

## **Quo Vadis USA? – der Podcast des Heidelberg Center for American Studies**

**14. April 2021**

### **„Arbeitsbeziehungen in den USA und Deutschland: Warum in den USA die Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf Ablehnung trifft“**

**Thomas Peutner, Global Human Resources Director für John Deere in Europa, den Nahen und Mittleren Osten**

*Martin Thunert:* Guten Tag und herzlich willkommen zu „Quo Vadis USA?“, dem Podcast des Heidelberg Center for American Studies an der Universität Heidelberg, mein Name ist Martin Thunert, ich bin Senior Lecturer für Politikwissenschaft am HCA. Heute sprechen wir mit Dr. Thomas Peutner von John Deere, den ich Ihnen gleich noch ausführlicher vorstellen werde, über Unterschiede, vielleicht auch Gemeinsamkeiten, in den Arbeitsbeziehungen in Deutschland und den Vereinigten Staaten. Unter Arbeitsbeziehungen, soviel vorweg, verstehen wir die Arbeitsgesetze, die Arbeitspolitik und die gesamten industriellen Beziehungen. Mit Dr. Thomas Peutner konnten wir einen exzellenten und ausgewiesenen Gesprächspartner gewinnen. Er ist seit 2016 Global Human Resources Director bei John Deere für Europa, den Nahen und Mittleren Osten, oder, wenn Sie mit den englischen Bezeichnungen nicht so vertraut sind, Personaldirektor der europäischen John Deere-Bereichsleitung mit Sitz in Mannheim. Zuvor war Herr Peutner mehrere Jahre in gleicher Funktion für Lateinamerika mit Sitz in Brasilien tätig. Frühere berufliche Stationen führten ihn unter anderem auch zur BASF. Herr Peutner hat an der Universität Münster Betriebswirtschaft studiert und an der Universität Mannheim in Wirtschaftswissenschaften promoviert. John Deere, die Firma, für die er arbeitet, gehört zu den weltweit führenden Landtechnikherstellern. Nach Umsatz ist John Deere in Deutschland und sogar weltweit der größte und hat seinen Stammsitz in der Stadt Moline im U.S.-Bundesstaat Illinois. Das liegt, für unsere Amerikakennerinnen und -kenner, etwa 300 Kilometer westlich von Chicago, am Mississippi, an der Grenze zum Bundesstaat Iowa. Meine erste Frage, Herr Peutner, Erhebungen des Nachrichtenmagazins *Focus* der letzten Jahre zeigen, dass John Deere in Deutschland seit Jahren zu den 50 besten Arbeitgebern gehört und mitunter unter den besten 20 landete, branchenspezifisch sogar mit Spitzenplatzierungen. Worauf führen Sie dieses gute Abschneiden zurück? Haben die Arbeitsbeziehungen damit etwas zu tun? Und ergibt sich für John Deere in den USA, dem Stammland, ein ähnliches Bild?

*Thomas Peutner:* Danke, Herr Thunert. Sie haben Recht. Wir waren in einigen Jahren in den Arbeitgeber-Rankings sehr erfolgreich. Wir müssen jedoch auch sagen, dass wir in Deutschland in den letzten Jahren leider etwas zurückgefallen sind. Die Gründe für gute Platzierung sind vielfältig. Es lohnt sich auch, etwas tiefer in die jeweilige Methode der Befragung einzusteigen und sich dann auch zu fragen, was Mitarbeiter\*innen wirklich bewegt. Letztlich sind wir aber in vielen Ländern der Welt

als sehr attraktiver Arbeitgeber bekannt und somit ist das weniger eine Frage der gesetzlichen Rahmenbedingungen oder der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und -Strukturen, sondern aus meiner Sicht mehr einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur.

*Martin Thunert:* Da können wir gleich dran anschließen, denn zurzeit ist ja in aller Munde das Thema *diversity* und *inclusion*. Wie fördert John Deere *diversity* und *inclusion*, lassen Sie uns mal mit den englischen Begriffen bleiben, und gibt es da in der Förderpolitik Unterschiede zwischen den USA-Werken und denen in Deutschland und Europa?

