Mercedes-Benz vs. Arbeitnehmerrechte in den USA.

Wie Mercedes-Benz gegen Gesetze und eigene Prinzipien verstößt, warum Behörden ermitteln – und was sich jetzt ändern muss.

Mercedes-Benz vs. Arbeitnehmerrechte in den USA.

Wie Mercedes-Benz gegen Gesetze und eigene Prinzipien verstößt, warum Behörden ermitteln – und was sich jetzt ändern muss.

© United Auto Workers, Januar 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 4

Abschnitt 1. Einführung 7

Zweck dieses Berichts 7
Kontext 7
Warum das wichtig ist 8

Abschnitt 2. Öffentliche Bekenntnisse von Mercedes-Benz 9

Soziale Verantwortung bei Mercedes 9
Mitbestimmung und Zusammenarbeit in Deutschland 10
Globale Menschenrechtsverpflichtungen und deren Durchsetzung 10

Abschnitt 3. Das Verhalten von Mercedes-Benz in Alabama 12

Zeitstrahl zur Kampagne 13
Verstöße von MBUSI, die vom NLRB strafrechtlich verfolgt werden 14
Geschichten der Beschäftigten hinter den NLRB-Fällen 15
Weitere Anklagen gegen MBUSI stehen aus 18
Die gewerkschaftsfeindlichen Taktiken von MBUSI 20
Worte und Taten bei Mercedes-Benz – Übersicht 22

Abschnitt 4. Ethnische Komponente der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne in Alabama 23

Demografischer Wandel der Belegschaft von MBUSI 23
Rassistische Untertöne in der gewerkschaftsfeindlichen Strategie von MBUSI 25

Abschnitt 5. Das Verhalten von Mercedes-Benz in New York 27

Untergrabung der Verhandlungen durch eine auf „Gewerkschaftsvermeidung“ spezialisierte Anwaltskanzlei 28
Entlassung und Verdrängung von Gewerkschaftsunterstützern 28
Eine Fallstudie zum gescheiterten Compliance-Management-System von Mercedes 30
Nächste Schritte in New York City 33

Abschnitt 6. Weiterreichende Auswirkungen 34

Auswirkungen auf die globalen Arbeitnehmerrechte 34
Botschaft an andere multinationale Unternehmen und US- Arbeitgeber 35
Herausforderungen für die Arbeiterbewegung im Süden der USA 36

Abschnitt 7. Schlussfolgerung und Empfehlungen 37

Zusammenfassung

Übersicht

Eine Bundesbehörde der Vereinigten Staaten verfolgt Mercedes-Benz, weil das Unternehmen die Rechte der Beschäftigten in seinem Werk in Alabama verletzt. Führungskräfte von Mercedes, darunter ein Mitglied des Vorstands in Deutschland, haben sich an einer gewerkschaftsfeindlichen Kampagne beteiligt, die gegen US-amerikanisches Recht verstößt und die eigene Grundsatzerklärung des Unternehmens zur Unterstützung des Rechts der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit untergräbt.

Mercedes widersetzt sich außerdem aggressiv den Bemühungen der Beschäftigten, einen ersten Tarifvertrag beim unternehmenseigenen Autohaus in New York City auszuhandeln. Mercedes muss seiner Grundsatzerklärung gerecht werden und seinen amerikanischen Beschäftigten gestatten, frei Arbeitnehmervertretungen zu gründen und faire Tarifverträge auszuhandeln.

Der Ruf von Mercedes-Benz als Unternehmen mit klaren Grundsätzen

Die Mercedes-Benz Group hat sich einen Ruf als eines der weltweit ethischsten Unternehmen erarbeitet. In seiner Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte hebt Mercedes seine hohen Standards für Arbeitsrechte hervor, die „weltweit für alle Führungskräfte und Beschäftigten verbindlich [sind]“.[1]

„Bei Mercedes-Benz erkennen wir das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen [an]“, heißt es in der Grundsatzerklärung. Mercedes verspricht: „Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral.“[2]

Mercedes hat diese Grundsatzerklärung eindeutig missachtet, als die Beschäftigten in seinem Werk in Alabama 2024 begannen, sich für einen Beitritt zur UAW zu organisieren.

Mercedes verstößt in Amerika gegen seine Grundsatzerklärung

Trotz seiner Grundsatzerklärung hat Mercedes in Alabama eine aggressive gewerkschaftsfeindliche Kampagne geführt. Führungskräfte auf höchster Ebene der Mercedes-Benz Group haben sich an der Kampagne beteiligt, darunter auch Vorstandsmitglied Jörg Burzer. Er hat nur zwei Wochen vor der Gewerkschaftswahl der Beschäftigten in Alabama im Jahr 2024 ein gewerkschaftsfeindliches Video aufgenommen. Das Unternehmen verfolgt auch heute noch Gewerkschaftsunterstützer, schüchtert sie ein und entlässt sie.[3]

Das US-amerikanische National Labor Relations Board (NLRB) hat mehrere Vorwürfe als begründet anerkannt, wonach Mercedes während seiner gewerkschaftsfeindlichen Kampagne 2024 in Alabama gegen das US-amerikanische Arbeitsrecht verstoßen hat.[4]

Hier sind die Verstöße von Mercedes, die das NLRB verfolgt:

- ***Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Beschäftigten wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten.*** Mercedes hat einen Beschäftigten unrechtmäßig wegen seiner Beteiligung an einer gewerkschaftlichen Organisation abgemahnt. Dies stellt einen Verstoß gegen die gesetzlich zugesicherten Rechte der Beschäftigten dar.
- ***Behinderung geschützter Aktivitäten am Arbeitsplatz.*** Mercedes verstieß gegen geltendes Recht, indem es Beschäftigte daran hinderte, in gemischt genutzten Bereichen des Werks über Gewerkschaftsangelegenheiten zu sprechen, und ihnen befahl, diese Bereiche zu verlassen, wenn sie dies versuchten. In einem separaten Vorfall konfrontierte ein Vorgesetzter Beschäftigte unrechtmäßig mit ihren gewerkschaftsbezogenen Aktivitäten und befragte sie dazu.
- ***Drohung mit Werksschließung und Verlust von Arbeitgeberleistungen.*** Mercedes verstieß gegen geltendes Recht, als es den Beschäftigten mit der Schließung des Werks oder dem Verlust bestehender Arbeitgeberleistungen drohte, sollten sie für den Beitritt zur Gewerkschaft stimmen.
- ***Behauptung, dass der Beitritt zu einer Gewerkschaft sinnlos sei.*** Mercedes verstieß ebenfalls gegen geltendes Recht, indem es den Beschäftigten mitteilte, dass die Wahl einer Gewerkschaft nutzlos sei und nichts ändern würde.

Zusätzlich zu den Handlungen, die das NLRB strafrechtlich verfolgt, hat Mercedes nominell legale Aktivitäten durchgeführt, die ebenfalls gegen seine Grundsatzerklärung verstoßen. Während der Anti-Gewerkschaftskampagne 2024 hat Mercedes:

- ***Road Warrior Productions engagiert,*** eine gewerkschaftsfeindliche Beratungsfirma, die mit ihrer Expertise wirbt, Beschäftigte dazu zu bringen, „gegen die Gewerkschaft zu stimmen"; MBUSI beauftragte außerdem mindestens vier weitere gewerkschaftsfeindliche Firmen – ein klarer Verstoß gegen das Neutralitätsbekenntnis von Mercedes.[5]
- ***rassistische Taktiken angewendet,*** indem ein schwarzer Geistlicher in die Fabrikhalle gebracht wurde, um schwarze Arbeitnehmer davon zu überzeugen, sich gegen die Gewerkschaft auszusprechen. Mercedes strahlte außerdem ein Video des Geistlichen aus, in dem er sagte, dass „Menschen, die so aussehen wie ich" ihre Arbeitsplätze schätzen und die Gewerkschaft nicht unterstützen sollten. Dies steht eindeutig im Widerspruch zur Aussage von Mercedes, „keinerlei Form von Diskriminierung oder unbegründeter Ungleichbehandlung" zu dulden.[6]

Seit der Gewerkschaftswahl im Mai 2024 haben Mercedes-Führungskräfte weiterhin Gewerkschaftsunterstützer in Alabama eingeschüchtert und sogar entlassen.

Im Februar 2025, neun Monate nach der Wahl, entließ Mercedes Jeremy Kimbrell, einen der bekanntesten Gewerkschaftsunterstützer im Werk, unter zweifelhaften Vorwürfen.[7]

Im selben Monat wurde ein weiterer Gewerkschaftsunterstützer entlassen, nachdem das Unternehmen behauptet hatte, er habe die Unterlagen für seinen Krankenstand falsch ausgefüllt.[8]

> Alabama ist nicht der einzige Ort in den USA, an dem Mercedes-Benz seine Grundsatzerklärung missachtet.

Im firmeneigenen Autohaus in New York City, einem Aushängeschild für Mercedes, hat das Unternehmen sich geweigert, einen ersten Vertrag mit Mechanikern abzuschließen, die vor über einem Jahr für den Beitritt zur UAW gestimmt hatten. In New York hat Mercedes-Benz:

- ***eine gewerkschaftsfeindliche Anwaltskanzlei mit der Leitung der Verhandlungen beauftragt.*** Fox Rothschild, die von Mercedes-Benz in New York beauftragte Anwaltskanzlei, wirbt mit ihrer Praxis der „Gewerkschaftsvermeidung". Sie hat die Verhandlungen über ein Jahr lang hinausgezögert und weigert sich nun, an den Verhandlungstisch zurückzukehren.[9]
- ***Gewerkschaftsunterstützer schikaniert und entlassen.*** Ein wichtiger Gewerkschaftsunterstützer wurde unmittelbar nach der Abstimmung der Beschäftigten für die UAW vom Geschäftsführer des Autohauses bedroht. Nach monatelanger Schikane wurde dieser Unterstützer im September 2025 entlassen. Seit dem Wahlsieg der Beschäftigten im Mai 2024 wurden etwa zehn Gewerkschaftsunterstützer entlassen oder unter Druck gesetzt, das Autohaus zu verlassen.

In den Vereinigten Staaten entlassen zu werden, ist ein schwerer Schlag. Da Sozialleistungen an die Beschäftigung gebunden sind, verlieren entlassene Mercedes-Beschäftigte nicht nur ihr Einkommen, sondern auch die Krankenversicherung für sich und ihre Familien.

Wiederherstellung der Rechte der Mercedes-Beschäftigten in den USA, Verteidigung der Rechte der Beschäftigten weltweit

Die Mercedes-Benz Group und ihre 175.000 Beschäftigten stehen an einem Wendepunkt.

Entweder hält sich das Unternehmen an seine Grundsatzerklärung, die strenge Arbeitsstandards für Mercedes-Beschäftigte weltweit festlegt, oder es gibt diese Grundsatzerklärung auf, wie es in Amerika geschehen ist, und zwingt alle Beschäftigten von Mercedes in eine bösartige Abwärtsspirale.

Glücklicherweise handelt es sich bei der Grundsatzerklärung von Mercedes nicht um ein Geschenk der Führungskräfte. Sie wurden von Arbeitnehmervertretern des Gesamtbetriebsrats von Mercedes in Deutschland, der Weltarbeitnehmervertretung und der „IndustriALL Global Union“ vereinbart.[10] Die Arbeitnehmervertreter von Mercedes haben die Macht, zur Durchsetzung der Grundsatzerklärung des Unternehmens beizutragen und die Unternehmensleitung davon abzuhalten, eine arbeitsrechtlich mehr als nur beschämende Strategie zu verfolgen.

So kommt Mercedes-Benz wieder auf die Überholspur:

- ***Durchsetzung der Grundsatzerklärung des Unternehmens.*** Mercedes muss seine Grundsatzerklärung auch in Alabama und New York einhalten, sonst ist sie auch in Stuttgart oder anderswo wertlos. In Zukunft muss das Unternehmen seine Verpflichtung einhalten, sich während Organisierungskampagnen neutral zu verhalten, mit guten Absichten zu verhandeln und keine Überredungskünstler oder gewerkschaftsfeindlichen Berater einzusetzen.
- ***Verbesserung des Compliance-Management-Systems von Mercedes-Benz.*** Das Compliance-Management-System (CMS) bei Mercedes-Benz soll die Beschäftigten vor Fehlverhalten des Unternehmens schützen. Die Einschüchterung und Entlassung von Gewerkschaftsunterstützern in Alabama und New York zeigt jedoch, dass das CMS die Belegschaft von Mercedes im Stich lässt. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand der Mercedes-Benz Group haben die Möglichkeit, dies zu korrigieren.[11]
- ***Einhaltung des US-amerikanischen Arbeitsrechts und Respekt vor dem Recht auf Vereinigungsfreiheit.*** Nachdem das NLRB Mercedes wegen mehrfacher Verstöße gegen das Arbeitsrecht verklagt hat, muss das Unternehmen diese Vorwürfe ausräumen, indem es das Recht der Beschäftigten in Alabama auf gewerkschaftliche Organisation ohne Zwang oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt zu sein, respektiert.
- ***Einrichtung einer strengen Kontrolle durch den Kongress für Mercedes.*** Immer mehr Politiker beider Parteien in den USA bekunden ihre Solidarität mit der Arbeiterklasse. Jetzt haben sie die Chance, diese Solidarität zu beweisen. Es sollten Kongressanhörungen veranstaltet werden, bei denen die Verfehlungen von Mercedes beleuchtet und darauf bestanden wird, dass amerikanische Beschäftigte denselben starken Schutz erhalten, den die Mercedes-Beschäftigten in Deutschland errungen haben. ■

ABSCHNITT 1

Einführung

Zweck dieses Berichts

Dieser Bericht konzentriert sich in erster Linie auf das Fehlverhalten von Mercedes-Benz U.S. International (MBUSI) in seinen Montage- und Batteriewerken in der Nähe von Tuscaloosa, Alabama. Er untersucht auch das bedenkliche Verhalten von Mercedes-Benz in seinem firmeneigenen Autohaus in New York City.

Die Beschäftigten von MBUSI in Alabama haben sich organisiert, um der Gewerkschaft United Auto Workers (UAW) beizutreten, und im Mai 2024 eine Gewerkschaftswahl abgehalten. MBUSI hat eine aggressive gewerkschaftsfeindliche Kampagne geführt. Vor der Wahl 2024 in Alabama zwang das Unternehmen die Beschäftigten, an einer Reihe von gewerkschaftsfeindlichen Versammlungen teilzunehmen, und Mercedes hat weiterhin Gewerkschaftsunterstützer eingeschüchtert, bedroht und sogar entlassen.

> Das National Labor Relations Board (NLRB) – die US-amerikanische Behörde zum Schutz der Arbeitnehmerrechte – hat festgestellt, dass das Verhalten von MBUSI in Alabama gegen das Bundesarbeitsrecht verstößt, und verfolgt das Unternehmen strafrechtlich.[12]

Die Feststellungen des NLRB bestätigen, dass MBUSI versucht hat, die Arbeitnehmer daran zu hindern, ihr gesetzliches Recht auf Organisation und Gründung einer Gewerkschaft auszuüben. Darüber hinaus handelt es sich hierbei nicht nur um Verstöße gegen das US-amerikanische Arbeitsrecht, sondern auch um einen direkten Verstoß gegen die von Mercedes-Benz selbst öffentlich verkündete Grundsatzerklärung.

Laut Mercedes soll seine Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte einen starken Schutz für Arbeitnehmer gewährleisten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und der Achtung der Gewerkschaftsvertretung. Diese Grundsatzerklärung wurde in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern der Mercedes-Benz Group entwickelt und von der Unternehmensleitung von Mercedes-Benz unterzeichnet.

MBUSI hat mehrfach gegen die Grundsatzerklärung von Mercedes verstoßen, in der es heißt: „Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral.“[13] Mercedes muss seine Grundsatzerklärung durchsetzen und den Beschäftigten von MBUSI die Teilnahme an einer freien und fairen Gewerkschaftswahl ermöglichen.

Kontext

Die Organisierungsbemühungen bei MBUSI sind Teil einer wachsenden Arbeiterbewegung im Süden der Vereinigten Staaten, und die Beschäftigten in der Automobilindustrie sind eine treibende Kraft dieses Wachstums.

Im Herbst 2023 wurden die Beschäftigten in nicht gewerkschaftlich organisierten Automobilwerken im gesamten Süden aufmerksam, als 150.000 UAW-Mitglieder bei Ford, General Motors und Stellantis den Stand Up Strike starteten. Nach Jahrzehnten des Niedergangs forderte die wiederbelebte UAW Rekordverträge, die den Rekordgewinnen entsprachen, die die Automobilhersteller in Amerika, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht, seit Jahren erzielten, und setzte diese auch durch.

Als die UAW-Mitglieder im November 2023 ihre neuen Verträge ratifizierten, beeilten sich nicht gewerkschaftlich organisierte Automobilarbeiter bereits, der UAW beizutreten. Bis Ende Januar hatten mehr als 10.000 Arbeitnehmer in nicht gewerkschaftlich organisierten Werken – die überwiegende Mehrheit davon im Süden – Gewerkschaftsbeitritte unterzeichnet.[14]

Der Anstieg der Gewerkschaftsbeitritte von Arbeitnehmern im Süden droht die wirtschaftliche Ordnung des Südens zu erschüttern, die auf niedrigen Löhnen, Rassentrennung und heftigem Widerstand gegen Gewerkschaften aufgebaut ist.[15] Politiker wie die Gouverneurin von Alabama, Kay Ivey, und Unternehmen wie MBUSI bekämpfen die Arbeitnehmer mit allen Mitteln. Wo die Arbeitnehmer jedoch keinen gewerkschaftsfeindlichen Spießrutenlauf durchlaufen mussten, konnten schnell Erfolge erzielt werden:

- ***Sieg bei Volkswagen.*** In Chattanooga, Tennessee, stimmten 4.000 VW-Arbeitnehmer – unterstützt vom Europäischen und Weltbetriebsrat bei VW – im April 2024 für den Beitritt zur UAW.[16]
- ***Ultium tritt einer Gewerkschaft bei.*** In Spring Hill, Tennessee, schlossen sich 1.000 Arbeitnehmer in der Batteriefabrik von General Motors zu einer Gewerkschaft zusammen, nachdem das Unternehmen zugestimmt hatte, neutral zu bleiben.[17]

Warum das wichtig ist

Seit Jahrzehnten sind die Regeln der Weltwirtschaft gegen die Arbeitnehmer ausgerichtet. Von Unternehmen finanzierte politische Angriffe und Wall-Street-freundliche Handelsabkommen haben die Rechte der Arbeitnehmer ausgehöhlt, ganze Gemeinden durch Werksschließungen zerstört und die Löhne gedrückt.

Die Mercedes-Arbeiter in Alabama und New York wehren sich dagegen. Sie kämpfen für das, was jedem Arbeitnehmer zusteht: einen fairen Anteil an den Gewinnen, die sie erwirtschaften.

In Deutschland schützt das Mitbestimmungsgesetz die Arbeitnehmer bei Mercedes-Benz und anderen Unternehmen vor Ausbeutung nach US-amerikanischem Vorbild. Die Mitbestimmung gibt den Arbeitnehmern ein Mitspracherecht bei wichtigen Entscheidungen ihres Unternehmens und befähigt sie, Fehlverhalten von Führungskräften zu ahnden.

Bei Mercedes-Benz gilt die Grundsatzerklärung nicht nur für deutsche Arbeitnehmer, sondern für alle Beschäftigten der Mercedes-Benz Group weltweit. Die Strafverfolgung von MBUSI durch das NLRB deckt eindeutige Verstöße gegen die Grundsatzerklärung des Unternehmens auf, und dennoch gibt es keine Anzeichen dafür, dass Mercedes leitende Angestellte oder Führungskräfte disziplinarisch belangt hat.

Wenn die Verstöße in Alabama und New York nicht korrigiert werden, könnten die Führungskräfte von Mercedes ermutigt werden, sich dem Wettlauf nach unten anzuschließen, der so vielen Automobilarbeitern auf der ganzen Welt geschadet hat. Bald könnte das Fehlverhalten in Amerika auch den Arbeitnehmern in Deutschland zum Verhängnis werden.

Dieser Bericht zeigt, wie Mercedes-Benz auf den falschen Weg geraten ist, wie das Unternehmen wieder auf den richtigen Weg gebracht werden kann und wie Gerechtigkeit für alle Mercedes-Arbeitnehmer erreicht werden kann. ■

ABSCHNITT 2

Öffentliche Bekenntnisse von Mercedes-Benz

Die Mercedes-Benz Group ist stolz auf die „Kultur der Integrität“ des Unternehmens.[18] Dieser Abschnitt des Berichts listet die erklärten Verpflichtungen des Unternehmens in Bezug auf soziale Verantwortung und Arbeitnehmerrechte auf.

Außerdem werden die Durchsetzungsprozesse in Deutschland und weltweit betrachtet, die dem Unternehmen helfen sollen, seine öffentlichen Verpflichtungen zu erfüllen.

Soziale Verantwortung bei Mercedes

Mercedes-Benz strebt danach, durch zwei zentrale Dokumente eine Kultur der Integrität im Unternehmen zu etablieren:

- ***Unsere Verhaltensrichtlinie.*** Ein umfangreiches Ethikhandbuch, das „für jeden von uns im Unternehmen gilt“ und alles von wirtschaftlichen Entscheidungen bis hin zur Nutzung sozialer Medien regelt.[19]
- ***Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte.*** Als Ergänzung zur Verhaltensrichtlinie konzentriert sie sich insbesondere auf Menschenrechte, einschließlich der Rechte von Arbeitnehmern. Auch dieses Dokument ist „für alle Führungskräfte und Beschäftigten von Mercedes-Benz weltweit verbindlich“.[20] (Als hundertprozentige Tochtergesellschaften sind MBUSI in Alabama und Mercedes-Benz of Manhattan kontrollierte Konzerngesellschaften.)

In der Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte zeigt sich das umfassende öffentliche Engagement von Mercedes-Benz für die Arbeitnehmerrechte.

In der Grundsatzerklärung von Mercedes-Benz heißt es:

- „Bei Mercedes-Benz erkennen wir das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen sowie das Recht der Gewerkschaften auf Kollektivverhandlungen und, in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes, ihr Streikrecht an.“[21]
- „Dies bedeutet insbesondere, dass die Gründung, der Beitritt zu oder die Mitgliedschaft in einer nach dem anwendbaren Recht anerkannten Gewerkschaft nicht zu ungerechtfertigter Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen führt.“[22]
- „Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral.“[23]

Diese Aussagen leiten sich aus der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ab – einer von vielen internationalen Standards, zu deren Einhaltung sich Mercedes-Benz verpflichtet hat.[24]

Das Unternehmen wirbt auch mit seiner Rolle als Gründungsmitglied des Global Compact der Vereinten Nationen, der UN-Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.[25] Kurz gesagt versteht sich Mercedes als verantwortungsbewusstes weltweit tätiges Unternehmen.

Mitbestimmung und Zusammenarbeit in Deutschland

In Deutschland, dem Heimatland von Mercedes-Benz, gibt es Gesetze und Institutionen – sowie mündige Arbeitnehmer –, die dazu beitragen, die hohen Ansprüche der Grundsatzerklärung des Unternehmens in die Praxis umzusetzen.

Wie im Geschäftsbericht 2024 von Mercedes-Benz festgestellt wird, schreibt das deutsche Recht für das Unternehmen ein „duales Führungssystem" vor. Es gibt einen Vorstand, der einem US-amerikanischen Unternehmensvorstand ähnelt. Aber es gibt auch einen Aufsichtsrat, der „den Vorstand überwacht und berät".[26]

Der Aufsichtsrat ist durch das deutsche Mitbestimmungsgesetz vorgeschrieben, das sicherstellt, dass Arbeitnehmer Einfluss auf die Entscheidungen und die Ausrichtung deutscher Unternehmen haben. Bei Mercedes-Benz hat der Aufsichtsrat 20 Mitglieder. Die deutschen Arbeitnehmer des Unternehmens wählen 10 Mitglieder, die andere Hälfte wird von den Aktionären des Unternehmens gewählt. Alle Arbeitnehmervertreter müssen unabhängig von der Mercedes-Geschäftsführung sein, und drei Sitze im Aufsichtsrat werden mit Vertretern der Gewerkschaften besetzt.

