



[wiwo.de](https://www.wiwo.de) vom 20.01.2023 / service

Tesla vs. IG Metall

"Vielleicht schmeißt Musk doch noch alles hin"

Privat ist Christoph Barmeyer von Tesla-Chef Elon Musk fasziniert. Er sieht in dem Unternehmer einen Visionär und Macher, der mit seinen Ideen viel bewegt. Beruflich allerdings blickt der Professor für interkulturelle Kommunikation von der Universität Passau eher skeptisch auf den Ausnahmeunternehmer. Warum, erklärt er im Interview.

WirtschaftsWoche: Herr Barmeyer, die Spannungen zwischen Arbeitnehmern und Tesla in Grünheide nehmen zu. Die IG Metall berichtet von Beschwerden über lange Arbeitszeiten und strikte Verschwiegenheitsklauseln. Sind das normale kulturelle Spannungen zwischen einer US-Konzernführung und ihren deutschen Mitarbeitern?

Christoph Barmeyer: Da kommen mehrere Dinge zusammen. Erstens überträgt das US-amerikanische Mutterunternehmen seine Managementpraktiken auf die deutsche Tochter, weil es diese als völlig normal ansieht. Zweitens ist das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein völlig anderes, das ebenfalls übertragen wird. Und dann drittens haben wir mit Elon Musk diesen sehr speziellen Unternehmer, der dieses ganze Gemisch auf die Spitze treibt.

Inwiefern treibt er das auf die Spitze?

Er geht sehr unkonventionell vor. Musk investiert mehrere Milliarden und drückt seine Vorstellungen dann aber auch recht rigoros durch, weil er die Macht dazu hat. Er hat zum Beispiel angefangen sein Werk zu bauen, bevor alle Baugenehmigungen da waren. Damit hat er die ersten Menschen verärgert. In vielen Bundesstaaten der USA geht man bei solchen Projekten viel pragmatischer vor, Umwelt und Menschen spielen eine untergeordnete Rolle. Ich bin ohnehin überrascht, dass die Fabrik so schnell hochgezogen wurde und nun tatsächlich Autos produziert.

Warum?

Weil Musk sich schon im Vorfeld nicht an die deutschen institutionellen und kulturellen Gepflogenheiten gehalten hat. In Deutschland ist man aufs Aushandeln und demokratische Abstimmungsprozesse bedacht. Musk kam mit einer angelsächsischen Unternehmermentalität hierher und hat sich durchgesetzt.

Lesen Sie auch: Musks großer Irrtum bei Tesla

Ist das auch der Grund, warum sich nun in der Belegschaft Unmut breit macht?

Unter anderem. In den USA ist das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber ein völlig anders als in Deutschland. Wir haben ein partnerschaftliches und demokratisches Verhältnis, in dem die Mitarbeiter über die Betriebsräte ein Mitspracherecht haben. Das ist weltweit in dieser Form außergewöhnlich und sagt viel über das Verhältnis zwischen beiden Seiten aus. In den USA herrscht das Common Law, es gibt kein vergleichbares kodifiziertes Arbeitsrecht, das grundsätzliche Fragen regelt. Alles wird zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vertraglich geregelt. Tarifverträge mit festgelegten Löhnen kannte Tesla bislang nicht.

Das klingt recht blauäugig.

Ehrlich gesagt, wundere ich mich, dass es bisher so lange gut gegangen ist.

Ist das ein Tesla-spezifisches Problem?

Nein, das sehen wir immer wieder. Als der Einzelhandelskonzern Walmart vor vielen Jahren nach Deutschland kam, wollte das Management den deutschen Mitarbeitern vorschreiben, dass sie untereinander keine sexuellen Beziehungen eingehen dürfen - in den USA völlig gewöhnlich. Das Unternehmen hat dann einem Lagermitarbeiter und einer Kassiererin gekündigt, weil sie ein Paar wurden. Das deutsche Gericht hat die Kündigung für unzulässig befunden.

Aber diese Unkenntnis über das deutsche Arbeitsrecht müsste sich doch recht einfach ausmerzen lassen, in dem man bei einer Expansion in ein anderes Land im Vorfeld Experten befragt.

Theoretisch ja, aber in vielen Fällen kommen gerade Chefs von US-Unternehmen gar nicht auf die Idee, dass in einem europäischen Land bestimmte Regelungen nicht greifen könnten.

Warum?

Weil einerseits eine Unkenntnis über rechtliche und kulturelle Unterschiede existiert und andererseits wir uns als Menschen vom Aussehen und auch vom Verhalten her auf den ersten Blick sehr ähnlich sind. Wenn wir in einem asiatischen oder arabischen Land Geschäfte machen wollen, sind uns die Unterschiede sehr viel deutlicher bewusst.

Wie sollten Unternehmen herangehen, um diesen Fehler zu vermeiden?

Sie sollten vor dem Markteintritt, am besten mithilfe von interkulturellen Vermittlern, die beide Systeme kennen, Erwartungen und Grundannahmen klären, etwa die Bedeutung guter Führung. Im Anschluss geht es dann darum, einen gangbaren Mittelweg zu finden, der für alle akzeptierbar ist. Welche US-Praktiken eignen sich, machen das Unternehmen flexibler und schneller und welche gehen gar nicht.

Müssen Arbeitnehmer, die sich für ein US-Unternehmen entscheiden, auch Abstriche machen und akzeptieren, dass manche Dinge anders gehandhabt werden?

Oft suchen sich das die Mitarbeiter ja nicht aus. Häufig sehen wir einen solchen Kulturcrash bei Unternehmensübernahmen. Das ist dann auch Typ-Sache: Manche Mitarbeiter finden die US-amerikanische Unternehmenskultur und ihre neuen Freiheiten und die Tatsache, dass viel dynamischer entschieden wird, ganz hervorragend. Andere können mit der Geschwindigkeit und dem Druck nicht umgehen. Ich glaube, dass auch viele der deutschen Tesla-Mitarbeiter dachten, dass das Tempo am Anfang einfach sehr hoch sei, weil die Fabrik anlaufen muss. Aber jetzt sehen sie, dass diese Schlagzahl bei Tesla als normal angesehen wird.

Hat Elon Musk den Eifer der Deutschen überschätzt?

Unser Image eilt uns immer noch voraus: Wir Deutschen werden nicht als lustig, aber als verlässlich und fachlich kompetent angesehen. Musk hat aber unsere Gesetze und Regelungen unterschätzt. Und die Bedürfnisse und Ansprüche der Menschen.

Grünheide und Musk - kann das langfristig gut gehen?

Wenn es nicht Musk wäre, würde ich sagen: klar. Aber er ist einfach unberechenbar. Vielleicht schmeißt er doch noch alles hin.

Lesen Sie auch: [Wie Musks Sturheit beim autonomen Fahren Teslas Existenz gefährden könnte](#)

Rau, Kristin

Quelle: [wiwo.de](https://www.wiwo.de) vom 20.01.2023


Ressort: service

Dokumentnummer: WW_28924816

Dauerhafte Adresse des Dokuments:

https://www.wiso-net.de/document/WWON_6dd0b9019c8077df3bd26d38684dd7f3064b4e9c

Alle Rechte vorbehalten: (c) Handelsblatt GmbH

 © GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH