

INTERNATIONALE ARBEITSMITTEILUNGEN

Inhaltsverzeichnis

1 9 5 6

*

Nr. 1

Arbeitszeit, Urlaubs- und Feiertagsregelung
in der Sowjetunion

Größere soziale Sicherheit für
amerikanische Seeleute

Der Scanlon-Plan

Internationaler Freier Gewerkschaftsbund
verurteilt Zwangsarbeit

-

Nr. 2

Arbeiter als Aktionäre ihrer Betriebe

Die Erforschung von Unfallursachen und die
Verwendung der Unfallstatistik

Vereinte Bemühungen von Gewerkschaften und
Unternehmern bei der Lehrlingsausbildung

-



Nr. 3

Struktur und Mitgliedschaft der
Gewerkschaftsbewegung in USA

Vereinte Bemühungen von Gewerkschaften und
Unternehmern bei der Lehrlingsausbildung (Schluß)

Arbeitskosten und Mechanisierung

Finanzielle Zusammenarbeit zwischen
Gewerkschaften und Management

Kurznachrichten

-

Nr. 4

Struktur und Mitgliedschaft der Gewerkschaftsbewegung
in USA (Schluß)

Wie der amerikanische Automobilarbeiter lebt

Gewerkschaftsführer im Exil berichten über
das Los der Arbeiterschaft in sowjetischen
Satellitenstaaten

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

-

Nr. 5

Vom Unternehmer finanzierte Pensions- und Gesundheits-
programme in amerikanischen Tarifverträgen

Strafrechtliche Verfolgung von Verstößen gegen
die Arbeitsdisziplin in der UdSSR

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

-

Nr. 6

Reform der Arbeitsbedingungen im New Yorker Hafen
Disziplinarische Maßnahmen der Gewerkschaften
Neue Grenzen der menschlichen Beziehungen
Gewerkschaftliche Kurznachricht

-

Nr. 7

Wer arbeitet heute in den USA?
2 1/2 Millionen Amerikaner erhielten eine
Lohnerhöhung
Wohin steuert die große neue US-Gewerkschaftsorganisation?

-

Nr. 8

Arbeitspotential und Lebensstandard in Puerto Rico
24 und 32 Stunden Arbeitszeit in Rotchina
"Westinghouse"-Streik nach 156 Tagen beigelegt

-

Nr. 9

Wohin steuert die große neue
US-Gewerkschaftsorganisation? (Schluß)
Die Lohnlawine in den USA seit 1940
Mexikanische Gewerkschaften in der
antikommunistischen Front

-

Nr. 10

Der Aufschwung des Genossenschaftswesens
in den Vereinigten Staaten

Die amerikanische Bundes-Arbeitsaufsichtsbehörde
(National Labor Relations Board)

18 000 Schlafwagenschaffner - eine fortschrittliche
Negergewerkschaft

Die Gewerkschaft der amerikanischen
Druckereiarbeiter

-

Nr. 11

Die Gewerkschaft der amerikanischen
Druckereiarbeiter (Schluß)

Die Lage der Arbeiter in Rot-China

US-Bergarbeitergewerkschaft baute zehn neue
Krankenhäuser für Mitglieder

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

-

Nr. 12

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der
privaten Arbeitslosenunterstützung

Die Freizeit als Faktor im Wirtschaftsleben

["Revidierter garantierter Jahreslohn" in der
Praxis

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

-



Nr. 13

Die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und ihre
voraussichtliche Weiterentwicklung in den
Vereinigten Staaten

Die Rolle der privaten Sozialprogramme bei
Tarifverhandlungen

Größte Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern im
Staate New York

"Todesstoß" für kommunistische
Elektroarbeitergewerkschaft

Transferierbare private Pensionspläne

-

Nr. 14

Die Umstellung auf Automation im Großbetrieb

Amerikas Gewerkschaften bilden ihren Funktionärsrat
selbst heran

Der Begriff der Produktivität in der
amerikanischen Industrie

Der Lebensstandard der Stahlarbeiter

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

-

Nr. 15

Die Automatisierung und ihre Forderungen an das
Ausbildungswesen

Die Rolle der Gewerkschaften beim Aufbau einer
besseren Welt

Aussichten im Jahre 1956 für den Neuabschluß
von Tarifverträgen

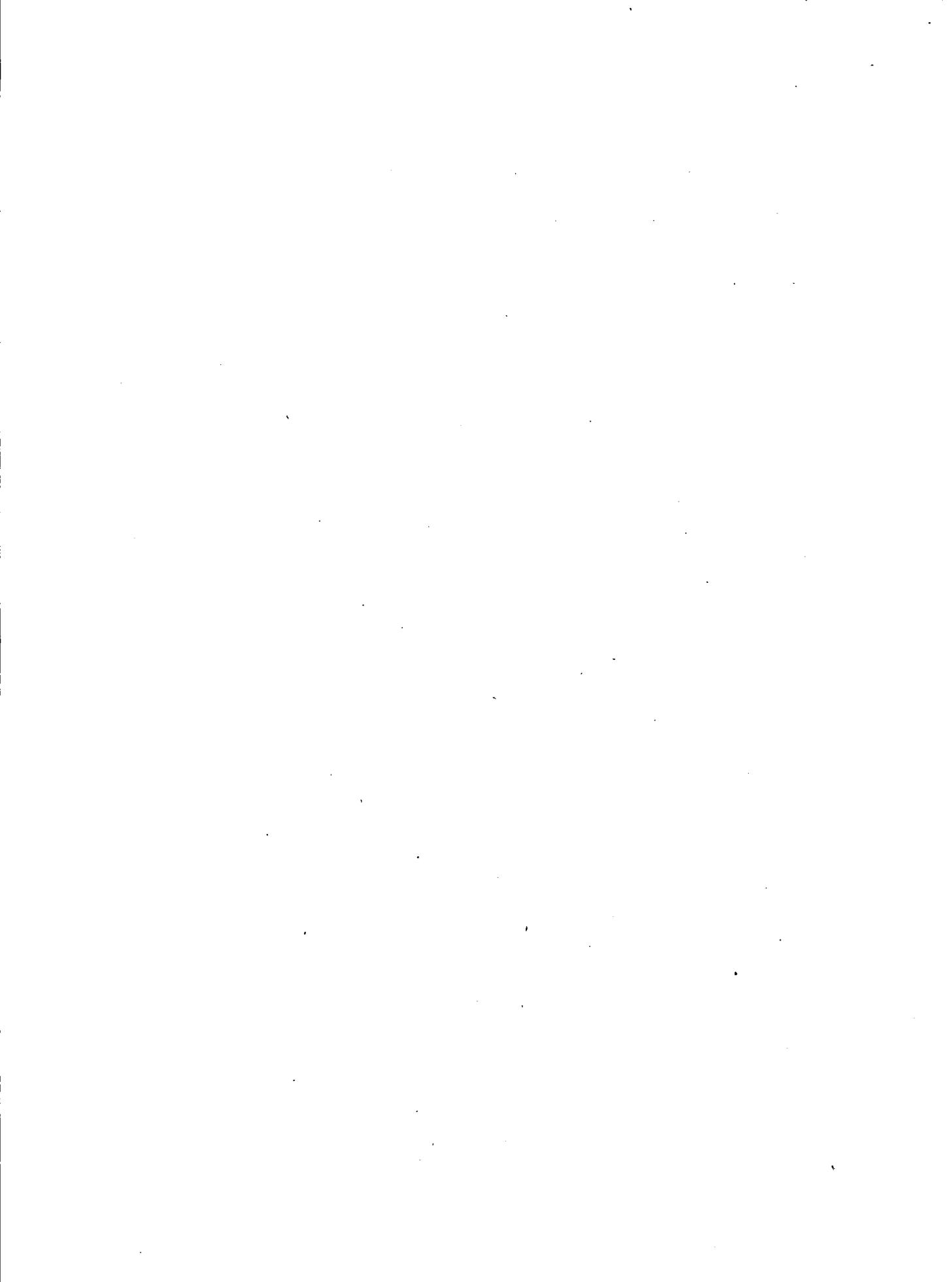
"Revidierter garantierter Jahreslohn" auf
individueller Basis

Henry Ford II. ruft Mitarbeiter auf, sich aktiv
an der Wahl zu beteiligen

Wirtschaftswissenschaftliche Vorlesungen für
Studenten und Arbeiter

Ein interessantes "union shop"-Abkommen

-



Nr. 16

Steigendes Lohnniveau in den USA

Die amerikanische Streikstatistik
im Jahre 1955

Facharbeiter für ein neues Industriezeitalter

Gewerkschaftliche Kurznachrichten:

Pensionserhöhungen für US-Eisenbahner

Arbeitsfriede im New Yorker Transportgewerbe
für vier Jahre sichergestellt

Trend zu langfristigen Kollektivverträgen

Gewerkschaftsverband AFL-CIO kein Monopol

Hohe Streikziffern im Juli

-

Nr. 17

Kollektivverhandlungswesen und Gewerkschaften

Arbeitshygiene im Zeitalter der Automatisierung

Versicherungsschutz und Versicherungsleistung
für die Eisenbahner

Die Unterstützungsleistungen eines Wohlfahrtsfonds

Niedrigste Unfallrate im Juni

-

Nr. 18

U.S.-Senatsausschuß untersuchte private Wohlfahrts-
und Pensionspläne

Lebensansprüche und Lebensstandard der arbeitenden
Bevölkerung in den amerikanischen Städten

Gewerkschaftliche Kurznachrichten:

Neue wichtige Lohnabkommen in der US-Industrie

Bergarbeiter-Sozialfonds legte Leistungsbericht vor
Arbeitszeit nach Wunsch

-



Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 1

Mehlem, den 6. Januar 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Arbeitszeit, Urlaubs- und Feiertagsregelung in der Sowjetunion	Seite	1
Groessere soziale Sicherheit fuer amerikanische Seeleute	Seite	4
Der Scanlon-Plan	Seite	7
Internationaler Freier Gewerkschaftsbund verurteilt Zwangsarbeit	Seite	10

Arbeitszeit, Urlaubs- und Feiertagsregelung in der Sowjetunion

Arbeitszeit, Feiertage und Urlaub sind in der Sowjetunion gesetzlich festgelegt und nicht, wie in anderen Laendern, Gegenstand von Kollektivverhandlungen. Verschiedene in den USA vorhandene Handbuecher geben einigen Aufschluss ueber die dortigen Arbeitsbedingungen, obgleich keine genaue Zahlen ueber die tatsaechliche Arbeitszeit in der sowjetischen Industrie vorliegen.

Arbeitszeit und Feiertage

Die Bestimmungen des Gesetzes vom 26. Juni 1940, die den 8-Stunden-Arbeitstag und die 48-Stunden-Woche als allgemeine Regelung fuer Arbeiter ueber 16 Jahre festlegen, sind heute noch in Kraft. Waehrend des Krieges war der 11-Stunden-Arbeitstag obligatorisch, wobei drei Stunden als Ueberstunden gerechnet wurden. Fuer die meisten russischen Arbeiter galt jedoch ab Sommer 1945 wieder der uebliche 8-Stunden-Tag; in der Abaenderung der Verfassung zu Anfang des Jahres 1947 wurde der 8-Stunden-Tag dann offiziell wiedereingefuehrt.¹⁾ (Bis zu diesem Zeitpunkt sah die Verfassung einen 7stuendigen Arbeitstag vor.) In koerperlich anstrengenden oder

1) Die Verfassung der UdSSR setzte nach ihrer Abaenderung im Jahre 1947 als Maximum den Acht-Stunden-Arbeitstag fest (Artikel 119) und gewaehrte fuer koerperlich anstrengende Berufe auch eine kuerzere Arbeitszeit; in ihr wird jedoch weder die Zahl der Arbeitstage pro Woche, noch die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat erwahnt.

oder gefahrvollen Berufen kann der Arbeitstag nur 7 Stunden oder auch weniger betragen, dies haengt ganz von der Art der ausgeuebten Taetigkeit ab. Im Bergbau, der Huetten- und Oelindustrie sind bestimmte Arbeitergruppen nicht verpflichtet, mehr als 6 Stunden am Tag zu arbeiten. Das Gesetz vom 14. Juli 1942 ist ebenfalls noch in Kraft, das den 6-Stunden-Arbeitstag als Hoechstgrenze fuer junge Lehrlinge in der Industrie zwischen 14 und 16 Jahren (das gesetzliche Mindestarbeitsalter) festsetzt. In Betrieben, die in drei Schichten arbeiten, ist die Nachtschicht auf 7 Stunden begrenzt, der Lohn ist jedoch dem einer 8stuendigen Tagesschicht gleichgesetzt. Im allgemeinen werden 307 Arbeitstage im Jahr (365 minus 52 Sonntage und 6 Feiertage) oder 25,5 Arbeitstage (204 Stunden) pro Monat verguetet.

Sonntag ist im allgemeinen ein Ruhetag; an manchen Orten oder in verschiedenen Betrieben kann jedoch auch ein anderer Tag hierfuer bestimmt werden. In Notfaellen koennen Arbeiter auch an ihren ueblichen Ruhetagen zur Arbeit herangezogen werden. Es gibt 6 gesetzliche Feiertage: 1. Januar, 1. und 2. Mai (Feiertage der internationalen Arbeiterschaft), 7. und 8. November (Revolutionsfeiertage) und der 5. Dezember (Tag der Annahme der UdSSR-Verfassung). Faellt der Feiertag auf einen Sonntag, so hat der Arbeiter keinen Anspruch auf einen anderen freien Tag. Es ist nicht gestattet an Feiertagen zu arbeiten, es sei denn, es handelt sich um Tag-und-Nacht-Betriebe oder Notfaelle - Faelle, in denen eine Unterbrechung der Arbeit aus technisch bedingten Produktionsgruenden unmoeglich ist, wie zum Beispiel bei der Bedienung von oeffentlichen Verkehrsmitteln, im Nachrichtenwesen, bei dringenden Reparaturarbeiten und bei Verladearbeiten im Eisenbahn- und Wassertransport.