Neben dem Aufsichtsrat und den Gewerkschaften sieht das deutsche Recht auch Betriebsräte vor, ein weiteres Vertretungsgremium, in dem die Beschäftigten von Mercedes-Benz Einfluss auf das Unternehmen nehmen können.

Weltweit haben die Beschäftigten von Mercedes-Benz durch ihre Vertretung im Europäischen und Globalen Betriebsrat ein Mitspracherecht bei Mercedes. Darüber hinaus gehören Gewerkschaften aus aller Welt, die Mercedes-Mitarbeiter vertreten, einer Arbeitnehmerorganisation namens IndustriALL Global Union an. IndustriALL handelt mit Unternehmen wie Mercedes globale Vereinbarungen aus, die die Rechte der Arbeitnehmer, wie z. B. die Vereinigungsfreiheit, schützen.

> All diese Strukturen bieten den Beschäftigten von Mercedes-Benz verschiedene Hebel, um die Führungskräfte zur Rechenschaft zu ziehen. Diese Hebel kommen in der Grundsatzerklärung des Unternehmens zum Ausdruck.

In der Grundsatzerklärung heißt es: „Diese Grundsatzerklärung wurde gemeinsam durch den Vorstand der Mercedes-Benz Group AG, den Gesamtbetriebsrat von Mercedes-Benz und die Weltarbeitnehmervertretung von Mercedes-Benz verabschiedet. Sie ist für alle Führungskräfte und Beschäftigten von Mercedes-Benz sowie alle kontrollierten Konzerngesellschaften weltweit verbindlich."[27]

Globale Menschenrechtsverpflichtungen und deren Durchsetzung

Mercedes-Benz hat eine weitreichende Sichtweise auf seine globalen Menschenrechtsverpflichtungen. Die Grundsatzerklärung listet sieben verschiedene internationale Standards auf, an die sich das Unternehmen hält: von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bis zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Allein im Abschnitt über Arbeitsrechte legt die Grundsatzerklärung strenge Standards in den folgenden acht Bereichen fest:[28]

- Abschaffung von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit
- Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht
- Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung
- Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Arbeitszeiten
- Vergütungen und Leistungen
- Bildung und Qualifizierung

Das Konzept DEI (Diversity, Equity and Inclusion) mag in den Vereinigten Staaten unter Beschuss stehen, aber Mercedes-Benz erklärt: „Vielfalt und Inklusion sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmensstrategie und prägen unseren bewussten Umgang mit Unterschieden und Individualität." Die Grundsatzerklärung enthält auch Leitlinien zu Menschenrechten und Umwelt, zum Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker und sogar zum richtigen Umgang mit künstlicher Intelligenz.[29]

Die Grundsatzerklärung von Mercedes-Benz gelten nicht nur für Mitarbeiter in Deutschland. Das Unternehmen stellt klar, dass sie überall dort zu befolgen sind, wo Mercedes tätig ist: „Vorbehaltlich lokaler gesetzlicher Anforderungen sind Mitglieder geschäftsführender Organe und Beschäftigte in Konzerngesellschaften weltweit [zu denen MBUSI und Mercedes-Benz of Manhattan gehören] nicht berechtigt, von den Inhalten und Anforderungen dieser Grundsatzerklärung abweichende Regelungen zu treffen."[30]

Selbst bei widersprüchlichen lokalen Gesetzen weist die Grundsatzerklärung die Führungskräfte an, „eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung am nächsten kommt".[31] Anstatt sich von lokalen Gesetzen beschränken zu lassen, fordert Mercedes-Benz seine Beschäftigten auf, höhere Standards zu setzen.

Durchsetzungsprozesse

Mercedes-Benz ist sich bewusst, dass ambitionierte Formulierungen allein nicht ausreichen, um die Ziele der Grundsatzerklärung zu erreichen: „Noch wichtiger ist allerdings die Umsetzung wirksamer Verfahren und Maßnahmen zum aktiven Schutz der Menschenrechte." [32]

Mercedes-Benz verfügt über zwei wesentliche Durchsetzungsprozesse:

- ***Das Human Rights Respect System (HRRS),*** das für die Mercedes-Benz Group und alle Unternehmen in ihrer Lieferkette gilt.
- ***Das Social Compliance Management System (CMS),*** das Teil des HRRS ist, aber nur für kontrollierte Konzernunternehmen wie MBUSI und Mercedes-Benz of Manhattan gilt.

Es handelt sich um komplexe Systeme, die in der Grundsatzerklärung und in der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens, die im Mercedes-Benz-Geschäftsbericht enthalten ist, ausführlich beschrieben werden.[33] Mercedes-Benz verfügt über einen Konzernbeauftragten für Menschenrechte und einen Chief Compliance Officer, die für die Durchsetzung des HRRS und des CMS zuständig sind.[34] Und wenn Beschäftigte einen Verstoß beobachten, rät die Grundsatzerklärung ihnen, sich an das Business Practices Office des Konzerns, das World Employee Committee oder IndustriALL zu wenden.[35]

Es ist offensichtlich, dass Mercedes-Benz über umfassende Regeln und Prozesse zur Förderung ethischen Verhaltens im Unternehmen verfügt. Ob diese in Alabama und New York vor Ort durchgesetzt wurden, wird in Abschnitt 3 und Abschnitt 5 dieses Berichts behandelt.

ABSCHNITT 3

Das Verhalten von Mercedes-Benz in Alabama

Dieser Abschnitt des Berichts untersucht das Verhalten von Mercedes-Benz U.S. International (MBUSI) während der laufenden Organisierungskampagne seiner Beschäftigten. Er beschreibt detailliert die Verstöße gegen das Arbeitsrecht, wegen denen MBUSI von US-Bundesbehörden strafrechtlich verfolgt wird, und zeigt auf, wie MBUSI gegen die Verhaltensrichtlinie und die Grundsatzerklärung des Unternehmens verstoßen hat.

Abschnitt 3 beginnt mit einem Zeitplan der Kampagne, der die wichtigsten Momente der Organisierungskampagne der Arbeitnehmer und der Bemühungen von MBUSI, diese zu unterbinden, hervorhebt. Es folgen Berichte von Gewerkschaftsunterstützern bei MBUSI, die bedroht, diszipliniert und sogar entlassen wurden, während sie ihr gesetzliches Recht auf Gründung einer Gewerkschaft ausübten. Der Abschnitt schließt mit einer Analyse der von MBUSI angewandten Taktiken zur Bekämpfung der Gewerkschaft.

In diesen Abschnitt ist eine herausnehmbare Tabelle eingefügt, in der die Worte und Taten von Mercedes-Benz gegenübergestellt werden. Sie zeigt, wie das Fehlverhalten von MBUSI in Alabama wiederholt die erklärten Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmerrechten verraten hat.

Zeitplan der Kampagne

10. Januar 2024 – MBUSI-Beschäftigte starten öffentliche Kampagne für den Beitritt zur UAW. Die Mercedes-Beschäftigten erreichen schnell 30 % der Unterschriften der gesamten Belegschaft und gehen mit ihrer Organisierungskampagne an die Öffentlichkeit. Die Löhne der Beschäftigten bei MBUSI stagnieren, obwohl der Durchschnittspreis für Mercedes-Fahrzeuge in den USA von 2020 bis 2023 um 31 % gestiegen ist.[36]

25. Januar – Der CEO von MBUSI versendet einen gewerkschaftsfeindlichen Brief an alle Beschäftigten.[37] Die Richtlinien der Mercedes-Benz Group besagen, dass das Unternehmen „mit Gewerkschaften im Geiste des Respekts und Vertrauens" zusammenarbeitet und dass „Führungskräfte während Organisierungskampagnen neutral bleiben sollen".[38] Doch unmittelbar nach dem Start der Kampagne der Arbeitnehmer verschickt MBUSI-CEO Michael Göbel einen Brief an die Mitarbeiter, der mit den üblichen gewerkschaftsfeindlichen Phrasen gespickt ist. Göbel behauptet, Gewerkschaften „dürften nicht einhaltbare Versprechen machen" und „für Sie sprechen und sich zwischen uns stellen". Er stellt anerkennend fest, dass die MBUSI-Mitarbeiter „seit über 25 Jahren Nein zu Gewerkschaften sagen".[39]

29. Januar – UAW erhebt Anklage gegen MBUSI wegen illegaler Handlungen. Während MBUSI seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne verstärkt, sammeln die Mitarbeiter Beweise für illegale Aktivitäten, und die UAW erhebt Anklage.[40]

5. Februar – Mercedes versucht, sich die Unterstützung der Mitarbeiter zu sichern. Da die Löhne bei Mercedes hinter den Rekordsteigerungen zurückbleiben, die die UAW-Mitglieder gerade erzielt haben, kündigt MBUSI eine Erhöhung des Höchstlohns um 2 Dollar pro Stunde an und schafft die Lohnstufen ab. Das Unternehmen wird in den kommenden Monaten auch einige Prämien hinzufügen und verbessern, aber die Löhne und Sozialleistungen bei MBUSI bleiben unter denen der UAW-Mitglieder bei den „Big Three".[41]

22. Februar – CEO hält eine verpflichtende gewerkschaftsfeindliche Versammlung ab. CEO Göbel spricht bei einer obligatorischen Werksversammlung und fordert die Beschäftigten auf, sich nicht gewerkschaftlich zu organisieren. Er sagt: „Ich glaube nicht, dass die UAW uns helfen kann, besser zu werden", und die Beschäftigten „sollten keine Gewerkschaftsbeiträge zahlen müssen".[42]

27. Februar – Beschäftigte erreichen Mehrheit. Trotz der gewerkschaftsfeindlichen Angriffe des Unternehmens halten die MBUSI-Beschäftigten ihre Dynamik aufrecht, da 50 % von ihnen Gewerkschaftsbeitritte unterzeichnen. In einer Videoansprache sagt Mercedes-Arbeiter Jeremy Kimbrell, umgeben von Kollegen: „Wir haben unser Werk selbst organisiert. Wir sind unsere Gewerkschaft."[43]

29. Februar – Saban hält Rede, Arbeitnehmer werden behindert. Der gerade in den Ruhestand getretene Trainer der University of Alabama, Nick Saban, Miteigentümer von sieben Mercedes-Autohäusern, hält eine Rede bei einer verpflichtenden Betriebsversammlung. Vor der Rede beginnen die MBUSI-Arbeiter, UAW-Kappen an Gewerkschaftsunterstützer zu verteilen, doch ein Manager greift ein und stoppt sie. Das NLRB stellt später fest, dass der Manager gegen das Gesetz verstoßen hat.[44]

21. März – Weitere Beweise für illegales Verhalten von MBUSI, während die Angriffe zunehmen. Die UAW reicht mehrere Klagen wegen unlauterer Arbeitspraktiken gegen Mercedes ein, da die gewerkschaftsfeindliche Kampagne des Unternehmens noch aggressiver wird.[45] Das NLRB wird mehrere Klagen für begründet befinden und 2025 mit der Strafverfolgung von MBUSI beginnen.[46]

3. April – UAW klagt Mercedes wegen Verstoßes gegen das deutsche Lieferkettengesetz an. Die UAW reicht in Deutschland Klage gegen die Mercedes-Benz Group AG wegen Verstoßes gegen das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten ein. Das Gesetz legt Standards für globale Lieferketten fest, die in Deutschland ansässige Unternehmen einhalten müssen, und verbietet Unternehmen ausdrücklich, das Recht der Arbeitnehmer auf Gründung von Gewerkschaften zu verletzen.[47]

5. April – MBUSI-Beschäftigte beantragen Wahl. Eine überwältigende Mehrheit der Belegschaft von Mercedes-Benz reicht beim NLRB einen Antrag auf eine Abstimmung über den Beitritt zur UAW ein. Sie sind die zweite Gruppe von Automobilarbeitern im Süden, die innerhalb von weniger als drei Wochen eine Gewerkschaftswahl beantragt. Die Volkswagen-Arbeiter in Chattanooga, Tennessee, haben Mitte März einen Antrag auf eine Wahl gestellt und werden vom 17. bis 19. April abstimmen.[48]

26. April – Mercedes engagiert einen Söldner. Mercedes hebt die Unternehmensregel auf, während Organisierungskampagnen „neutral zu bleiben", und unterzeichnet einen Vertrag mit Road Warrior Productions, einem berüchtigten Bekämpfer von Gewerkschaften, der damit wirbt,

dass er Arbeitnehmer dazu bringen kann, „gegen die Gewerkschaft zu stimmen“. Mercedes hat außerdem Verträge mit mindestens vier weiteren gewerkschaftsfeindlichen Firmen abgeschlossen.[49]

30. April – CEO-Wechsel in letzter Minute. In einem klassischen Schachzug aus dem Handbuch der Gewerkschaftsgegner versetzt MBUSI CEO Göbel und ersetzt ihn durch Federico Kochlowski. Der neue CEO sendet einen Brief an die Belegschaft, in dem er sie bittet, ihm „eine Chance zu geben“, und erklärt: „Ich bevorzuge es, wenn wir gemeinsam an unserer Zukunft arbeiten, ohne dass sich jemand zwischen uns stellt.“ [50]

10. Mai – Mercedes holt einen Geistlichen ins Werk. MBUSI holt einen schwarzen Geistlichen in die Werkhalle, um die schwarzen Arbeitnehmer dazu zu bewegen, gegen die Gewerkschaft zu stimmen. In einem zuvor von MBUSI verbreiteten Video sagte der Geistliche, „Menschen, die so aussehen wie ich“ sollten für ihre Arbeitsplätze dankbar sein und sich gegen die Gewerkschaft aussprechen.[51]

13. bis 17. Mai – Gewerkschaftswahl bei MBUSI. Die fünftägige Wahlperiode ist, wie schon die Tage und Monate zuvor, von intensiven gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten seitens MBUSI geprägt. Das Endergebnis lautet 2.642 zu 2.045 Stimmen gegen den Beitritt zur Gewerkschaft.[52] UAW-Präsident Shawn Fain, der sich mit MBUSI-Arbeitern in Alabama solidarisiert, erklärt: „Manchmal gewinnt Goliath eine Schlacht. Aber David gewinnt den Krieg. Diese Arbeiter werden ihren gerechten Anteil erhalten. Und wir werden sie dabei auf jedem Schritt des Weges unterstützen.“[53]

24. Juni 2024 – Weitere Beweise für Gesetzesverstöße durch MBUSI. Die Gewerkschaft erhebt weitere Vorwürfe, dass MBUSI in den Monaten vor der Wahl gegen das Gesetz verstoßen habe, indem es mit der Schließung des Werks und dem Verlust von Sozialleistungen gedroht habe, sollten die Beschäftigten für die Gewerkschaft stimmen.[54] Am 1. Juli 2025 wird das NLRB endgültig feststellen, dass Mercedes gegen das Gesetz verstoßen hat, und mit der Strafverfolgung des Unternehmens beginnen.[55]

21. Februar 2025 – MBUSI entlässt führenden Gewerkschaftsaktivisten. MBUSI entlässt Jeremy Kimbrell, den bekanntesten Gewerkschaftsaktivisten im Werk und einen seit 26 Jahren beschäftigten Mitarbeiter ohne disziplinarische Vorfälle. Außerhalb seiner Arbeitszeit hatte Kimbrell politische Spenden von mehreren Kollegen gesammelt; MBUSI-Mitarbeiter sammeln regelmäßig Geld für Kekse der Pfadfinderinnen und andere Spendenaktionen und werden dafür nicht disziplinarisch belangt. Ein weiterer Gewerkschaftsunterstützer wird ebenfalls im Februar entlassen. Das NLRB untersucht beide Fälle.[56]

1. Juli 2025 – Das NLRB klagt MBUSI wegen Gesetzesverstößen im Rahmen einer gewerkschaftsfeindlichen Kampagne an. Das NLRB hält mehrere Anklagepunkte für begründet, wonach MBUSI während seiner gewerkschaftsfeindlichen Kampagne im Jahr 2024 gegen das Gesetz verstoßen hat. Das NLRB verfolgt das Unternehmen strafrechtlich und leitet eine Anhörung ein.[57] Das NLRB untersucht außerdem weiterhin Vorwürfe, dass MBUSI Jeremy Kimbrell und einen weiteren Gewerkschaftsunterstützer unrechtmäßig entlassen hat.[58]

Verstöße von MBUSI, die vom NLRB strafrechtlich verfolgt werden

MBUSI-Beschäftigte haben dem NLRB eidesstattliche Erklärungen vorgelegt, in denen sie detailliert beschreiben, dass das Unternehmen während seiner gewerkschaftsfeindlichen Kampagne im Jahr 2024 gegen das Gesetz verstoßen hat. Das NLRB hat Ermittlungen durchgeführt, mehrere Anklagepunkte für begründet befunden und verfolgt MBUSI nun strafrechtlich.

Nachfolgend finden Sie eine Zusammenfassung der Fälle, die das NLRB verfolgt. Weiter unten finden Sie detaillierte Berichte zu den Fällen mit Geschichten der von MBUSI ins Visier genommenen Arbeitnehmer.

1. **Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten – NLRB-Fall 10-CA-337345**
   MBUSI hat einen Arbeitnehmer unrechtmäßig wegen seiner Beteiligung an der Gewerkschaftsorganisation und wegen seines Eintretens für seine Kollegen diszipliniert. Dies stellt einen Verstoß gegen die gesetzlich zugesicherten Rechte der Beschäftigten dar.

2. **Behinderung geschützter Aktivitäten am Arbeitsplatz – NLRB-Az. 10-CA-338408**
   MBUSI verstieß gegen geltendes Recht, indem es Beschäftigte daran hinderte, in gemischt genutzten Bereichen des Werks über Gewerkschaftsangelegenheiten zu sprechen, und ihnen befahl, diese Bereiche zu verlassen, wenn sie dies versuchten.
   In einem separaten Vorfall konfrontierte ein Vorgesetzter Beschäftigte unrechtmäßig mit ihren gewerkschaftsbezogenen Aktivitäten und befragte sie dazu.

3. **Drohungen mit Werksschließung und Verlust von Sozialleistungen – NLRB-Az. 10-CA-341574**
   MBUSI verstieß gegen geltendes Recht, als es den Beschäftigten mit der Schließung des Werks oder dem Verlust bestehender Arbeitgeberleistungen drohte, sollten sie für den Beitritt zur Gewerkschaft stimmen.

4. **Behauptung, eine Gewerkschaftsgründung sei sinnlos – NLRB-Fall 10-CA-343584**
   MBUSI verstieß ebenfalls gegen geltendes Recht, indem es den Beschäftigten mitteilte, dass die Wahl einer Gewerkschaft nutzlos sei und nichts ändern würde.

Geschichten der Beschäftigten hinter den NLRB-Fällen

Eine makellose Bilanz, bis er sich für die Gewerkschaft einsetzte

Az. 10-CA-337345 – Endgültige Entscheidung des NLRB[59]

- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a)(1) des Gesetzes, indem es den Arbeitnehmer Richard Dial als Vergeltungsmaßnahme für seine geschützte, konzertierte Aktivität disziplinarisch belangte.
- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a)(3) des Gesetzes, indem es den Mitarbeiter Richard Dial als Vergeltungsmaßnahme für seine Gewerkschaftstätigkeit disziplinarisch belangte.

Richard Dial, Logistikmitarbeiter bei MBUSI, ist ein vorbildlicher Mitarbeiter. Er wurde 1998 als Zeitarbeitskraft eingestellt und 1999 als Festangestellter übernommen. In den folgenden 25 Jahren wurde Dial kein einziges Mal vom Unternehmen abgemahnt.

Das änderte sich am 14. Februar 2024, kurz nachdem die Mitarbeiter von MBUSI öffentlich ihre Organisierungskampagne gestartet hatten. Dial nahm zusammen mit seinen Kollegen an einer Startbesprechung teil, die ihr Gruppenleiter zu Beginn der Schicht abhielt. Am Ende der Besprechung gab der Vorgesetzte bekannt, dass Mercedes den Mitarbeitern neue Gehaltserhöhungen gewähren würde. Als der Gruppenleiter fertig war, stand Dial auf und sagte, die neue Gehaltserhöhung sei „immer noch nicht ausreichend". Dial teilte seinen Kollegen mit, dass er Gewerkschaftsberechtigungskarten (für die Einleitung von Tarifverhandlungen) in seinem Spind habe, falls jemand daran interessiert sei. Der Gruppenleiter sagte nichts, die Besprechung endete und Dials Tag verlief wie gewohnt.

Am nächsten Tag hatte er frei, aber als er am 16. wieder zur Arbeit kam, teilte ihm sein Gruppenleiter mit, dass die Personalabteilung ihn sprechen wolle. Als er zur Personalabteilung ging, warteten dort zwei Personalvertreter auf ihn. Ein Vertreter leitete das Gespräch und fragte Dial, ob er seinen Kollegen gesagt habe, dass er Gewerkschaftskarten habe. Dial bejahte dies, woraufhin der Vertreter ihm mitteilte, dass dies eine „Werbung" für die Gewerkschaft während der Arbeitszeit darstelle und gegen die Unternehmensrichtlinien verstoße. Dial entgegnete, dass der damalige CEO von MBUSI, Michael Göbel, Anfang des Monats eine werksweite Versammlung abgehalten habe, bei der er sich gegen die Gewerkschaft ausgesprochen habe. Wie, fragte Dial, könne der CEO sich dann nicht der „Werbung" in die Gegenrichtung schuldig gemacht haben?

Der Manager widersprach ihm nicht. Er wies Dial an, eine Erklärung über das Gründungstreffen und seine Äußerungen zu den Gewerkschaftsausweisen zu verfassen. Dial lehnte dies ab, woraufhin der Manager erklärte, dass seine Weigerung ein schwerwiegender Verstoß sei. Dial forderte den Manager auf, ihm einfach mitzuteilen, was geschehen würde, und verließ den Raum. Er kehrte an seinen Arbeitsplatz zurück, in der richtigen Annahme, dass er das Recht habe, sich für die Gewerkschaft einzusetzen.

Dennoch wurde Dial etwa eine Woche später zu einer weiteren Besprechung mit der Personalabteilung vorgeladen. Diesmal war neben dem Personalvertreter, der die erste Besprechung geleitet hatte, auch ein höherrangiger Personalmanager anwesend, der schweigend daneben saß, während der Personalvertreter Dial zur Rede stellte. Er teilte Dial mit, dass er wegen „Werbung" eine Abmahnung der Stufe 2 erhalten würde. Das ist eine schriftliche Verwarnung, die ein Jahr lang in der Personalakte des Mitarbeiters verbleibt und dem Arbeitnehmer unter anderem verbietet, sich an einen anderen Arbeitsplatz versetzen zu lassen oder einen Firmenwagen zu einem vergünstigten Preis zu erhalten.

> Dial sagte zu dem Vertreter: Es ist nicht angemessen, dass der CEO vor der gesamten Belegschaft stehen und uns mitteilen kann, dass wir keine Gewerkschaft benötigen, aber ein Arbeitnehmer in Schwierigkeiten gerät, weil er eine kleine Bemerkung über Gewerkschaftskarten gemacht hat.

Tatsächlich hatte Dial, wie das NLRB festgestellt hat, vollkommen Recht. Das Eintreten für die Gewerkschaft in einer Besprechung, wie Dial es getan hat, ist eine gesetzlich geschützte Aktivität, und das NLRB entschied, dass MBUSI gegen das Gesetz verstoßen hat, als es versuchte, ihn daran zu hindern.

