ländern sind, in denen es eine Unternehmensmitbestimmung gibt.

Die Anhänger*innen der Mitbestimmung argumentieren, dass die Vertretung der Beschäftigten in Unternehmensgremien eine Reihe positiver Auswirkungen hätte. Erstens erhalten die Top-Führungskräfte dieser Unternehmen tendenziell weniger Vergütung und ein geringerer Teil dieser Vergütung entfällt auf Aktienoptionen. So würde die Aufnahme von Arbeitnehmervertreter*innen in den Verwaltungsrat das Einkommen der Superreichen direkt verringern. Es würde auch die Ausrichtung dieser Top-Manager*innen auf die Aktionäre reduzieren und mehr auf andere Interessengruppen im Unternehmen verlagern.

Zweitens neigen Unternehmen, in denen die Arbeitnehmervertreter*innen mitbestimmen, dazu, ihre eigenen Aktien seltener zurückzukaufen als Unternehmen ohne Mitbestimmung. Vermutlich auf Druck von kurzfristig orientierten Investoren haben börsennotierte Unternehmen in den USA einen massiven Teil ihrer Gewinne genutzt, um ihre Aktien zurückzukaufen. Das bedeutet jedoch, dass weniger Geld für Investitionen zur Verfügung steht, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der langfristigen Perspektiven der Unternehmen beitragen. Durch den Abbau von Aktienrückkäufen könnte die Menge



Sigurt Vitols ist Themenbereichsleiter des Promotionskollegs „Gute Arbeit“: Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen und wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Projektgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion. (Foto: David Ausserhofer)

sigurt.vitols@wzb.eu

der für die Wiederinvestition in die Unternehmen verfügbaren Mittel erhöht werden.

Ein zweiter Erklärungsansatz für das Interesse an Mitbestimmung ist jedoch der seit langem unerfüllte Wunsch der Arbeitnehmer*innen nach einer kollektiven Stimme am Arbeitsplatz und im Unternehmen. Im direkten Gegensatz zur These des „amerikanischen Individualismus“ zeigen groß angelegte Umfragen in den USA, dass die Mehrheit der Amerikaner*innen – ähnlich wie in anderen Ländern – mehr Entscheidungsbefugnisse an ihrem Arbeitsplatz haben will. Das Projekt „What do Workers Want“ von Richard Freeman (Harvard University) und Joel Rogers (University Wisconsin-Madison) in den 90er-Jahren zeigte, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmer*innen kollektive Repräsentationsmodelle wie Betriebsräte unterstützte. Berichten zufolge hatte die Clinton-Regierung damals Rechtsvorschriften einführen wollen, die Betriebsräte in den USA ermöglicht hätten.

Eine neuere Umfrage eines Forscherteams um den Professor for Management Thomas Kochan vom Massachusetts Institute of Technology aus dem Jahr 2017 macht deutlich, dass der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die einer Gewerkschaft beitreten wollen, in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen hat. Eine weitere aktuelle Umfrage des Umfrageinstituts Civic Analytics unter 3.300 wahlberechtigten Personen zeigt, dass 53 Prozent die Idee unterstützen, Arbeitnehmer*innen in die Unternehmensleitung zu entsenden; nur 22 Prozent waren dagegen.

Die Reaktion von Wirtschaft und Konservativen auf diesen Vorschlag ist – das war vorauszusehen – negativ. Die Bestrebungen gelten als sozialistisch, da sie im Widerspruch zu den amerikanischen Werten stünden. Kevin Williamson, Korrespondent für die einflussreiche konservative Zeitschrift *National Review*, schrieb, der Vorschlag von Elizabeth Warren sei „die größte Beschlagnahme von Privateigentum in der Geschichte der Menschheit“. Scott Shackford, Redakteur der liberalen Zeitschrift *Reason*, behauptete, der Gesetzesentwurf sei „Elizabeth Warrens Plan für die Zerstörung des Kapitalismus“. Aber trotz dieser Widerstände hat die Unterstützung der Mehrheit der Amerikaner*innen für eine kollektive Repräsentation in Unternehmen ihren Weg in den politischen Mainstream-Diskurs gefunden. Es ist an der Zeit, die Theorie des „amerikanischen Exzeptionalismus“ neu zu bewerten, wenn US-amerikanische Entwicklungen analysiert werden sollen. Die US-amerikanischen Arbeitnehmer*innen scheinen doch nicht anders als ihre europäischen Kolleginnen und Kollegen zu sein, wenn es um den Wunsch geht, eine Stimme am Arbeitsplatz zu haben.

Literatur

De Spiegelaere, Stan/Hoffmann, Aline/Jagodźiński, Romuald/Lafuente Hernández, Sara/Rasnača, Zane/Vitols, Sigurt: „Democracy at Work“. In: European Trade Union Confederation/European Trade Union Institute (Hg): Benchmarking Working Europe 2019, Brüssel: ETUC/ETUI 2019, Kapitel 4.

Freeman, Richard/Rogers, Joel: What Workers Want. Ithaca: Cornell University Press 1999.

Kochan, Thomas A./Yang, Duanyi/Kimball, William T./Kelly, Erin L.: „Worker Voice in America: Is There Still a Gap between What Workers Expect and What They Experience?“ In: ILR Review, 2019, Jg. 72, H. 1, S. 3–38.

Lipset, Seymour: The First New Nation: The United States in Historical and Comparative Perspective. New York: Anchor 1963.

Scholz, Robert/Vitols, Sigurt: „Co-determination: a Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?“ In: European Journal of Industrial Relations (im Erscheinen).