Die Verguetung fuer Ueberstunden und Feiertagsarbeit

Die Ableistung von Ueberstunden ohne "Erlaubnis" der Gewerkschaft und der zustaendigen Behoerden ist in der Sowjetunion gesetzlich verboten; es werden jedoch haeufig Zuwiderhandlungen gegen dieses Gesetz gemeldet.²⁾ Das Gesetz verbietet die Ableistung von Ueberstunden und Nachtarbeit fuer Arbeiter unter 16 Jahren und fuer werdende und stillende Muetter; waehrend der ersten vier Schwangerschaftsmonate ist Ueberstundenarbeit allerdings zulaessig. Wenn Ueberstundenarbeit notwendig wird, so muss ein Bonus gezahlt werden - gewoehnlich wird fuer die 9. und 10. Arbeitsstunde das Eineinhalbfache des gewoehnlichen Stundenlohnsatzes verguetet und fuer die 11. und alle folgenden Stunden das Doppelte. In der Bauindustrie liegen die vergleichbaren Verguetungssaetze fuer Ueberstunden bei dem $1\frac{1}{4}$ - bzw. $1\frac{1}{2}$ -fachen Satz.

Fuer Arbeit an den sechs gesetzlichen Feiertagen wird allen Arbeitern die doppelte Zeit verguetet. Es ist nicht statthaft, dass Arbeiter, die an regulaeren Arbeitstagen Ueberstunden geleistet haben, auf die Verguetung dieser Ueberstunden verzichten und statt dessen die entsprechende Zeit freinehmen. Diese Moeglichkeit ist lediglich bei Feiertagsarbeit gegeben. Fuer an Sonntagen oder regulaeren Ruhetagen geleistete Arbeit wird gewoehnlich innerhalb der folgenden zwei Wochen die entsprechende Zeit freigegeben. Falls dies nicht moeglich ist, muss die doppelte Zeit verguetet werden (in der Bauindustrie nur das Eineinhalbfache).

Urlaub

Das sowjetische Arbeitsgesetzbuch des Jahres 1922 legte die vorherrschende Gepflogenheit eines bezahlten jaehrlichen Mindesturlaubs von zwei Wochen (12 Arbeitstage) fuer alle Arbeiter ueber 18 Jahre fest. Der Code garantierte Arbeitern unter 18 Jahren einen Mindesturlaub von

2) Dies geht beispielsweise aus der Ausgabe des "Trud" vom 3. September 1955 hervor.

einem Monat, aber wie aus einer kuerzlichen Veroeffentlichung hervor-
geht, erstreckt sich diese Garantie nur auf Arbeiter unter 16 Jahren.
Falls ein Arbeiter aus Gruenden, fuer die er nicht verantwortlich zu
machen ist, innerhalb eines Jahres seinen vollen Urlaub nicht nehmen
kann (beispielsweise wenn die Betriebsfuehrung bei der laufenden Pro-
duktion auf seine Dienste nicht verzichten kann), so kann er im folgen-
den Jahr einen entsprechend laengeren Urlaub nehmen oder aber der noch
ausstehende Urlaub wird ihm verguetet. Es ist nicht zulaessig, den Ur-
laub zwei Jahre lang anstehen zu lassen.

Ausser dem zweiwoechigen Mindesturlaub erhalten bestimmte Arbeiter-
gruppen zusaetzlich bezahlten Urlaub. Das "Handbuch fuer den Gewerk-
schaftsfunktionaer", das im Jahre 1949 herausgegeben wurde, enthaelt
eine 61 Seiten lange Liste gefaehrvoller Berufe, in denen den Arbeitern
zusaetzlich bezahlter Urlaub gewaehrt wird (fuer gewoehnlich 6 bis 12
Tage; in einigen wenigen Faellen 24 oder 36 Tage).

Die Laenge der Dienstzeit wird ebenfalls durch laengeren Urlaub
anerkannt. In den Verfuegungen vom 15. Dezember 1930 und 31. Maerz 1937
werden in gewissen Industriezweigen allen Produktivarbeitern mit zwei-
jaehriger Dienstzeit drei zusaetzlich bezahlte Urlaubstage gewaehrt,
und zwar hauptsaechlich im Bergbau, in der Metallverhuettung, der Textil-
industrie, der Baustoffindustrie und im Transportwesen.

Das Recht auf bezahlten Urlaub ist jedooh auch gewissen Beschraen-
kungen unterworfen. Die Verordnung vom 28. Dezember bestimmt, dass ein
Arbeiter nur dann seinen Urlaub nehmen kann, wenn er mindestens 11 Mo-
nate (vordem 5½ Monate) ununterbrochen in einem Betrieb taetig gewesen
ist und nur dann fehlte, wenn ein triftiger Grund vorlag. Arbeiter, die
sich etwas zuschulden kommen liessen und deswegen zu "Straf"-arbeit an
ihrem alten Arbeitsplatz verurteilt wurden, erhalten keinerlei Urlaub.

Der sowjetische Arbeiter kann seinen Urlaub aufschieben, wenn ihm
vom Betriebsarzt bescheinigt wurde, dass er voruebergehend arbeitsun-
faehig ist, einen Staatsauftrag zu erfuellen hat, oeffentlichen Pflich-
ten nachkommen muss oder unter Arrest steht, ferner in einigen anderen
Faellen. Faellt ein solches Ereignis in die Urlaubszeit, so erhaelt der
Arbeiter fuer den entsprechenden Zeitraum automatisch Urlaubsverlaen-
gerung. Eine finanzielle Entschaedigung fuer die ausgefallenen Urlaubs-
tage erhaelt der Arbeiter nur dann, wenn sie im sowjetischen Gesetz oder
in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Falls er krank wird und seinen
Urlaub verlaengern muss, so erhaelt er nur sein regulaeres Urlaubsgeld.
Nationale Feiertage, die auf einen Wochentag waehrend der Urlaubszeit
fallen, werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

Die ununterbrochene Dienstzeit, die erforderlich ist, um den Urlaubs-
anspruch zu rechtfertigen, bleibt unbeeinflusst durch zeitweilige Unter-
brechungen in Form von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit auf Grund eines
Verschuldens des Arbeitgebers oder zeitweiliger Arbeitsunfaehigkeit, wach-
rend der Ausgleichsgelder bezogen wurden.

Die Reihenfolge, in der die Arbeiter ihren Jahresurlaub nehmen koen-
nen, wird am 1. Januar eines jeden Jahres festgelegt. Im Falle einer
unerwarteten Produktionsunterbrechung kann die Betriebs- und Schlich-
tungskommission, die sich aus Vertretern der Betriebsfuehrung und der
Arbeiterschaft zusammensetzt, die Arbeiter dazu auffordern, ihren Jahres-
urlaub zu nehmen.

Das sowjetische Regime raeumt einer beschraenkten Zahl von Arbeitern
besondere Urlaubsprivilegien ein, und zwar erhalten sie Ferienplaetze in
Sommerluftkurorten oder Sanatorien, entweder kostenlos oder zu verbillig-
ten Saetzen. Die Besonderheit dieser Privilegien kommt in einem am 24.
Januar 1947 in der sowjetischen Gewerkschaftszeitung "Trud" erschienenen

Artikel zum Ausdruck:

"Berechtigungsausweise fuer den Aufenthalt in Erholungsheimen, Sanatorien und Kurorten sollten vorzugsweise an die Grundkader der Schwerarbeiter und einfachen Arbeiter - den Stachanowisten -, die schwere und gefahrvolle Arbeit leisten und ihr Arbeitssoll erfuehlen, zum Teil sogar ueberschreiten, ausgegeben werden; ferner an Schwerarbeiter und einfache Arbeiter mit langer ununterbrochener Dienstzeit innerhalb eines Betriebes; an Invaliden des "Vaterlaendischen" Krieges sowie an aus den Streitkraefte Entlassene. FZKM's (Betriebs- und Ortsausschuesse) koennen solche Paesse nur auf Empfehlung der betrieblichen Sozialversicherungskommissionen ausstellen, und zwar mindestens 10 Tage, bevor der Arbeiter seine Urlaubsreise antritt."

Auf Grund einer Analyse der sowjetischen Zahlen ist man zu dem Ergebnis gelangt, dass von zehn Lohn- oder Gehaltsempfaengern jeweils einer fuer einen solchen kostenlosen oder verbilligten Ferienaufenthalt in Frage kommt. Im Jahre 1949 beispielsweise kamen nur etwa 3,5 Millionen von insgesamt 35 Millionen Lohn- und Gehaltsempfaengern in den Genuss dieser Vergueunstigung; fuer das Jahr 1953 ergibt sich ungefaehr das gleiche Verhaeltnis, und zwar obgleich zu Anfang dieses Jahres die Zahl der Arbeiter auf 42 Millionen gestiegen war. Die erhoehte Bedeutung, die auch 1955 wieder der Produktion der Schwerindustrie beigemessen wird, sowie die gleichzeitige Beschraenkung der Ausweitung der Konsumgueter- und Dienstleistungsindustrie duerfte fuer die grosse Mehrheit der Lohn- und Gehaltsempfaenger in dieser Hinsicht wenig Aussicht auf eine Besserung bringen.

Quelle: Monthly Labor Review
Vol. 78, No. 10

Groessere soziale Sicherheit fuer amerikanische Seeleute

Die amerikanische Seeleutegewerkschaft - Seafarers' International Union of North America - SIU - (eine der AFL und der allamerikanischen Transportarbeitergewerkschaft angeschlossene Organisation) kann mit berechtigtem Stolz darauf verweisen, sich seit jeher fuer die gewerkschaftlichen Wohlfahrts- und Sozialprogramme eingesetzt zu haben. Unter Wahrung dieser traditionellen Einstellung konnte die SIU mit Wirkung vom 1. Juni 1955 eine Erweiterung des bestehenden Wohlfahrtsplanes dieser Gewerkschaft durchsetzen, das heisst ihren Mitgliedern hoehere und zusaetzliche Sozialleistungen sichern.

In den folgenden Ausfuehrungen soll auf Einzelheiten des neuen Planes eingegangen und gleichzeitig ein Abriss ueber die bisherigen Bestrebungen der Gewerkschaft auf diesem Gebiet gegeben werden.

Das Problem der Sozialleistungen fuer Seeleute - bis dahin in der amerikanischen Schifffahrt voellig unbekannt - wurde erstmalig auf einer Konferenz der "Sailors' Union of the Pacific" mit der SIU (Atlantik und Golfgebiet) im Juni 1949 diskutiert. Man kam damals ueberein, sich fuer diese Leistungen bei den kommenden Vertragsverhandlungen mit den Reedern nachdruecklich einzusetzen. Die "Sailors' Union of the Pacific" (SUP) verhandelte unter der Leitung von Harry Lundeberg Ende November 1949 mit den Reedern ueber diese Wohlfahrtsleistungen und schloss mit den Schifffahrtsunternehmern der Westkueste einen Vertrag, wonach diese pro Arbeitstag und Seemann 25 Cent in einen Wohlfahrtsfonds einzuzahlen hatten.

Kurz darauf schloss auch die "Seafarers' Union" Anfang Dezember 1949 mit den Schifffahrtsgesellschaften einen Vertrag ab, in dem alle ihre Forderungen anerkannt wurden. Ende Dezember unterzeichneten schliesslich mehrere grosse Reedereien, deren Personal vorwiegend von der SIU erfasst

war, ein entsprechendes Memorandum, womit der "Seafarers' Welfare Plan" geboren war.

Durch dieses mit den Reedern abgeschlossene Abkommen verpflichteten sich diese, taeglich fuer jeden auf ihren Schiffen arbeitenden Seemann 24 Cent in einen Fonds einzuzahlen, aus dem die Seeleute je nach Bedarf Zuwendungen erhalten konnten.

Ein aus Gewerkschaftern und Unternehmern gebildeter Treuhandausschuss wurde zur Ueberwachung aller hinsichtlich des Wohlfahrtsprogramms durchzufuehrenden Massnahmen eingesetzt, deren unmittelbare Bearbeitung einem hauptamtlich taetigen, versierten Verwaltungsangestellten oblag.

Zu den ab 1. Juli 1950 gewaehrten Sozialleistungen gehoerten Sterbegelder und woechentliche Leistungen bei Krankenhausaufenthalt. Sie bedeuteten gegenueber den frueheren, in den alten Satzungen der SIU aufgefuehrten Leistungen im Krankheits- oder Sterbefall oder bei Schiffbruch einen grossen Fortschritt. In den folgenden Jahren wurde der Wohlfahrtsplan noch weiter ausgebaut. Zu den bemerkenswertesten Verbesserungen gehoeren die Unterstuetzungsleistungen bei Mutterschaft und bei Invaliditaet, die ab Juni 1952 gewaehrt wurden.

Eine ausserordentliche Leistung war auch die Schaffung eines Ausbildungsfonds im Oktober 1952, der es Gewerkschaftsmitgliedern oder ihren Kindern ermoeeglicht, fuer die Dauer von vier Jahren ein Stipendium fuer den Besuch eines College oder einer Universitaet zu erhalten.

Fuer die Verwaltung und Versicherung ihres Wohlfahrtsplans trug die SIU selbst Sorge, ein relativ seltener Fall in den USA, da die meisten US-Gewerkschaften Vereinbarungen mit Versicherungsgesellschaften treffen. Auf diese Weise konnte die SIU ihre Ausgaben auf 7,7% ihrer Einnahmen beschraenken; diese Einsparungen wirkten sich wiederum in verbesserten Leistungen aus.

Der Treuhandausschuss, der den Wohlfahrtsplan verwaltet, setzt sich aus jeweils drei Vertretern der Gewerkschafts- und der Unternehmerseite zusammen. Sie sind fuer die ordnungsgemaesse Durchfuehrung des Planes und eine gerechte Auszahlung der Leistungen verantwortlich.