Saban darf reden, aber die Arbeitnehmer werden zum Schweigen gebracht

Az. 10-CA-338408 – Endgültige Entscheidung des NLRB[60]

- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a)(1) des Gesetzes, indem es den Mitarbeitern untersagte, in einem gemischt genutzten Bereich des Werks geschützte Aktivitäten auszuüben, und die Mitarbeiter anwies, solche Aktivitäten einzustellen und den Bereich zu verlassen.
- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a)(1) des Gesetzes, als es durch einen Vorgesetzten Mitarbeiter in Bezug auf ihre geschützten konzertierten Aktivitäten unter Druck setzte und befragte.

Foto: Jacob Ryan

Jacob Ryan arbeitete fünf lange Jahre als Zeitarbeitskraft bei MBUSI, bevor er 2019 schließlich als Festangestellter eingestellt wurde. Ryan wusste aus erster Hand, dass das Unternehmen nicht alle Arbeitnehmer fair behandelte, und als die Organisierungskampagne begann, engagierte er sich intensiv dafür.

Er war einer der Leiter des freiwilligen Organisationskomitees der Gewerkschaft und verteilte UAW-Kappen, Anstecker und Aufkleber in Nicht-Arbeitsbereichen des Montagewerks. Seine Erfahrung mit der Verteilung von Gewerkschaftsartikeln führte zu einer inspirierenden Idee.

MBUSI hatte angekündigt, am 29. Februar 2024 eine obligatorische Versammlung für alle Mitarbeiter der Tagschicht abzuhalten. Es handelte sich jedoch nicht um eine langweilige Besprechung mit dem CEO, sondern um eine Rede des bekanntesten Motivationsredners Alabamas: dem legendären Crimson Tide-Football-Trainer Nick Saban, der zufällig Miteigentümer von sieben Mercedes-Benz-Autohäusern ist.[61]

In Alabama, wo Football eine herausragende Rolle spielt, wussten Ryan und das Organisationsteam, dass es keine größere Attraktion gab. Außerdem transportierte MBUSI Mitarbeiter aus dem Batteriewerk des Unternehmens mit Bussen heran, das etwa sieben Meilen entfernt liegt und für Gewerkschaftsaktivisten schwer zugänglich ist.

Ryan und ein Kollege beschlossen, den Batteriewerk-Mitarbeitern bei ihrer Ankunft zu Sabans Rede Gewerkschaftsmützen zu verteilen. Kurz zuvor trafen sie sich mit den Batteriewerk-Mitarbeitern in einem Flur, der eindeutig kein Arbeitsbereich war, und begannen, die Mützen zu verteilen. Kurz darauf sah sie ein leitender Personalmanager. Sichtlich verärgert tätigte er einen Anruf mit seinem Mobiltelefon. Fünf Minuten später bestand der leitende Personalmanager darauf, dass der Flur ein Arbeitsbereich sei – was nicht der Fall war – und forderte Ryan und seinen Kollegen auf, sich in ein nahe gelegenes Atrium zu begeben. Das taten sie, aber als sie dort ankamen, war es leer. Alle Beschäftigten der Batteriefabrik hatten sich bereits versammelt, um Saban zuzuhören.

Einige Minuten später, während Ryan sich im Atrium befand, konfrontierte ihn der leitende Manager erneut und verlangte von ihm, seinen Namen, seinen Arbeitsbereich, den Namen seines Vorgesetzten und seinen Arbeitsplan anzugeben.

Ryan wurde wegen des Vorfalls nicht offiziell abgemahnt, aber die Zurechtweisung durch einen leitenden Personalverantwortlichen ließ ihn befürchten, dass er in Zukunft ins Visier genommen werden könnte. Das Schüren von Sorgen und das Einflößen von Angst ist das Ziel von gewerkschaftsfeindlichen Kampagnen, auch wenn dies illegal ist.

Die Brutalität der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne von Mercedes

Az. 10-CA-341574 – Endgültige Entscheidung des NLRB[62]

- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a) (1) des Gesetzes, als es den Mitarbeitern mit der Schließung des Werks drohte, sollten sie die Gewerkschaft als ihren Tarifverhandlungsvertreter wählen.
- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a) (1) des Gesetzes, als es den Mitarbeitern mit dem Verlust bestehender Leistungen drohte, sollten sie die Gewerkschaft als ihren Tarifverhandlungspartner wählen.

Die Brutalität einer gewerkschaftsfeindlichen Kampagne in Amerika ist kaum zu vermitteln, wenn man sie nicht selbst erlebt hat. Wenn man jedoch David Johnstons Beschreibung der gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen von MBUSI liest, beginnt man zu verstehen, unter welchem unerbittlichen Druck die Arbeitnehmer stehen.

Im Vorfeld der Gewerkschaftswahlen im Mai 2024 war Johnston Zelloperator im Batteriewerk von MBUSI in Bibb County, etwa sieben Meilen vom Hauptmontagewerk entfernt. Da es im Batteriewerk weniger als zweihundert wahlberechtigte Arbeitnehmer gab, führte das Unternehmen eine gezielte und intensive gewerkschaftsfeindliche Kampagne durch.

Johnston war ein öffentlicher Unterstützer der Gewerkschaft. Er verteilte gewerkschaftsfreundliche Flugblätter auf dem Parkplatz und meldete sich zu Wort, wenn Vorgesetzte im Werk versuchten, die Gewerkschaft schlechtzumachen.

Als die Gewerkschaftskampagne im Februar und März an Dynamik gewann, begannen die Manager, täglich gewerkschaftsfeindliche Versammlungen abzuhalten. Zunächst verteilten sie Karten mit der Aufschrift: „Wenn Sie keine Gewerkschaft wollen, stimmen Sie mit Nein." Bald darauf stand auf den Karten nur noch „Stimmen Sie mit Nein".

Bei den Versammlungen wurden zehn bis zwanzig Minuten lang gewerkschaftsfeindliche Botschaften verbreitet, die so ziemlich alle Angriffe aus dem Gewerkschaftsbekämpfungs-Spielbuch enthielten: Beiträge lohnen sich nicht, Tarifverhandlungen sind ein großes Risiko und so weiter und so fort. Nach etwa zwei Wochen täglicher Versammlungen fragte Johnston seinen Vorgesetzten, ob er daran teilnehmen müsse. Der Vorgesetzte bejahte dies und erklärte, dass die Teilnahme obligatorisch sei. Es wurde schnell klar, dass es sich um Versammlungen mit gefangenem Publikum handelte, bei denen die Arbeitnehmer nicht sprechen durften. Wenn Johnston oder andere versuchten, Themen anzusprechen, wurden sie zum Schweigen gebracht und aufgefordert, nach der Versammlung privat mit dem Vortragenden zu sprechen.

Auch leitende Angestellte begannen, während der Arbeit auf die Mitarbeiter zuzugehen und sie davon abzubringen, die Gewerkschaft zu unterstützen. Leitende Angestellte sprachen Johnston wiederholt an und fragten ihn, was er von der Gewerkschaft halte. Er erklärte ihnen stets, dass er ein Befürworter sei, und sie versuchten weiterhin, ihn davon abzubringen.

Ende April begannen auch gewerkschaftsfeindliche Berater, Treffen im Batteriewerk abzuhalten. Johnston und andere Gewerkschaftsbefürworter wurden von vielen dieser Treffen ausgeschlossen. In mehreren Versammlungen, an denen er jedoch teilnahm, sprachen die Referenten über die Wahrscheinlichkeit, dass das Werk geschlossen würde, wenn die Arbeitnehmer für die Gewerkschaft stimmen würden.

Solche Botschaften sind unzulässig – deshalb verfolgt das NLRB diesen Fall –, aber diese unzulässigen Botschaften sind wirksam. Johnston schätzt, dass 20 Prozent der Gewerkschaftsbefürworter aufgrund dieser Versammlungen in den letzten Wochen der Kampagne ihre Wahlentscheidung geändert haben. Solange MBUSI nicht gezwungen wird, dieses rechtswidrige Verhalten zu beenden, wird den Arbeitnehmern dort ihr Recht auf eine freie und faire Gewerkschaftswahl verwehrt.

Der Versuch, den Willen der Arbeitnehmer zu brechen

Az. 10-CA-343584 – Endgültige Entscheidung des NLRB[63]

- MBUSI verstieß gegen Abschnitt 8(a)(1) des Gesetzes, als es den Mitarbeitern mitteilte, dass die Wahl der Gewerkschaft als ihr Tarifverhandlungsvertreter sinnlos sei.

Kay Finklea arbeitete bereits seit mehr als 20 Jahren bei MBUSI, als Ende 2023 die Organisierungskampagne begann. Austin Brooks hatte gerade die Highschool abgeschlossen und hatte gerade angefangen, bei MBUSI zu arbeiten. Beide waren jedoch wichtige Anführer der Kampagne.

Obwohl sie weit voneinander entfernt arbeiteten – Finklea arbeitete im Hauptmontagewerk, Brooks im Batteriewerk – hörten sie immer wieder die gleichen gewerkschaftsfeindlichen Botschaften. Brooks erhielt die Botschaft direkt von seinem Werksleiter.

Als Brooks eines Tages Gewerkschaftsflyer verteilte, nahm der Werksleiter einen und sagte ihm, er wisse nicht, was er eigentlich verlange. Trotz der vulgären Ausdrucksweise des hochrangigen Managers setzte Brooks seine Organisierungsbemühungen fort.

Einen Monat später bat der Werksleiter Brooks in sein Büro, um mit ihm unter vier Augen über die Gewerkschaft zu sprechen. Erneut sagte der Werksleiter, Brooks wisse nicht, was er verlange, und zählte dann eine lange Liste von Argumenten gegen die Gewerkschaft auf: Die Gewerkschaft könne nichts garantieren, sie würde die Manager daran hindern, mit den Arbeitnehmern zu sprechen und ihnen zu helfen, und die Gesundheitsleistungen könnten sich verschlechtern.

Es war nicht nur der Werksleiter, der Brooks unter Druck setzte. Auch andere Manager, zu denen er einst gute Beziehungen hatte, wandten sich gegen ihn. Brooks hat ein geschwächtes Immunsystem, weshalb er manchmal ins Krankenhaus muss. Seine Vorgesetzten wussten das, als er eingestellt wurde, und hatten damit kein Problem. Doch als er Gewerkschaftsaktivist wurde, machten sie es ihm immer schwerer, sich freistellen zu lassen.

Unmittelbar nach der Gewerkschaftswahl wurde Brooks aus dem Batteriewerk versetzt und in das Hauptmontagewerk geschickt. Es wurde immer schwieriger, die Erlaubnis zu erhalten, sich um seine Gesundheit zu kümmern. Im Oktober 2024 drängten ihn die Manager, eine Erklärung zu unterzeichnen, die im Grunde genommen eine Entschuldigung für seinen Gesundheitszustand und eine Bitte, ihn nicht zu entlassen, war. Brooks weigerte sich, darum zu betteln, und kündigte.

Finklea blieb die schreckliche Behandlung, die Brooks erdulden musste, erspart. Sie war eine so prominente Führungsfigur – sie trat in mehreren Videos auf und war sogar auf Plakatwänden zu sehen –, dass ihre Vorgesetzten sie von gewerkschaftsfeindlichen Versammlungen fernhielten und sie mehr oder weniger ignorierten. Dennoch erhielt

Foto: Kay Finklea

sie alle gewerkschaftsfeindlichen E-Mails, Texte und Broschüren, mit denen das Unternehmen die Beschäftigten überschüttete.

Finklea verfolgte die gesamte gewerkschaftsfeindliche Propaganda aufmerksam und meldete sie dem NLRB. Zusammengenommen ergibt all das einen nie aufhörenden Grundton, der eine Sinnlosigkeit des Bemühens impliziert. Ein unheilvoller Trommelschlag der Unternehmensleitung, dass die Arbeitnehmer unmöglich ihre Gewerkschaft durchsetzen können und selbst wenn sie es schaffen, nichts Gutes dabei herauskommen kann.

Wie kann Mercedes-Benz diese Botschaft in Alabama vermitteln, wenn seine Unternehmensleitung behauptet, „mit allen Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften im Geiste des Respekts und des Vertrauens zusammenzuarbeiten“?[64] Diese Worte sind bedeutungslos, wenn den MBUSI-Mitarbeitern eine freie und faire Gewerkschaftswahl verweigert wird.

Weitere Anklagen gegen MBUSI stehen aus

MBUSI beendete seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne nach der Wahl im Mai 2024 nicht. Auch jetzt noch schüchtert das Unternehmen Gewerkschaftsunterstützer ein und entlässt sie in einigen Fällen.

Seit der Gewerkschaftswahl 2024 schätzen die MBUSI-Mitarbeiter, dass bis zu 500 Unterzeichner der Gewerkschaftskarte nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sind. Das ist eine weitaus höhere Zahl, als durch normale Fluktuation zu erklären wäre. Viele Gewerkschaftsunterstützer fühlen sich von der Unternehmensleitung ins Visier genommen und unter Druck gesetzt, ihre Unterstützung für die Gewerkschaft aufzugeben oder Mercedes zu verlassen.

> Nachfolgend finden Sie die Geschichte von Jeremy Kimbrell, der bis zu seiner Entlassung durch MBUSI im Februar 2025 unter einem falschen Vorwand der bekannteste Gewerkschaftsführer im Werk war.[65]

Ein weiterer Gewerkschaftsunterstützer wurde ebenfalls im Februar aus fragwürdigen Gründen entlassen. Die UAW hat angeklagt, dass sie unrechtmäßig entlassen wurden, und das NLRB untersucht derzeit beide Fälle.

Ein Vorwand, um einen wichtigen Gewerkschafter zu entfernen

In zu vielen Fällen zwingen die mangelhaften Arbeitsgesetze in den USA die Arbeitnehmer dazu, durchs Feuer zu gehen, um eine Gewerkschaft zu gründen. Jeremy Kimbrell kennt dieses Feuer seit mehr als 20 Jahren.

Kimbrell begann 1999 bei MBUSI zu arbeiten und erkannte bald die Notwendigkeit einer Gewerkschaft. Bereits 2006 wurde Kimbrell in nationalen Nachrichtenberichten über die Gewerkschaftsorganisation bei Mercedes vorgestellt.[66] Die Führungskräfte von MBUSI waren davon nicht begeistert, aber Kimbrell hatte, wie so viele Gewerkschaftsaktivisten bei Mercedes, eine hervorragende Arbeitsbilanz und das Unternehmen konnte keinen Grund finden, ihn zu entlassen.

Ende 2023, nachdem der Stand-Up-Streik der UAW die Gewerkschaftsbildung bei MBUSI in Gang gebracht hatte, stand Kimbrell erneut im Mittelpunkt des Geschehens. Kimbrells Tätigkeit als CMM-Bediener in der Qualitätsabteilung der Karosseriewerkstatt führte ihn durch das gesamte Werk, sodass er Hunderte, wenn nicht Tausende von Arbeitnehmern persönlich kannte und mit ihnen sprach.

Kimbrell war wohl der bekannteste Gewerkschaftsaktivist im Werk. Er schaffte es ohne Vergeltungsmaßnahmen durch die Gewerkschaftswahlen im Jahr 2024, doch im Dezember desselben Jahres wurde ein neuer Gruppenleiter für seinen Bereich eingesetzt. Der neue Gruppenleiter teilte Kimbrell mit, dass die Führungskräfte von MBUSI davor gewarnt hätten, dass die Gewerkschaftsaktivitäten wieder zunehmen würden und dass Kimbrell mit einer strengeren Anwendung der Unternehmensregeln zu rechnen hätte.

Foto: Jeremy Kimbrell

Als Leiter der Gewerkschaftskampagne hatte Kimbrell für den 17. Januar 2025 ein Treffen mit Federico Kochlowski, dem CEO von MBUSI, vereinbart. Der Gruppenleiter riet ihm wiederholt, nicht zu diesem Treffen zu gehen. Kimbrell ging dennoch. Er fragte Kochlowski, ob das Unternehmen seine Zusage einhalten würde, sich bei künftigen Organisierungsbemühungen neutral zu verhalten. Kochlowski weigerte sich, zu antworten.

Kimbrell teilte dem CEO mit, dass er befürchte, wegen seines gewerkschaftlichen Engagements entlassen zu werden. Der CEO versicherte ihm, dass er sich keine Sorgen machen müsse. Genau fünf Wochen später wurde Kimbrell entlassen.

Hier ist der sehr zweifelhafte Vorwand des Unternehmens. Am 28. Januar kam Kimbrell wie so oft früh zur Arbeit. Es war seine Gewohnheit, die er seit Jahren pflegte und für die er nie gemaßregelt worden war, rechtzeitig vor Schichtbeginn zur Arbeit zu erscheinen und sich vor dem Einstempeln mit anderen Mitarbeitern zu unterhalten. An diesem Tag sprach Kimbrell vor Schichtbeginn mit einigen Mitarbeitern und fragte einige von ihnen, die zuvor bereitwillig zugestimmt hatten, für einen Kandidaten für den Stadtrat von Tuscaloosa zu spenden, nach dem Stand der Dinge. Der Kandidat, den sie unterstützten, trat gegen Matthew Wilson an, einen Stadtrat und Pastor, der kurz vor der Gewerkschaftswahl 2024 zu MBUSI gekommen war und die Arbeiter dazu aufgefordert hatte, mit Nein zu stimmen. (Das Ende schon vorweg: Wilson wurde abgewählt.)

Die Arbeiter hatten Kimbrell bereits mitgeteilt, dass sie spenden wollten. Er musste sie nicht um Spenden bitten, sodass er das Geld schnell einholen konnte, ohne ihre Arbeit zu stören. Die Mitarbeiter von MBUSI sammeln regelmäßig Geld im Werk für Kekse der Pfadfinderinnen und andere Spendenaktionen, und die Manager ahnden dies nicht. Auch an diesem Tag griff niemand ein, um Kimbrell zu stoppen. Nachdem er die Spenden erhalten hatte, stempelte Kimbrell wie üblich ein, beendete seine Schicht ohne Zwischenfälle und ging nach Hause.

Am nächsten Tag schickte ihm jedoch ein Kollege eine SMS, um ihm mitzuteilen, dass Manager aus der Personalabteilung nach ihm gefragt hatten. Eine Zeit lang kontaktierte niemand aus der Geschäftsleitung Kimbrell, um ihn nach dem 28. zu fragen. Dann, am 5. Februar, rief ein Vertreter der Personalabteilung Kimbrell in sein Büro, wo ein weiterer höherrangiger Personalmanager wartete. Die Personalverantwortlichen fragten Kimbrell, ob er um Spenden gebeten habe. Der Personalvertreter erklärte, dass die Strafe für das Sammeln von Spenden bei MBUSI die Kündigung sei. Kimbrell erklärte, dass er keine Spenden gesammelt habe.

Dann fragten die Personalverantwortlichen Kimbrell, mit welchen Mitarbeitern er am 28. gesprochen habe. Kimbrell sagte, er wolle nicht ungehorsam sein, aber er wolle die Namen der Mitarbeiter nicht nennen, weil er nicht wolle, dass sie in Schwierigkeiten geraten. Der Personalvertreter erklärte daraufhin, dass Kimbrell bis zum Abschluss der Untersuchung suspendiert werde. Als Kimbrell fragte, warum er suspendiert werde, antwortete der Vertreter, wegen Spendensammelns.

Kimbrell teilte dem Personalmanager mit, dass er glaube, der wahre Grund für die Suspendierung sei seine Rolle als Anführer der Gewerkschaftsbewegung.

Er wies auch darauf hin, dass ein Mitarbeiter, der kürzlich Kekse der Pfadfinderinnen im Werk verkauft hatte, überhaupt nicht bestraft worden sei. Der Personalmanager gab ihm Recht und teilte Kimbrell mit, dass er ihn nicht suspendieren werde und dass er während der Untersuchung weiterarbeiten könne.

Kimbrell arbeitete bis zum 18. Februar wie gewohnt weiter. Dann wurde er jedoch zu einem zweiten Gespräch mit der Personalabteilung gebeten. Diesmal war ein dritter, noch höherrangiger Personalmanager anwesend. Er befragte Kimbrell intensiv zum 28. und beschuldigte ihn zu Unrecht, an diesem Tag um 15 Uhr nicht an seinem Arbeitsplatz gewesen zu sein. Tatsächlich hatte Kimbrell an einer regelmäßig stattfindenden Arbeitsbesprechung mit seinen Kollegen teilgenommen, aber der leitende Personalmanager gab nicht nach. Er suspendierte Kimbrell und ließ ihn aus dem Werk begleiten. Drei Tage später riefen ihn der Personalvertreter und der leitende Manager an und teilten ihm telefonisch mit, dass er entlassen sei.

Kimbrells Geschichte ist noch lange nicht zu Ende. Das NLRB untersucht seinen Fall, und die UAW kämpft dafür, dass er mit voller Nachzahlung wieder eingestellt wird. Kimbrell hat nicht die Absicht, die Kampagne aufzugeben, bis die Beschäftigten von MBUSI ihre Gewerkschaft durchgesetzt haben.

Die gewerkschaftsfeindlichen Taktiken von MBUSI

MBUSI hat offen gegen die Verpflichtung von Mercedes-Benz verstoßen, „im Falle von Organisierungskampagnen neutral zu bleiben“.[67] Dies wird durch die oben genannten Geschichten der Arbeitnehmer deutlich – und durch die laufende Strafverfolgung von MBUSI durch das NLRB. Nachfolgend finden Sie eine Analyse der gewerkschaftsfeindlichen Taktiken, die das Unternehmen angewendet hat, und wie diese Taktiken gegen die Grundsatzerklärung von Mercedes verstoßen.

Eine Armee von gewerkschaftsfeindlichen Beratern und ein Team von internen Vollstreckern

Der wesentliche Bestandteil einer gewerkschaftsfeindlichen Kampagne ist „FUD“. Das steht für Fear, Uncertainty und Division (Angst, Unsicherheit und Spaltung). Es gibt eine ganze Branche von gewerkschaftsfeindlichen Beratern, die sich darauf spezialisiert haben, Arbeitsplätze mit FUD zu füllen. MBUSI hat eine ganze Armee von ihnen für die Kampagne gegen seine Arbeitnehmer engagiert.

Mercedes hat mindestens fünf verschiedene gewerkschaftsfeindliche Firmen engagiert, um seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne zu unterstützen.[68] Die berüchtigtste Firma war Road Warrior Productions, auch bekannt als RWP Labor. Es handelt sich um dieselbe Firma, die gegen die Amazon-Arbeiter vorging, als diese versuchten, ihr Lager in Bessemer, Alabama, zu organisieren. Ihr Leiter, Russ Brown, erhielt 3.200 Dollar pro Tag zuzüglich Spesen, um diese gewerkschaftsfeindliche Kampagne zu leiten.[69]

Hier sind einige der gewerkschaftsfeindlichen Taktiken, die Brown und andere Berater bei MBUSI im Vorfeld der Gewerkschaftswahlen im Mai 2024 mit inszeniert haben:

- ***Unermüdliche gewerkschaftsfeindliche Meetings, Videos, digitale Anzeigen und mehr.*** Vor der Kampagne waren die täglichen Start-up-Meetings in den Arbeitsbereichen von MBUSI harmlose Zusammenkünfte, bei denen die Manager Informationen über den bevorstehenden Tag austauschten. Doch kurz nachdem die Organisierungskampagne öffentlich wurde, begannen die Manager, diese Meetings mit gewerkschaftsfeindlicher Propaganda zu füllen, die auf den Argumenten der Gewerkschaftsbekämpfer basierte. Je näher die Wahl rückte, desto häufiger wurden die Arbeitnehmer zu hochdruckigen Meetings mit gefangenem Publikum gezwungen, die oft von Beratern geleitet wurden. Auf den Fernsehern im Werk wurden ständig gewerkschaftsfeindliche Videos gezeigt. Außerhalb des Werks waren die Social-Media-Feeds der Arbeitnehmer mit gewerkschaftsfeindlichen digitalen Anzeigen gefüllt.
- ***Verstärkung „zufälliger“ Drogentests.*** MBUSI hatte vor der Organisierungskampagne nur sehr selten Drogentests bei Arbeitnehmern durchgeführt, aber sobald diese begann, wurden viele Gewerkschaftsunterstützer plötzlich Tests unterzogen, die gezielt und nicht zufällig zu sein schienen. Der wichtige Gewerkschaftsführer Jeremy Kimbrell war seit mehr als einem Jahrzehnt nicht mehr getestet worden, wurde jedoch kurz vor der Gewerkschaftswahl „zufällig“ für einen Test ausgewählt.
- ***Schwarze Arbeitnehmer im Visier*** — MBUSI übte starken Druck auf schwarze Arbeitnehmer aus, die etwa 60 % der Belegschaft ausmachen. Nur drei Tage vor der Wahl im Mai 2024 schickte das Unternehmen einen schwarzen Geistlichen in die Fabrikhalle, der die schwarzen Arbeitnehmer dazu aufforderte, mit Nein zu stimmen.[70] Die in der Kampagne angewandten Taktiken zur Spaltung der Ethnien werden in Abschnitt 4 dieses Berichts näher erläutert.