*Thomas Peuntner:* Wir fördern *diversity* und *equity*, also faire Behandlung, und *inclusion* bereits seit vielen Jahren. Und aus meiner Sicht waren da amerikanische Unternehmen etwas früher im Vergleich zu deutschen oder europäischen Unternehmen. Grundsätzlich gehen wir das Thema weltweit an, aber es gibt schon auch Länderunterschiede. Ein wesentlicher Unterschied besteht z.B. darin, dass das Thema Gleichbehandlung von *people of color* in den USA neben der Gender-Thematik ebenfalls im Fokus ist. Das Gleiche gilt übrigens auch für Brasilien. In beiden Ländern ist systemischer Rassismus leider ein gesellschaftliches Thema, und wir möchten dazu im Rahmen unserer Möglichkeiten beitragen, dass sich das zum Positiven verändert.

*Martin Thunert:* Gehen wir jetzt mal von der Unternehmensebene weg, auf die wir immer wieder anhand von Beispielen zurückkommen werden, und schauen auf die Arbeitsbeziehungen und vor allen Dingen auf die Organisationsfähigkeit oder den Organisationsgrad der Arbeitnehmer in den beiden Ländern. Wenn man vom Bereich der öffentlichen Dienste absieht, wo es in beiden Ländern nach wie vor sehr starke Gewerkschaften gibt, so ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Arbeitnehmer\*innen in der Privatwirtschaft in den USA deutlich niedriger als in der Bundesrepublik. Stimmt dieses Bild auch für die Werke von John Deere in den USA und auch für Mannheim? Und worauf ist das zurückzuführen? Könnte es z.B. daran liegen, dass die U.S.-Arbeitnehmervertreter\*innen lieber einen größeren Teil vom Wirtschaftskuchen für ihre Mitglieder über Tarifverträge auf Unternehmensebene sichern wollen, statt auf Branchen, Tarifverträge und auf Mitbestimmungsrechte zu pochen?

*Thomas Peuntner:* In Deutschland haben wir in allen John Deere-Werken einen sehr hohen Selbstorganisationsgrad. In den USA gilt das für unsere Werke im Norden des Landes, nicht jedoch im Süden der USA, das sind da wohl eher historische Gründe, die von diesen unterschiedlichen Organisationsgraden in den USA verantwortlich sind. Grundsätzlich kann man aber sagen, dass in fast allen Ländern der Welt, wo wir auch Fabriken haben, wo also auch gewerbliche Arbeitnehmer tätig sind, auch Gewerkschaften mit dem Boot sind und wir mit Gewerkschaften vor Ort im Rahmen der dort gültigen Regelungen arbeiten; nicht dagegen arbeiten, sondern mit den Gewerkschaften arbeiten. In den mitbestimmten U.S.-Werken gibt es tatsächlich die

von ihnen genannten firmenbezogenen Tarifverträge, also einen John Deere-Tarifvertrag, anders als bei uns [in Deutschland], wo wir ja Teil des IG Metall-, also des Branchentarifvertrages, sind. Ob das dann zum größeren Teil vom Kuchen führt, kann ich nicht sagen. Aber die kollektiven Mittel und Mitbestimmungsrechte sind, glaube ich, hier schon von größerer Bedeutung als grundsätzlich in Amerika, wo man doch eher eine Art individuelleren Ansatz pflegt.

*Martin Thunert:* Ich erinnere mich, weil Sie den Süden der USA ansprachen, dass vor einigen Jahren mal ein VW-Werk im Bundesstaat Tennessee versucht hat, einen Betriebsrat einzuführen und das ist dann zunächst einmal am Votum der Belegschaft gescheitert. Können Sie sich sowas bei John Deere-Werken im Süden auch vorstellen?

*Thomas Peuntner:* Das ist eine sehr schwierige Frage, Herr Thunert. Ich denke, dass man jedes System vor dem Hintergrund der kulturellen Wurzeln der Region oder des Landes anschauen muss und dann schaut, was man vor Ort denn tut, um die Konflikte, die es natürlich gibt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, auszutragen und zu Lösungen zu führen. Ich erinnere mich an den Fall VW in den USA, und ich bin dort sicherlich kein Insider, ich glaube aber immer dann, wenn man versucht, ein System entweder aus Deutschland in den USA oder umgekehrt, egal auch eigentlich in welchem Land, einzuführen, dann begeht man einen Fehler.