Aus den neuesten, am 6. Mai 1955 von der SIU veroeffentlichten Zahlen geht hervor, dass seit Inkrafttreten des Planes am 1. Juli 1950 insgesamt 2 333 940 Dollar fuer Sozialleistungen ausgegeben wurden. Seit 1. April 1952 wurden 93 145 Dollar fuer Invaliditaetsleistungen aufgewendet. Die fuer den Plan zur Verfuegung stehenden Aktiva belaufen sich auf insgesamt 2 674 573 Dollar und schliessen Grundbesitz im Werte von 320 895 Dollar und Schatzanweisungen der US-Regierung in Hoehe von 720 697 Dollar ein. Sie umfassen: Chirurgische Behandlung, Erstattung der Krankenhaus- und Arztkosten fuer Familien, Uebernahme der Entbindungskosten, Invalidenrenten, Sterbegelder, Krankenhausaufenthalt fuer Seeleute, Stipendien fuer Seeleute (und ihre Kinder), Sonderbeihilfen, Verpflegungs- und Unterkunftsbeihilfen fuer Seeleute, die auf das Auslaufen ihrer Schiffe warten und Fortbildungsmoeglichkeiten fuer Seeleute.

Ehefrauen und unverheiratete Kinder der SIU-Mitglieder unter 19 Jahren erhalten ein Krankenhaus-Tagegeld von 10 Dollar, und zwar 31 Tage lang; dazu kommt ein Hoechstbetrag von 100 Dollar fuer Krankenhaus-Sonderausgaben, sobald die ersten 50 Dollar ausgegeben wurden.

Weiter werden Angehoerigen der Gewerkschaftsmitglieder waehrend ihres Krankenhausaufenthalts taeglich vier Dollar fuer aertzliche Visiten bewilligt, und zwar bis zu 31 Tagen. Ausserdem koennen bei chirurgischen Eingriffen Zuschuesse bis zu 300 Dollar - je nach der erforderlichen Operation - gewaehrt werden. Die bei Entbindungen faelligen Leistungen von

zweihundert Dollar zuzueglich einer U.S.Schatzanweisung in Hoehe von 25 Dollar bleiben bestehen.

Fuer die Seeleute selbst erhoelte sich das Sterbegeld von 1000 auf 3500 Dollar; die woechentlichen Leistungen bei Krankenhausaufenthalt, die waehrend der gesamten Dauer gezahlt werden, werden von 6 auf 21 Dollar erhoelt. Ausserdem wird die Invalidenrente auf 35 Dollar woechentlich erhoelt, waehrend die fuer ein vierjaehrigen Studium bestimmten 6000 Dollar (fuer Seeleute oder deren Kinder) unveraendert weiter gewahrt werden.

Ausser diesen im Rahmen des Wohlfahrtsplanes gewaehrten Leistungen koennen Seeleute, die in den Haefen auf das Auslaufen ihrer Schiffe warten, Kredite in Anspruch nehmen, verbilligte Mahlzeiten erhalten und Unterkuenfte beanspruchen; dazu steht ihnen die "Andrew Furuseth Training School" zur Fortbildung zur Verfuegung.

Anlaesslich der Revision und Erweiterung des SIU-Wohlfahrtsplanes sorgten die Treuhaender gleichzeitig dafuer, dass diese Sozialleistungen dem berufsmaessigen, in der SIU erfassten Seemann garantiert werden. Hinsichtlich des Unterstuetzungsanspruchs erfolgten einige Abaenderungen. Die Berechtigung der Seeleute, bereits nach "einem Tag auf See" Sterbegelder, Krankenhausaufenthalt und Mutterschaftsbeihilfen in Anspruch nehmen zu koennen, wurde beibehalten, allerdings auf der Basis, dass dieser eine Tag innerhalb der letzten 90 Tage vor dem betreffenden Ereignis lag und nicht laenger als 90 Tage im letzten Kalenderjahr zurueckliegt. Diesen Vorzug geniessen allerdings nur vollbeschaeftigte, berufsmaessige Seeleute.

Die erhoelte Invalidenrente setzt eine zwelfjaehrige Taetigkeit als Seemann oder einen Aufenthalt von 4380 Tagen auf See voraus, ein Tag davon muss innerhalb der 90 Tage liegen, waehrend der der Seemann den Antrag auf Invalidenrente stellt. Dies bietet die Gewaehr dafuer, dass die Leistungen den aktiven Seeleuten zugutekommen, wobei diejenigen, die in fruere Jahren arbeitsunfaehig wurden, von den rueckwirkenden Bestimmungen der urspruenglichen Invalidenleistungen erfasst werden. Invaliditaet liegt - wie fruher - dann vor, wenn ein Seemann unfaehig ist, auf See fuer seinen Unterhalt zu arbeiten, wobei das Alter des Seemannes keine Rolle spielt. Stipendien setzen weiterhin eine dreijaebrige Seefahrt des Seemannes oder des zur See fahrenden Vaters des Stipendienbewerbers voraus.

Die neuen Familienleistungen werden nach folgendem Muster gewahrt: Der bei Krankenhausaufenthalt gewaehrte Beitrag von 10 Dollar taeglich und der Hoechstbetrag von 100 Dollar fuer Sonderausgaben (Bestrahlungen, Unkosten bei Operationen, Sonderbetreuung und aehnliches) gelten hinsichtlich der abzugsfaehigen 50 Dollar als eine Leistung, das heisst der Seemann begleicht die ersten 50 Dollar all dieser Kosten, und der Wohlfahrtsplan kommt fuer den Rest auf.

Durch die Bestimmung, dass die ersten 50 Dollar vom Versicherten selbst zu tragen sind, koennen grosszuegigere Leistungen gewahrt werden, so dass jeder, der durch hohe Krankenhauskosten ausserordentlich belastet wurde, die Hilfe erhaelt, die er braucht. Sinn dieser Regelung ist, denjenigen zu helfen, die am dringendsten Hilfe brauchen, anstatt die verfuegbaren Mittel durch Begleichung kleinerer Krankenhausrechnungen zu zersplittern. Der bei Operationen geltende Leistungsplan, der alle Einzelleistungen umfasst, sieht fuer Spezialbehandlungen Leistungen bis zu 300 Dollar vor, darunter auch Bluttransfusionen, fuer die 20 Dollar pro Transfusion gezahlt werden.

Sowohl die bei Operationen als auch bei Krankenhausaufenthalt zu gewaehrenden Leistungen beruhen auf Betaegen, die nach Beratung mit der

"American Medical Association" und anderen medizinischen Fachorganisationen festgelegt wurden. Die Leistungen entsprechen den durchschnittlich ueblichen Krankenhauskosten auf der Basis: Unterbringung im Zweibettzimmer, durchschnittliche Sonderausgaben und uebliche Operationsgebuehren.

Nach dem gleichen Grundsatz werden dem im Krankenhaus befindlichen Patienten taeglich vier Dollar fuer aertzliche Visiten gezahlt. Diese Leistung soll die Betreuung auch derjenigen Patienten sicherstellen, die keiner operativen Behandlung beduerfen. Die Visitengelder werden bis zu 31 Tagen fuer jeden Tag gezahlt, an dem der Patient besucht wird, gleichgueltig, ob der Arztbesuch ein- oder mehrmal taeglich erfolgt.

Die neuen Leistungen, die in den SIU-Wohlfahrtsplan aufgenommen wurden, stellen einen Meilenstein hinsichtlich der Bestrebungen der Gewerkschaft dar, die bei Unfall oder Krankheit der Seeleute und ihrer Angehoerigen anfallenden Belastungen zu mildern. Allzu oft geschah es frueher, dass ein Seemann bei schweren Krankheitsfaellen in seiner Familie im naechsten Hafen von Bord gehen und nach Hause fliegen musste, um sich um seine Angehoerigen zu kuemmern. Heutzutage dagegen kann er an Bord gehen in dem Bewusstsein, dass Frau und Kinder durch den Wohlfahrtsplan weitgehend geschuetzt sind.

Aus: "International Transport Workers' Journal"

Der Scanlon-Plan

Der gesuchteste Spezialist fuer Arbeitsfragen in den Vereinigten Staaten ist heute der 56jaehrige Joe Scanlon, der ehemalige Preisringer, Hochofenarbeiter, Kalkulationsbuchhalter in einem Stahlwerk, Gewerkschaftsboss und derzeitiger Dozent fuer Arbeitsbeziehungen am "Massachusetts Institute of Technology".

Die aeuessere Erscheinung und das Auftreten Joe Scanlons steht im krassen Gegensatz zu dem, was er wirklich ist: ein gluehender Prediger fuer die gegenseitigen Beziehungen von Gewerkschaften und Management, der es versteht, wie man beiden Sozialpartnern die Idee "verkauft". Das Medium hierfuer ist der "Scanlon-Plan", der folgendes beabsichtigt: 1. dem Arbeiter die Moeglichkeit zu geben, sich an den Risiken, Entscheidungen und Gewinnen zu beteiligen, die sich aus erhoelter Produktion ergeben und 2. der Betriebsfuehrung zu helfen, die Erfindungsgabe der Arbeiter und Angestellten zugunsten einer Produktionsverbesserung zu wecken und zu foerdern.

Dabei gleicht Scanlons Methode weniger einem formellen Plan als einer Annaeherungsmethode, der drei feststehende Komponenten zugrundeliegen.

Erstens: Gewerkschafts- und Betriebsfuehrung legen eine Produktivitaets"norm" fest, und die Arbeiterschaft erhaelt eine Praemie aus den Einsparungen, die durch niedrigere Produktionskosten pro Einheit erzielt werden. Im Gegensatz zu vielen anderen Lohnanreizplaenen basiert der Scanlon-Plan nicht auf dem Wettbewerbsprinzip, sondern vereinigt, ohne dass die Lohnstruktur aus dem Gleichgewicht gebracht wird, alle Mitarbeiter in ihren Anstrengungen auf ein gemeinsames Ziel anstatt sie gegeneinander in Opposition zu stellen.

Die zweite Komponente ist ein System von Produktionsausschuessen, in denen Gewerkschaftsfunktionaere und Betriebsfuehrung gemeinsam ueber die Herabsetzung der Produktionskosten beraten.

Die dritte und wichtigste Komponente ist jedoch Joe Scanlon selbst,

der das ABC der hoeheren Produktivitaet von Grund auf beherrscht.

Der Sohn irischer Einwanderer, Joe Scanlon, trat Anfang der zwanziger Jahre nach seiner Dienstzeit in der amerikanischen Marine als Kalkulationsbuchhalter in die "Ohio Steel Company" ein, die spaeter von der "Republic Steel" uebernommen wurde. Diese Stellung vertauschte er spaeter mit der eines Hochofenwartes, waehrend er sich gleichzeitig seine gewerkschaftlichen Sporen als Organisator verdiente, als die der CIO angehoerende Stahlarbeitergewerkschaft im Jahre 1936 ein Organisationskomitee bildete. Schon damals war er der Ansicht, dass die Arbeiter von sich aus zur Erhoehung der Produktion beitragen wuerden, wenn ihnen ein entsprechender Anreiz gegeben wuerde. Diese Ueberlegung liess sich im Jahre 1938 in die Tat umsetzen. Damals war Scanlon Vorsitzender einer Stahlarbeiter-Orts-gewerkschaft, als die Betriebsfuehrung ihm erklarte, dass das Unternehmen schliessen muesste, wenn es nicht gelaenge, die Rentabilitaet zu erhoehen. Scanlon fuhr daraufhin mit den leitenden Angestellten des Unternehmens zur Hauptverwaltung der CIO-Stahlarbeitergewerkschaft nach Pittsburgh und arbeitete hier mit ihnen zusammen einen Produktivitaetsplan aus, durch den die Firma nicht nur gerettet wurde, sondern auch eine solide und rentable Basis erhielt. Dabei mussten beispielsweise fuer einen vom gemeinsamen Produktionsausschuss gemachten Verbesserungsvorschlag rund 8000 Dollar fuer Neuausruestungen aufgewendet werden, aber die Firma erzielte dadurch eine jaehrliche Einsparung von 150 000 Dollar. Nach dieser eindrucksvollen Leistung holte Philip Murray, damals Vorsitzender der Stahlarbeitergewerkschaft, Scanlon in die Hauptverwaltung nach Pittsburgh, um ihn von hier aus in andere, ebenfalls in Schwierigkeiten geratene Firmen zu schicken.

Im Jahre 1945 konnte Scanlon seine inzwischen in zahlreichen Unternehmen gesammelten Erfahrungen auch bei der "Adamson Company of East Palestine", die geschweisste Stahl-tanks produziert, nutzbringend anwenden. Der Firmeninhaber klagte Scanlon: "Ich habe den Gewerkschaften saemtliche gestellten Forderungen erfuehlt. Trotzdem aber arbeitet das Werk nicht zufriedenstellend, tun wir uns zusammen und arbeiten wir einen Plan aus, der uns beiden zum Vorteil gereicht."

Scanlon nahm daraufhin die Firma unter die Lupe, pruefte saemtliche Buecher und setzte fuer jede Produktionseinheit eine Arbeitskostennorm fest. Dann fuehrte er ein System ein, wonach die Arbeiter und das Management je 50% der Einsparungen erhielten, die durch niedrigere Produktionskosten erzielt wurden.

Schon bald wurde der neue gemeinsame Gewerkschafts- und Betriebsfuehrungsausschuss mit Verbesserungsvorschlaegen der Arbeiter ueberhaeuft. Schweisser, die bisher untaetig herumgestanden hatten, weil sie auf Material warteten, halfen jetzt beim Ausladen. Arbeiter, die sich frueher dem unterdurchschnittlichen Leistungsniveau der "Faulpelze" gegenueber gleichgueltig verhalten hatten, protestierten jetzt dagegen: "Dadurch werden unsere Praemien herabgesetzt". Arbeiter und leitende Angestellte bildeten jetzt eine Einheit, die fuer ein gemeinsames Ziel arbeitete. Schon nach einem Jahr lag die Rentabilitaetsrate der Firma Adamson um das Fuenffache hoeher. Selbst nach Aufteilung der Produktivitaetsgewinne im Verhaeltnis 50 zu 50 verzeichnete die Betriebsfuehrung noeh das Doppelte der frueheren Ertraege. Fuer die Einstellung der Arbeiter ist die folgende Aeusserung eines alten Gewerkschafters bezeichnend: "Joe, hier kann ich nicht kaempfen, denn es waere mein eigener Nachteil."

Ein Jahr spaeter war Scanlon in der "Lapointe Machine Tool Company" in Hudson (Massachusetts) anzutreffen, in der ein Streikausbruch drohte. Der Erfolg: im Verlauf von 20 Monaten hatte sich die Produktion der Firma um 61 Prozent erhoeht. In einem Bericht der "National Planning Association" ueber die bei Lapointe durchgefuehrten gemeinsamen Verhandlungen ueber die Produktionsprobleme heisst es: "Fuer einen Aussenstehenden ist es

schwierig, zwischen Betriebsfuehrung und Gewerkschaftsvertretung zu unterscheiden."