Die Beauftragung dieser gewerkschaftsfeindlichen Firmen verstößt eindeutig gegen die Verpflichtung des Unternehmens, während Organisierungskampagnen neutral zu bleiben.[71] Darüber hinaus verstießen die Führungskräfte von MBUSI, die diese Firmen beauftragten, gegen die Anweisung von Mercedes-Benz, nur „Geschäftspartner“ zu beauftragen, die „unsere Grundsatzerklärung einhalten“.[72]

Der Stabschef von MBUSI, Chip Fuqua, und der damalige General Counsel Steven Nichols unterzeichneten den Vertrag mit Road Warrior Productions. Nichols ist auch der Name, der in den Verträgen mit vier weiteren gewerkschaftsfeindlichen Firmen aufgeführt ist, die von MBUSI beauftragt wurden.[73]

Die Verhaltensrichtlinie von Mercedes-Benz besagt: „Jeder, der sich Fehlverhalten zuschulden kommen lässt, muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen.“[74] Es scheint offensichtlich, dass Fuqua und Nichols sich falsch verhalten haben, aber es gibt keine Anzeichen dafür, dass einer von beiden Konsequenzen zu tragen hatte.[75]

Das Social Compliance Management System (CMS) von Mercedes, das in Abschnitt 2 dieses Berichts erwähnt wird, soll Fehlverhalten aufdecken und ahnden. Dass dies bei MBUSI nicht geschehen ist, lässt auf gravierende Mängel in den Compliance-Prozessen des Unternehmens schließen.

Es besteht die reale Gefahr, dass sich bei MBUSI eine Kultur der Straffreiheit statt einer Kultur der Integrität etabliert. Auch nach der Abstimmung gegen eine Gewerkschaftsgründung im letzten Jahr setzte MBUSI seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne fort. MBUSI zeigt weiterhin gewerkschaftsfeindliche Videos, und Gewerkschaftsunterstützer werden nach wie vor schikaniert und entlassen.[76]

Die gewerkschaftsfeindliche Kampagne scheint sich inzwischen weniger stark auf Berater für Gewerkschaftsbekämpfung zu stützen. Stattdessen scheint MBUSI ein eigenes Team von internen willfährigen Vollstreckern aufzubauen. Immer wieder tauchen dieselben Personalmanager bei der harten Disziplinierung und Entlassung von Gewerkschaftsunterstützern auf.

Von der Personalabteilung bis zur Fabrikhalle fördert MBUSI ein Managementteam, das die Anweisung der Mercedes-Benz Group, „mit allen Beschäftigten, mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter[n] und Gewerkschaften respekt- und vertrauensvoll zusammen[zuarbeiten]", entschieden ablehnt.[77]

Angriffe der Wirtschafts- und Politikelite des Bundesstaats Alabama

Die wirtschaftliche und politische Elite Alabamas hat sich vehement gegen die Organisierungskampagne der MBUSI-Beschäftigten ausgesprochen. Am Tag, nachdem die MBUSI-Beschäftigten ihre Kampagne für einen Beitritt zur UAW öffentlich gemacht hatten, gab die Gouverneurin von Alabama, Kay Ivey, eine Erklärung ab, in der sie sagte, Alabamas „Modell für wirtschaftlichen Erfolg" sei „unter Beschuss".[78]

Am 30. Januar startete der Business Council of Alabama, der größte Wirtschaftsverband des Bundesstaates, eine gewerkschaftsfeindliche Kampagne mit dem Titel „Alabama Strong". Die Kampagne umfasste Gastkommentare, Plakatwerbung, Online-Anzeigen und eine Website mit dem Slogan „Keep the UAW Out" (Haltet die UAW draußen) ganz oben.[79]

In einem Gastkommentar schrieb der Präsident und CEO des Business Council: „Die UAW in unserem Bundesstaat Fuß fassen zu lassen, ist dasselbe, als würde man eine große und giftige Dosis Rizinusöl in ein köstliches Rezept für wirtschaftliche Entwicklung kippen."[80]

MBUSI ist Mitglied des vehement gewerkschaftsfeindlichen Business Council of Alabama, obwohl sich die Mercedes-Benz Group zu einer „konstruktiven Zusammenarbeit" mit den Gewerkschaften verpflichtet hat.[81]

Zuckerbrot und Peitsche

In einer klassischen gewerkschaftsfeindlichen Kampagne setzt der Arbeitgeber sowohl Zuckerbrot als auch Peitsche ein. Das Unternehmen versucht, die Arbeitnehmer mit sofortigen Verbesserungen und Versprechungen einer besseren Zukunft zu locken. Mercedes hat viele Anreize geschaffen.

- ***Der UAW-Aufschlag.*** Nachdem die UAW-Mitglieder bei den „Big Three" Ende 2023 historische Lohnerhöhungen durchgesetzt hatten, führten MBUSI und andere nicht gewerkschaftlich organisierte Automobilhersteller schnell Lohnerhöhungen ein, die als „UAW-Aufschlag" bekannt wurden. Im Februar erhöhte MBUSI den Höchstlohn um 2 Dollar pro Stunde und schaffte die Lohnstufen ab. Obwohl dies nicht so großzügig war wie die Löhne der UAW-Mitglieder, erregte es doch die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer.
- ***Verbesserte und zusätzliche Boni.*** MBUSI verbesserte außerdem zwei bestehende Boni, schuf einen neuen vierteljährlichen Bonus und führte einen Bonus zum 4. Juli wieder ein. Das Unternehmen änderte irreführenderweise den Namen seines „Team-Share-Bonus" in „Profit-Share-Bonus". Während die UAW-Mitglieder der Big Three über eine Gewinnbeteiligungsformel verfügen, die zu enormen Bonuszahlungen führen kann, gibt es bei MBUSI keine solche Formel; Mercedes hoffte, dass der Name allein ausreichen würde.
- ***Ein neuer CEO.*** Nur wenige Wochen vor der Wahl wandte MBUSI einen alten Trick zur Gewerkschaftsbekämpfung an. Es ersetzte den alten CEO durch einen neuen, der versprach, es besser zu machen, und die Arbeitnehmer bat, ihm „eine Chance zu geben".[82] (Es sei darauf hingewiesen, dass der alte CEO weder entlassen noch disziplinarisch belangt wurde. Tatsächlich dankte MBUSI ihm für seine „standhafte Führung" und erklärte, er werde „in eine neue strategische Rolle wechseln."[83])

Das Problem mit den Anreizen des Unternehmens ist, dass sie ohne einen Gewerkschaftsvertrag jederzeit wieder zurückgenommen werden können. Die Mercedes-Benz Group ist sich des Wertes eines Vertrags bewusst, weshalb ihre Grundsatzerklärung das Recht auf Tarifverhandlungen unterstützt.[84]

Worte und Taten bei Mercedes-Benz

In der Verhaltensrichtlinie und der Grundsatzerklärung von Mercedes-Benz finden sich eine Reihe klarer Aussagen, die das Recht der Arbeitnehmer auf die Gründung von Gewerkschaften unterstützen. Diese Übersicht zeigt jedoch, wie die Worte von Mercedes durch seine Taten in Alabama untergraben wurden.

Wir bleiben neutral „Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral."[85]	***Sofortige Ablehnung der Gewerkschaft*** Unmittelbar nachdem die Beschäftigten von MBUSI ihre Organisierungskampagne gestartet hatten, sandte der CEO allen Beschäftigten einen Brief, in dem er sich gegen eine Gewerkschaftsbildung aussprach. Zwei Wochen vor der Gewerkschaftswahl erklärte Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group, den Arbeitnehmern in einem gewerkschaftsfeindlichen Video: „Der einzige Weg nach vorne ist, dass wir als ein Team zusammenarbeiten."[86]
Wir werden keine Vergeltungsmaßnahmen ergreifen „Dies bedeutet insbesondere, dass die Gründung, der Beitritt zu oder die Mitgliedschaft in einer nach dem anwendbaren Recht anerkannten Gewerkschaft nicht zu ungerechtfertigter Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen führt."[87]	***Vergeltungsmaßnahmen gegen vorbildliche Mitarbeiter*** Das US-amerikanische National Labor Relations Board (NLRB) stellt fest, dass MBUSI gegen das Gesetz verstoßen hat, als es einen langjährigen Mitarbeiter mit makelloser Akte streng disziplinierte. Er hatte lediglich seinen Kollegen mitgeteilt, dass er Gewerkschaftsausweise besitze.[88]
Wir glauben an Zusammenarbeit „Die Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet."[89]	***Gewerkschaftsaktivisten schikanieren*** Das NLRB stellt fest, dass MBUSI gegen das Gesetz verstoßen hat, als ein hochrangiger Personalmanager Gewerkschaftsunterstützer daran hinderte, vor einer werksweiten Versammlung UAW-Materialien zu verteilen.[90]
Wir respektieren Sie „Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Beschäftigten, den Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften sind von gegenseitigem Respekt und Fairness geprägt."[91]	***Missachtung von Arbeitnehmern durch Drohungen*** Das NLRB stellt fest, dass MBUSI gegen das Gesetz verstoßen hat, als Manager und Berater den Arbeitnehmern mitteilten, dass das Werk geschlossen werden könnte, wenn sie für die Gewerkschaft stimmen würden.[92]
Wir akzeptieren Ihr Recht auf eine Gewerkschaft „[W]ir [erkennen] das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen sowie das Recht der Gewerkschaften auf Kollektivverhandlungen und ihr Streikrecht an."[93]	***Arbeitnehmern mitteilen, dass eine Gewerkschaft sinnlos ist*** Das NLRB stellt fest, dass MBUSI gegen das Gesetz verstoßen hat, als es behauptete, Tarifverhandlungen seien sinnlos, die Sozialleistungen würden sich verschlechtern und eine Abstimmung für die Gewerkschaft sei zwecklos.[94]
Wir überlassen Ihnen die Entscheidung „[...] das Unternehmen [stellt] sicher, dass die Beschäftigten eine freie Entscheidung treffen können."[95]	***Beauftragung einer berüchtigten gewerkschaftsfeindlichen Firma*** MBUSI beauftragte mehrere gewerkschaftsfeindliche Beratungsfirmen, darunter die berüchtigte Road Warrior Productions, die verspricht, die Arbeitnehmer dazu zu bringen, „gegen die Gewerkschaft zu stimmen".[96]
Wir glauben, dass alle Menschen gleich sind „[W]ir [stehen] für Chancengleichheit sowie die faire Behandlung aller Beschäftigten ein und dulden keinerlei Form von Diskriminierung."[97]	***Geistlicher wird eingesetzt, um schwarze Beschäftigte unter Druck zu setzen*** MBUSI holte einen schwarzen Geistlichen in das Werk, um schwarze Beschäftigte dazu zu bewegen, mit Nein zu stimmen. In einem Unternehmensvideo sagte er, dass „Menschen, die so aussehen wie ich" für ihre Arbeitsplätze dankbar sein und sich gegen die Gewerkschaft aussprechen sollten.[98]
Wir stellen hohe Anforderungen an unsere Führungskräfte „Wer Fehlverhalten an den Tag legt, muss mit den entsprechenden Konsequenzen rechnen." [99]	***Schlechte Führungskräfte haben freie Hand*** MBUSI wird vom NLRB wegen illegaler gewerkschaftsfeindlicher Angriffe strafrechtlich verfolgt, aber Führungskräfte, die sich offensichtlich falsch verhalten haben, scheinen keine Konsequenzen zu tragen.[100]

ABSCHNITT 4

Ethnische Komponente der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne in Alabama

Mercedes-Benz behauptet: „[W]ir [stehen] für Chancengleichheit sowie die faire Behandlung aller Beschäftigten ein und dulden keinerlei Form von Diskriminierung.“[101] MBUSI hat jedoch in seiner Anti-Gewerkschaftskampagne rassistisch spaltende Taktiken angewendet, beschäftigt fast keine schwarzen Führungskräfte und hat in der Vergangenheit unverhältnismäßig viele schwarze Arbeitnehmer als schlecht bezahlte Zeitarbeitskräfte eingestellt. In diesem Abschnitt wird die komplexe Rolle der Angehörigen verschiedener Ethnien bei MBUSI untersucht und die Erfahrungen schwarzer Arbeitnehmer geschildert.

Demografischer Wandel der Belegschaft von MBUSI

Es gibt keine veröffentlichten Zahlen zur Demografie der 6.000 Mitarbeiter von MBUSI,[102] doch **Mercedes-Mitarbeiter schätzen, dass derzeit etwa 60 Prozent der Belegschaft aus schwarzen Arbeitnehmern und 40 Prozent aus weißen Arbeitnehmern bestehen. Als das Werk 1997 eröffnet wurde, waren diese Prozentsätze laut langjährigen Mitarbeitern in etwa umgekehrt.**

Die Gründe für den Wandel bei MBUSI von einer mehrheitlich weißen Belegschaft zu einer mehrheitlich schwarzen Belegschaft liegen in der komplizierten und konfliktreichen Geschichte der Beziehungen der Ethnien untereinander in Alabama begründet.

Mercedes-Benz war der erste Automobilhersteller, der ein Montagewerk in Alabama errichtete. Die Arbeitsplätze waren relativ gut bezahlt und sehr begehrt. Obwohl die Jim-Crow-Gesetze längst aus Alabama verschwunden sind, lässt sich kaum behaupten, dass Rassismus ausgerottet worden ist. Als das Werk 1997 eröffnet wurde, gingen die ersten Arbeitsplätze bei MBUSI überwiegend an weiße Arbeitnehmer.

Die globale Finanzkrise und die Hinwendung zu unterbezahlten schwarzen Zeitarbeitern

Die Demografie der Belegschaft von MBUSI blieb bis nach der globalen Finanzkrise 2008 mehr oder weniger unverändert. MBUSI wurde, wie der Rest der Automobilindustrie, hart getroffen und führte eine Reihe von Massenentlassungen durch. Zwischen Herbst 2008 und Ende 2009 sank die Zahl der Beschäftigten bei MBUSI von 4.000 auf 2.800.[103]

Das Unternehmen stellte erst 2012 wieder neue Mitarbeiter ein. Laut langjährigen MBUSI-Mitarbeitern handelte es sich bei der überwiegenden Mehrheit der neuen Mitarbeiter um Zeitarbeitskräfte, die etwa 15 US-Dollar pro Stunde verdienten, weit weniger als der Stundenlohn der bestehenden Festangestellten. **MBUSI besetzte diese schlecht bezahlten Zeitarbeitsstellen überwiegend mit schwarzen Mitarbeitern.**

Eine aktuelle Studie über die Automobilindustrie in Alabama ergab, dass nicht nur bei Mercedes schwarze Arbeitnehmer in schlecht bezahlten Jobs feststecken. „Es bestehen

weiterhin schockierende Lohnunterschiede zwischen den Ethnien und Geschlechtern", so eine Studie von Alabama Arise aus dem Jahr 2023 über Arbeitsplätze in der Automobilindustrie in diesem Bundesstaat.[104] In Alabama verdient ein schwarzer Arbeiter in der Autobranche durchschnittlich 83 Cent für jeden Dollar, den ein weißer Arbeiter in der Autobranche verdient.[105]

Angesichts der Verhaltensrichtlinie und der Grundsatzerklärung des Unternehmens würde man von Mercedes-Benz Besseres erwarten, aber die ethnischen Ungleichheiten bei MBUSI sind nicht nur unter den Produktionsarbeitern zu beobachten, sondern auch unter den Führungskräften, wo sie möglicherweise noch gravierender sind.

Die ethnisch-rassistische Hierarchie im Management bei MBUSI

In den Führungsetagen von MBUSI gibt es nur wenige schwarze Führungskräfte. Stattdessen besetzen schwarze Manager häufig Positionen auf niedrigerer Ebene, die mit der direkten Disziplinierung von Produktionsmitarbeitern verbunden sind. Bei MBUSI gibt es fünf Managementebenen. Sie gehen von E1, den Top-Führungskräften, bis E5, meist Gruppenleiter, die in der Fertigung arbeiten.

MBUSI-Mitarbeiter berichten, dass nur sehr wenige schwarze Führungskräfte, wenn überhaupt, über E3 aufgestiegen sind. Sie befinden sich in der Regel auf der Ebene E4 oder E5 und werden häufig mit Aufgaben in der Fertigung oder im Personalwesen betraut, wo sie Produktionsmitarbeiter direkt disziplinieren müssen. Die Zuweisung dieser untergeordneten Disziplinaraufgaben an schwarze Führungskräfte untergräbt die Führungsrolle der Schwarzen im Werk und fördert Spaltungen unter den schwarzen Mitarbeitern.

Historischer Kontext von Ethnie und Arbeit im Süden der USA

Lange bevor Mercedes-Benz sein Montagewerk in Alabama errichtete, hatten US-amerikanische Hersteller ihre gewerkschaftlich organisierten Fabriken im Norden geschlossen und nicht gewerkschaftlich organisierte Werke im Süden gegründet, wo niedrigere Löhne verbreitet sind. Im Jahr 1965 sah sich der CEO von RCA die extrem niedrigen Löhne in der Umgebung von Memphis an und sagte: „Wir können es uns nicht leisten, nicht dorthin zu ziehen."[106]

Die Unternehmen nutzten ein Wirtschaftsmodell des Südens, das, wie in einem aktuellen Bericht des Economic Policy Institute (EPI) beschrieben, auf „niedrigen Löhnen, niedrigen Steuern, wenigen Vorschriften für Unternehmen, wenig Arbeitsschutz, einem schwachen sozialen Netz und heftigem Widerstand gegen Gewerkschaften" beruhte.[107] Die EPI-Studie „Rooted in Racism and Economic Exploitation" (Verwurzelt in Rassismus und wirtschaftlicher Ausbeutung) argumentiert, dass die wirtschaftlichen und politischen Eliten des Südens „rassistische Spaltungen geschürt haben, um ihre Macht zu erhalten und sich den Zugang zu billigen Arbeitskräften zu sichern – auf Kosten der arbeitenden Bevölkerung".[108]

Der EPI-Bericht räumt ein, dass der offene Rassismus der Jim-Crow-Ära der Vergangenheit angehört, identifiziert jedoch weiterhin bestehende rassistisch spaltende Politiken. Die Unterdrückung von Wählern, die sich gegen die schwarzen Einwohner richtet, die Unterdrückung von Löhnen in Berufen, die überwiegend von schwarzen Arbeitnehmern ausgeübt werden, und die Zerstörung sozialer Sicherheitsnetze, die schwarze Familien unverhältnismäßig stark treffen, tragen alle dazu bei, die rassistische Hierarchie im Süden zu festigen.[109]

Nicht nur schwarze Arbeitnehmer sind von dem Wirtschaftsmodell des Südens betroffen. Der EPI-Bericht beschreibt detailliert die vielfältigen Auswirkungen auf alle Arbeitnehmer im Süden. Zu den Nachteilen gehören unter anderem:

- ***Mehr Kinderarmut.*** Der Süden hat die höchste Kinderarmutsquote aller Regionen in den Vereinigten Staaten: 20,9 % der Kinder leben in Haushalten unterhalb der Armutsgrenze. In Alabama ist die Kinderarmutsquote mit 23,9 % sogar noch höher.[110]
- ***Mehr Armut insgesamt.*** Die Gesamtarmutsquoten in den meisten südlichen Bundesstaaten liegen ebenfalls über dem nationalen Durchschnitt. Dazu gehört auch Alabama mit einer Armutsquote von 15,5 %, die mehr als 3 Prozentpunkte über der nationalen Quote von 12,3 % liegt.[111]
- ***Geringeres BIP pro Arbeitnehmer.*** Der Süden schneidet sogar bei der Messung der wirtschaftlichen Effizienz schlecht ab. Neun der 15 Bundesstaaten mit dem niedrigsten BIP pro Arbeitnehmer liegen im Süden. Alabama liegt auf Platz sieben der niedrigsten Werte aller US-Bundesstaaten.[112]

Das ist das Wirtschaftsmodell des Südens, das Unternehmen wie Mercedes-Benz ausgenutzt haben.

MBUSI ist kaum das einzige Unternehmen unter den Herstellern im Süden, dessen Belegschaft von rassistischen motivierten Ungleichheiten geprägt ist. Mercedes-Benz behauptet jedoch, ein Unternehmen mit Gewissen zu sein.

Wenn Mercedes-Benz möchte, dass die Welt seinem Versprechen glaubt, dass „Diskriminierung in keiner Form toleriert wird", dann muss MBUSI seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne und seine rassistischen, spaltenden Praktiken beenden.[113]

Rassistische Untertöne in der gewerkschaftsfeindlichen Strategie von MBUSI

Um die rassistischen Untertöne der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne von MBUSI zu verstehen, muss man direkt mit den schwarzen Arbeitnehmern sprechen.

In den folgenden Berichten erläutern schwarze Arbeitnehmer, wie MBUSI schwarze Mitarbeiter mit seiner gewerkschaftsfeindlichen Botschaft gezielt ins Visier nahm und unter Druck setzte und wie das Unternehmen das Vertrauen schwarzer Arbeitnehmer mit einem berüchtigten gewerkschaftsfeindlichen Botschafter ausnutzte.

„Ich glaube, dass das Unternehmen die Rassismuskarte gespielt hat."

Cory Jones, *Teamleiter, Karosseriewerkstatt*

Bevor Cory Jones 2004 seine Tätigkeit in der Karosseriewerkstatt bei MBUSI aufnahm, war er Artillerist bei der US-Marine. Da er mit hochexplosiven Sprengstoffen umging, musste er seinen Kameraden – schwarzen wie weißen – sein Leben anvertrauen. „In diesem Beruf gab es keine Hautfarbe", sagt Jones. „Man hat keine Hautfarbe wahrgenommen."

Das war nicht seine Erfahrung während der Anti-Gewerkschaftskampagne, die MBUSI vor den Wahlen im Mai 2024 durchführte. „Sie haben definitiv die schwarzen Arbeiter ins Visier genommen", sagt Jones, Teamleiter in der Karosseriewerkstatt. „In den Anti-Gewerkschaftsvideos von Mercedes waren meiner Meinung nach auf zehn schwarze Arbeiter auf dem Bildschirm vielleicht zwei weiße Arbeiter zu sehen."

Wie Jones bemerkt, waren die Personen in den Videos, die sich gegen die Gewerkschaft aussprachen, selten Produktionsarbeiter – es handelte sich meist um Gruppenleiter, also Manager der ersten Ebene. (Teamleiter wie Jones gehören nicht zum Management.) Die Abhängigkeit von Gruppenleitern war ein Zeichen dafür, dass die gewerkschaftsfeindliche Kampagne keine tiefe Unterstützung im Werk hatte.

„Aber wenn ich dieses Video jeden Tag, jeden Tag abspiele, beginnt der Verstand damit zu spielen", sagt Jones. „Die Gewerkschaft konnte ihre Agenda im Werk nicht auf diese Weise durchsetzen, also begann das Unternehmen, die Menschen auf seine Seite zu ziehen."

