



Professor Samuel Estreicher, New York University School of Law

*Rechtsanwalt Dr. Daniel Hund – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Seitz Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB*

„American Exceptionalism“ vs. Germany's „Third Way“ – A Discussion on Comparative Labor & Employment Law Developments

Professor Samuel Estreicher von der New York University School of Law hielt zusammen mit Dr. Daniel Hund von der Wirtschaftskanzlei Seitz einen rechtsvergleichenden Vortrag über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen dem US-amerikanischen und dem deutschen Arbeitsrecht.

Einleitend stellte Professor Estreicher das US-amerikanische Rechtssystem im Allgemeinen dar und verwies sodann auf die Besonderheiten des Arbeitsrechts. Im Gegensatz zum deutschen Recht, dem sog. civil law, beruht das US-amerikanische Recht auf dem sog. common law, welches sich nicht aus geschriebenen Gesetzen, sondern aus Richterrecht und entsprechenden Präzedenzfällen ergibt. Aus diesem Richterrecht hat sich sowohl ein sog. employment law, das sich insbesondere mit dem Individualarbeitsrecht befasst, als auch ein sog. collective labor law, welches das Kollektivarbeitsrecht zum Inhalt hat, entwickelt. In beiden Zweigen wird wiederum zwischen dem „state law“ mit dem entsprechenden „state court system“ und dem „national law“ mit dem dazugehörigen „US federal court system“ differenziert.

Sodann beleuchtete Professor Estreicher das US-amerikanische Individualarbeitsrecht näher und zeigte insbesondere die „hire and fire“-Mentalität auf. Demnach herrsche in den USA ein liberales, kapitalistisches Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, was sich auch im Arbeitsrecht widerspiegle, und eine deutlich größere Flexibilisierung bedeute. Demnach habe eine Mehrheit der US-Amerikaner keinen Arbeitsvertrag und demgemäß auch keine zu beachtenden Kündigungsfristen. Während dies insbesondere in Zeiten von Krisen und Konjunkturschwankungen eine einfachere Anpassung an die Umstände ermögliche, bedeute dies gleichzeitig auch wenig bis keinen Schutz für die Beschäftigten. Daran anknüpfend zeigte Professor Estreicher einige Beispiele aus seiner Praxis auf und verdeutlichte den Zuhörerinnen und Zuhörern was „employment at will“ für Konsequenzen haben kann und wie Arbeitnehmer hierauf reagieren könnten. Dr. Hund stellte diesen Fallbeispielen deutsche Arbeitsvertragsregelungen gegenüber und erklärte, zu welchen unterschiedlichen Ergebnissen und Reaktionsmöglichkeiten dies in Deutschland führe. Professor Estreicher nutzte die Darstellung der Klagemöglichkeiten nach dem deutschen Recht, um sowohl das Prozedere vor den US-amerikanischen „civil courts“ als auch die Durchsetzungsmöglichkeiten nach dem US-amerikanischen Recht darzustellen. Schließlich wurden auch die „anti-discrimination laws“ auf „state level“ und auf „federal level“ und ihre Auswirkungen näher besprochen. Immer wieder wies Professor Estreicher auf die Besonderheit der „civil jury“ hin und machte deutlich, welche Unsicherheiten damit einhergingen.



Dr. Hund referierte begleitend über das deutsche Individualarbeitsrecht und stellte dabei Fälle vor, die in Deutschland sowohl vor Gericht als auch in der anwaltlichen Beratung anders gehandhabt werden als in den USA. Er betonte dabei stets den deutschen „third way“, worunter er die Kombination eines freien Wirtschafts- und Arbeitsmarkts mit kollektivrechtlichen sowie staatlichen Schutz- und Lenkmechanismen versteht.

Im Anschluss rückten die Referenten das kollektive Arbeitsrecht in den Fokus ihres Vortrags. Professor Estreicher stellte klar, dass sich das US-amerikanische „collective labor law“ auf die Rechte und Funktionen der Gewerkschaften („labor unions“) beschränke. Diese träten in den USA hauptsächlich für eine Erhöhung von Löhnen und die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen ein. Professor Estreicher äußerte den Wunsch, ein Betriebsrätesystem zu implementieren und bemängelte, dass dies nicht Teil des Arbeitslebens in den USA sei. In den Vereinigten Staaten gäbe es, anders als in Deutschland, keinen Betriebsrat, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz von der Belegschaft gewählt wird. Die Beschäftigten könnten jedoch per Wahl eine Gewerkschaft anerkennen, die dann für sie kollektiv verhandelt und somit eine Belegschaftsvertretung sichert. Daran anknüpfend diskutierten die Vortragenden mit Professor Dr. Abbo Junker über Fälle in der Automobilindustrie und die Bemühungen, in den US-amerikanischen Werken deutscher Fahrzeughersteller eine solche Belegschaftsvertretung zu etablieren. Sie versuchten, Erklärungen zu finden, warum dies in einigen Fällen gelang, in anderen Anläufen jedoch scheiterte.

In der abschließenden Diskussion wurden insbesondere die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Vertragsgestaltungen beleuchtet und der Mangel an Absicherung gegen Arbeitsplatzverlust sowie fehlende Krankheits- und Urlaubsregelungen in den USA, aber auch die Vorteile der dortigen freien Marktwirtschaft, herausgearbeitet.

Christiane Waschke
Wissenschaftliche Mitarbeiterin