Wie wuerde sich der Scanlon-Plan nun aber in einem erfolgreichen Betrieb auswirken, nachdem er sich in schwierigen Unternehmen so bewaehrte? Die Antwort hierauf gab die "Parker Pen Company" in Janesville (Wisconsin). Dieses fortschrittlich eingestellte Unternehmen verfuegte nicht nur ueber eine tuechtige Betriebsfuehrung und Gewerkschaftsvertretung, sondern auch ueber einen Lohnanreiz- und einen neuen Rentenplan; das Werk selbst war mit Klimaanlage und modernsten Produktionshilfsmitteln, wie Rundfunkanlagen fuer die Arbeiter, ausgeruestet. Dennoch war die Firma der Ansicht, dass selbst ein guter Anreizplan Schwierigkeiten bereite. Scanlon, den man in diesem Fall um Hilfe gebeten hatte, schaffte das alte Lohnanreizsystem ab, nach dem die Anstrengungen des einzelnen auf Kosten der Gruppe belohnt wurden. Tagelang verhandelte er mit Finanzsachbearbeitern und Buchhaltern und setzte schliesslich eine Produktivitaetsnorm fuer das Rechnungsjahr (Maerz) 1953/(Februar) 1954 fest. Er setzte durch, dass die eingesparten Produktionskosten (die Betraege also, die unter den auf Jahresbasis festgelegten Produktionskosten lagen - am Verkaufswert gemessen -) in einen Praemienfonds anzusammeln sind. Ein Viertel dieser Gelder wurde als Reserve fuer diejenigen Monate abgesetzt, in denen sich die Kosten mit der "Norm" deckten oder in denen sogar ein Defizit zu verzeichnen war und in denen daher auch keine Praemien verdient wurden. Der Rest der im Fonds befindlichen Summe wurde aufgeteilt; die Arbeitnehmer erhielten davon 75 Prozent, die Betriebsfuehrung 25%. Die Praemie des ersten Monats, die im September 1954 gezahlt wurde und sich auf insgesamt 43 199 Dollar belief, entsprach einer Lohnerhoehung von 13,8 Prozent. Im Januar, in dem in der Fuellfeder- und Bleistiftindustrie gewoehnlich eine Flaute herrscht, erzielten die Arbeiter keine Praemie, allerdings war dies auch der einzige Monat, in dem dies nicht gelang (Zahlungen aus dem Reservefonds erfolgen nur am Jahresende). Im September des naechsten Jahres dagegen war bereits eine Lohnerhoehung von 27,1% zu verzeichnen. Waehrend des genannten Geschaeftsjahres bearbeiteten die acht gemeinsamen Produktionsausschuesse (wobei auf jede Hauptabteilung ein Ausschuss kommt) und das aus 17 Mitgliedern bestehende sogenannte "screening committee" (Pruefungskomitee) - das sich aus 9 Arbeitern und 8 leitenden Angestellten zusammensetzt - 400 Verbesserungsvorschlaege, von denen 240 angenommen wurden, wobei durchschnittlich ein Vorschlag auf zwei Arbeiter kam.

Nach dem Scanlon-Plan wird jetzt in etwa 60 amerikanischen Betrieben gearbeitet, gleichgueltig, ob es sich um Moebel- oder Stahlfabrikation handelt, um mit Gewinn oder Verlust arbeitende Firmen, um Unternehmen, in denen die Arbeitsbeziehungen gut oder schlecht waren oder wo die Arbeitsproduktivitaet leicht oder praktisch ueberhaupt nicht zu messen war. Der Scanlon-Plan laesst sich allerdings nicht ohne die aufrichtige Zustimmung sowohl der Betriebsfuehrung als auch der Gewerkschaftsvertretung durchfuehren. Er verlangt eine starke Gewerkschaft, die sich fuer ihre Mitglieder einsetzen kann. Ausserdem setzt er voraus, dass eine Betriebsfuehrung bereit ist, der Gewerkschaft Einblick in ihre Buecher zu gewaehren und ihre Produktionsgeheimnisse zu lueften. Weiter wird ein Gefuehl fuer gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsfuehrung und Gewerkschaft verlangt, das am haeufigsten denjenigen Firmen abgeht, die Scanlons Hilfe am noetigsten haben. Scanlon lehnt von vornherein jede Mitarbeit ab, wenn er nicht davon ueberzeugt ist, dass beide Seiten eine gute Zusammenarbeit erstreben.

Scanlon scheut sich auch nicht, etwaige Misstaende barsch und ohne Umschweife zu kritisieren. Dies haelt aber niemand davon ab, an seinem einmal fuer gut erkannten Plan festzuhalten. So erklaerte Leo Beckwith, der Geschaeftsfuehrer der "Market Forge Company", einem seit 1947 nach den Ideen Scanlons arbeitenden Unternehmen in Everett (Massachusetts):

"Der Scanlon-Plan ist sicher nicht das Wundermittel, das manche Leute in ihm sehen, aber er ist jedenfalls eine gute Sache. Wenn wir ihn aus

irgendeinem Grunde einmal abschaffen muessten, waeren die Leute im Betrieb sehr ungluecklich, und ich waere es auch." Der Vizepraesident einer Firma in Illinois aeusserte sich allerdings noch begeisterter: "Scanlon ist richtungweisend fuer die Zukunft des freien Unternehmertums Amerikas."

(Bei Veroeffentlichung folgende Quellenangabe unbedingt erforderlich)

Nach "Time", dem woechentlich erscheinenden Nachrichtenmagazin. Copyright 'Time Inc.' 1955

Internationaler Freier Gewerkschaftsbund verurteilt Zwangsarbeit

Der Vorstand des Internationalen Freien Gewerkschaftsbundes beendete seinen diesjaehrigen Kongress mit einer Resolution gegen jede Form der Zwangsarbeit. In dieser Resolution wurde eindeutig festgestellt, dass es Zwangsarbeit im grossen Masstabe lediglich in der Sowjetunion, ihren Satellitenlaendern und im Kommunistischen China gibt. Denn die Zwangsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil des sowjetischen Wirtschaftssystems, wie der IBFG feststellt.

Allerdings gaebe es auch diesseits des Eisernen Vorhangs einige Formen und Ueberreste der Zwangsarbeit, obwohl sie gesetzlich verboten sei. Wie der Generalsekretaer des "IBFG", J.H. Oldenbroek, in einem Interview mitteilte, ist die Zahl der Mitglieder der 110 dem IBFG in 76 Laendern angeschlossenen Gewerkschaften auf ueber 55 Millionen angestiegen. Von besonderer Bedeutung sei die Tatsache, dass es erstmalig gelungen ist, auch Plantagenarbeiter gewerkschaftlich zu organisieren; so wurden allein in Malaya 100 000 Plantagenarbeiter fuer ihren Gewerkschaftsverband gewonnen.

Der Vorstand des "IBFG" habe auch auf seinem diesjaehrigen Kongress eine leidenschaftliche Resolution angenommen, in der alle Angebote des kommunistisch gefuehrten Weltgewerkschaftsbundes auf gemeinsames Vorgehen entschieden abgewiesen wurden. Damit hat der "IBFG" erneut seinen Standpunkt bekraeftigt, dass es zwischen den freien Gewerkschaften und der "Arbeitsfrontorganisation" der kommunistischen Laender keine Zusammenarbeit geben koenne. Er hat die ihm angeschlossenen Gewerkschaften angewiesen, keinerlei Einladungen auf Entsendung offizieller Gewerkschaftsdelegationen nach den Laendern des Sowjetbereichs anzunehmen. Denn derartige Delegationen koennten keinerlei wirkliche Untersuchungen anstellen und dienten daher lediglich kommunistischen Propagandazwecken. Oldenbroek betonte, dass die Entsendung derartiger Delegationen nur dann einen Sinn haette, wenn in den sowjetischen Laendern Redefreiheit und das Recht auf Bildung freier Gewerkschaften bestehe.

Der "IBFG" werde auch weiterhin die Bestrebungen der von den kommunistischen Machthabern versklavten Voelker mit Anteilnahme verfolgen und, soweit er dazu in der Lage sei, tatkraeftig unterstuetzen, sagte Oldenbroek. "Wir kennen die grossen Schwierigkeiten," meinte Oldenbroek, "mit denen die sowjetischen Arbeiter zu ringen haben, die dem kommunistischen Regime ihren passiven und heimlichen Widerstand entgegensetzen. Nur diejenigen, die selbst der Freiheit beraubt wurden, koennen den Wert eines solchen Widerstandes voll ermessen. Diejenigen unter uns, die unter dem Naziregime ihre Freiheit verloren, koennen die Gefuehle der Menschen verstehen, die unter der kommunistischen Herrschaft denselben Verlust erlitten. Ich bin jedoch sicher, dass die unterdrueckten Arbeiter ihren heldenhaften Kampf um ihre Befreiung weiterfuehren werden, und die Arbeiter der freien Welt werden sie in diesem Kampf unterstuetzen."

Die ablehnende Haltung der Sowjets gegenueber der Frage der Wiedervereinigung Deutschlands, sagte Oldenbroek, mache die Integration der westeuropaeischen Wirtschaft nach dem Muster der Gemeinschaft fuer Kohle und Stahl umso notwendiger.

Der Vorsitzende der Kommunistischen Partei der UdSSR, Chruschtschow, und der sowjetische Ministerpraesident Bulganin haetten durch ihre wiederholten Ausfaelle gegen Grossbritannien und Amerika erneut den kalten Krieg gegen die freie Welt heraufbeschworen.

Wortlaut der Resolution des Internationalen Freien Gewerkschaftsbundes zur Frage der Zwangsarbeit:

1. Es wird empfohlen, alles Unterlagen- und Informationsmaterial ueber Zwangsarbeit, das vom Generalsekretaer des "IBFG" bisher gesammelt wurde und in Zukunft zusammengetragen werden wird, dem Internationalen Arbeitsamt zu uebergeben und die Arbeitsgruppen der "ILO" staendig auf dem Laufenden ueber diese Angelegenheit zu halten.

2. Es wird empfohlen, den Generalsekretaer zu beauftragen, die dem "IBFG" angeschlossenen Organisationen in den fraglichen Laendern sowie das Berliner Komitee zu ersuchen, moeglichst viele der aus den Laendern des Sowjetblocks heimgekehrten Gefangenen zu interviewen, um Beweismaterial aus juengster Zeit ueber die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Lagern dieser Laender zur Vorlage beim Internationalen Arbeitsamt zu erhalten.

3. Es wird empfohlen, den Generalsekretaer zu beauftragen, mit Unterstuetzung der "Force Ouvrière" einen Bericht ueber das moderne Sklavenwesen zusammenzustellen, ihn der "ILO" vorzulegen und das in diesem Bericht enthaltene Informationsmaterial einer moeglichst breiten Oeffentlichkeit zur Kenntnis zu bringen.

4. Der Internationale Ausschuss zur Bekaempfung des Konzentrationslagerwesens plant, eine Kommission zur Untersuchung des Zwangsarbeitswesens im kommunistischen China einzusetzen und in der ersten Haelfte des Februar eine Tagung dieser Kommission nach Bruessel einzuberufen. Diese Kommission soll aus sechs europaeischen und fuenf asiatischen Mitgliedern bestehen; der "IBFG" wird ersucht, die asiatischen Mitglieder zu benennen. Es wird empfohlen, diese Aufforderung anzunehmen und den Generalsekretaer zu beauftragen, die angeschlossenen Verbaende in Asien hierbei zu Rate zu ziehen. Es wird weiterhin empfohlen, den Bericht der Untersuchungskommission der "ILO" vorzulegen und die Arbeit dieser Kommission und die erzielten Erfolge in Zusammenarbeit mit den angeschlossenen Organisationen propagandistisch auszuwerten.

5. Der Chinesische Gewerkschaftsverband hat dem Vorstand einen Vorschlag eingereicht, die vom Internationalen Ausschuss gegen das Konzentrationslagerwesen geplante Untersuchung ueber Zwangsarbeit im kommunistischen China tatkraeftig zu unterstuetzen und saemtliche angeschlossenen Verbaende aufzufordern, diesem Unternehmen zur Wahrung der sozialen Gerechtigkeit und Wuerde des Menschen ihre Hilfe zu gewaehren. Es wird empfohlen, den Chinesischen Gewerkschaftsverband von dieser geplanten Aktion zu verstaendigen.

6. Der Internationale Ausschuss gegen das Konzentrationslagerwesen beabsichtigt, die Sowjetregierung zu ersuchen, seinen Vertretern die Besichtigung einiger Zwangsarbeitslager zu genehmigen. Es wird empfohlen, den Generalsekretaer zu beauftragen, diesen Antrag zu unterstuetzen.

7. Bezueglich der Zwangsarbeit in Kenia wird empfohlen, den Britischen Gewerkschaftsverband aufzufordern, mit der britischen Regierung die Frage einer beschleunigten Freilassung der Internierten und der Abschaffung der Zwangsarbeit in den Eingeborenenreservaten zu eroertern."