„Ich glaube, dass das Unternehmen die Rassismuskarte gespielt hat", sagt Jones. „Ich komme aus Alabama und ich liebe Alabama genauso wie meine weißen Brüder und Schwestern. Aber bei Mercedes und an vielen anderen Orten im Süden wissen die schwarzen Arbeiter, wer den Stift, das Papier und die Macht hat. Sie sind es nicht, und wenn sie sich machtlos fühlen, kann das Unternehmen sie unter Druck setzen."

„Ich bin dankbar für das, was MBUSI getan hat, dass ich einen Job habe, um meine Familie zu ernähren", sagt Jones. „Aber ich sehe die Probleme im Werk."

„Viele Teammitglieder haben mit mir über ihre Bedenken hinsichtlich Rassismus im Werk gesprochen", sagt Jones. „Sie sind verletzt, wütend. Sie können nicht glauben, dass so etwas heutzutage noch immer vorkommt. Aber es herrscht auch Angst. Angst, etwas dazu zu sagen.

„Wie sollen wir jemals gleichberechtigt sein, wie soll es Gerechtigkeit für uns alle geben, wenn wir nach unserer Hautfarbe beurteilt werden und nicht nach unserem Charakter als Menschen?"

Wie viele andere Mitarbeiter bemerkt er den Mangel an schwarzen Führungskräften in höheren Positionen bei MBUSI. „Strategisch gesehen führen schwarze Manager nichts", sagt Jones. „Selbst wenn sie Macht haben, können sie sie nicht nutzen."

Jones ist der Ansicht, dass die Gewerkschaft dazu beitragen kann, das Gleichgewicht bei Mercedes wiederherzustellen, nicht nur in der Fertigung, sondern im gesamten Unternehmen. „Die Gewerkschaft bringt Menschen zusammen", sagt Jones. „Sie zeigt einen besseren Weg in die Zukunft."

Die berüchtigte Botschaft des gewerkschaftsfeindlichen Geistlichen bei MBUSI

Detrick Lewis, *Karosseriebauer, Karosseriewerkstatt*

Detrick Lewis arbeitete gerade in der Karosseriewerkstatt, als Reverend Matthew Wilson die Werkstatt betrat. Es war drei Tage vor der Gewerkschaftswahl im Mai 2024, und Wilson, ein schwarzer Geistlicher und Stadtrat von Tuscaloosa, war von MBUSI in das Werk gebracht worden, um die schwarzen Arbeiter dazu zu bewegen, mit Nein zu stimmen.

Der Besuch des Pastors war Teil einer unverhohlenen Kampagne von MBUSI, um schwarze Arbeiter anzusprechen und sie von der Gewerkschaft abzubringen. Reverend Wilson nahm auch ein Video für MBUSI auf, in dem er sagte, dass die Arbeitsplätze bei Mercedes ein Segen „für Menschen, die aussehen wie ich" seien und dass schwarze Arbeiter dankbar sein und sich gegen die Gewerkschaft aussprechen sollten.[114]

Als Reverend Wilson in der Karosseriewerkstatt erschien, wurde er von einem leitenden Manager von MBUSI herumgeführt. Sie entdeckten Lewis, als er aus der Pause zurückkam, und gingen auf ihn zu. Lewis, ein prominenter Anführer der Gewerkschaftskampagne, hatte das Gefühl, dass er ins Visier genommen wurde.

Reverend Wilson begann damit, mit Lewis darüber zu sprechen, was die Arbeiter als Einzelpersonen gewinnen könnten. Lewis war nicht beeindruckt. Er sagte dem Pastor: „Eine Person kann etwas in Gang setzen, aber um Veränderungen zu bewirken, braucht man Unterstützung." Lewis führte das Beispiel der Bürgerrechtsbewegung an und fragte Reverend Wilson: Wenn er die Stimme eines Einzelnen für wichtig halte, was halte er dann von Reverend Martin Luther King Jr.?

Reverend Wilson sagte, er halte King für einen „Elitisten", der sich nicht um den Durchschnittsamerikaner gekümmert hätte. Tatsächlich wurde King ermordet, als er die streikenden Müllarbeiter von Memphis unterstützte.

Lewis argumentierte, dass Streiks Arbeitgeber dazu bringen, den Forderungen der Arbeitnehmer nachzukommen, und wies darauf hin, dass der sogenannte Stand-up-Streik der UAW Mercedes dazu veranlasst habe, die Löhne der MBUSI-Arbeiter zu erhöhen. Reverend Wilson konterte, indem er einen Taschenrechner hervorholte. Er erklärte Lewis, dass er während des Streiks „auf seine Finanzen achten" müsse, und wollte die Auswirkungen auf Lewis' Gehalt aufschlüsseln. Dieser Schachzug funktionierte nicht.

Lewis hatte nicht nur gesehen, welchen Unterschied der „Stand Up Strike" der UAW gemacht hatte, sondern auch bereits erlebt, welchen Unterschied eine Gewerkschaft bei Mercedes bewirken konnte. Lewis, der 2014 bei MBUSI angefangen hatte, war nach Deutschland geschickt worden, um dort die Mercedes-Benz-Werke zu besichtigen.

Bei MBUSI in Alabama muss Lewis unter den Karosserien der Fahrzeuge arbeiten, während diese am Fließband vorbeifahren. Zehn Stunden am Tag bedient er eine Hochleistungs-Schlagschrauber mit über dem Kopf erhobenen Armen. Lewis ist über 1,80 Meter groß und kräftig, aber diese ungünstige Arbeitshaltung belastet seine Arme und Schultern enorm.

Mercedes-Mitarbeiter, die seine Arbeit in Deutschland verrichten – und UAW-Mitglieder, die diese Arbeit in den Vereinigten Staaten verrichten – arbeiten nicht mit über dem Kopf erhobenen Armen. Stattdessen haben ihre Gewerkschaften die Macht, bessere ergonomische Bedingungen zu fordern. Lewis erkannte auch, dass sie die Macht haben, erstklassige Löhne und Sozialleistungen zu erzielen.

Zu sehen, was seine deutschen Kollegen erreicht hatten, war für Lewis eine Offenbarung und immunisierte ihn gegen die gewerkschaftsfeindlichen Argumente, die Reverend Wilson verbreitete. Da jedoch nur wenige MBUSI-Arbeiter die Möglichkeit hatten, sich ein Bild von den Arbeitsbedingungen in Deutschland zu machen, säten die Fehlinformationen, die der Geistliche und die gewerkschaftsfeindlichen Berater von MBUSI verbreiteten, Zweifel.

Die gezielte Ansprache der schwarzen Arbeitnehmer durch MBUSI war heimtückisch, aber effektiv. Bei allen zukünftigen Wahlen muss Mercedes-Benz sein Versprechen einhalten, „keinerlei Form von Diskriminierung oder unbegründeter Ungleichbehandlung zu dulden".[115]

ABSCHNITT 5

Das Verhalten von Mercedes-Benz in New York

Mercedes-Benz of Manhattan ist kein gewöhnlicher Autohändler. Es handelt sich um das „Flaggschiff-Autohaus“ von Mercedes in Nordamerika, ein firmeneigenes Geschäft, das an die Verhaltensrichtlinie und die Grundsatzerklärung von Mercedes gebunden ist.[116] Dennoch hat das Autohaus seit der Entscheidung seiner Kfz-Mechanikern im Jahr 2024, der UAW beizutreten, Gewerkschaftsunterstützer schikaniert, entlassen und zur Kündigung gezwungen.

In diesem Abschnitt werden die Angriffe auf Gewerkschaftsmitglieder untersucht und aufgezeigt, wie das Compliance-Management-System von Mercedes versagt hat, sie zu schützen.

Im Mai 2024, dem gleichen Monat, in dem 5.000 Mercedes-Benz-Mitarbeiter in Alabama ihre Gewerkschaftswahlen abhielten, stimmten auch 51 Kfz-Mechaniker beim renommiertem Autohaus der Mercedes-Benz Group in New York City über eine Gewerkschaftsgründung ab. Auch sie sahen sich einer brutalen Anti-Gewerkschaftskampagne ausgesetzt, allerdings in einem freundlicheren Umfeld. Die UAW vertritt Mechaniker bei anderen Luxusautohäusern in Manhattan – darunter Audi, BMW, Infiniti, Jaguar und Land Rover –, sodass eine Gewerkschaftsgründung in New York leichter vorstellbar war als in Alabama.

Die Mercedes-Mechaniker gewannen ihre Gewerkschaft mit 63 Prozent der Stimmen haushoch. Angesichts des Ausmaßes des Sieges, der Nähe zu anderen gewerkschaftlich organisierten Autohäusern und der Grundsatzerklärung von Mercedes-Benz, die eine „Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Gewerkschaften“ fordern, hätte man erwarten können, dass Mercedes zivile Gespräche über einen ersten Tarifvertrag aufnimmt.[117] Dies war jedoch nicht der Fall.

Seitdem die Mechaniker ihre Gewerkschaftsabstimmung gewonnen haben, hat die Geschäftsleitung von Mercedes-Benz of Manhattan eine Reihe von gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen ergriffen, darunter:

- ***Untergrabung der Verhandlungen durch eine auf „Gewerkschaftsvermeidung“ spezialisierte Anwaltskanzlei.*** Die von Mercedes mit der Leitung der Verhandlungen beauftragte Anwaltskanzlei wirbt mit ihrer Praxis der „Gewerkschaftsvermeidung“ und weigert sich seit über einem Jahr, wesentliche Fragen am Verhandlungstisch zu klären.[118]
- ***Entlassung und Vertreibung von Gewerkschaftsunterstützern.*** Etwa 10 Mechaniker, die die Gewerkschaft unterstützen, wurden entlassen oder zum Ausscheiden gedrängt; das ist etwa ein Drittel der Arbeitnehmer, die für die Gewerkschaft gestimmt haben.[119]
- ***Versäumnis, die Arbeitnehmer mit dem „Compliance Management System“ von Mercedes zu schützen.*** Ein genauer Blick auf den Fall eines Mechanikers, der vom obersten Manager des Autohauses bedroht wurde, monatelang schikaniert wurde und dann entlassen wurde, zeigt, wie das Whistleblower-Verfahren im Compliance-Management-System von Mercedes die Arbeitnehmer im Stich lässt.

Untergrabung der Verhandlungen durch eine auf „Gewerkschaftsvermeidung“ spezialisierte Anwaltskanzlei

Mercedes-Benz of Manhattan stand vor einer Entscheidung, nachdem seine Arbeitnehmer für den Beitritt zur UAW gestimmt hatten. Das Unternehmen konnte entweder eine Anwaltskanzlei beauftragen, die bereits in der Vergangenheit Arbeitgebern dabei geholfen hatte, faire Verhandlungen mit ihren gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern zu führen. Oder es konnte eine Kanzlei beauftragen, die dafür bekannt war, hart zu verhandeln und Gewerkschaften zu bekämpfen. Mercedes entschied sich für eine harte Linie und beauftragte Fox Rothschild, einen Experten für „Gewerkschaftsvermeidung“.

Mit der Beratung von Fox Rothschild hat Mercedes-Benz of Manhattan verschiedene Strategien verfolgt, um die Verhandlungen zu verzögern und die Arbeitnehmer zu spalten, die einen fairen Vertrag erreichen wollten:

- ***Weigerung, vorläufige Vereinbarungen zu wesentlichen Fragen zu treffen.*** Mehr als ein Jahr, nachdem die Arbeitnehmer ihre Gewerkschaft gegründet hatten, hat das Unternehmen immer noch keine ernsthaften Fortschritte in Fragen wie Lohnerhöhungen und Krankenversicherung erzielt.
- ***Die Gewerkschaft für die Verzögerung von Lohnerhöhungen verantwortlich machen.*** Mercedes hat eine altbewährte gewerkschaftsfeindliche Verhandlungstaktik angewendet und fälschlicherweise behauptet, dass die laufenden Gespräche mit der Gewerkschaft eine Erhöhung der Löhne für die Arbeitnehmer verhindern. Tatsächlich hat die UAW mit anderen Arbeitgebern zusammengearbeitet, um vorläufige Vereinbarungen zur Anhebung der Löhne zu treffen, bevor der endgültige Vertrag abgeschlossen ist.[120]
- ***Die Verhandlungen so lange hinauszögern, bis ein Antrag auf Aufhebung der Gewerkschaftszertifizierung gestellt werden kann.*** Nach amerikanischem Arbeitsrecht kann einer Gewerkschaft ihre Zertifizierung entzogen werden, wenn die Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach ihrer Gewerkschaftswahl keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Rechtlich gesehen dürfen Mercedes und Fox Rothschild keine Rolle in der Entzugskampagne spielen, aber es ist bemerkenswert, dass die gewerkschaftsfeindlichen Arbeitnehmer, die die Entzugsklage eingereicht haben, über das juristische Know-how verfügten, um diese kurz nach dem 22. Mai 2025, dem einjährigen Jubiläum der Gewerkschaftswahl, einzureichen.

Die Entzugsklage bei Mercedes-Benz of Manhattan ist vorerst ausgesetzt. Die US- amerikanische National Labor Relations Board entschied im Juni dieses Jahres, dass so viele Klagen wegen unlauterer Arbeitspraktiken (ULP, Unfair Labour Practices) gegen Mercedes anhängig sind, dass die Petition zur Aufhebung der Gewerkschaftszertifizierung erst dann weiterverfolgt werden kann, wenn diese ULP-Fälle untersucht und geklärt sind.[121]

Dennoch hat **Mercedes seine Anerkennung der Gewerkschaft zurückgezogen und weigert sich, die Verhandlungen fortzusetzen, was Gegenstand einer weiteren ULP-Klage der UAW ist.[122] Im Sommer 2025 entließ das Unternehmen sogar zwei Mitglieder des Verhandlungsteams der Gewerkschaft, Rafael Jaquez und Kevin Flowers.**[123] (Die beunruhigenden Details ihrer Fälle werden weiter unten erläutert.)

Selbst während der Verhandlungen wurden die Gewerkschaftsvertreter von einem bewaffneten Wachmann zu den Verhandlungen begleitet und anschließend wieder hinausbegleitet, der dann vor dem Raum wartete.

> Mercedes-Benz of Manhattan und seine Anwälte haben kaum Anzeichen dafür gezeigt, dass sie „das Recht unserer Mitarbeiter auf Tarifverhandlungen“ respektieren, wie es in der Grundsatzerklärung von Mercedes gefordert wird.[124]

Bestrafung gewerkschaftsfreundlicher Arbeitnehmer mit schlecht bezahlter Arbeit

Mercedes-Benz of Manhattan nutzt die einzigartige Vergütungsstruktur für Kfz-Mechaniker aus, um die Löhne von Gewerkschaftsunterstützern zu kürzen und sie so unter Druck zu setzen, zu kündigen.

Die meisten Mechaniker bei Mercedes und anderen Autohändlern werden nicht nach Stundenlohn, sondern nach einem Pauschalbetrag pro Auftrag bezahlt. Einige Arbeiten – wie beispielsweise der Einbau von Kraftstoffpumpen – können schneller erledigt werden und sind lukrativer. Bei Mercedes scheinen die Manager diese lukrativen Arbeiten an gewerkschaftsfeindliche Arbeitnehmer zu vergeben, so Michael DiGiuseppe, Vizepräsident der UAW Local 259, der Mechaniker bei Mercedes und anderen New Yorker Händlern vertritt.

Die komplizierteren Arbeiten, die mehr Zeit in Anspruch nehmen – wie die Reparatur von Getrieben – werden unverhältnismäßig oft an gewerkschaftsfreundliche Mechaniker vergeben. Dies beeinträchtigt deren Gehalt und hat mehrere Mechaniker dazu veranlasst, zu kündigen.

> Die Mechaniker, die zum Ausscheiden gezwungen werden, gehören zu den qualifiziertesten und erfahrensten Mechanikern in der Werkstatt. Jüngste Kundenbewertungen deuten darauf hin, dass der Service unter der Verschärfung der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne gelitten hat.[125]

„Die Mercedes-Manager kümmern sich derzeit nicht um den geschäftlichen Aspekt", erklärt Michael DiGiuseppe, Vizepräsident der UAW Local 259, der die Mechaniker bei Mercedes und anderen New Yorker Händlern vertritt. „Das Einzige, was Mercedes interessiert, ist diese gewerkschaftsfeindliche Kampagne."

„Schauen Sie sich all die anderen Werkstätten an, sie florieren", sagt DiGiuseppe. „Die Anti-Gewerkschaftskampagne kostet Mercedes tatsächlich Geld. Selbst aus geschäftlicher Sicht ergibt sie keinen Sinn."

Entlassung und Verdrängung von Gewerkschaftsunterstützern

Die Angriffe von Mercedes-Benz of Manhattan sind so dreist, dass sogar Mitglieder des Verhandlungsteams der Gewerkschaft entlassen wurden. Der Fall des Verhandlungsteamsmitglieds Rafael Jaquez zeigt, dass Mercedes den geringsten Vorwand nutzt, um Gewerkschaftsunterstützer ins Visier zu nehmen und zu entlassen.

Rafael Jaquez begann im März 2024 bei dem Autohaus in Manhattan. Er hatte gerade das Mercedes-Benz-Schulungsprogramm in Robbinsville, New Jersey, absolviert und freute sich darauf, bei dem Flaggschiff-Autohaus des Unternehmens noch mehr zu lernen. Als er dort ankam, übernahm Jaquez die einfachen Aufgaben, die neue Mechaniker häufig ausführen. „Ich habe Reifenreparaturen durchgeführt und Schadensfälle mit Versicherungsgesellschaften abgewickelt", berichtet Jaquez. „Ich hatte das Gefühl, mehr am Telefon zu verbringen als an einem Auto zu arbeiten."

Nach drei Monaten fragte der Serviceleiter Jaquez, ob er eine Beförderung zum Achsvermessungstechniker anstreben wolle. Obwohl dies mehr Arbeit und mehr Verantwortung bedeutete, bot Mercedes ihm keine Gehaltserhöhung an. Jaquez nahm den Job trotzdem an. Er dachte, dass er so weiter lernen könnte. Er war überrascht, als das Unternehmen ihm nur eine Woche Schulung im Achsvermessungssystem der Werkstatt gab und ihn dann allein ließ.

Während Jaquez' ersten Monaten bei Mercedes lief die Gewerkschaftsorganisierungskampagne auf Hochtouren. Er unterstützte die Gewerkschaft, und die schlechte Bezahlung und die minimale Schulung, die er für die Arbeit als Achsvermessungsmechaniker erhielt, bestärkten ihn nur in seiner Überzeugung, dass eine Gewerkschaft die Situation verbessern würde. Nach dem Wahlsieg trat Jaquez hervor und schloss sich dem Verhandlungsteam an.

> Noch während die Verhandlungen liefen, konnte Jaquez beobachten, dass sich die Ablehnung des Unternehmens gegenüber der Gewerkschaft verhärtete. „Mehrere Mechaniker wurden entlassen", berichtet er. Und es sah so aus, als würde auch er ins Visier genommen.

Als Mitglied des Verhandlungsteams wurde Jaquez an Tagen, an denen Verhandlungen stattfanden, um 16 Uhr von der Arbeit freigestellt. Als er jedoch am nächsten Tag zur Arbeit zurückkehrte, „sagten die Kollegen, die Manager hätten nach ihm gefragt", berichtet Jaquez. Damit wurde angedeutet, dass Jaquez während der Vertragsverhandlungen seine Pflichten vernachlässigte.

Dennoch fand die Geschäftsleitung monatelang keinen Grund, gegen ihn vorzugehen. Im April dieses Jahres bot sie Jaquez sogar die Möglichkeit, gemeinsam mit einem erfahrenen Mechaniker andere Aufgaben zu übernehmen. Am 21. Juli erhöhte sie schließlich sein Gehalt und stellte ihn von einem niedrigen Stundenlohn auf einen besseren Pauschaltarif um. Doch plötzlich begann Jaquez' Ausbilder, sich seltsam zu verhalten. Er kommunizierte nicht mehr mit ihm und lehnte es ab, ihn bei seiner letzten Aufgabe, dem Ausbau und Wiedereinbau eines Motors, zu unterstützen. „Sie konnten daran nichts beanstanden", sagt Jaquez. Doch dann, am 23. Juli, kam Werkstattleiter Ray White auf Jaquez zu. „Er sagte, die Personalabteilung müsse kurz mit mir sprechen. Ich war noch nie aus disziplinarischen Gründen in der Personalabteilung gewesen."

Als er in der Personalabteilung ankam, war White mit der Personalmanagerin Elaine Valdez dort. „Ich merkte, dass Elaine sich unwohl fühlte", sagt Jaquez. Sie zeigte ihm einen Screenshot aus einem Mercedes-Überwachungsvideo, das Monate zuvor in der Serviceabteilung aufgenommen worden war. Das Bild zeigte Jaquez mit einem Freund aus der Werkstatt, der mit seinen Händen eine Gewehrhaltung machte. „Ich konnte mich nicht einmal an diesen Vorfall erinnern", sagt Jaquez. Er konnte sich nicht daran erinnern, weil es zu diesem Zeitpunkt keinen Vorfall gegeben hatte. „Es gab keine böse Absicht, sie wissen, dass wir Freunde sind. Man kann sogar im Video sehen, dass er ungestört direkt wieder an die Arbeit gegangen ist."

Das spielte jedoch keine Rolle. Valdez teilte Jaquez mit, dass Mercedes eine „Null-Toleranz-Politik" gegenüber Gewalt verfolge, die seine Entlassung erforderlich mache. Das Unternehmen hat kein Handbuch vorgelegt, in dem dies festgelegt ist, oder erklärt, inwiefern eine harmlose Handbewegung gewalttätig sein soll, aber das Unternehmen hat ihn trotzdem entlassen und weigert sich, ihn wieder einzustellen. Die Gewerkschaft hat wegen der Kündigung von Jaquez eine ULP-Klage eingereicht, aber wie bei allen NLRB-Fällen wird es wahrscheinlich Monate, wenn nicht Jahre dauern, bis eine Entscheidung getroffen wird.[126]

„Mir geht es gut“, sagt Jaquez. „Ich repariere die Autos von Freunden. Ich werde Arbeit finden. Aber es ist bedauerlich, was sie Mercedes antun.“

Die gezielte Schikane gegen Kevin Flowers: Eine Fallstudie zum gescheiterten Compliance-Management-System von Mercedes

Die Personalverantwortlichen von Mercedes-Benz sollen die Arbeitnehmer vor Fehlverhalten des Managements schützen. Wenn die Personalabteilung nicht eingreift, verfügt Mercedes über ein Whistleblower-Verfahren in seinem Compliance-Management-System, das als Sicherheitsnetz dienen soll. **Aber sowohl die Personalabteilung als auch das Compliance Management System versagten, als es darum ging, den Gewerkschaftsführer Kevin Flowers zu schützen, als er von einem leitenden Manager bei Mercedes-Benz of Manhattan ins Visier genommen wurde, rassistischen Beschimpfungen und gewalttätigen Drohungen von einem Gewerkschaftsgegner ausgesetzt war und im September 2025 aus fadenscheinigen Gründen entlassen wurde.**

Die Personalabteilung versagt, als Flowers von einem leitenden Manager des Autohauses ins Visier genommen wird

Kevin Flowers begann 2007 bei Mercedes-Benz of Manhattan zu arbeiten. Er ist einer der kompetentesten und erfahrensten Mechaniker des Autohauses und war eine der führenden Persönlichkeiten der Organisierungskampagne 2024 bei Mercedes-Benz of Manhattan. Er war im Autohaus anwesend, als am 22. Mai 2024 die Stimmen der Gewerkschaftswahl ausgezählt wurden.

> Unmittelbar nach der Wahl kehrte Flowers in seine Werkstatt zurück. Dort wartete bereits General Manager David Tait auf ihn, der die Auszählung der Stimmen verlassen hatte.