*Martin Thunert:* Sie haben das Thema Beteiligung von Arbeitnehmern an Unternehmensentscheidungen, also Mitbestimmung, schon angesprochen. Vor einigen Jahren, ich glaube, es ist ungefähr drei Jahre her, da hat die einigen von unseren Hörerinnen und Hörern wahrscheinlich bekannte demokratische Senatorin und einstige, dann aber in den Vorwahlen gescheiterte Präsidentschaftskandidatin, Elizabeth Warren einen Gesetzentwurf, der auf Englisch *Accountable Capitalism Act* heißt, im Deutschen soviel wie Gesetz über sozialverantwortlichen Kapitalismus, eingebracht. Und da hat sie versucht, das deutsche Mitbestimmungsmodell nicht 1:1 zu kopieren, aber es überhaupt in den USA einzuführen. Hat Ihrer Ansicht nach dieses Modell in den USA überhaupt eine Chance? Oder ist die Auffassung des mittlerweile doch schon länger verstorbenen Ökonomen Milton Friedman nach wie vor dominant in den USA, der mal sagte: „Die soziale Verantwortung eines Unternehmens erstreckt sich darauf, Gewinne zu erwirtschaften, die dann den Anteilseignern, also den Aktionären, zugutekommen.“ Das wäre sozusagen das Credo des amerikanischen Aktionärskapitalismus. Oder könnte man hier Teile von Modellen aus dem einen oder anderen Land in das andere System einfügen?

*Martin Thunert:* Wie soeben schon erwähnt, ich denke, dass jedes System tiefe kulturelle Wurzeln hat und sich da nur schwer grundlegend verändern lässt. Aus meiner Sicht wird es daher schwer bis unmöglich, die deutsche Form der Mitbestimmung bei Unternehmensentscheidungen oder, anders gesagt, der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, zu etablieren in den USA. Für Amerikaner ist das aus meiner Erfahrung ein No-Go und kaum nachvollziehbar. Eine Mitentscheidung

bei Kernunternehmensentscheidungen wird dort als nicht nachvollziehbar verstanden und als klares Recht des Managements und nicht von Gewerkschaften. Allerdings würde ich zumindest aus John Deere-Sicht nicht sagen, dass es nur um die Anteilseigner geht. Ohne Zweifel sind diese ein wichtiger *stakeholder*. Aber dazu zählen ohne Zweifel auch unsere Mitarbeiter\*innen und die Kund\*innen, für die wir arbeiten. Zudem haben wir seit vielen Jahrzehnten auch eine Stiftung, die gerade erst wieder öffentlich kommuniziert hat, dass in den nächsten zehn Jahren 200 Millionen Dollar in gemeinnützige Projekte im Bereich Erziehung, Support von dortigen Communities oder auch in die Landwirtschaft fließen. Also insofern es ist nicht nur, zumindest bei John Deere, wie Sie es genannt haben, Anteilseigner ...

*Martin Thunert:* Auch *stakeholder*, nicht nur *shareholder*, um die englischen Begriffe zu nehmen.

*Thomas Peuntner:* Exakt.

*Martin Thunert:* Ja, wir hatten jetzt gerade schon über die Mitbestimmung, das deutsche Modell, und warum es schwierig übertragbar ist, allgemein gesprochen. Vielleicht noch nochmal ganz klar: Warum glauben Sie lehnen in den USA viele, nicht nur auf der Arbeitgeberseite, auch in der Politik, die Mitbestimmung ab? Was genau an der Mitbestimmung, welche Teile der Mitbestimmung, scheinen dort auf großes Unverständnis oder Ablehnung zu treffen?

*Thomas Peuntner:* Was den Managern in den USA und den Unternehmensleitungen in den USA relativ klar ist, ist, dass es Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen gibt. Und dass es auch Verhandlungen mit Gewerkschaften geben muss, um Arbeitsmodalitäten und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Wo es anfängt, dass es ein absolutes Unverständnis gibt, ist bei einer Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat in den USA, und das System ist da auch etwas anders aufgebaut als in Deutschland, ist sozusagen das Heiligste der Unternehmensentscheidungen. Da finden die wichtigsten Unternehmensentscheidungen statt und werden getroffen. Und bei diesem Teil, bei diesen Diskussionen, Gewerkschaften mit am Tisch zu haben ist für amerikanische Unternehmer und Manager aus meiner Erfahrung überhaupt nicht nachvollziehbar. Und dementsprechend ein Ja zu einer Arbeitnehmervertretung, wie auch immer geartet, ob es Betriebsräte sind oder Gewerkschaften, ist absolut nachvollziehbar. Aber alles, was in dieses Feld der Unternehmensentscheidungen reinfällt, ist für Amerikaner nicht nachvollziehbar, ein absolutes No-Go.