Der Vorstand des IBFG nahm ausserdem folgende Resolution ueber die Beziehungen freier Gewerkschaftsorganisationen zu autoritaeren Laendern an:

"Angesichts der immer intensiveren Bemuehungen der kommunistischen Laender, einen Austausch von Gewerkschaftsorganisationen mit den Laendern der freien Welt zu erreichen;

und in der Erkenntnis, dass die kommunistischen Regime einen derartigen Austausch anstreben, um 1. ihren staatlichen Gewerkschaften die moralische Achtung und gesetzliche Anerkennung zu verschaffen, und 2. die Arbeiter der freien Welt dazu zu verfuehren, diese von der Kommunistischen Partei beherrschten Organisationen als bona fide Gewerkschaften anzuerkennen, und 3. die kommunistische Infiltration und Wuehlarbeit in der freien Welt zu erleichtern, sowie schliesslich 4. die expansionistischen Tendenzen des Sowjetimperialismus zu foerdern;

wird hiermit ausdruuecklich betont, dass es im Interesse der internationalen Solidaritaet der Arbeiterschaft, die ein lebenswichtiges Element der Freiheit des Menschen in der ganzen Welt darstellt, sowie des Weltfriedens nicht angeht, dass freie Gewerkschaftsorganisationen Delegationen austauschen mit Laendern, die 1. ihren Voelkern die grundlegenden Menschenrechte, wie sie in der Charta der Vereinten Nationen formuliert wurden, versagen; 2. ihren Arbeitern das Recht auf freien Zusammenschluss und Organisierung, das Recht auf echte Kollektivverhandlungen sowie das Recht auf Streik versagen; und 3. die Arbeiter, die fuer freie Gewerkschaften und Demokratie eintreten, bestrafen;

alle angeschlossenen Verbaende werden aufgefordert, dem Generalsekretaer des IBFG von etwaigen Einladungen aus autoritaeren Laendern Mitteilung zu machen, damit der IBFG sich ueber die Absichten und Folgen eines derartigen Vorgehens seitens eines kommunistischen Landes Klarheit verschaffen und umso eifriger gegen diese strategischen Feldzuege der Kommunisten zur Verwirrung und Spaltung der freien Gewerkschaftsbewegung vorgehen kann."

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 2

Mehlem, den 20. Januar 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Arbeiter als Aktionäre ihrer Betriebe	Seite 1
Die Erforschung von Unfallursachen und die Verwendung der Unfallstatistik	Seite 6
Vereinigte Bemühungen von Gewerkschaften und Unternehmern bei der Lehrlingsausbildung	Seite 11

Alfred G. Larke

Arbeiter als Aktionäre ihrer Betriebe

In den Vereinigten Staaten sind die Arbeitnehmer-Aktienbeteiligungspläne - die vielfach mit Sparprogrammen kombiniert werden und von der Unternehmerseite Zuschüsse erhalten - im Ansteigen begriffen.

Im Jahre 1955 erwarben in den Vereinigten Staaten wahrscheinlich mehr Arbeiter und Angestellte Aktien ihrer eigenen Arbeitgeber als das seit den zwanziger Jahren je der Fall war.

Dieser Trend, der einige Jahre nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges einsetzte, wurde jetzt allerdings durch die im Jahre 1955 durchgeführten Tarifvertragsverhandlungen in der Automobilindustrie eingedämmt. Die Automobilarbeitergewerkschaft lehnte nämlich die von der "General Motors Corporation" und der "Ford Motor Company" als Ersatz für den garantierten Jahreslohn angebotenen Aktienbeteiligungspläne ab, wobei diese Pläne für die Gehaltsempfänger in dieser Industrie allerdings weiterbestehen.

In den bedeutendsten Industrien war es bisher üblich, den nicht gewerkschaftlich organisierten Büroangestellten die gleichen Lohnerhöhungen und zusätzliche Sozialleistungen zu gewähren, die von den gewerkschaftlich organisierten Stundenlohnempfängern durchgesetzt wurden. Dieses Verfahren soll aber jetzt aufgegeben werden. Am 23. September 1955 hat die "General Motors Corporation" ihre Aktionäre

um die Zustimmung zu einem Spar- und Aktienbeteiligungsplan fuer Gehaltsempfaenger ersucht. Danach sollen Angestellte sich mit einem bis zu 10% ihres Grundlohnes betragenden Abzug (zuzueglich Lebenshaltungskostenzuschlag) fuer einen Sparfonds einverstanden erklaren, fuer den je zur Haelfte Regierungsschatzanweisungen und Stammaktien der "General Motors" erworben werden sollen. "General Motors" selbst wuerde sich mit einem Betrag in Hoehe von 50% der Angestellten-Einlagen beteiligen, der fuer den Erwerb von Namensaktien des Unternehmens verwendet wird. Ein Angestellter, der sich zum Beispiel fuer die Teilnahme an einem Sparplan entscheidet, kann zwar jederzeit den Plan wieder aufkuendigen - das Recht allerdings, auch den Firmenzuschuss ausgezahlt zu bekommen, erwirbt er nur allmaehlich, und zwar erst im dritten, vierten und fuenften Jahr seiner Teilnahme in einer Sparklasse. Nach fuenf Jahren werden ihm Barauszahlungen und Effekten garantiert, die mindestens seinen Beitraegen plus Zinsen entsprechen, ohne Beruecksichtigung des Marktwertes der Aktien. Ein Angestellter, der sich an einem Rentenplan beteiligt, kann die von der Firma erworbenen Gesellschaftsanteile nur beim Eintritt in den Ruhestand oder bei Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses erhalten.

Auch Henry Ford II erklarte, fuer sein Unternehmen einen aehnlichen Plan durchfuehren zu wollen. Sein der Automobilarbeitergewerkschaft offerierter Plan fuer Gehaltsempfaenger glich praktisch dem von "General Motors" vorgeschlagenen.

Die zur Zeit bestehenden Aktienbeteiligungsplaene fuer Angestellte sind im wesentlichen in der Erdoelindustrie und in den Versorgungsbetrieben zu finden. Findet das von "General Motors" und "Ford" gegebene Beispiel jedoch auch in anderen Unternehmen, die sich ebenfalls Forderungen nach garantierten Loehnen gegenuebersehen, Nachahmung, so duerfte die Basis der Aktienbeteiligungsprogramme in der gesamten Industrie wesentlich verbreitert werden.

Inzwischen sind bereits zahlreiche Firmen dazu uebergegangen, ihre Angestellten fuer solche Plaene durch verschiedene Mittel vom einfachen Ratschlag bis zu umfassenden treuhaenderisch gesicherten Plaenen zu gewinnen.

Von der "Pacific Telephone Company" wird beispielsweise nur das "New York Stock Exchange's Monthly Investment Program" veroeffentlicht, in dem die Angestellten Naeheres ueber die Einrichtung eines Kontos durch einen Makler erfahren.

Eine andere Firma, die "Bassons Industries Corporation" in New York, vergibt Aktienanteile als einmalige Weihnachtsgewuendungen.

Am anderen Ende der Skala steht ein Unternehmen der Oelindustrie ("Standard Oil Company of California"), das einen bestimmten Prozentsatz des Gewinnes vor Abzug der Steuern in einen Aktienerwerbsfonds abfuehrt, und zwar im Verhaeltnis von fast 2 Dollar fuer jeden vom Angestellten ersparten Dollar. In einem anderen kombinierten Spar-, Renten- und Gewinnbeteiligungsplan betragen die Firmenbeitraege nach einer gleitenden Skala 5 bis 10% der Gewinne ("Sears, Roebuck and Company").

Die Firmenzuwendungen koennen auch in der Form von Geschenken erfolgen, wie im Fall der "National Container Corporation", deren Angestellten-Aktionaere langjaehrige verdiente Betriebsangehoerige sind, die anstelle goldener Uhren zum 25jaehrigen Dienstjubilaeum Aktiengutschriften erhielten. Bei der "Standard of California" kommen fast alle Betriebsangehoerigen (ueber 96% aller empfangsberechtigten Angestellten) in den Genuss solcher Zuschuesse. Noch typischer ist der von der "Inland Steel Company" geschaffene freiwillige Aktienbeteiligungsplan, der im Juli 1955 erneuert wurde. In den ersten drei Jahren, seit

Anlaufen dieses Planes, beteiligten sich 74% des Aufsichts- und 40% des gesamten uebrigen Personals daran.

Unter den drei Haupttypen von Aktienbeteiligungs- und Sparplaenen spielen die "stock option plans" (freiwillige Aktienplaene) die unbedeutendste Rolle. Aktienbeteiligungsplaene allerdings, die in den zwanziger Jahren einen Angestellten im voraus verpflichteten, Aktienanteile zu einem festgesetzten Preis zu erwerben, wurden so umgewandelt, dass sie inzwischen den freiwilligen Plaenen sehr aehneln. In vielen oder sogar den meisten Firmen kann der Arbeitnehmer seinen Entschluss aendern und seine Einwilligung zurueckziehen, nachdem er bereits Einzahlungen geleistet hat.

Ebenso zahlreich wie die neuen Aktienbeteiligungsplaene sind die Angestellten-Ruecklagen oder Spar-Systeme, wobei der Hauptunterschied darin besteht, dass die Unternehmer sich an letzterem mit namhaften Betraegen beteiligen. Selbstverstaendlich sind hier die Betraege der Angestellten wesentlich hoeher.

Obleich die Anzahl der Aktienbeteiligungsprogramme sich in den letzten Jahren staendig erhoehrte, haben sie noch nicht wieder die Hoehe der zwanziger Jahre erreicht. Damals waren es etwa drei- bis vierhundert amerikanische Unternehmen, die ihre Arbeiter ermutigten, ihre Mittel in Aktien der eigenen Firmen zu investieren. Heute sind es etwa 100 bis 125 Firmen. Vor 2 1/2 Jahren berichtete das "National Industrial Conference Board" - nach Auswertung aller vorhandenen Unterlagen -, dass es nur 68 freiwillige und andere Aktienbeteiligungsplaene gaebe, die der grossen Masse der Arbeiter und Angestellten zugaenglich waren. Von diesen Plaenen waren aber 10 bereits wieder aufgegeben worden, waehrend 30 nur in einer unzureichenden Form bestanden. Zur gleichen Zeit bestanden 20 Ruecklage- oder Sparplaene, die Aktienbeteiligungsplaene einschlossen.

Der Grund fuer die in den letzten Jahren von vielen Unternehmern vorgenommenen Aktienabtretungen an Arbeitnehmer ist weder aus den formellen Erklaerungen oder anderen Mitteilungen an die Arbeitnehmer, noch aus Unterhaltungen mit den leitenden Persoenlichkeiten der betreffenden Unternehmen zu erkennen. Im allgemeinen jedoch laesst sich wohl sagen, dass er in einigen oder allen der nachstehend aufgefuehrten Faktoren zu suchen ist:

1. Wachsende Erkenntnis der Wichtigkeit guter Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen.
2. Nachlassen des Misstrauens, das noch immer aus den Misserfolgen fruherer Aktienbeteiligungsplaene resultiert, die auf Grund der Preisstuerze in den dreissiger Jahren nicht durchgefuehrt werden konnte.
3. Die Steuerentwicklungen der letzten Zeit und die Einfuehrung ausgezeichneter neuer Methoden zum Schutz der Angestellteninvestitionen und Einschraenkung der Verantwortlichkeit der Unternehmer.
4. Die Notwendigkeit fuer Massnahmen zur Ergaenzung der auf Dollarbasis festgelegten Rentenplanleistungen durch eine relativ inflationssichere Anlage des Arbeitnehmer-Kapitals.
5. Gewoehnung der Industriearbeiter an Ruecklagen in Form von Lohnabzuegen waehrend des Krieges und die von der Regierung durchgefuehrten Werbemassnahmen zum Erwerb von Schatzanweisungen in der Nachkriegszeit.

6. Vermehrte Annahme von Gewinnbeteiligungsplaenen in der Nachkriegszeit, deren Ausschuetzungen teilweise oder vollstaendig in Aktiengutschriften anstatt in Bargeld erfolgten.

Die Uebertragung des Aktienkapitals an die eigenen Betriebsangehoerigen dient andererseits folgenden Zielen:

Es soll den Angestellten ermoeeglicht werden, Geschaeftsanteile derjenigen Unternehmen zu erwerben, in denen sie arbeiten;

Foerderung des Verstaendnisses fuer die Unternehmerprobleme und -methoden und des Unternehmersystems;

Schaffung eines groesseren Verantwortungsgefuehls und Erhoehung der Arbeitsanstrengung;

Anregung zur Beteiligung an gemeinsam getragenen Rentenplaenen, indem die Berechtigung zur Teilnahme an einem Aktienbeteiligungsplan von der Beteiligung an einem anderen abhaengt;

die Angestellten zum Sparen anzuregen;

ihnen behilflich zu sein, sich fuer die Zeit ihres Ruhestands gegen Inflationen zu schuetzen;

Uebertragung des Betriebskapitals auf bewaehrte Angestellte (in einigen Faellen).

In kleineren Unternehmen sind die Aktienbeteiligungsplaene relativ selten zu finden. Haeufig ist hier das Aktienkapital zu unbedeutend oder es fehlt an der Moeglichkeit, den angemessenen Wert der Aktien festzusetzen, wenn sie nicht auf dem freien Markt gehandelt werden. Dagegen sind in mittleren und kleinen Unternehmen die Gewinnbeteiligungsplaene mit haeufigeren Barauszahlungen - oder mit Auszahlungen beim Eintritt in den Ruhestand - recht zahlreich. Da die Gewinnbeteiligungsplaene im wesentlichen den gleichen Zielen dienen wie die Aktienanteilsplaene, stellen sie fuer die kleineren Unternehmen die natuerliche Loesung der gleichen Probleme dar, wie sie in umfangreicherem Ausmass in Grossunternehmen vorhanden sind.

Waeren die Schaffung von Ruecklagen fuer die Zeit des Ruhestands und die Aufforderung an die Angestellten, sich einen Anteil an dem industriellen Gewinn zu sichern, die einzigen Ziele der Aktienbeteiligungsplaene, so koennten kleinere Firmen mit nur beschraenktem Aktienkapital ihren Angestellten nahelegen, ihre Ersparnisse in den verschiedensten Papieren anzulegen; dies kann auf direktem Wege oder mit Hilfe des Boersen-Investierungsprogramms oder durch Gehaltsabzuege geschehen, wie es der Quinby-Plan von Rochester (New York) vorsieht. Es ist indes so, dass fast alle Unternehmer der Ansicht sind, die Aktienanteile muessten von der eigenen Firma stammen. Selten wird das Geld in anderen Wertpapieren angelegt, mit Ausnahme von Regierungsschatzanweisungen. Allerdings bestehen auch hier gewisse Ausnahmen.

Den Angestellten der "Socony Mobil Oil Company, Inc.", in New York City steht es zum Beispiel frei, ihre Ersparnisse in Regierungsschatzanweisungen, Firmenaktien oder 52 anderen zur Auswahl stehenden Investment-Gesellschaften anzulegen. Auch die "Purolator Products, Inc.", in Rahway, New Jersey kuendigte einen Sparplan an, wonach die Einlagen in Schatzanweisungen, Firmenaktien oder anderen Papieren investiert werden koennen.