„Ich fragte ihn, wie ich ihm helfen könne, und er starrte mich nur an“, berichtet Flowers. „Ich fragte ihn, warum er mich so bedrohlich anstarre, aber er sagte nichts und starrte mich weiter an.“ Dann ging Tait weg, kam aber schnell zurück und sagte zu Flowers: „Sie sind jetzt in meiner Zeit, gehen Sie zurück an die Arbeit.“

Verärgert über diese Begegnung ging Flowers direkt zur Personalabteilung des Autohauses, um den Vorfall zu melden. Taits Verhalten war eindeutig eine Vergeltungsmaßnahme für die Gründung einer Gewerkschaft, was nach der Grundsatzerklärung von Mercedes verboten ist. [127] Flowers hatte guten Grund zu der Annahme, dass Tait für sein Fehlverhalten mit den in der Verhaltensrichtlinie von Mercedes festgelegten „angemessenen Konsequenzen“ rechnen musste.[128] Doch Tait trug keinerlei Konsequenzen.

Die folgende Zeitleiste zeigt, wie die Personalabteilung Flowers im Fall Tait und in einem damit zusammenhängenden Fall, der noch bei der National Labor Relations Board (NLRB) anhängig ist, nicht geschützt hat:

22. Mai 2024 – Flowers begibt sich zur Personalabteilung, um den Vorfall mit Tait, dem Top-Manager bei Mercedes-Benz in Manhattan, zu melden.

Später am selben Tag schreibt Personalmanagerin Stephanie Arnone in einer E-Mail an Flowers: „Ich habe Ihre Bedenken zur Kenntnis genommen. Ich werde dafür sorgen, dass dies entsprechend untersucht wird.“ [129]

24. Mai – Die Gewerkschaft UAW reicht eine Klage wegen unlauterer Arbeitspraktiken (ULP, Unfair Labour Practices) gegen Mercedes ein, weil das Unternehmen Flowers wegen seiner Gewerkschaftsaktivitäten benachteiligt hat. [130]

4. Juni – Zwei Wochen vergehen, ohne dass Flowers von Arnone etwas über die Untersuchung der Personalabteilung hört. Er sendet ihr eine E-Mail und bittet um eine Rückmeldung.[131]

6. Juni – Arnone sendet Flowers eine kurze Antwort mit den Worten: „Unsere Untersuchung ist noch nicht abgeschlossen, und ich werde Sie informieren, sobald ich weitere Informationen habe.“[132]

Flowers bedankt sich für ihre Antwort und teilt ihr mit: „Ich mache mir Sorgen um meinen Arbeitsplatz. Ich habe das Gefühl, dass alle Manager verärgert über mich sind und es auf mich abgesehen haben.“[133]

10. Juni – Vier Tage später antwortet Arnone: „Seien Sie versichert, dass wir uns nicht nur für die Untersuchung dieser Angelegenheit einsetzen, sondern auch dafür sorgen, dass sich kein Mitarbeiter belästigt, eingeschüchtert oder ängstlich fühlt, wenn er Beschwerden vorbringt.“[134]

18. Juni — Kurz nach dem Vorfall mit Tait begannen die Manager in der Serviceabteilung, Flowers langsamere und schwierigere Reparaturaufträge zuzuweisen. Da Mechaniker wie Flowers nach einem Pauschalsystem arbeiten, bedeuten langsamere Aufträge weniger Lohn. Die UAW ergänzt ihre ULP-Klage gegen Mercedes um diese neueste Form der Vergeltungsmaßnahme gegen Flowers.[135]

5. August – Zweieinhalb Monate nach dem Vorfall hat Flowers immer noch keine klare Vorstellung davon, wie die Untersuchung der Personalabteilung zu Tait voranschreitet. Er sendet Arnone eine E-Mail, um Informationen anzufordern.[136]

Am Nachmittag antwortet Arnone schließlich: „Ich habe die von Ihnen vorgebrachte Beschwerde untersucht, einschließlich der Befragung von Zeugen. Als Ergebnis dieser Untersuchung sind wir zu dem Schluss gekommen, dass das angebliche Verhalten keinen Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien darstellt."[137]

7. August – Flowers sendet Arnone eine E-Mail, in der er erneut schildert, wie Tait ihn eingeschüchtert hat, und fragt sie: „Kann ich nach Abschluss der Untersuchung eine Kopie meines Berichts erhalten?"[138]

Arnone antwortet: „Wir verfügen über keinen Vorfallsbericht, in dem unsere Untersuchung detailliert beschrieben wird. Als Ergebnis dieser Untersuchung sind wir jedoch zu dem Schluss gekommen, dass das angebliche Verhalten keinen Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien darstellt."[139]

September 2025 – Mehr als 15 Monate, nachdem Tait erstmals Vergeltungsmaßnahmen gegen Flowers ergriffen hatte, und obwohl die Manager Flowers weiterhin weniger lukrative Aufgaben zuwiesen, hat das NLRB noch immer keine Entscheidung in dem Vergeltungsfall gegen Mercedes getroffen.

Das Compliance-Management-System versagt, nachdem Flowers rassistischen Beleidigungen und gewalttätigen Drohungen ausgesetzt war

Die Angriffe auf Flowers verschärften sich Anfang Dezember 2024, als ein anonymer gewerkschaftsfeindlicher Provokateur einen Flyer, in dem er angegriffen wurde, in die Spinde aller Mercedes-Mechaniker legte. Auf dem Flyer stand: „Er füttert uns alle mit diesem Bruderschafts-Blödsinn… Scheiß' auf den Blödsinn!"[140]

Der Flyer enthielt Details über Flowers' Gehalt, die anscheinend von einem Manager stammten. Die Gewerkschaft bat darum, zu überprüfen, ob das umfangreiche Videoüberwachungssystem des Autohauses möglicherweise die Person aufgezeichnet hatte, die den Flyer verteilt hatte, aber die Geschäftsleitung behauptete, keine relevanten Aufnahmen zu haben. Dieser Vorfall wurde nicht weiter untersucht, da nur wenige Tage später ein weiterer, noch beunruhigenderer Angriff auf Flowers stattfand.

Daran beteiligt war ein gewerkschaftsfeindlicher Mitarbeiter, den wir Hector nennen werden. (Um seine Privatsphäre zu schützen, verwenden wir nicht den richtigen Namen des gewerkschaftsfeindlichen Mitarbeiters.) Hector war einer der Gewerkschaftsgegner, denen die Mercedes-Geschäftsleitung leichtere und lukrativere Aufgaben zugewiesen hatte. Anfang 2024 hatte Flowers eine unternehmensweite E-Mail verschickt, in der er diese Praxis kritisierte. Flowers erwähnte Hector in dieser E-Mail nicht, aber Hector reagierte mit einem spöttischen Beitrag auf Instagram.

Hectors Belästigungen gegenüber Flowers eskalierten am 10. Dezember 2024 in alarmierender Weise. Die folgende Zeitleiste fasst den Vorfall vom 10. Dezember sowie die mangelhafte Untersuchung und Reaktion von Mercedes zusammen.

10. Dezember 2024 — Flowers und Hector arbeiten in ihren Werkstätten, die nahe beieinander liegen. Hector hat eine Reihe von Autos hinter seiner Werkstatt geparkt, die Flowers den Zugang zu den Fahrzeugen versperren. Flowers bewegt mehrere von Hectors zurückgestellten Autos. Hector protestiert, wird zunehmend wütend und bezeichnet Flowers, der Afroamerikaner ist, mit dem N-Wort. Hector stürmt mehrmals auf Flowers zu, und die Manager müssen Hector physisch davon abhalten, ihn anzugreifen. Flowers erstattet Anzeige bei der Polizei und beantragt eine einstweilige Verfügung gegen Hector.

12. Dezember 2024 — Die Personalabteilung von Mercedes sammelt eine Reihe von Zeugenaussagen. Mit Ausnahme einer Aussage von Flowers stammen diese fast alle von Vorgesetzten oder Gewerkschaftsgegnern. Obwohl in den Aussagen versucht wird, beiden Parteien die Schuld zu geben, bestätigen alle Aussagen, dass nur Hector körperlich bedrohlich war.

Mehrere Zeugenaussagen der Manager sind so verfasst, dass sie den Eindruck erwecken, sie seien darauf ausgerichtet, eine gegen Flowers voreingenommene Darstellung zu fördern. Eine per E-Mail übermittelte Aussage eines Vorarbeiters an die Personalabteilung enthält zwei Absätze, die sich in ihrer Schriftgröße deutlich vom Rest der E-Mail unterscheiden. Unter diesen beiden Absätzen fragt der Vorarbeiter: „Ist das in Ordnung?"[141]

16. Dezember 2024 — Mercedes ergreift Disziplinarmaßnahmen gegen Flowers, erteilt ihm eine „letzte Verwarnung" wegen des Vorfalls und droht ihm mit Kündigung bei zukünftigen Verstößen. (Mit der Zeit wird Mercedes einen Weg finden, diese „letzte Verwarnung" gegen Flowers zu verwenden.) Hector erhält lediglich eine zweitägige Suspendierung und kehrt in die Werkstatt zurück. Die angebliche „Null-Toleranz-Politik" gegenüber Gewalt, die zur Entlassung des Gewerkschaftsunterstützers Rafael Jaquez geführt hat, wird bei Hector nicht angewendet.

In dieser Nacht reicht die Gewerkschaft eine Klage wegen unlauterer Arbeitspraktiken (ULP, Unfair Labour Practices) wegen der Disziplinarmaßnahme gegen Flowers ein, und Michael DiGiuseppe, Vizepräsident der UAW Local 259, verlangt Einsicht in die Zeugenaussagen und Videoaufnahmen des Vorfalls.[142]

Erst als DiGiuseppe später das Video des Vorfalls gezeigt wird, erfährt er, dass die Personalmanagerin Elaine Velez bei dem Vorfall am 10. Dezember anwesend war. Mercedes hatte die Zeugenaussage von Velez nicht zu den anderen Aussagen hinzugefügt, die es der Gewerkschaft geschickt hatte. Mercedes erklärt, die Nichtübermittlung sei ein Versehen gewesen, doch nachdem die Gewerkschaft die Aussage von Velez angefordert hatte, dauerte es sechs Wochen, bis Mercedes sie vorlegte.

In der Aussage gibt die Personalmanagerin zu: „Ich habe gehört, wie das N-Wort verwendet wurde" und bestätigt, dass „[Hector] versuchte, auf Kevin loszugehen, aber die anderen hielten ihn zurück".[143]

Anfang Februar 2025 – Da Mercedes sich weigert, die Disziplinarmaßnahme gegen Flowers zurückzunehmen, reicht DiGiuseppe eine Hinweisgeber-Beschwerde beim Business and People Protection Office (BPO) der Mercedes-Benz Group ein. Das BPO ist Teil des Compliance-Management-Systems, das darauf abzielt, „einen fairen und transparenten Prozess für Whistleblower zu gewährleisten."[144]

Das BPO nimmt eine Aussage von DiGiuseppe auf, aber nach dieser ersten Befragung wird die Untersuchung an einen beauftragten Ermittler der globalen Anwaltskanzlei Hogan Lovells weitergeleitet.

20. März 2025 — Der beauftragte Ermittler führt keine Befragungen mit DiGiuseppe, Flowers oder anderen Gewerkschaftsunterstützern bei Mercedes durch. Etwa sechs Wochen, nachdem DiGiuseppe die Whistleblower-Beschwerde eingereicht hat – und ohne Anzeichen für weitere Ermittlungen – leitet der beauftragte Ermittler ihm eine Nachricht des BPO-Vertreters von Mercedes weiter.[145]

In einer kryptischen Nachricht erklärt der BPO-Vertreter: „Wir haben die Informationen an die lokale Rechtsabteilung weitergeleitet und den Bericht geschlossen. Wie wir dem Bericht entnehmen können, läuft derzeit ein Gerichtsverfahren in dieser Angelegenheit, in dem der externe Anwalt die uneingeschränkte Zusammenarbeit des Unternehmens zugesichert hat."

Die kurze Nachricht des BPO-Vertreters ist äußerst beunruhigend. Das aktuelle „Gerichtsverfahren" ist die Klage der Gewerkschaft gegen Mercedes wegen ungerechtfertigter Disziplinarmaßnahmen gegen Flowers – und das Unternehmen kooperiert in diesem Fall nicht, sondern bekämpft Flowers und die Gewerkschaft aktiv. Schließlich handelt es sich bei dem externen Anwalt, „der die uneingeschränkte Zusammenarbeit des Unternehmens zugesichert hat", mit ziemlicher Sicherheit um einen Anwalt von Fox Rothschild – der „gewerkschaftsfeindlichen" Kanzlei, die in diesem Fall und an vielen anderen Fronten gegen die Gewerkschaft kämpft.

21. März 2025 — DiGiuseppe sendet eine E-Mail an den beauftragten Ermittler, um zu betonen, dass der „externe Anwalt die Ermittlungen behindert".[146] Der beauftragte Ermittler antwortet: „Verstanden, Herr DiGiuseppe. Ich werde Ihre Nachricht an Mercedes-Benz weiterleiten."[147] Trotz der offensichtlichen Notwendigkeit weiterer Ermittlungen war dies das Ende der Whistleblower-Untersuchung durch die BPO.

Die Entlassung von Kevin Flowers

Angesichts der unerbittlichen Verfolgung von Kevin Flowers schien es unvermeidlich, dass die Manager von Mercedes-Benz of Manhattan einen Vorwand finden würden, um ihn zu entlassen. Ende dieses Sommers taten sie dies schließlich.

Am Mittwoch, dem 17. September, kam am frühen Nachmittag ein Vorarbeiter zu Flowers' Arbeitsplatz und teilte ihm mit, dass Werkstattleiter Ray White mit ihm sprechen wolle. Er ging in ein Büro und traf dort auf White, der zusammen mit einem Mitarbeiter der Personalabteilung wartete.

„Ray teilte mir mit, dass ich an zwei Samstagen hintereinander nicht erschienen sei", berichtet Flowers. Eine verwirrende Anschuldigung, da Flowers samstags nicht arbeitet. „Ich habe das ganze Jahr über samstags nicht gearbeitet. Das wissen sie. Niemand hat mich darauf angesprochen, dass ich an diesen Samstagen arbeiten sollte."

Wenn Mercedes wirklich besorgt über Flowers' Anwesenheit an einem Samstag gewesen wäre, warum haben sie ihm dann nicht nach dem ersten Samstag mitgeteilt, dass er eine Schicht versäumt hatte? Warum haben sie bis zur Mitte der Woche nach dem zweiten Samstag gewartet, um ihm die Nachricht zu überbringen?

Flowers erkannte schnell, wohin das Gespräch führen würde. „Ray teilte mir mit, dass wir uns trennen müssten. Ich fragte, was das bedeuten würde. Und die Personalabteilung sagte: Wir entlassen Sie. Die Personalabteilung sagte: Sie haben schon eine letzte Abmahnung erhalten und wir müssen Sie entlassen." Diese letzte Verwarnung bezog sich auf den Vorfall im Dezember 2024, als Flowers fast angegriffen worden wäre, aber schließlich selbst disziplinarisch belangt wurde.

Die Personalabteilung erklärte dann, dass Flowers von Sicherheitskräften aus dem Gebäude begleitet werden würde. „Sie behandelten mich wie einen Kriminellen", sagt Flowers. „Der Sicherheitsmann sagte mir, es tue ihm leid, dass er das tun müsse. Und ich sagte, es sei in Ordnung, es sei nichts Persönliches. Das sei einfach seine Aufgabe."

Trotz allem, was Flowers und anderen Gewerkschaftsunterstützern widerfahren ist, glaubt er immer noch, dass die meisten Mechaniker im Autohaus die Gewerkschaft wollen. „Sie haben nur Angst, das auszusprechen, weil sie sehen, was Mercedes mit den Menschen macht", sagt Flowers.

Das leere Versprechen des Compliance-Management-Systems von Mercedes

Das Compliance-Management-System von Mercedes-Benz soll die 175.000 Mitarbeiter des Unternehmens vor Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterungen und Kündigungen schützen, wie sie Kevin Flowers erlebt hat. Die Verhaltensrichtlinie des Unternehmens besagt: „Das Compliance Management System fördert die Einhaltung von Regeln bei Mercedes-Benz, beugt Fehlverhalten vor und minimiert Compliance-Risiken systematisch."[148] Das Fehlverhalten gegenüber Flowers und die oberflächliche Untersuchung des BPO zeigen jedoch, dass es ernsthafte Probleme mit dem Compliance Management System von Mercedes gibt.

Bei Mercedes-Benz of Manhattan – und bei MBUSI in Alabama – werden die Gesetze und Richtlinien des Unternehmens regelmäßig verletzt, und es gibt niemanden, der für deren Einhaltung sorgt.

Nächste Schritte in New York City

Es ist mehr als ein Jahr her, seit die Kfz-Mechaniker bei Mercedes-Benz of Manhattan mit überwältigender Mehrheit für die Gründung einer Gewerkschaft in ihrem Autohaus gestimmt haben, doch ihre Gewerkschaft ist in Gefahr, aufgelöst zu werden.

Hier sind die nächsten Schritte, die Mercedes-Benz jetzt in New York City unternehmen muss:

- ***Beauftragung einer Anwaltskanzlei, die in der Lage ist, in gutem Glauben zu verhandeln.*** Fox Rothschild, eine Anwaltskanzlei, die sich durch ihre Praxis der „Gewerkschaftsvermeidung" auszeichnet, hat kein Recht, Verhandlungen in einem Unternehmen zu führen, das behauptet, mit „Gewerkschaften im Geiste des Respekts und des Vertrauens" zusammenzuarbeiten.[149] Mercedes-Benz sollte Fox Rothschild entlassen und eine Anwaltskanzlei beauftragen, die einen fairen ersten Tarifvertrag aushandeln kann.
- ***Entlassene Arbeitnehmer sollten unverzüglich wieder eingestellt und die Schikanierung von Gewerkschaftsunterstützern beendet werden.*** Es könnte Jahre dauern, bis zu Unrecht entlassene Mercedes-Benz-Mitarbeiter wie Rafael Jaquez und Kevin Flowers in Amerikas unzulänglichem Arbeitsrechtssystem Gerechtigkeit erfahren. Die Grundsatzerklärung von Mercedes besagt: „Im Falle von Konflikten zwischen lokaler Gesetzgebung und den Inhalten und Anforderungen dieser Grundsatzerklärung, wird die zentrale Compliance-Organisation mit der entsprechenden Konzerngesellschaft zusammenarbeiten, um eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung am nächsten kommt."[150] Mercedes-Benz of Manhattan muss sich an seine Grundsatzerklärung halten und ungerechtfertigterweise entlassene Arbeitnehmer unverzüglich wieder einstellen sowie die Schikanierung von Gewerkschaftsunterstützern beenden.
- ***Einhalten der Grundsatzerklärung von Mercedes, einen fairen ersten Tarifvertrag verhandeln.*** Die Mercedes-Benz Group erklärt: „Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden, Tarifverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen und ihr Streikrecht auszuüben." [151] Als Unternehmen der Mercedes-Benz Group muss Mercedes-Benz of Manhattan umgehend handeln, um diese Worte in die Tat umzusetzen und einen fairen ersten Tarifvertrag abzuschließen. ■

ABSCHNITT 6

Weiterreichende Auswirkungen

Wenn ein vermeintlich ethisch handelndes Unternehmen wie Mercedes-Benz die Rechte seiner Arbeitnehmer missachten kann, welche Auswirkungen hat dies dann auf die Arbeitnehmerrechte und die Unternehmensverantwortung in den USA und weltweit? In diesem Abschnitt werden zwei mögliche Szenarien bei Mercedes in den Vereinigten Staaten betrachtet – die Fortsetzung der Angriffe auf die Arbeitnehmer oder die Achtung ihrer Vereinigungsfreiheit – und die jeweiligen Auswirkungen.

Auswirkungen auf die globalen Arbeitnehmerrechte

Das NLRB hat festgestellt, dass Mercedes-Benz während seiner gewerkschaftsfeindlichen Kampagne gegen MBUSI-Arbeitnehmer in Alabama gegen US-Arbeitsrecht verstoßen hat.[152] Eine Analyse des Verhaltens des Unternehmens in Alabama ergab, dass es auch gegen internationales Arbeitsrecht verstoßen hat.

Als die UAW in den Vereinigten Staaten Klage gegen Mercedes-Benz einreichte, erhob sie auch in Deutschland Klage gegen das Unternehmen wegen Verstoßes gegen das Lieferkettengesetz.[153] Dieses Gesetz, genauer das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG), legt Standards für globale Lieferketten fest, die große deutsche Unternehmen einhalten müssen, und verbietet Unternehmen ausdrücklich, das Recht der Arbeitnehmer auf Gründung von Gewerkschaften zu verletzen.

Um seine Argumente im Rahmen des LkSG zu untermauern, beauftragte die UAW Jeffrey Vogt, einen auf internationales Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt, mit der Analyse der Vorwürfe gegen Mercedes.[154] **Vogt, Mitglied des Verwaltungsrats der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), argumentierte, dass MBUSI mit seinem Verhalten gegen mehrere ILO-Standards verstoßen habe, darunter:**

- ***Unrechtmäßige Disziplinarmaßnahmen gegen Gewerkschaftsunterstützer***
- ***Beeinträchtigung der Gewerkschaftsarbeit in Nicht-Arbeitsbereichen***
- ***Arbeitgeber suggeriert Sinnlosigkeit einer Gewerkschaftsbildung***

Obwohl die Ergebnisse von Vogt nicht rechtsverbindlich sind, unterstreichen sie doch die Schwere des Fehlverhaltens von Mercedes-Benz in Alabama.

Anhebung der Standards oder Wettlauf nach unten?

Bis November 2025 hatte die deutsche Regierung noch nicht über die Vorwürfe der UAW gegen Mercedes-Benz gemäß dem LkSG entschieden. Das Gesetz wurde unter einer früheren deutschen Regierung verabschiedet, sodass es möglich ist, dass die Vorwürfe weiterhin ohne Ergebnis bleiben.

Eine Nichtdurchsetzung des LkSG würde jedoch nicht nur den 5.000 Mercedes-Mitarbeitern in Alabama schaden, sondern auch das Wohlergehen der 114.000 Mercedes-Mitarbeiter in Deutschland gefährden.[155]

Es scheint, als gäbe es zunehmend zwei Wege für die globale Wirtschaft. Entweder folgt man dem Beispiel der deutschen Arbeitnehmer, die sich einen robusten Schutz erkämpft haben, der die Löhne erhöht und die Arbeitsbedingungen sichert. Oder man akzeptiert das Wirtschaftsmodell der US-Eliten, die die Gewerkschaften zerschlagen und den Unternehmen freie Hand gelassen haben, um auf Kosten der Arbeitnehmer ihre Gewinne zu maximieren.

In ihren öffentlichen Erklärungen scheint sich die Mercedes-Benz Group dem hochgesteckten deutschen Modell verpflichtet zu fühlen. „Dabei streben wir einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten an", heißt es in der Verhaltensrichtlinie von Mercedes.[156]

Mit seinem Vorgehen in Alabama hat sich Mercedes-Benz auf die Seite der amerikanischen Eliten gestellt, die das deutsche Modell zerstören wollen. Mercedes-Benz muss seiner Verhaltensrichtlinie gerecht werden und ein faires Gleichgewicht für die Arbeitnehmer in Amerika, Deutschland und auf der ganzen Welt anstreben.

Botschaft an andere multinationale Unternehmen und US- Arbeitgeber

In Alabama hat Mercedes-Benz von einem Wirtschaftsmodell profitiert, das den Interessen der Unternehmen große Bedeutung beimisst und die Rechte der Arbeitnehmer kaum berücksichtigt.