*Martin Thunert:* In der Fachliteratur, auch gerade in der amerikanischen, die sich mit dem deutschen System befasst, wird oft die These vertreten, dass das deutsche Modell nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber vorteilhaft sei, da es eine Möglichkeit bietet, Konfrontationen oder Streiks zu vermeiden. Wie stehen Sie zu dieser These?

*Thomas Peuntner:* Ehrlich gesagt ist mir die Sichtweise erstmal ein wenig zu einseitig deutsch geprägt. Ich würde immer versuchen, das jeweilige System aus der Sicht des Landes zu bewerten und dann kann man natürlich aus akademischer Sicht Vergleiche, von Streiktagen beispielsweise, heranziehen. Ich glaube aber, oft ist es zu vereinfachend, weil es am Ende ja darauf ankommt, ob und wie durch Streik verlorene Produktion wieder aufgeholt wird. Und hier habe ich in den meisten Ländern nach dem Streik relativ viel Kooperation erlebt. Das sehen Sie aber selten in einer Statistik. Ohne Zweifel gibt es Konflikte zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, und für die Konflikte muss es Wege und Mechanismen der Lösung geben. Die Konflikte müssen in geeigneter Weise adressiert und dann auch gelöst werden. Im deutschen System ist das schon aus meiner Sicht relativ gut möglich, wenn es eine gute Basis der Kooperation gibt. Aber auch andere Länder finden hier vernünftige Lösungen. Und aus meiner Erfahrung ist die Grundlage immer eine Verständigung, eine Basis für Gespräche. Wenn man diese Basis für Gespräche nicht hat, dann hilft einem das System allenfalls damit, es zu eskalieren. Und meistens sind es dann nicht die besten Lösungen; die besten Lösungen werden eigentlich gefunden auf dem Wege des Miteinanders und der Kooperation.

*Martin Thunert:* Wir haben ja jetzt gelernt, dass es sicherlich nicht sinnvoll ist, Teile des einen Systems herauszubrechen und dem anderen System zu empfehlen, sondern dass man sie erst einmal aus ihrer eigenen Geschichte und politisch kulturellen *embeddedness* oder Verankerung verstehen muss. Dennoch würde ich vielleicht nochmal darauf zu sprechen kommen: Was wären aus Ihrer Sicht die Hauptstärken und die Hauptschwächen der Arbeitsbeziehungen in beiden Systemen? Und was gibt es dort nicht, was man kopiert oder überträgt, was beide voneinander lernen können.

*Thomas Peuntner:* Was ich in den USA erlebe, ist eine sehr klare Trennung von Mitarbeitern in der Produktion und den Mitarbeitern in den administrativen Büros. Und diese strikte Trennung erscheint mir nicht gelungen. Ich glaube, dass da die USA auf andere Länder schauen sollten, wo diese Trennung deutlich weniger existiert. Und das ist nicht nur Deutschland. Den Mitarbeitern ist aus meiner Sicht schon klar, dass nicht jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin gleich ist, dass es Unterschiede gibt in der Arbeitsweise, in den Arbeitsbereichen. Aber man sollte das aus meiner Sicht nicht durch eine nicht notwendige Trennung noch verstärken. Andersherum, was mir an den U.S.-Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Beziehungen gefällt, ist, dass man typischerweise, zumindest bei John Deere, für die kann ich jetzt hier sprechen, sehr lange Laufzeiten von Tarifverträgen hat, in unserem Fall meistens sechs Jahre. Und diese sechs Jahre geben natürlich eine sehr lange Planungsbasis und vermeiden dann in dem Zeitraum auch Konflikte, die wir im jährlichen, oder sagen wir, im zweijährigen Rhythmus in den meisten Ländern haben. Und die kann man durch längere Laufzeiten verhindern. Mir ist klar, dass das in Ländern mit einer hohen Volatilität und hohen Inflation wie beispielsweise Brasilien, Argentinien nur schwer

übertragen lassen kann. Aber für westeuropäische Länder kann ich mir das sehr wohl vorstellen.