Der Gewinnbeteiligungsfonds der Firma "Sears, Roebuck and Company", der in vielfacher Hinsicht von den ueblichen Schemata abweicht - nicht zuletzt deswegen, weil in ihm ueber 26% des Aktienkapitals der Firma erfasst sind -, gibt seit 1941 den Firmenangestellten die Moeglichkeit, sowohl in sonstigen gewinnbringenden Obligationen als auch in eigenen Firmenaktien zu investieren. Im Rahmen dieses Programms beteiligen sich die Angestellten mit 5% ihrer Gehaelter - bis zu hoechstens 500 Dollar jaehrlich - an den Einlagen, und die Firma steuert 5 bis 10% ihres Nettogewinns bei. Eine gleitende Skala hinsichtlich der Firmen-Beitraege - die sich mit zunehmendem Dienstalter erhoehen - sieht eine Bestimmung vor, nach der die Mittel bis zum Eintritt in den Ruhestand (oder kurz davor) unangetastet bleiben. Zu diesem Zeitpunkt koennen die Beitraege eingestellt oder als Jahresrente zur Auszahlung gelangen.

Der bei der Firma "E.G. Shinner and Company" - einem Kettenlaeden-Unternehmen fuer Fleischwaren mit dem Hauptsitz in Chicago (Illinois) - bestehende Plan gestattet es seinen Angestellten sogar, sich jede Art von Eigentum, Grundbesitz, Anlagewerten, einschliesslich Schatzanweisungen, Schuldscheinen, Vorzugs- und gewoehnlichen Aktien und sogar Hypotheken zu erwerben und zu sichern.

Andere Firmen gestatten nur die Erwerbung eigener Firmenanteile, und H.D. Quinby jr., der Vater des "Quinby-Plans", fand mit seinem Vorschlag, dass Unternehmen gemischte Investitionen foerdern sollten, keinen Widerhall. In keinerlei Beziehung zur "Eastman Kodak Company", Rochester (New York) stehend, beteiligen sich dennoch zahlreiche Eastman-Angestellte durch Einlagen von 20 Dollar monatlich an einem Aktien-erwerbsplan fuer Kodak-Aktien, der von einem Bankinstitut treuhaenderisch verwaltet wird. Der Quinby-Plan besteht seit 1938, und seit 1953 fuehrte die Eastman Company freiwillige Lohnabzuege fuer die in ihrem Unternehmen Beschaeftigten durch.

Fuer andere Investoren bei der Firma Eastman und ebenso fuer die Teilnehmer der Quinby-Plaene in den Firmen "DuPont", "General Motors" und "Standard Oil" (New Jersey) betragen die Mindesteinlagen 25 Dollar monatlich, und zwar fuer einen Zeitraum von 10 Jahren.

Unter dem Rochester-Programm werden dem Teilnehmer sofort ganze Aktien oder Aktienanteile, Dividenden etc. gutgeschrieben. Das Programm ist so aufgebaut, dass die Aktionaere, haben sie einmal mit Einzahlungen begonnen, waehrend der gesamten Laufzeit erfasst sind. In jedem Monat wird schriftlich an die faelligen Einzahlungen erinnert, und die Quittungen werden versandt. Der Hauptanteil der Gebuehren ist im ersten Teilnahmejahr faellig; ein spaeteres Ausscheiden wird dadurch weitgehend verhindert.

Wenn auch die Automobilarbeitergewerkschaft die von "General Motors" und "Ford" vorgeschlagenen Spar- und Aktienbeteiligungsplaene ablehnte, so stellen sich die Gewerkschaften den Sparplaenen im allgemeinen selten ablehnend gegenueber. Die "Atlantic Refining Company" stellte ihren Aktienplan nach Verhandlungen mit den verschiedenen Gewerkschaften, die die Interessen ihrer Angestellten vertreten, auf und die Mehrzahl der uebrigen Firmen erfreut sich mindestens der stillschweigenden Zustimmung der Gewerkschaften. Als die "Dow Chemical Company" im Jahre 1948 einen Aktienbeteiligungsplan aufstellte (der jetzt 45% der Angestellten erfasst), verhielten sich die Gewerkschaftsfunktionaere zurueckhaltend, als die Gewerkschaftsmitglieder eine offizielle Stellungnahme von ihnen erbat. Als der Plan spaeter zur Durchfuehrung gelangte, erklarte die Ortsgewerkschaft ihren Mitgliedern, dass sie keine Einwaende dagegen habe.

Die "Inland Steel Company" andererseits zog ihren ersten Aktienbeteiligungsplan vor drei Jahren auf Grund des von der Bergarbeitergewerkschaft erhobenen Einspruchs zurueck. Im Jahre 1955 protestierte die Gewerkschaft allerdings nicht mehr gegen den Plan, so dass er jetzt inkrafttreten konnte.

Viele nach dem Zweiten Weltkrieg entstandenen Aktienbeteiligungsplaene haben sich sowohl fuer den Unternehmer als auch fuer den Arbeitnehmer, wie das bei zahlreichen in den zwanziger Jahren eingefuehrten Plaenen auch der Fall war, als unzuulaenglich erwiesen. Ein Lebensmittelkonzern beispielsweise annullierte den Aktienplan wieder, als ein ploetzlicher Rueckgang der Aktienwerte, unmittelbar nach den Investitionen der Angestellten, zu einem Sinken der Arbeitsmoral fuehrte. In einer Firma der Nichteisen-Industrie fand der Aktienbeteiligungsplan so wenig Anklang bei den Stundenlohnempfaengern, dass er mit Ausnahme fuer die bereits Eingetragenen annulliert wurde. Ein Unternehmen der Elektroindustrie erneuerte einen bestehenden Plan nicht mehr, als ein Boersensturz die Angestellten veranlasste, auf die Teilnahme zu verzichten.

In den jetzt geltenden Aktienbeteiligungsplaenen sind jedoch drei Hauptvoraussetzungen erfuehrt, um die Auswirkungen der Boersenschwankungen zu mildern. Die erste besteht darin, dass die Programme in gewissem Umfang freiwillig sind, das heisst, der Arbeitnehmer kann auf Wunsch seine Einlagen wieder herausziehen, bevor ein Abschnitt des Planes zu Ende geht (gewoehnlich 2½ bis 3 Jahre).

Ein weiterer Schutz ist dadurch gegeben, dass bei verschiedenen Plaenen die Einlagen der Sparer fuer den Erwerb von Schatzanweisungen verwendet werden, waehrend nur die Firmenbeitraege in Aktien angelegt werden.

Das dritte Mittel zur Verhinderung von Preisschwankungen ist eine Art "dollar cost averaging" (Dollarkostenangleichung), die in Aktienbeteiligungsplaenen durchgefuehrt wird, in denen die Aktienkaeufer monatlich oder halbjaehrlich erfolgen oder in denen die Kosten pro Anteil, die zu Lasten des Aktienteilhabers gehen, dem durchschnittlichen Betrag entsprechen, der von der Firma (oder dem Treuhaender) pro Anteil fuer einen gegebenen Zeitraum gezahlt wurde.

Sind die Preise hoch, so werden fuer eine bestimmte Summe wenige Anteile erworben. Bei sinkenden Preisen wird der gleiche Betrag investiert, und es werden wesentlich mehr Anteile erworben. Der durchschnittliche Preis pro Anteil ist auf diese Weise niedriger als wenn jederzeit eine bestimmte Anzahl von Aktienanteilen gekauft wuerde. In allen Firmen-Aktienbeteiligungsplaenen - selbst dort, wo der Arbeitnehmer die Gesamtkosten fuer die Aktien traegt - erfreuen sich die Angestellten niedriger Maklergebuehren als Einzelinvestoren, weil der Erwerb der Aktien gesammelt erfolgt und ihnen die Vorteile von "Sammelauftreaegen" zugute kommen, die sich aus dem Erwerb von 100 oder mehr Aktienanteilen ergeben.

Quelle: "Dun's Review and Modern Industry"

Die Erforschung von Unfallursachen und die Verwendung der Unfallstatistik

Die Fuehrung einer Unfallstatistik, wie sie in dem Artikel "Standardmethode der Erfassung von Unfallursachen in der Industrie*" behandelt wurde, ist zwar sehr wertvoll, sie reicht jedoch nicht aus. Eine weitere

* Aus "Free Men at Work" Juli 1955

Erforschung jedes Unfalls ist notwendig, um eine Wiederholung aehnlicher Faelle auszuschalten. Man sollte sich ebenfalls ueber die durch Unfall entstandenen Kosten informieren. Schliesslich sollten saemtliche Ermittlungen ueber einen Unfall mit denjenigen anderer Unfaelle auf statistisch einwandfreie Weise miteinander kombiniert werden, so dass die Wirksamkeit eines Unfallverhuetungsprogramms in Vergleich gesetzt werden kann zu aehnlichem statistischem Material aus anderen Quellen.

Untersuchung - Der Zweck der Ermittlung der Unfallursachen besteht darin, Informationen zu erhalten, die zur Unfallverhuetung beitragen. Daher muessen die Untersuchungen objektiv, wahrheitsgetreu und ohne Ruecksicht auf eventuell resultierende disziplinarische Folgen gefuehrt werden.

Alle Unfaelle sollten untersucht werden, ganz gleich, ob der daraus resultierende Schaden erheblich oder nur geringfuegig ist. Eine Anhaefung kleiner Ungluecksfaelle weist unter Umstaenden darauf hin, dass eine staendige Gefahrenquelle besteht, die ausgeschaltet werden muss. Selbst wenn ein Unfall kein besonderes Vorkommnis darstellt, koennen die Ursachen, die dazu fuehrten, mannigfaltig sein, daher kommt es darauf an, die Unfallursachen zu erkennen und fuer Abhilfe zu sorgen.

Wenn ein Arbeiter beispielsweise zu Fall gekommen ist, so muss festgestellt werden, warum er hingefallen ist; ob er selbst etwas falsch gemacht hat oder ob die Bedingungen an seinem Arbeitsplatz hieran die Schuld tragen. Geraet einem Arbeiter etwas ins Auge, so ist die Tatsache, dass er keine der vorgeschriebenen Schutzbrillen trug, keine hinreichende Erklaerung. Der Grund, warum der Arbeiter keine Schutzbrille aufsetzte, muss festgestellt werden.

Die Art und die Schwere des Unfalls ist ausschlaggebend dafuer, wer die Untersuchungen fuehrt. Der Vorarbeiter sollte natuerlich sofort einen Unfallbericht abgeben. Ausserdem muss er die noetigen Massnahmen ergreifen, damit keine Wiederholung des Unfalls eintritt.

Der Sicherheitsingenieur oder sein Vertreter sollten zu ihrer eigenen Information eine Untersuchung jedes wesentlichen Unfalls durchfuehren. In den meisten Faellen gibt der Sicherheitsingenieur ohnehin der Betriebsleitung oder dem allgemeinen Sicherheitsausschuss einen Bericht ab. Ausbildung und Erfahrung gestatten es ihm, den gesamten Tatbestand, unter Beruecksichtigung der moeglicherweise verborgenen Ursachen, genau und ohne Vorurteil aufzunehmen und im Bericht wiederzugeben.

Einige Firmen besitzen einen betrieblichen Sicherheitsausschuss, der schwere Unfaelle untersucht und Bericht darueber ablegt. Ein solcher Ausschuss erweist sich besonders dann als sehr nuetzlich, wenn ein Arbeiter den Unfall selbst verschuldet hat; ein Bericht des Komitees ruft einen nachhaltigeren Eindruck bei den Beschaeftigten hervor als der des Vorarbeiters oder des Sicherheitsingenieurs.

Viele Firmen, speziell kleine oder mittelgrosse Betriebe, haben saemtliche mit der Unfallverhuetung zusammenhaengenden Massnahmen und Fragen einem allgemeinen Sicherheitsausschuss uebertragen, zu dessen Funktionen ebenfalls die Unfalluntersuchung gehoert.

Bei der Ermittlung der Unfallursachen ist Fairness von aeusserster Wichtigkeit, ganz gleich wer die Untersuchungen leitet. Der Wert der Ermittlungen kann erheblich beeintraechtigt werden, wenn der Verdacht aufkommt, dass ihr Zweck darin besteht, die Schuld auf jemanden abzuwaelzen oder die Frage nach dem Verantwortlichen zu umgehen.

Schaetzung der durch den Unfall entstandenen Kosten. Die Schaetzung der durch den Unfall verursachten Kosten traegt an sich nicht dazu bei, kuenftige Unfaelle zu verhueten; durch Betonung der Unfallkosten ist dem Vorarbeiter jedoch unter Umstaenden eine wichtige Handhabe gegeben, um groessere Sicherheitsmassnahmen durchfuehren zu koennen oder einen Maschinenwaerter zu beschaeftigen oder den Beistand der Betriebsfuehrung fuer ein umfassendes Unfallverhuetungsprogramm zu gewinnen.

Die durch Unfaelle in der Industrie entstandenen Kosten unterscheidet man im allgemeinen nach zwei Kategorien: Direkte und indirekte Kosten, manchmal auch Kosten, fuer die die Versicherung aufkommt und solche, die selbst getragen werden muessen. Direkte Kosten sind die Verguetungen, die an die bei dem Unfall zu Schaden gekommenen Personen gezahlt werden (einschliesslich aertzlicher Betreuung). Zur Deckung dieser Kosten tritt der Unternehmer gewoehnlich einer Versicherung bei.