Mercedes-Benz wurde 1993 mit einem umfangreichen Subventionspaket des Bundesstaates nach Alabama gelockt und wird seitdem weiterhin mit staatlichen Mitteln unterstützt. Allein Alabama hat Mercedes über 450 Millionen Dollar zur Verfügung gestellt. **Zu den staatlichen Subventionen, die Mercedes erhalten hat, gehören:**

- ***238 Millionen Dollar im Jahr 1993,*** um das Unternehmen nach Alabama zu holen.[157]
- ***119,3 Millionen Dollar im Jahr 2000*** für die Erweiterung des Werks in Tuscaloosa.[158]
- ***100 Millionen Dollar im Jahr 2009*** für die Verlagerung der Limousinenproduktion von Deutschland nach Alabama.[159]

Das ursprüngliche Förderpaket in Höhe von 238 Millionen Dollar wurde als so extrem angesehen, dass es dazu beitrug, die Wiederwahlkampagne des damaligen Gouverneurs von Alabama, Jim Folsom Jr., zu beeinträchtigen.[160] Es dauerte jedoch nicht lange, bis die von Mercedes ausgehandelte Unternehmensförderung als Routine angesehen wurde.

Mercedes trug dazu bei, die Botschaft zu vermitteln, dass Politiker im Süden und überall sonst Unternehmen mit massiven Subventionen besänftigen müssen, sonst würden diese ihre Geschäfte woanders tätigen.[161] Mercedes sendete während der Gewerkschaftswahlen 2024 bei MBUSI eine noch stärkere und beunruhigendere Botschaft.

Beschäftigte opfern, um Unternehmen zu bereichern

Bösartige Kampagnen zur Zerschlagung von Gewerkschaften sind im Süden nichts Neues. Aber Mercedes-Benz, mit seinen vornehmen Reden über soziale Verantwortung, war früher etwas zurückhaltender.

Ein Historiker, der über die frühen Bemühungen zur Gründung einer Gewerkschaft bei MBUSI schrieb, bezeichnete die damalige gewerkschaftsfeindliche Haltung des Unternehmens als „negative Neutralität".[162] Das Unternehmen ging also nicht mit aller Kraft gegen die Arbeitnehmer vor, aber die Führungskräfte ließen die Arbeitnehmer wissen, dass sie lieber keine Gewerkschaft hätten.

Während der Gewerkschaftswahlen 2024 gaben die Führungskräfte von MBUSI nicht mehr vor, in irgendeiner Weise neutral zu sein. Sie starteten eine so aggressive Kampagne gegen die Gewerkschaft, dass das NLRB Mercedes nun wegen mehrfacher Verstöße gegen das US-amerikanische Arbeitsrecht strafrechtlich verfolgt.

Die Aggressivität der gewerkschaftsfeindlichen Kampagnen von Mercedes in Alabama und New York machte anderen Unternehmen deutlich, dass selbst ein vermeintlich prinzipientreuer Arbeitgeber bereit ist, gegen das Gesetz zu verstoßen. Die unmissverständliche Botschaft: Unternehmen muss die Freiheit gegeben werden, ihre Gewinne zu maximieren, und den Arbeitnehmern muss die Macht verwehrt werden, sie daran zu hindern.

Die Herausforderungen für die Arbeiterbewegung im Süden

Im Frühjahr 2024 drängten nicht gewerkschaftlich organisierte Automobilarbeiter im gesamten Süden darauf, der UAW beizutreten. Bei Mercedes in Alabama, bei Volkswagen in Tennessee und in Dutzenden weiterer nicht gewerkschaftlich organisierter Werke sahen die Arbeitnehmer, was die UAW-Mitglieder bei den „Big Three" erreicht hatten, und traten zu Tausenden bei.[163]

Die politische Elite des Südens schritt zur Tat, um sie daran zu hindern. Die Gouverneurin von Alabama, Kay Ivey, brachte die Gouverneure von Georgia, Mississippi, South Carolina, Tennessee und Texas zusammen und veröffentlichte einen gemeinsamen Brief, in dem sie Gewerkschaften verurteilten und ihr Wirtschaftsmodell verteidigten.

„Die Realität ist, dass Unternehmen die Wahl haben, wo sie investieren und Arbeitsplätze und Chancen schaffen", schrieben die sechs Gouverneure des Südens. „Wir haben uns unermüdlich für unsere Wähler eingesetzt, um gut bezahlte Arbeitsplätze in unsere Bundesstaaten zu holen. Diese Arbeitsplätze sind zu einem festen Bestandteil der Automobilindustrie geworden. Eine Gewerkschaftsbildung würde die Arbeitsplätze in unseren Bundesstaaten mit Sicherheit gefährden."[164]

Die Elite des Südens mag geschlossen gegen Gewerkschaften auftreten, aber die einfachen Bürger des Südens tun dies nicht. Eine Umfrage unter den Einwohnern Alabamas einen Monat vor der Gewerkschaftswahl bei Mercedes ergab, dass sie die Organisierungskampagne der Mercedes-Arbeiter zu mehr als zwei Dritteln unterstützten.[165]

Jeden Tag erleben die Arbeiter im Süden, dass die von ihren Gouverneuren angepriesenen „gut bezahlten Arbeitsplätze" nicht den versprochenen Wohlstand bringen. Eine Studie aus dem Jahr 2023 zeigt, dass die Autoarbeiter in Alabama inflationsbereinigt deutlich weniger verdienen als vor 20 Jahren. Ihr Lohn liegt auch unter dem nationalen Durchschnitt für Autoarbeiter im ganzen Land.[166]

Das Ende des „Alabama-Rabatts"

Die Arbeiter bei MBUSI haben einen Namen für das Problem, mit dem die Fabrikarbeiter in Alabama konfrontiert sind: Der „Alabama-Rabatt". Unternehmen halten ihre Vergütungen unter denen von Gewerkschaftsmitgliedern außerhalb des Südens und sparen dann die Differenz ein. Dies ist ein Wirtschaftsmodell, das für Unternehmen lukrativ, für Arbeitnehmer jedoch nachteilig ist.

Nicht nur Arbeitnehmer in Alabama sind davon betroffen. Auch Arbeitnehmer in Deutschland wurden benachteiligt, als Mercedes sich eine staatliche Subvention in Höhe von 100 Millionen Dollar sicherte, um die Produktion von Limousinen nach Alabama zu verlagern.[167] Darüber hinaus übt die nachhaltige Geschäftsstrategie der drohenden weiteren Arbeitsplatzverluste weiterhin Druck auf die Löhne der deutschen Arbeitnehmer aus.

Wie kann dieser Druck umgekehrt werden? Indem den MBUSI-Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben wird, ihren fairen Anteil an den erzielten Gewinnen auszuhandeln.

> Wenn die MBUSI-Arbeiter die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um ihre Gewerkschaft zu gewinnen, werden sie die Macht haben, den Alabama-Rabatt zu beenden.

ABSCHNITT 7

Schlussfolgerung und Empfehlungen

Die Führungskräfte von Mercedes-Benz erzählen eine charmante Geschichte darüber, warum das deutsche Unternehmen sein erstes Übersee-Werk im ländlichen Alabama gebaut hat.

Führungskräfte von Mercedes suchten 1993 nach Standorten außerhalb von Tuscaloosa, als sie vor einer Kirche Halt machten. „Sie stiegen aus dem Auto und lauschten den Glocken", berichtete ein Mercedes-Manager. „Sie schauten auf den Wald und irgendwie erinnerte sie das an den Schwarzwald... In diesem Moment fühlten wir uns zu Hause."[168]

> Diese Entstehungsgeschichte von MBUSI mag einen wahren Kern haben. Aber Alabamas wirkliche Anziehungskraft für Mercedes lag nicht in seiner Ähnlichkeit mit Deutschland. Es waren und sind vielmehr all die Unterschiede.

Nirgendwo in Alabama gibt es ein Mitbestimmungsgesetz, das den Arbeitnehmern bei Mercedes echte Macht verleiht. Nirgendwo in Alabama gibt es einen Aufsichtsrat, der die schlimmsten Neigungen des lokalen CEOs einschränkt. Und nirgendwo in Alabama gibt es Gesetze, die Arbeitnehmer vor einer bösartigen Anti-Gewerkschaftskampagne schützen.

Bereits 1993 gab ein Mercedes-Manager offen zu, warum das Unternehmen sein neues Werk in Amerika errichtete: „Die Produktion des Fahrzeugs in den USA wird Mercedes Kosteneinsparungen von mehr als 30 Prozent gegenüber der Produktion in Deutschland oder Österreich bringen."[169]

Das uneingeschränkte Streben nach Profit hat Mercedes-Benz dazu veranlasst, seine Prinzipien, die in der Grundsatzerklärung verbrieft sind, in Alabama und New York aufzugeben. Die moralischen und rechtlichen Verfehlungen des Unternehmens sind schwerwiegend:

- ***Gesetzeswidriges Verhalten führt zu strafrechtlicher Verfolgung durch die Bundesbehörden.*** Die US-amerikanische National Labor Relations Board (Nationale Arbeitsbeziehungsbehörde) hat festgestellt, dass MBUSI gegen das Gesetz verstoßen hat, und verfolgt Mercedes aktiv wegen mehrfacher Verletzung der Arbeitnehmerrechte.[170]
- ***Einsatz rassistisch motivierter Taktiken zur Untergrabung der Gewerkschaftsorganisation.*** Obwohl Mercedes versprochen hatte, „ keinerlei Form von Diskriminierung oder unbegründeter Ungleichbehandlung" zu dulden, hat das Unternehmen im Vorfeld der Gewerkschaftswahlen im Mai 2024 gezielt schwarze Arbeitnehmer bei MBUSI ins Visier genommen.[171]
- ***Beauftragung gewerkschaftsfeindlicher Unternehmen, die der Grundsatzerklärung von Mercedes zuwiderarbeiten.*** Mercedes-Benz besteht darauf, während Organisierungskampagnen „neutral zu bleiben", aber die Führungskräfte von MBUSI beauftragten mindestens fünf gewerkschaftsfeindliche Beratungsfirmen, um die gewerkschaftsfeindliche Kampagne gegen die Arbeitnehmer bei MBUSI zu orchestrieren.[172] In New York beauftragte das Unternehmen Fox Rothschild – eine auf „Gewerkschaftsvermeidung" spezialisierte Anwaltskanzlei – mit der Leitung der Vertragsverhandlungen. [173]

- ***Schaffung einer Kultur der Straffreiheit statt einer Kultur der Integrität.*** Mercedes-Benz behauptet, eine Kultur der Integrität zu fördern, doch Führungskräfte von MBUSI haben wiederholt gegen die Verhaltensrichtlinie und die Grundsatzerklärung des Unternehmens verstoßen und scheinen dafür keine Konsequenzen zu tragen.

Auf dem Papier hält sich Mercedes-Benz an höhere Standards als andere Unternehmen. In der Praxis ist es in Alabama und New York jedoch weit hinter diesen Standards zurückgeblieben. Das Unternehmen hat die Rechte seiner eigenen Arbeitnehmer in grober Weise verletzt.

Ob in Tuscaloosa oder Stuttgart – die Würde der Arbeitnehmer ist nicht verhandelbar. Es ist an der Zeit, dass Mercedes-Benz die Rechte aller seiner Arbeitnehmer respektiert.

Empfehlungen

Mercedes-Benz hat es bei MBUSI mit dem Anstand nicht so genau genommen. Um wieder auf den richtigen Weg zu kommen, muss das Unternehmen Folgendes tun:

- ***Das US- amerikanische Arbeitsrecht einhalten.*** Mercedes wird wegen mehrfacher Verstöße gegen das Arbeitsrecht bei MBUSI strafrechtlich verfolgt.[174] Das Unternehmen muss diese Vorwürfe ausräumen, indem es sich verpflichtet, die US-amerikanischen Gesetze einzuhalten und den Arbeitnehmern eine freie und faire Gewerkschaftswahl zu ermöglichen.
- ***Das Recht der US- amerikanischen Arbeitnehmer auf gewerkschaftliche Organisation ohne Repressalien respektieren.*** Künftig muss das Unternehmen seine Verpflichtung einhalten, sich während Organisierungskampagnen neutral zu verhalten und in Alabama keine Überredungskünstler oder gewerkschaftsfeindliche Berater einzusetzen. MBUSI muss das Recht der Arbeitnehmer in Alabama auf gewerkschaftliche Organisation ohne Zwang oder Repressalien respektieren.
- ***Den Unternehmenswerten in Deutschland und Alabama gerecht werden.*** Die Führungskräfte von Mercedes in Alabama und New York haben in eklatanter Weise gegen die Grundsatzerklärung und die Verhaltensrichtlinie von Mercedes-Benz verstoßen. Das Unternehmen muss seine Grundsatzerklärung in den Vereinigten Staaten einhalten, damit sie in Deutschland oder anderswo nicht untergraben wird.
- ***Das Compliance Management System (CMS) von Mercedes-Benz überarbeiten.*** Das Compliance Management System bei Mercedes-Benz soll Arbeitnehmer vor Fehlverhalten des Unternehmens schützen. Die Einschüchterung und Entlassung von Gewerkschaftsunterstützern in Alabama und New York zeigt jedoch, dass das CMS die Belegschaft von Mercedes im Stich lässt. Es gibt vier Möglichkeiten, dies zu beheben:
  - ***Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.*** Wie im Nachhaltigkeitsbericht 2024 von Mercedes-Benz erwähnt, „bespricht der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats mindestens einmal jährlich mit dem Vorstand die Wirksamkeit und Funktionalität des Compliance-Management-Systems“.[175]
  - ***Der Nachhaltigkeitsausschuss der Mercedes-Benz Group.*** Der Ausschuss trifft sich vierteljährlich, und das für Integrität, Governance und Nachhaltigkeit zuständige Vorstandsmitglied leitet ihn. Er regelt Nachhaltigkeitsfragen, darunter auch die Rechte der Arbeitnehmenden, in allen Abteilungen, Divisionen und Regionen des Unternehmens.[176]
  - ***Das Kompetenzbüro Nachhaltigkeit*** gehört zum Bereich Integrität, Governance und Nachhaltigkeit. Es koordiniert mehrmals pro Quartal eine Nachhaltigkeitssitzung mit den relevanten Vorstandsabteilungen und fördert die Entwicklung der „nachhaltigen Geschäftsstrategie“ des Unternehmens.[177]
  - ***Der Konzernrisikomanagementausschuss*** überarbeitet und beurteilt das Risikomanagementsystem des Unternehmens fortlaufend, zu dem auch das Compliance Management System gehört. Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 stellt fest, dass der Aufsichtsrat mindestens vierteljährlich über die Risikosituation des Konzerns informiert. Darüber hinaus prüft der Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich die [...] sozialen Auswirkungen der Aktivitäten des Konzerns.“ Das Management muss Repressalien gegen Gewerkschaftsunterstützende beheben.[178]

Sollten die Führungskräfte von Mercedes sich weigern, diese Schritte zu unternehmen, gibt es folgende Möglichkeit, das Unternehmen auf den richtigen Weg zu bringen:

- ***Einrichtung einer strengen Kontrolle durch den Kongress für Mercedes.*** Immer mehr Politiker beider Parteien in den USA bekunden ihre Solidarität mit der Arbeiterklasse. Jetzt haben sie die Chance, diese Solidarität zu beweisen. Es sollten Kongressanhörungen veranstaltet werden, bei denen die Verfehlungen von Mercedes beleuchtet und darauf bestanden wird, dass Beschäftigte in Alabama denselben starken Schutz erhalten, den die Mercedes-Beschäftigten in Deutschland errungen haben.

- ***Solidarität von deutschen Gewerkschaftsverbündeten und Betriebsräten.*** Die Mercedes-Beschäftigten in den Vereinigten Staaten werden ihre Gewerkschaft und einen Tarifvertrag erhalten, wenn sie eine faire Chance bekommen. Im Jahr 2024 erhielt die Volkswagen-Belegschaft in Chattanooga, Tennessee, entscheidende Unterstützung vom Europäischen und Weltweiten Betriebsrat bei Volkswagen.[179] Diese Unterstützung verhinderte, dass das Unternehmen eine gewerkschaftsfeindliche Kampagne startete, und die Volkswagen-Arbeiterinnen und Arbeiter in Chattanooga stimmten zu mehr als zwei Dritteln den Beitritt zur UAW.[180]

Eine Woche vor der Gewerkschaftswahl 2024 bei MBUSI veröffentlichte die IndustriALL Global Union eine Erklärung zu der Abstimmung. Darin wies IndustriALL darauf hin, dass MBUSI „das einzige Mercedes-Werk weltweit ohne Gewerkschaftsvertretung“ sei.[181] IndustriALL rief seine 50 Millionen Mitglieder weltweit dazu auf, den Beschäftigten bei MBUSI ihren Support zu bekunden: „Was unsere Mercedes-Kollegschaft in Alabama jetzt braucht, ist unsere Solidarität, damit sie weiß, dass sie nicht allein ist.“ Dieser Aufruf ist auch heute noch genauso aktuell. ■

Über die UAW

Mit mehr als 1 Million aktiven und pensionierten Mitgliedern in den Vereinigten Staaten, Kanada und Puerto Rico ist **die International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW)** eine der größten und einflussreichsten Gewerkschaften Nordamerikas. Ihre Mitglieder kommen vor allem aus der Automobilindustrie und vertreten Beschäftigte bei großen Automobilherstellern, Zulieferern und in verwandten Branchen. Die UAW vertritt Beschäftigte bei weltweit führenden Unternehmen, darunter deutsche Automobilhersteller und Zulieferer wie Volkswagen Group of America, Daimler Truck North America und die ZF Group. Über die Automobilindustrie hinaus erstreckt sich der Einflussbereich der Gewerkschaft auf die Luft- und Raumfahrt, die Landwirtschaft, den öffentlichen Dienst, den gemeinnützigen Sektor und die Hochschulbildung.

Endnoten

1 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 17. https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/menschenrechte/grundsatzerklaerung/. Abgerufen am 7. Juli 2025.

2 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

3 Mercedes-Benz Star Report, 30.04.2024, Videobotschaft von Dr. Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG für Produktion, Qualität und Supply Chain Management, an die Mitarbeiter von MBUSI.

4 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10. Verweise auf das NLRB in diesem Whitepaper beziehen sich speziell auf das Office of the General Counsel des National Labor Relations Board. Das Office of the General Counsel ist für die Untersuchung und Verfolgung mutmaßlich unlauterer Arbeitspraktiken, die Einreichung von Beschwerden und die Abgabe von Empfehlungen zu Fällen vor dem Board zuständig. Im Gegensatz dazu entscheidet das Board selbst über die ihm vorgelegten Fälle, einschließlich der Auslegung des Arbeitsrechts, der Entscheidung über Berufungen gegen Verwaltungsentscheidungen und der Erlassung endgültiger Entscheidungen über Gewerkschaftsvertretungen, Tarifstreitigkeiten und andere Arbeitsangelegenheiten. Kurz gesagt, der General Counsel leitet die Durchsetzung ein und steuert sie, während das Board urteilt und verbindliche Entscheidungen erlässt. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Whitepapers ist das Verfahren vor dem NLRB noch anhängig. MBUSI hat das Recht, die Vorwürfe zu bestreiten, sich in einer Anhörung vor einem Verwaltungsrichter zu verteidigen und gegen jede nachteilige Entscheidung Berufung einzulegen. Endgültige, verbindliche Entscheidungen werden vom NLRB selbst nach Abschluss des Urteilsverfahrens getroffen. Dennoch ist eine Feststellung der Begründetheit ein schwerwiegendes Ergebnis: Sie spiegelt die Schlussfolgerung der US-Bundesbehörden wider, dass eine formelle Strafverfolgung von MBUSI gerechtfertigt ist.

5 „Intent to Purchase Labor and Employment Education Services", Vertrag zwischen MBUSI und Road Warrior Productions LLC, firmierend als RWP Labor, 26.04.2024; Website von Road Warrior Productions/RWP Labor, https://rwplabor.com/consulting-services/union-election-campaign/. Abgerufen am 10. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 05.05.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, Unboxted LLC Agreement with Mercedes-Benz U.S. International". https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892845&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 29.04.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, BJC & Associates, INC Agreement with Mercedes-Benz U.S. International". https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892843&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, Employer Labor Solutions with Mercedes-Benz U.S. International". https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892921&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, Labor Relations Specialists LLC with Mercedes-Benz U.S. International." https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892953&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

6 Labor Notes, 13.05.2024, „Mercedes Enlists a Pastor in Its Union-Busting Campaign". https://labornotes.org/blogs/2024/05/mercedes-enlists-pastor-its-union-busting-campaign. Abgerufen am 10. Juli 2025; Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 8.

7 International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-360907, eidesstattliche Erklärung von Jeremy Kimbrell, 06.03.2025.

8 International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-364175, eidesstattliche Erklärung von Anthony Kimbrough, 19.05.2025.

9 FoxRothschild.com, „Labor & Employment: Labor Management Relations." https://www.foxrothschild.com/labor-management-relations. Abgerufen am 21. August 2025.

10 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 5.

11 Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, S. 117–118. https://group.mercedes-benz.com/investoren/berichte-news/geschaeftsberichte/2024/. Abgerufen am 17. Juli 2025.

12 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

13 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

14 UAW News, 29.01.2025, „Over 10,000 Autoworkers Sign Union Cards across 13 Non-Union Automakers in Major Milestone for Historic Organizing Drive." https://uaw.org/over-10000-autoworkers-sign-union-cards-across-13-non-union-automakers-in-major-milestone-for-historic-organizing-drive/ Abgerufen am 7. November 2025

15 Economic Policy Institute, October 2023, „Rooted in Racism and Economic Exploitation: The Failed Southern Economic Development Model." www.epi.org/publication/rooted-in-racism/. Abgerufen am 22. Juli 2025.

16 UAW News, 19.04.2024, „In Historic Breakthrough, Volkswagen Workers Become First Southern Autoworkers to Win Their Union." https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/in-historic-breakthrough-volkswagen-workers-become-first-southern-autoworkers-to-win-their-union. Abgerufen am 16. Juli 2025; IG Metall, „Cavallo Speaks out on Chattanooga - Encourages Backing UAW," 13.04.2024. www.igm-bei-vw.de/meldung/cavallo-speaks-out-on-chattanooga-encourages-backing-uaw. Abgerufen am 16. Juli 2025.

17 UAW News, 04.09.2024, „Ultium-Arbeiter in Tennessee erringen Gewerkschaftszugehörigkeit, da Mehrheit Beitrittserklärungen zur UAW unterzeichnet". https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/ultium-workers-in-tennessee-win-their-union-as-majority-sign-cards-to-join-the-uaw. Abgerufen am 16. Juli 2025.

18 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 6. https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/gesellschaft-governance/compliance-integritaet/verhaltensrichtlinie.html. Abgerufen am 18. Juli 2025.

19 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 5.

20 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 17.

21 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung, S. 7.

22 Ebenda, S. 7.

23 Ebenda, S. 7.

24 Ebenda, S. 5.

25 Ebenda, S. 5.

26 Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, S. 115.

27 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 17.

28 Ebenda, S. 7–9.

29 Ebenda, S. 8–11.

30 Ebenda, S. 17.

31 Ebenda, S. 17.

32 Ebenda, S. 3.

33 Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, HRRS: S. 126–128, 211–226; CMS: 233–242.

34 Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, S. 215–216.

35 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 19.

36 UAW News, 10.01.2025, „Mercedes-Benz Workers in Alabama Launch Public Campaign to Join the UAW as Organizing Momentum Builds in Non-union Auto Plants Across the U.S." https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/mercedes-benz-workers-in-alabama-launch-public-campaign-to-join-the-uaw-as-organizing-momentum-builds-in-non-union-auto-plants-across-the-u-s. Abgerufen am 20. Juli 2025.

37 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29; Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

38 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29; Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

39 Mercedes-Benz, Januar 2024, „Letter from Michael Goebel, President & CEO, MBUSI."

40 International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-334454, 29.01.2024.

41 MBUSI-Belegschaft, Zusammenstellung von E-Mail- und Textankündigungen von MBUSI an Mitarbeiter.

42 Bloomberg, 23.02.2024, „Mercedes US Executive Warned Against Unionizing at Mandatory Meeting, UAW Says." https://www.bloomberg.com/news/

articles/2024-02-23/mercedes-alabama-executive-held-mandatory-anti-union-meeting-uaw-says?utm_source=website&utm_medium=share&utm_campaign=copy. Abgerufen am 18. August 2025.