*Martin Thunert:* Kommen wir langsam gegen Ende nochmal auf die Politik zu sprechen. Der neue U.S.-Präsident Joe Biden versprach im Wahlkampf seinen Anhängern und natürlich allen Wählerinnen und Wählern, der arbeitnehmerfreundlichste Präsident zu sein, den die USA je hatten. Und er hat sich selber immer als Gewerkschaftsmann bezeichnet. Glauben Sie, diese Ankündigung löst bei Ihren amerikanischen Kollegen von John Deere im Headquarter eher Besorgnis aus, Zustimmung oder Gleichgültigkeit aus? Wie würden Sie das kommentieren, was Biden hier gesagt hat? Ist das normale Wahlkampfrhetorik oder glauben Sie, er wird tatsächlich liefern? Und wenn ja, wie wird er das tun, Ihrer Meinung nach, oder wie könnte er das tun?

*Thomas Peuntner:* Erstens glaube ich, dass man das am Ende seiner Amtszeit beurteilen sollte, jetzt kann man viel spekulieren. Zum zweiten ist John Deere ein sehr altes Unternehmen, relativ genau 183 Jahre alt, und sie können sich vorstellen, dass wir mit sehr vielen Präsidenten in dieser Zeit sozusagen leben und arbeiten mussten und das auch getan haben. Insofern gibt es möglicherweise schon viele, die dann aus Unternehmenssicht den Republikanern zugeneigt sind. Aber das spielt am Ende, wenn man mit dem jeweiligen Präsidenten zusammenarbeitet, der im Amt ist, keine Rolle. Insofern glaube ich, dass wir als John Deere auch mit dem jetzigen wie auch mit dem vorherigen, da war es vielleicht etwas schwieriger, aber wir mit allen vorherigen Präsidenten, die im Amt waren, auch vernünftig gearbeitet haben. Wir sind als Unternehmen dort sehr bekannt, in Amerika noch mehr als im Rest der Welt, als langjähriges, sehr altes Unternehmen, und in einem Bereich tätig, nämlich der Landwirtschaft, die für jeden amerikanischen Präsidenten eine relativ hohe Bedeutung hat. Ich bin mir relativ sicher, dass es auch beim jetzigen Präsidenten wieder der Fall sein wird und daher würde ich sagen: abwarten, und wir werden sicherlich auch mit dem aktuellen Präsidenten wieder gut zusammenarbeiten.

*Martin Thunert:* Wir hatten uns auch in einem Vorgespräch für den heutigen Podcast darüber unterhalten, wie die Arbeitsbeziehungen in beiden Ländern zur Frage der wirtschaftlichen Dynamik stehen. Und das wäre vielleicht abschließend noch ganz geschickt. Wie sind die Arbeitsbeziehungen in beiden Ländern aufgestellt? Einerseits um Innovationen zu kreieren, andererseits auch vor dem Hintergrund, dass eben Unternehmen Gewinne machen wollen und müssen und auch Arbeitsplätze schaffen und erhalten wollen. Wo sehen Sie hier die Stärken des U.S.-Systems und die Stärken des deutschen Systems?

*Thomas Peuntner:* Gut, erst mal ist es ja Aufgabe eines Unternehmens, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und anzubieten, die einen Nutzen für den Kunden bringen. Wenn das der Fall ist, dann sollte sich auch ein Gewinn ergeben. Und zwar sowohl für denjenigen, der die Produkte kauft, aber auch natürlich für das Unternehmen. Und daraus ergeben sich dann die Arbeitsplätze. Und diese können

auch nur langfristig erhalten bleiben, wenn der genannte Kundennutzen weiterbesteht. Oder besser noch weiterentwickelt werden kann. Und dafür müssen Sie investieren, und dafür brauchen sie Geld. Also sind Gewinne erstmal unerlässlich für einen Fortbestand und eine Weiterentwicklung eines Unternehmens. Und die Tatsache, dass man, und spreche ich hier auch als Personaldirektor, Arbeitsplätze erhalten möchte, liegt erstmal aus meiner Sicht im Wesentlichen daran, dass man eine Verbindung zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aufbaut, und darüber hinaus ist es natürlich auch ökonomisch sinnvoll, gute Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeziehungen sind aus meiner Sicht ein Teil des gesamten Rahmens, in dem sie als Unternehmen wirtschaften. Und sie sind ein wichtiger Teil; sie können im schlechten Fall einen deutlich negativen Einfluss auf den unternehmerischen Erfolg haben. Im guten Fall hilft er aus meiner Sicht, die Interessen auszugleichen und damit auch eine Basis für langfristigen Erfolg zu legen. Sie können es sich nicht leisten, ständig nur in Konflikten zu sein, man muss auch irgendwann zu Lösungen kommen. Und dann haben sie eine Basis, um langfristig gut zu wirtschaften und das Unternehmen auch über einen langen Zeitraum zu halten, was uns ja bis jetzt sehr gut gelungen ist und wir hoffen auch weiter gelungen gelingen.