Indirekte, oder solche Kosten, fuer die der Arbeitgeber aufkommen muss, umfassen zahlreiche Elemente, von denen die meisten nachstehend aufgefuehrt sind:

1. Lohnzahlungen fuer ausgefallene Arbeitszeit an Arbeiter, die durch den Unfall keinen Schaden erlitten. Ein Unfall veranlasst die Arbeiter, die nicht verletzt wurden, haeufig ihre Arbeit abzubrechen und zuzuschauen, Hilfe zu leisten oder ueber den vorangegangenen Unfall zu diskutieren. Oftmals koennen sie auch nicht weiterarbeiten, da ihre Ausruestung durch den Unfall beschaedigt oder zerstoert wurde oder durch den Ausfall der Mithilfe bzw. der Produktionsleistung ihres verletzten Arbeitskollegen.
2. Material- oder Ausruestungsschaeden. Die hier entstehenden Auslagen erstrecken sich unter Umstaenden auf die Reparaturkosten. Sie koennen auch durch Lagerumstellungen oder Aufraeumungsarbeiten verursacht werden, ebenso wie durch zerstoerte Maschinen. In manchen Faellen empfiehlt es sich, einen Kalkulationsbuchhalter zu beschaeftigen, wenn beispielsweise eine kostspielige Maschine ersetzt werden muss; fuer gewoehnlich kann der Sachschaden jedoch ohne weiteres errechnet werden.
3. Lohnzahlungen fuer ausgefallene Arbeitszeit an den verletzten Arbeiter (ausser Arbeiterausgleichszahlungen). Hierunter faellt die ausgefallene Arbeitszeit am Tag des Unfalls und in der darauffolgenden Zeit, wenn der Unfallverletzte seinen Arbeitsplatz verlassen muss, um sich in aertzliche Behandlung zu begeben. Hierin sind ebenfalls die Leistungen eingeschlossen, die an den Arbeiter waehrend der Wartezeit, bevor die Arbeiterausgleichszahlungen gewaehrt werden, zur Auszahlung gelangen oder Zuschuesse zu den Arbeiterausgleichszahlungen.
4. Extraauslagen fuer Ueberstunden, die durch den Unfall notwendig wurden. Wenn der durch den Unfall verursachte Produktionsausfall durch die Ableistung von Ueberstunden wieder wettgemacht wurde, so sollte man bei der Kostenberechnung die Differenz ermitteln zwischen den durch Ueberstundenarbeit entstehenden Kosten und denen bei regulaerer Arbeitszeit. Hinzu kommen unter Umstaenden noch die hoeheren Verguetungssaetze und die zusaetzliche Beschaeftigung von Aufsichtskraeften sowie die Ausgaben fuer Heizung, Licht, Reinigung und aehnlichem.
5. Lohnzahlungen an Werkmeister fuer die Arbeitszeit, die sie durch den Unfall aufwenden mussten. Ein Werkmeister muss gegebenenfalls erste Hilfe leisten oder dafuer sorgen, dass der verletzte

Arbeiter aertzliche Hilfe erhaelt. Er muss eine neue Arbeits-einteilung vornehmen, unter Umstaenden einen Arbeiter neu einarbeiten oder die Aufraeumungsarbeiten ueberwachen. Waehrend dieser Zeit ist der Werkmeister nicht in der Lage, seine sonstigen Aufgaben zu erfuehlen.

6. Lohnkosten, die auf die verminderte Produktionsleistung des verletzten Arbeiters bei Wiederaufnahme der Arbeit zurueckzufuehren sind. Durch Hand-, Arm-, oder Rueckenverletzungen muss der verunglueckte Arbeiter oftmals ein langsames Arbeitstempo einhalten oder ist gezwungen, eine einfachere Arbeit auszufuehren. Wenn sein Lohn sich nicht ohnehin verringert hat und seine Produktionsleistung um 30% pro Woche sinkt, sollte der Unfall mit 30% eines Wochenlohns in Rechnung gestellt werden.
7. Kosten fuer die Einarbeitung eines neuen Arbeiters. Falls es erforderlich wurde, einen neuen Arbeiter fuer den Unfallverletzten einzusetzen, so ist es nur natuerlich, dass sich dies anfaenglich in einer geringeren Produktionsleistung bemerkbar macht. Ein solch verringertes Ausstoss geht ebenfalls zu Lasten des Unfalls und sollte genauso berechnet werden wie in Absatz 6.
8. Arztkosten, fuer die die Versicherung nicht aufkommt und die von der Firma getragen werden muessen. Diese Kosten erstrecken sich im allgemeinen auf die aertzliche Hilfe, die in der Betriebs-Unfallstation geleistet wurde.
9. Kosten fuer aufgewendete Zeit durch leitende Aufsichtskraefte und Buerooangestellte bei der Unfalluntersuchung oder der Bearbeitung bzw. Weiterleitung von Ersatzanspruechen. Dieser Zeitaufwand erfolgt zusaetzlich zu dem des unmittelbaren Vorgesetzten (Absatz 5) und den Untersuchungen, die in erster Linie der Verhuetung kuenftiger Unfaelle dienen.
10. Diverse Kosten. Hierunter fallen solche Ausgaben, die weniger typisch sind; der Leiter der Unfalluntersuchungen muss in jedem Falle nachweisen, dass sie zu Recht erfolgten. Anerkannt werden zum Beispiel Haftpflichtansprueche, Leihgebuehren fuer Ersatz-ausruestung, Gewinnverlust durch die Annullierung von Vertragen oder Auftraegen, falls der Unfall ein nachhaltiges Absinken der Verkaufsziffer zur Folge hat, Praemienverluste der Firma, Unkosten der Einstellung neuer Arbeitskraefte, falls diese Ausgaben erheblich ins Gewicht fallen, zusaetzliche Kosten, die durch Fehlleistungen neueingestellter Arbeiter entstehen sowie Liegegelder. Die vorstehend aufgefuehrten Kosten werden jedoch nur selten geltend gemacht.

Ein gewisser Teil dieser Kosten ist, je nach Unfall und Art des Betriebes, verschieden. Es empfiehlt sich in vielen Faellen, erst einmal versuchsweise eine Studie anzufertigen, um eine Kostenanalyse zu erlangen, so dass man die Kosten schaezen kann, wenn das vorhandene Zahlenmaterial nicht ausreicht.

Betriebsunfallraten. Der Hauptzweck der Fuehrung einer Unfallstatistik besteht darin, eine Handhabe fuer die Messung des Unfallproblems zu besitzen und um feststellen zu koennen, ob hinsichtlich der Reduzierung der Unfallrate Fortschritte gemacht werden oder nicht. Um dieses Gebot zu erfuehlen, muessen die folgenden Fragen beantwortet werden:

1. Ist die Zahl der Unfaelle hoeher oder niedriger als in anderen Taetigkeiten, speziell in solchen, die aehnliche Ungluecksfaelle

zu verzeichnen haben?

2. Wie schwer sind die Unfaelle und wie sind sie mit denjenigen in anderen Taetigkeiten vergleichbar?
3. Nimmt die Unfallziffer zu oder ab?

Da die Beantwortung jeder dieser Fragen einen Vergleich notwendig macht, muss grundlegendes statistisches Material fuer Vergleichszwecke gewonnen werden.

Die Standardmethode zur Erfassung von Arbeitsunfaellen definiert einen Arbeitsunfall als "eine Verletzung, die ein Beschaeftigter in Ausuebung seines Dienstes erlitten hat..."* Diese Definition umschliesst alle moeglichen Verletzungen, angefangen von einer geringfuegigen Quetschung bis zu einem Unfall mit toedlichem Ausgang. Nach der Standardmethode werden saemtliche vorkommenden Unfaelle nach vier Hauptgruppen unterschieden: Todesfaelle, vollstaendige, bleibende Arbeitsunfaehigkeit, dauernde, teilweise Arbeitsunfaehigkeit und voruebergehende Arbeitsunfaehigkeit.

Hat sich ein Unfall ereignet, so werden zwei Umstaende in Betracht gezogen: Das Gefahrenmoment oder die Unfallmoeglichkeit, und der Kontakt oder das Ausgesetztsein des Arbeiters diesem Gefahrenmoment oder der Unfallmoeglichkeit gegenueber. Diese Stunden, in denen der Arbeiter diesem Gefahren- oder Unfallmoment ausgesetzt ist, spielen deshalb in der Betriebsunfallpraxis eine grosse Rolle. Unfallhaeufigkeitsraten stellen Messungen des Unfallvolumens dar und werden in Form einer Standardinheit oder der Stundenzahl, in der der Arbeiter dem Gefahren- bzw. Unfallmoment ausgesetzt war, zum Ausdruck gebracht. Sie geben den relativen Grad der Sicherheit an, die waehrend eines bestimmten Zeitraums erreicht wurde und gestatten direkte Vergleiche des Unfallvolumens in verschiedenen Betrieben oder bei verschiedenen Taetigkeiten, wobei die unterschiedlichen Gefahrenmomente in diesen Unternehmen ausser acht gelassen werden.

Fuer die Unfallhaeufigkeitsrate gilt folgende Definition:

Die Haeufigkeitsrate stellt die Anzahl der Betriebsunfaelle pro Million Arbeitsstunden dar und wird nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Unfallhaeufigkeitsrate} = \frac{\text{Zahl der Unfaelle} \times 1\,000\,000}{\text{Arbeitsstunden}}$$

Es gibt tatsaechlich keine bestimmte Antwort darauf, wann die Unfallhaeufigkeitsrate "gut" ist. Einige Sicherheitsingenieure glauben, dass keine Rate, die hoeher als 10 ist, noch als gut erachtet werden kann. Der Test bezueglich der betrieblichen Sicherheit besteht in zwei Vergleichen: erstens einem Vergleich zwischen der augenblicklichen Unfallhaeufigkeitsrate und der eines frueheren Zeitraums, um festzustellen, inwieweit eine Besserung eingetreten ist, und zweitens, einem Vergleich der Unfallhaeufigkeitsrate des Betriebs mit denen anderer Unternehmen, die dieselben Produktionsvorgaenge aufweisen. Dies wird am besten erreicht durch einen Vergleich der Unfallhaeufigkeitsrate des Betriebs mit dem Durchschnittswert des Industriezweigs, zu dem er gehoert.

Die vorstehend beschriebene Messung des Unfallvolumens gibt keinen voelligen Aufschluss ueber die Unfallerfahrung. Die Schwere der Unfaelle Die amerikanische Standardmethode zur Erfassung und Bewertung von Arbeitsunfaellen wie sie von der "American Standards Association" im Jahre 1954 anerkannt wurde.

ist ebenfalls von grosser Bedeutung, denn ein Unfall mit Todesfolge oder einer erforderlich werdenden Amputation ist ohne Zweifel schwerwiegender als eine ungefaehrliche Schnittwunde oder Quetschung.

Der Standard, der bei der statistischen Erfassung des Arbeitsausfalls zugrundegelegt wird, kommt in Faellen bleibender Arbeitsunfaehigkeit durch verschiedene zeitliche Anrechnungen zum Ausdruck. Beispielsweise wird im Todesfalle oder bei bleibender voelliger Arbeitsunfaehigkeit jeweils ein Ausfall von 6000 Tagen festgelegt, wohingegen der Verlust eines Armes mit 4500 Tagen veranschlagt wird. Bei voruebergehenden Verletzungen, von denen sich der Verunglueckte wieder voellig erholt, stellt die Zahl der Tage, die der Arbeiter zu seiner Wiederherstellung benoetigt, ein zufriedenstellendes Mass fuer die relative Schwere des Unfalls dar. Der Gesamtzeitverlust laesst sich durch die Einzelbewertung jedes Unfalls und anschliessende Addition berechnen.

Die Rate bezueglich des Arbeitsausfalls wird auf aehnliche Weise berechnet wie die der Unfallhaeufigkeit, naemlich:

$$\frac{\text{Gesamter zugrundegelegter Zeitausfall} \times 1\,000\,000}{\text{Arbeitsstunden}}$$

Diese Berechnung ergibt die Rate, in der ein durch Unfaelle bedingter Arbeitsausfall eintritt. Eine Rate von 100 bedeutet, dass Unfaelle den Verlust von 100 Arbeitstagen pro 1 000 000 geleisteter Arbeitsstunden zur Folge haben.

Diese Rate stellt lediglich den Gesamtarbeitsausfall dar, ohne zwischen den Auswirkungen des Unfallvolumens und der Schwere der Unfaelle zu unterscheiden. So sind 10 Unfaelle mit jeweils einem Tag Arbeitsunfaehigkeit einem Unfall mit anschliessender 10taegiger Arbeitsunfaehigkeit gleichwertig. Trotzdem ist diese Messung fuer Vergleichszwecke (ohne Angleichung) durchaus annehmbar.

Quelle: "Free Men at Work" September 1955

Vereinte Bemuehungen von Gewerkschaften und Unternehmern bei der Lehrlingsausbildung

Zu Beginn des Jahres 1947 zeigten sich in der bluehenden Nachkriegswirtschaft Kaliforniens, die durch den beträchtlichen Bevoelkerungszustrom stark expandiert war, gewisse Krisenerscheinungen. Man zog fuehrende Wirtschaftssachverstaendige zu Rate und keiner war ueber die Diagnose ueberrascht, zu der sie gelangten. Der Patient hat nicht zu viel gegessen, aber seine Diaet ist falsch. Die Diaet war der allwoechentliche Zustrom Tausender neuer Buerger, durch die zwar eine groessere Marktbasis sowohl fuer die Wirtschaft als auch die Industrie geschaffen wurde, von denen aber nur die wenigsten die erforderlichen Berufskenntnisse oder die noetigen Handfertigkeiten besassen.

Zum Glueck hatte man ein paar Jahre zuvor diese Entwicklung bereits vorausgesehen. Im Jahre 1939 waren Gewerkschaftsfuehrer und leitende Industrielle uebereingekommen, eine Loesung anzunehmen, die bereits seit langen von der organisierten Gewerkschaftsbewegung in Vorschlag gebracht worden war, naemlich ein gemeinsames Programm von Gewerkschaften und Management zur Heranbildung von Facharbeitern auszuarbeiten, das unter der Schirmherrschaft einer koordinierenden Koerperschaft stehen sollte, die zwar vom Staate finanziert wird, jedoch nach Moeglichkeit frei von jeglichen politischen Einfluessen bleiben sollte.

Dies wurde durch die Inkraftsetzung des "Shelley-Maloney Apprenticeship Standards Act" erreicht. Der fruere Vorsitzende des Gewerkschaftsverbandes von Kalifornien und jetziges Kongressmitglied Shelley trug wesentlich dazu bei, eine Atmosphaere zu schaffen, die die Annahme des Gesetzes ermoglichte.