43 UAW News, 27.02.2024, „‚We Are The Majority': Workers at Mercedes-Benz's Largest US Plant Announce Majority Support for Movement to Join UAW." https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/we-are-the-majority-workers-at-mercedes-benzs-largest-us-plant-announce-majority-support-for-movement-to-join-uaw. Abgerufen am 21. Juli 2025.

44 AL.com, 29.02.2024, „Nick Saban addressing Alabama Mercedes workers as union push intensifies", https://www.al.com/news/2024/02/nick-saban-reportedly-addressing-alabama-mercedes-workers-as-union-push-intensifies.html. Abgerufen am 21. Juli 2025; National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

45 International Union, UAW, Erste geänderte Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-337345, 21.03.2024; International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-338408, 21.03.2024.

46 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

47 UAW News, 03.04.2024, „UAW Files Charges in Germany Against Mercedes-Benz: Company's Anti-Union Campaign Against U.S. Autoworkers Violates New German Law on Global Supply Chain Practices." https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/uaw-files-charges-in-germany-against-mercedes-benz-companys-anti-union-campaign-against-u-s-autoworkers-violates-new-german-law-on-global-supply-chain-practices. Abgerufen am 4. September 2025.

48 UAW News, 05.04.2025, „Mercedes-Benz Workers in Alabama File for Union Election as Southern Autoworkers Stand Up to Join the UAW." https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/mercedes-benz-workers-in-alabama-file-for-union-election-as-southern-autoworkers-stand-up-to-join-the-uaw. Abgerufen am 21. Juli 2025.

49 Vertrag zwischen MBUSI und Road Warrior Productions LLC, firmierend als RWP Labor, „Intent to Purchase Labor and Employment Education Services", 26.04.2024; Website von Road Warrior Productions/RWP Labor, https://rwplabor.com/consulting-services/union-election-campaign/. Abgerufen am 10. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 05.05.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, Unboxted LLC Agreement with Mercedes-Benz U.S. International". https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892845&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 29.04.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, BJC & Associates, INC Agreement with Mercedes-Benz U.S. International". https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892843&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, Employer Labor Solutions with Mercedes-Benz U.S. International". https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892921&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025; OLMS, US- Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 — Agreement & Activities Report, Labor Relations Specialists LLC with Mercedes-Benz U.S. International." https://olmsapps.dol.gov/query/orgReport.do?rptId=892953&rptForm=LM20Form. Abgerufen am 22. Juli 2025.

50 HuffPost, 16.05.2024, „Mercedes-Benz Exec Implores Workers ahead of Union Vote: ‚Give Me a Chance.'" www.huffpost.com/entry/mercedes-benz-executive-union-vote_n_6645eab4e4b0cba40888cc9b. Abgerufen am 21. Juli 2025.

51 Labor Notes, 13.05.2024, „Mercedes Enlists a Pastor in Its Union-Busting Campaign". https://labornotes.org/blogs/2024/05/mercedes-enlists-pastor-its-union-busting-campaign. Abgerufen am 10. Juli 2025.

52 CNBC.com, 17.05.2024, „Mercedes-Benz workers in Alabama vote against UAW union membership." https://www.cnbc.com/2024/05/17/uaw-vote-mercedes-benz-alabama.html. Abgerufen am 20. Juli 2025.

53 UAW News, 17.05.2024, „Statement from UAW President Shawn Fain on Mercedes Alabama Vote." https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/statement-from-uaw-president-shawn-fain-on-mercedes-alabama-vote. Abgerufen am 20. Juli 2025.

54 International Union, UAW, Erste geänderte Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-341574, 24.06.2024.

55 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

56 International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-360907 (NLRB-General Counsel, 06.03.2025); International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-364175 (NLRB-General Counsel, 19.05.2025).

57 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

58 International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-360907 (NLRB-General Counsel, 06.03.2025); International Union, UAW, Klage gegen Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-364175 (NLRB-General Counsel, 19.05.2025).

59 International Union, UAW, Erste geänderte Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-337345, 21.03.2024; International Union, UAW, Klagen gegen

den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-337345 und 10-CA-337350 (NLRB General Counsel 22.04.2024); National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges - Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

60 International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-338408, 21.03.2024; International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-338408 (NLRB-General Counsel, 25.03.2024); National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges—Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

61 AL.com, 09.11.2023. „Nick Saban on His Car Dealership Business: ‚I Don't Dabble in It Much.'" https://www.al.com/alabamafootball/2023/11/nick-saban-on-his-car-dealership-business-i-dont-dabble-in-it-much.html. Abgerufen am 20. Juli 2025.

62 International Union, UAW, Erste geänderte Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-341574, 24.06.2024; International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-341574 (NLRB General Counsel 31.05.2024); National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges - Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

63 International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-343584, 4.6.2024; International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-343584 (NLRB General Counsel, 7.5.2025); International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-343584 (NLRB General Counsel, 1.7.2025), „MBUSI R Case Related Charges – Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

64 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29.

65 International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-360907, 25.02.2025; International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-360907 (NLRB General Counsel, 06.03.2025); International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-364175, am oder um den 22.04.2025; International Union, UAW, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 10-CA-364175 (NLRB General Counsel, 19.05.2025).

66 Chicago Tribune, 16.07.2006, „UAW May Have to Turn to the South." www.chicagotribune.com/2006/07/16/uaw-may-have-to-turn-to-the-south/. Abgerufen am 19. Juli 2025.

67 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

68 Vertrag zwischen MBUSI und Road Warrior Productions LLC, firmierend als RWP Labor, vom 26. April 2024; OLMS, US- Arbeitsministerium, 05.05.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Vereinbarung zwischen Unboxted LLC und Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US- Arbeitsministerium, 29.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Vereinbarung zwischen BJC & Associates, INC und Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US-Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Employer Labor Solutions mit Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US-Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Labor Relations Specialists LLC mit Mercedes-Benz U.S. International".

69 The Intercept, 10.02.2021, „Amazon Hired Koch-Backed Anti-Union Consultant to Fight Alabama Warehouse Organizing." https://theintercept.com/2021/02/10/amazon-alabama-union-busting-koch/. Abgerufen am 23. Juli 2025.

70 „Mercedes Enlists a Pastor in Its Union-Busting Campaign". Labor Notes, 13.05.2024, https://labornotes.org/blogs/2024/05/mercedes-enlists-pastor-its-union-busting-campaign. Abgerufen am 10. Juli 2025.

71 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

72 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 39.

73 Vertrag zwischen MBUSI und Road Warrior Productions LLC, firmierend als RWP Labor, vom 26. April 2024; OLMS, US- Arbeitsministerium, 05.05.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Vereinbarung zwischen Unboxted LLC und Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US- Arbeitsministerium, 29.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Vereinbarung zwischen BJC & Associates, INC und Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US-Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Employer Labor Solutions mit Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US-Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Labor Relations Specialists LLC mit Mercedes-Benz U.S. International".

74 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 6.

75 Laut dem LinkedIn-Profil von Chip Fuqua vom 16. November 2025 ist er immer noch Stabschef von MBUSI. LinkedIn.com, Profil von Chip Fuqua, https://www.linkedin.com/in/chip-fuqua-8908416/. Abgerufen am 16. November 2025; Steven Nichols' LinkedIn-Profil zeigt, dass er bis September 2025 General Counsel von MBUSI war und anschließend CEO von Vaytiv wurde, einem in Birmingham, Alabama, ansässigen Unternehmen für medizinische Abrechnung. Es gibt keinerlei Anzeichen dafür, dass er bei MBUSI diszipliniert wurde, bevor er in die Führungsetage des nahegelegenen Unternehmens Vaytiv aufstieg. LinkedIn.com, Profil von Steven Nichols https://www.linkedin.com/in/steven-nichols-b1471414b/. Abgerufen am 16. November 2025.

76 MBUSI, 27.01.2025, „Your Signature Is Valuable," https://vimeo.com/1050919176/c4a9f464ea. Abgerufen am 23. Juli 2025.

77 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29.

78 AL.com, 11.01.2024, „Kay Ivey says Alabama's economic model is 'under attack' with auto union push."https://www.al.com/business/2024/01/kay-ivey-says-alabamas-economic-model-is-under-attack-with-auto-union-push.html. Abgerufen am 23. Juli 2025.

79 The Business Council of Alabama, „Alabama Strong." https://alabamastrong.com/. Abgerufen am 13. November 2025.

80 Alabama Daily News, 30.01.2024, „BCA: Unions Mustn't Do to Alabama What They Did to Detroit." https://aldailynews.com/bca-unions-mustnt-do-to-alabama-what-they-did-to-detroit/. Abgerufen am 23. Juli 2025.

81 The Business Council of Alabama, 12.02.2019, „Alabama Nears the Top in Automotive Manufacturing." https://www.bcatoday.org/alabama-nears-the-top-in-automotive-manufacturing/. Abgerufen am 23. Juli 2025; Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29.

82 HuffPost, 16.05.2024, „Mercedes-Benz Exec Implores Workers ahead of Union Vote: ‚Give Me a Chance.'" https://www.huffpost.com/entry/mercedes-benz-executive-union-vote_n_6645eab4e4b0cba40888cc9b. Abgerufen am 21. Juli 2025.

83 Mercedes-Benz U.S. International, Inc., Linkedin.com, 30.04.2024, „MBUSI Would like to Extend a Warm Welcome and Congratulations to Federico Kochlowski Who Has Been Appointed President and Chief Executive Officer Effective May 1st 2024." www.linkedin.com/posts/mercedesbenzusi_mbusi-would-like-to-extend-a-warm-welcome-activity-7191153340972478464-VmV9/. Abgerufen am 16. Juli 2025.

84 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

85 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7. https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/menschenrechte/grundsatzerklaerung/. Abgerufen am 7. Juli 2025.

86 Mercedes-Benz, 25.01.2024, „Letter from Michael Goebel, President & CEO, MBUSI"; Mercedes-Benz Star Report, 30.04.2024, Videobotschaft von Dr. Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG für Produktion, Qualität und Supply Chain Management, an die Mitarbeiter von MBUSI.

87 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

88 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

89 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

90 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations."

91 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29. https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/gesellschaft-governance/compliance-integritaet/verhaltensrichtlinie.html. Abgerufen am 18. Juli 2025.

92 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations."

93 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

94 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations."

95 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

96 Vertrag zwischen MBUSI und Road Warrior Productions LLC, firmierend als RWP Labor, „Intent to Purchase Labor and Employment Education Services", 26.04.2024.

97 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 8.

98 Labor Notes, 13.05.2024, „Mercedes Enlists a Pastor in Its Union-Busting Campaign". https://labornotes.org/blogs/2024/05/mercedes-enlists-pastor-its-union-busting-campaign. Abgerufen am 20. Juli 2025.

99 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 6.

100 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations."

101 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 8.

102 Mercedes-Benz Group, „Karriere>Über uns>Standorte>Mercedes-Benz U.S. International, Inc., Tuscaloosa, AL." https://group.mercedes-benz.com/karriere/ueber-uns/standorte/standort-detailseite-5244.html. Abgerufen am 23. Juli 2025.

103 The Tuscaloosa News, 17.09.2009, „Mercedes layoffs not sign of healing economy." https://www.tuscaloosanews.com/story/opinion/editorials/2009/09/17/mercedes-layoffs-not-sign-of-healing-economy/27917834007/. Abgerufen am 26. Juli 2025.

104 Alabama Arise, November 2023, „A Wheel in the Ditch: A Closer Look at Alabama's Big Bet on the Auto Manufacturing Industry", S. 5. https://alarise.org/wp-content/uploads/2023/11/Alabama-Arise-State-of-Working-2023.pdf. Abgerufen am 27. Juli 2025.

105 Alabama Arise, November 2023, „A Wheel in the Ditch," S. 28.

106 Jefferson Cowie, „Capital Moves: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor," Cornell University Press, 1999. S. 73.

107 Economic Policy Institute, 11.10.2023, „Rooted in racism and economic exploitation: The failed Southern economic development model," S. 1. https://www.epi.org/publication/rooted-in-racism/. Abgerufen am 27. Juli 2025.

108 Ebenda, Übersicht, PDF S. 2.

109 Ebenda, S. 27.

110 Economic Policy Institute, 10/11/2023, „Rooted in racism and economic exploitation," S. 22; Kids Count Data Center, Children in Poverty in Alabama, 2015–2019. (Dieser Datensatz stimmt mit dem Datensatz der EPI-Studie überein.) https://datacenter.aecf.org/data/tables/171-children-in-poverty#detailed/2/any/false/2543,2454,2026,1983,1692,1691,1607,867,1572,133/any/8326,8327. Abgerufen am 27. Juli 2025.

111 Economic Policy Institute, 10.11.2023, „Rooted in racism and economic exploitation", S. 20.

112 Ebenda, S. 8.

113 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 18.

114 Labor Notes, 13.05.2024, „Mercedes Enlists a Pastor in Its Union-Busting Campaign."

115 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 8.

116 Mercedes-Benz of Manhattan, „About Us." https://www.mbmanhattan.com/about-us/. Abgerufen am 31. August 2025.

117 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

118 FoxRothschild.com, „Labor & Employment: Labor Management Relations." https://www.foxrothschild.com/labor-management-relations. Abgerufen am 21. August 2025.

119 UAW Local 259, Internal Estimate of Mercedes-Benz of Manhattan Bargaining Unit Membership, 27.08.2025. Das Wahlergebnis bei der Gewerkschaftswahl am 22. Mai 2024 lautete 31 zu 18.

120 UAW News, 27.08.2023, „UAW Workers at Ultium in Lordstown Vote 895 to 22 to Ratify Interim Agreement that Immediately Raises Wages," https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/uaw-workers-at-ultium-in-lordstown-vote-895-to-22-to-ratify-interim-agreement-that-immediately-raises-wages. Abgerufen am 2. September 2025.

121 National Labor Relations Board, 17.06.2025, "Re: Mercedes-Benz of Manhattan, Case 02-RD-367095," Olga C. Torres, Acting Regional Director, NLRB Region 02.

122 UAW Local 259, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 02-CA-371235, 13.08.2025.

123 UAW Local 259, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 02-CA-370170, 28.07.2025; UAW Local 259, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az., 17.09.2025.

124 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

125 Ed, DealerRater.com, 11.08.2025. www.dealerrater.com/consumer/dealer/9301/review/30393446/print. Abgerufen am 3. September 2025; Donald Moses, DealerRater.com, 1/24/2025. https://www.dealerrater.com/consumer/dealer/9301/review/13065031/print. Abgerufen am 3. September 2025; Tizoid, DealerRater.com, 1/16/2025. https://www.dealerrater.com/consumer/dealer/9301/review/13040155/print. Abgerufen am 3. September 2025.

126 UAW Local 259, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 02-CA-370170, 28.07.2025.

127 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

128 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 6.

129 Stephanie Arnone, 22.05.2024, 16:31 Uhr, „Raised Incident to HR", E-Mail an Kevin Flowers.

130 UAW Local 259, Geänderte Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 02-CA-343081, Geändert am 18.06.2024, ursprünglich eingereicht am 24.05.2024.

131 Kevin Flowers, 04.06.2024, 15:47 Uhr, „RE: Raised Incident to HR", E-Mail an Stephanie Arnone.

132 Stephanie Arnone, 06.06.2024, 8:43 Uhr, „RE: Raised Incident to HR," Email to Kevin Flowers.

133 Kevin Flowers, 06.06.2024, 11:43 Uhr, „RE: Raised Incident to HR", E-Mail an Stephanie Arnone.

134 Stephanie Arnone, 10.06.2024, 15:05 Uhr, „RE: Raised Incident to HR," Email to Kevin Flowers.

135 UAW Local 259, Geänderte Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 02-CA-343081, Geändert am 18.06.2024, ursprünglich eingereicht am 24.05.2024.

136 Kevin Flowers, 05.08.2024, 15:16 Uhr, „RE: Raised Incident to HR“, E-Mail an Stephanie Arnone.

137 Stephanie Arnone, 05.08.2024, 16:53 Uhr, „RE: Raised Incident to HR,“ Email to Kevin Flowers.

138 Kevin Flowers, 07.08.2024, 8:27 Uhr, „RE: Raised Incident to HR“, E-Mail an Stephanie Arnone.

139 Stephanie Arnone, 07.08.2024, 16:59 Uhr, „RE: Raised Incident to HR,“ Email to Kevin Flowers.

140 Anonym, „We all stand here somewhat together“, Flugblatt, das Anfang Dezember 2024 in den Spinden aller Kfz-Mechaniker bei Mercedes-Benz Manhattan auslag.

141 Zertifizierter Werkstattleiter Lenin Dominguez, „RE: Statement Request - 12/10 Incident“, E-Mail an Stephanie Arnone, 12.12.2024.

142 UAW Local 259, Klage gegen den Arbeitgeber, NLRB-Az. 02-CA-356942, 18.12.2024; Michael DiGiuseppe, „Kevin Flowers Write Up“, E-Mail an die Anwältin Kirsten B. White von Fox Rothschild, 16.12.2024.

143 Elaine Velez, „Re: Tech Altercation - 12/10/24“, E-Mail an Stephanie Arnone, undatiert.

144 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 18; Informationen zum BPO und seiner Rolle im Mercedes Compliance Management System finden Sie unter: Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, S. 242–243.

145 Yohannes Wintana, „RE: „2025-04 USAE Information“, E-Mail an Michael DiGiuseppe, 20.03.2025.

146 Michael DiGiuseppe, „RE: „2025-04 USAE Information“, E-Mail an Yohannes Wintana, 21.03.2025.

147 Yohannes Wintana, „RE: „2025-04 USAE Information“, E-Mail an Michael DiGiuseppe, 21.03.2025.

148 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 13.

149 FoxRothschild.com, „Labor & Employment: Labor Management Relations“; Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29.

150 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 17.

151 Ebenda, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7.

152 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges—Final Merit Determinations“, Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

153 UAW News, 03.04.2024, „UAW Files Charges in Germany Against Mercedes-Benz: Company’s Anti-Union Campaign Against U.S. Autoworkers Violates New German Law on Global Supply Chain Practices.“ https://uaw-newsroom.prgloo.com/press-release/uaw-files-charges-in-germany-against-mercedes-benz-companys-anti-union-campaign-against-u-s-autoworkers-violates-new-german-law-on-global-supply-chain-practices. Abgerufen am 16. September 2025.

154 Jeffrey Vogt, Mitglied des Verwaltungsrats der ILO, „Memorandum To: Kristyne Peter, UAW International Director Re: German HRDD case concerning Mercedes,“ 07.12.2024.

155 Mercedes-Benz Group, „Gesamtbetriebsrat“. https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/betriebsrat/. Abgerufen am 28. Juli 2025.

156 Mercedes-Benz Group, Unsere Verhaltensrichtlinie, S. 29.

157 Good Jobs First. Mercedes-Benz Group 1993 $238M Megadeal. https://subsidytracker.goodjobsfirst.org/subsidy-tracker/al-mercedes-benz. Abgerufen am 5. Juni 2024.

158 Good Jobs First. Mercedes-Benz Group 2000 $119.3M Megadeal. https://subsidytracker.goodjobsfirst.org/subsidy-tracker/al-mercedesdaimlerchrysler-now-daimler. Abgerufen am 5. Juni 2024.

159 Good Jobs First. Mercedes-Benz Group 2009 $100M Megadeal. https://subsidytracker.goodjobsfirst.org/subsidy-tracker/al-daimler. Abgerufen am 5. Juni 2024.

160 PBS, 15.05.2025, „A Legacy of Progress: The Jim Folsom Jr. Story.“ https://www.pbs.org/video/a-legacy-of-progress-the-jim-folsom-jr-story-9ywzw5/. Abgerufen am 28. Juli 2025.

161 Reuters, 19.10.2017, „Billions in tax breaks offered to Amazon for second headquarters.“ https://www.reuters.com/article/technology/billions-in-tax-breaks-offered-to-amazon-for-second-headquarters-idUSKBN1CO1HR/. Abgerufen am 28. Juli 2025.

162 Stephen J. Silvia, The UAW’s Southern Gamble. Cornell University Press, 15. Mai 2023.

163 UAW News, 29.01.2025, „Over 10,000 Autoworkers Sign Union Cards across 13 Non-Union Automakers in Major Milestone for Historic Organizing Drive.“

164 Büro des Gouverneurs des Bundesstaates Alabama, 16.04.2025, „Governor Ivey & Other Southern Governors Issue Joint Statement in Opposition to United Auto Workers (UAW)’s Unionization Campaign.“ https://governor.alabama.gov/newsroom/2024/04/governor-ivey-other-southern-governors-issue-joint-statement-in-opposition-to-united-auto-workers-uaws-unionization-campaign/Die Abgerufen am 23. Juli 2025.

165 More Perfect Union, 25.04.2024, „Poll: Alabama Strongly Supports Unionizing Mercedes Workers.“ https://substack.perfectunion.us/p/poll-alabama-strongly-supports-unionizing. Abgerufen am 27. Juli 2025.

166 Alabama Arise, November 2023, „A Wheel in the Ditch: A Closer Look at Alabama's Big Bet on the Auto Manufacturing Industry", S. 5. https://alarise.org/wp-content/uploads/2023/11/Alabama-Arise-State-of-Working-2023.pdf. Abgerufen am 27. Juli 2025.

167 Good Jobs First. Mercedes-Benz Group 2009 $100M Megadeal. https://subsidytracker.goodjobsfirst.org/subsidy-tracker/al-daimler. Abgerufen am 5. Juni 2024.

168 Autoweek, 09.10.2017, „How Mercedes' Alabama gamble paid off." https://www.autoweek.com/news/a1832161/bit-black-forest-alabama/. Abgerufen am 20. Juli 2025.

169 UPI, 05.04.1993, „Mercedes-Benz to Build Sport Utility Vehicle in U.S." https://www.upi.com/Archives/1993/04/05/Mercedes-Benz-to-build-sport-utility-vehicle-in-US/7671733982400/. Abgerufen am 25. Juli 2025.

170 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

171 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 8.

172 Mercedes-Benz Group, Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte, S. 7; Vertrag zwischen MBUSI und Road Warrior Productions LLC, firmierend als RWP Labor, vom 26. April 2024; OLMS, US-Arbeitsministerium, 05.05.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Vereinbarung zwischen Unboxted LLC und Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US-Arbeitsministerium, 29.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Vereinbarung zwischen BJC & Associates, INC und Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US- Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Employer Labor Solutions mit Mercedes-Benz U.S. International"; OLMS, US- Arbeitsministerium, 26.04.2024, „LM-20 – Vereinbarung und Tätigkeitsbericht, Labor Relations Specialists LLC mit Mercedes-Benz U.S. International".

173 FoxRothschild.com, „Labor & Employment: Labor Management Relations." https://www.foxrothschild.com/labor-management-relations. Abgerufen am 21. August 2025.

174 National Labor Relations Board, 01.07.2025, „MBUSI R Case Related Charges — Final Merit Determinations", Nathan Gilbert, Field Attorney, NLRB Region 10.

175 Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, S. 117.

176 Mercedes-Benz Group, Geschäftsbericht 2024, S. 118.

177 Ebenda, S. 118.

178 Ebenda, S. 118.

179 IG Metall, „Cavallo Speaks out on Chattanooga - Encourages Backing UAW," 13.04.2024. www.igm-bei-vw.de/meldung/cavallo-speaks-out-on-chattanooga-encourages-backing-uaw. Abgerufen am 16. Juli 2025.

180 CNN.com, 19.04.2024, „Volkswagen workers vote overwhelmingly to join the UAW, giving the union a groundbreaking win." https://www.cnn.com/2024/04/19/business/volkswagen-uaw-vote. Abgerufen am 28. Juli 2025.

181 IndustriALL, 07.05.2024. „Support a YES to UAW at Mercedes-Benz in Alabama." https://www.industriall-union.org/support-a-yes-to-uaw-in-alabama. Abgerufen am 28. Juli 2025.

KJ:ak
opeiu494afl-cio
TNG/CWA 34022