*Martin Thunert:* Gibt es abschließend noch einen Ausblick zu der Frage "Wohin gehen die Arbeitsbeziehungen?" Der Podcast steht ja immer unter dem Stichwort "Wohin gehen die USA?" – wohin gehen also die Arbeitsbeziehungen in beiden Ländern? Sehen Sie da bestimmte wichtige Punkte auf beiden Seiten des Atlantiks, die wir vielleicht noch kurz ansprechen können?

*Thomas Peuntner:* Es ist eine sehr schwierige Frage; für die USA mag ich das nur sehr schwer aus der Entfernung zu beurteilen. Für Deutschland, glaube ich, stehen wir schon vor Herausforderungen, weil ein großer Teil der jetzt beschriebenen Regelungen eigentlich aus der klassischen Industrialisierungszeit stammen. Das heißt nicht, dass alles heute keine Bedeutung mehr hat und alles heute gar nicht mehr funktioniert und anzuwenden ist. Aber es gibt schon Bereiche, die sich durch eine andere Form des Miteinanders, durch eine digitale Reform des Miteinanders, durch neue Prozesse, durch Globalisierung verändern. Und man muss sich schon überlegen, wie kann man das berücksichtigen. Ein Beispiel ist es die Zeit, die oft mittlerweile nur noch da ist, um bestimmte Prozesse umzusetzen. Ich glaube schon, dass man sagen kann, dass insgesamt weniger Zeit da ist. Und damit ist auch weniger Zeit dafür da, Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgetragen; man muss also die Zeitschiene stärker einbeziehen. Und das ist sicherlich eine Herausforderung, vor der Unternehmen stehen. Außerdem auch die Mitbestimmung in Deutschland. Dass man sich auf diese Schnelligkeit auch dort besser noch einstellt, nicht um Schutzrechte zu verringern oder zu verkleinern, aber einfach um Veränderungen, die notwendig sind, relativ zügig umsetzen zu können.

*Martin Thunert:* Ja, vielen Dank, Herr Dr. Peuntner, für dieses sehr aufschlussreiche Gespräch. Wir werden ja in einigen Jahren wahrscheinlich die Gelegenheit haben, zu

beobachten, wie sich ein anderes sehr großes U.S.-Unternehmen, Tesla, dann nicht im Rhein-Neckar-Raum, aber im Raum Brandenburg-Berlin, in das Gefüge der deutschen Arbeitsbeziehungen einfügen wird. Das wird spannend sein, das zu beobachten. Und ich gebe Ihnen Recht, wir werden erst in dreieinhalb Jahren wissen, was Joe Biden von seiner Ankündigung [bezüglich der Arbeitnehmerrechte] umsetzen konnte. Aber da Sie ja am Anfang diese Trennung in den USA angesprochen, in den nördlicheren Bundesstaaten eine relativ gewerkschaftsfreundliche politische Kultur, auch immer noch ein guter Organisationsgrad, im Süden nicht; dass er wahrscheinlich seinen Anhängern zeigen muss, dass er versucht hat, diese Spaltung zu überwinden, wenn er Gewerkschaftsmann sein will. Aber das werden wir erst im Jahr 2024 beurteilen können. Für heute endet damit die Folge des HCA-Podcast „Quo Vadis USA?“ und ich danke Herrn Dr. Peuntner ganz, ganz herzlich nochmal für seine Bereitschaft, mit uns zu sprechen und für dieses aufschlussreiche Gespräch. Für heute verabschiede ich mich dann ferner mit besonderem Dank an meine Kollegin Dr. Anja Schüler, die mir heute die Rolle des Fragenden überlassen hat, aber auch mit Dank an das gesamte Team, insbesondere Julian Kramer, für die technische Unterstützung und speziell an Sie, die Zuhörerinnen und Zuhörer für ihr Interesse. Wenn Sie mögen, hören wir uns in zwei Wochen wieder. Bis dahin bleiben Sie gesund und zuversichtlich. Tschüss!