In den 16 Jahren, die seit der Einfuehrung des Gesetzes vergangen sind, hat sich Kalifornien, das heute nicht mehr unter Facharbeitermangel leidet, zu einem der bedeutendsten amerikanischen Industriestaaten entwickelt. Die mit der Verwaltung des "California Apprenticeship Standards Act" betrauten Beamten waeren jedoch die letzten, die behaupten wollten, das Gesetz sei ein wirtschaftliches Allheilmittel. Zumindest zeigten sich die Anfangserfolge im Hinblick auf die kalifornische Wirtschaft erst nach einiger Zeit. Die Ausbildung eines tuechtigen Gesellen erfordert je nach der Art des Handwerkszweiges vier bis sechs Jahre.

In ihren Anfangsjahren unternahm die "Apprenticeship Division" die schwierige Aufgabe, die wenigen von Gewerkschaften und Unternehmern gemeinsam aufgestellten Ausbildungsplaene unter ihre Verwaltung zu bringen; sie war dabei bestrebt, die bereits vorhandenen gewerkschaftlichen Ausbildungsstaetten den gemeinsam von Gewerkschaftern und Unternehmern geleiteten Ausschuessen zu unterstellen und setzte sich durch Werbefeldzuege fuer bessere Ausbildungsmoeglichkeiten ein.

Inzwischen ergaben sich fuer die Industrie, allein durch die blosse Existenz des Gesetzes und auf Grund der Tatsache, dass es ihr erstmalig einen staendigen Nachschub an ausgebildeten Fachkraeften sicherte, die Moeglichkeit, Erweiterungsplaene in Betracht zu ziehen.

Heute ist die "Division of Apprenticeship Standards" eine der groessten und aktivsten Abteilungen des kalifornischen Arbeitsministeriums, in der die Arbeit der 542 von Gewerkschaften und Unternehmern gebildeten Ortsausschuesse koordiniert wird. Auf den Listen stehen insgesamt 17 778 in der Ausbildung stehende Lehrlinge in rund 320 verschiedenen Berufszweigen, von denen rund 3000 ihre Gesellenpruefung bis zum Jahresende abgelegt haben duerften.

Zu den wohl bedeutendsten Merkmalen dieser 542 auf Landesebene arbeitenden gemeinsamen Ortsausschuesse gehoeren die weitgehende Verankerung des Kollektivverhandlungswesens sowie die Anerkennung der gewerkschaftlichen Arbeit.

In jedem dieser Ausschuesse verhandeln leitende Mitglieder des Management, darunter sogar haeufig der Betriebsfuehrer oder der Praesident der Firma selbst, um die Bedingungen der Berufsausbildung mit den Gewerkschaftsfunktionaeren zu besprechen.

Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmern bei der Ausbildung von Fachkraeften hat sich als so erfolgreich erwiesen, dass man heutzutage ganz Kalifornien bereisen koennte, ohne auch nur die leiseste Kritik von einer der beiden Parteien zu hoeren. (Schluss folgt)

Quelle: "Labor's Daily"

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 3

Mehlem, den 3. Februar 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Struktur und Mitgliedschaft der Gewerkschaftsbewegung in USA	Seite	1
Vereinte Bemühungen von Gewerkschaften und Unternehmern bei der Lehrlings- ausbildung (Schluß)	Seite	6
Arbeitskosten und Mechanisierung	Seite	7
Finanzielle Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Management	Seite	9
Kurznachrichten	Seite	10

William Paschell:

Struktur und Mitgliedschaft der Gewerkschaftsbewegung in USA

Das "Handbuch der Amerikanischen und Allamerikanischen Gewerkschaften" für das Jahr 1955, das vom "Amt für Arbeitsstatistik" im US-Arbeitsministerium herausgegeben wird, erschien gerade zu jenem Zeitpunkt, als die beiden großen amerikanischen Gewerkschaftsverbände - die "American Federation of Labor" und der "Congress of Industrial Organizations" - den Zusammenschluß zu einer einzigen amerikanischen Gewerkschaft vollzogen. Damit wird dieses Handbuch zu einem Gradmesser, der die Größe, Struktur und Zusammensetzung der amerikanischen Gewerkschaften zum Zeitpunkt dieses historischen Zusammenschlusses erkennen läßt. Die nachstehende Analyse stellt im wesentlichen einen Auszug aus diesem Handbuch dar.

Die Gesamtmitgliederzahl der amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften *), die ihren Verwaltungssitz im Gebiet der Vereinigten Staaten haben, betrug zu Beginn des Jahres

*) Auf Grund des Zusammenschlusses einiger Gewerkschaften im Herbst 1955 hat sich die Gesamtzahl der amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften, die im gegenwärtigen Handbuch aufgeführt werden, auf 195 verringert.

1955 schätzungsweise 18 Millionen. Diese Zahl gliedert sich nach Berichten der Gewerkschaften beziehungsweise nach Schätzungen des Amtes für Arbeitsstatistik wie folgt: AFL 10,9 Millionen, CIO 5,2 Millionen und unabhängige Gewerkschaften 1,8 Millionen. Gegenüber den letzten Schätzungen des Amtes für Arbeitsstatistik aus dem Jahre 1951 ist die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder um mehr als eine Million gestiegen. Andererseits ist bemerkenswert, daß die Zahlen von 1954 im wesentlichen mit denen aus dem Jahre 1953 übereinstimmen, die gleichfalls in dem genannten Handbuch aufgeführt wurden.

Für das Jahr 1954 führt das "US-Amt für Arbeitsstatistik" 199 amerikanische und allamerikanische Gewerkschaften auf. *) Diese Zahl schließt auch jene Arbeitnehmerverbände mit einer Gesamtzahl von etwas mehr als einer Million Mitgliedern ein, deren Tätigkeitsbereich außerhalb der kontinentalen Vereinigten Staaten - in erster Linie in Kanada - liegt. Unter Abrechnung dieser Million Mitglieder entspricht die Mitgliederzahl der Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten etwa einem Viertel der Gesamtzahl der Berufstätigen oder etwa einem Drittel aller Gehalts- und Lohnempfänger in den nichtlandwirtschaftlichen Berufen. Die Gewerkschaften haben drei Millionen weibliche Mitglieder, das heißt, daß praktisch jede 7. berufstätige Frau in den Vereinigten Staaten gewerkschaftlich organisiert ist.

Die Mitgliederzahlen der hier erfaßten Gewerkschaften bewegen sich in der Größenordnung von weniger als 100 Mitgliedern bis zu mehr als einer Million. Auf die hier aufgeführten 124 Arbeitnehmerverbände mit weniger als 50 000 Mitgliedern entfallen etwas mehr als 1/2 Millionen der Gesamtzahl. Die sechs großen Gewerkschaften mit mehr als je 500 000 Mitgliedern zählen zusammen beinahe 6 Millionen, das ist ein Drittel aller Gewerkschaftsmitglieder überhaupt.

Etwa 77 000 Ortsverbände waren dabei allamerikanischen Gewerkschaften angeschlossen. Mehr als die Hälfte gehörten 19 Gewerkschaften an, die über mehr als 1000 Ortsgewerkschaften besitzen. Einige kleine, besonders stark zentralisierte Gewerkschaften haben keine Ortsverbände. Die Ortsgewerkschaften und die allamerikanischen Verbände haben insgesamt etwa 125 000 Kollektivverträge ausgearbeitet und ihre Durchführung überwacht.

Diese Zahlen sind das Ergebnis der vierten Untersuchung des "US-Amtes für Arbeitsstatistik", die in den vergangenen Jahren durchgeführt wurde und sich mit Mitgliederbewegungen, dem Wesen der amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften sowie mit Angaben über Spitzenfunktionäre, Verwaltungssitz, Kongreß, Publikationen, Zahl der angeschlossenen Ortskartelle und ähnlichen Fragen befaßte. Die Untersuchung schloß sämtliche der AFL und dem CIO angeschlossenen Gewerkschaften ein. Solche Gewerkschaften, die keinem der genannten großen Verbände angehörten, aber auf Bundesebene tätig waren, d.h. mit verschiedenen Unternehmen in mehr als einem Bundesstaat Tarifverträge abgeschlossen hatten, wurden ebenfalls in die Untersuchung einbezogen. Die Informationen stammen aus Fragebogen, die allen Gewerkschaften durch die Post zugeschickt worden waren, die in dem genannten Sinn als amerikanische oder allamerikanische Gewerkschaften angesehen werden

*) Die Bezeichnung "allamerikanische Gewerkschaften" wird hier für die sogenannten "international unions" gebraucht, das sind solche Gewerkschaften, die sich auch außerhalb der Grenzen der Vereinigten Staaten - in erster Linie in Kanada - betätigen.

konnten. In einigen Fällen wurden die Angaben noch auf Grund anderen Quellenmaterials, darunter Gewerkschaftspublikationen, Kongreßprotokollen und dem Archiv des Amtes für Arbeitsstatistik vorliegenden Tarifabkommen, ergänzt.

Es erscheint an dieser Stelle angebracht, mit Nachdruck darauf hinzuweisen, daß die in der vorliegenden Abhandlung angeführten Mitgliederzahlen von den betreffenden Gewerkschaften freiwillig zur Verfügung gestellt worden sind, und daß das Amt für Arbeitsstatistik die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Berichte nicht an Ort und Stelle überprüft hat. Bei Gewerkschaften, die keine Angaben über ihre Mitgliedschaft gemacht haben, wurden Schätzungen des Amtes für Arbeitsstatistik und andere verfügbare Informationen herangezogen.

Die Struktur der Gewerkschaftsbewegung

Vor rund 20 Jahren kam es auf dem Kongreß der American Federation of Labor zu einer Kontroverse über die Frage, welche Organisationsform für die Massengüter-Industrien am geeignetsten sei, die zur Bildung eines "Committee for Industrial Organization" (Komitee für Industriegewerkschaften) führte. Im Jahre 1938 hielt dann die neue Organisation ihre Gründungsversammlung ab, auf der sie sich den Namen "Congress of Industrial Organizations" gab. Seit jenem Zeitpunkt haben die amerikanischen Gewerkschaften, begünstigt durch eine Reihe von Faktoren, ihre Mitgliedschaft mehr als verdoppeln können. Dieses Wachstum war von der zunehmenden gewerkschaftlichen Erkenntnis ihrer Verantwortung für nationale und internationale Probleme begleitet. Die Bedeutung einer freien Gewerkschaftsbewegung, der gegenwärtig jeder vierte berufstätige Amerikaner angehört, läßt sich wohl am besten in dem Umfang und der Resonanz ihrer Tätigkeiten abschätzen. Die Kollektivverhandlungen einschließlich der Verhandlungen zur Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen finden von allen Teilgebieten der gewerkschaftlichen Arbeit die meiste Beachtung. Sowohl auf Bundesebene als auch im rein örtlichen Bereich war eine aktive und nach vielen Seiten gerichtete Gewerkschaftstätigkeit zu verzeichnen. Hierzu kommt noch die Erziehungsarbeit und politische Schulung, die dem Ziele dienen, die Öffentlichkeit und die Behörden zur Mitarbeit für die gewerkschaftlichen Ziele zu gewinnen. Die Erkenntnis von der Gemeinsamkeit der Interessen der auf dem Boden der Demokratie stehenden Gewerkschaftsbewegungen in aller Welt hat zu einer immer engeren Zusammenarbeit mit freien Gewerkschaften anderer Länder geführt. Diese und andere Schritte sind im Rahmen der nachstehend erörterten großen Gewerkschaftsbewegungen unternommen worden.

AFL und CIO

Die American Federation of Labor, die 108 allamerikanische Gewerkschaften und 50 000 Ortsverbände einschließt, ist die älteste und größte amerikanische Gewerkschaft. Dem Congress of Industrial Organization gehören 30 allamerikanische Gewerkschaften mit 10 000 Ortsverbänden an. Darüber hinaus haben die beiden großen Gewerkschaftsverbände noch weitere unmittelbar angeschlossene Gewerkschaften, die nicht Teil einer der allamerikanischen Gewerkschaften sind. Der AFL waren am 30. Juni 1954 insgesamt 900 auf Bundesebene arbeitende Gewerkschaften angeschlossen (Federal Labor Unions - FLUs) und dem CIO gehörten Ende 1954 rund 100 auf regionaler Basis arbeitende Industriegewerkschaften (Local Industrial Unions - LIUs) an.

Eine Reihe der FLUs, deren Mitglieder sich in der üblichen Weise aus Arbeitern der Industriebetriebe rekrutieren, gehören einem der drei Organisationskomitees innerhalb der AFL an. Hier handelt es sich um einen Gewerkschaftstyp, der kurz vor der Erreichung des Status einer allamerikanischen Gewerkschaft steht. Der CIO hat auf vergleichbarer Ebene zwei Organisationskomitees.

Wesensbestandteil des Aufbaus der AFL sind fünf Abteilungen *), von denen 4 aus solchen Gewerkschaften gebildet werden, die ihre Interessen in mehreren Industriezweigen vertreten. Die andere Abteilung vertritt jene Gewerkschaften, die den Betrieben das Recht zur Kennzeichnung ihrer Produkte mit Union Labels oder anderen Emblemen erteilen. Die Forschungs- und Erziehungsabteilungen sowie die verschiedenen Sonderausschüsse sowohl der AFL als auch des CIO befassen sich mit Ermittlungsaufgaben, der Verbreitung von Informationen sowie der Ausarbeitung von Empfehlungen für Maßnahmen, die direkt dem Wohl der Mitglieder als Arbeiter und Bürger dienen; in ihren Tätigkeitsbereich fallen ferner Kollektivverhandlungen, Fragen der sozialen Sicherheit, des Wohnungsbaus, der Atomenergie, des Mitspracherechts der Öffentlichkeit in staatlichen Dingen sowie Maßnahmen der Unfallverhütung im Betrieb. Die "Gewerkschaftsliga für politische Erziehung" der AFL (Labor's League for Political Education) und das "Komitee für politische Maßnahmen" des CIO (Political Action Committee) vertreten die Ziele der Gewerkschaften im politischen Bereich.

Jeder der beiden Gewerkschaftsverbände hält jährlich einen Kongreß ab, auf dem die Tätigkeitsberichte vorgelegt, die Richtlinien für die künftige gewerkschaftliche Arbeit ausgearbeitet und die Spitzenfunktionäre gewählt werden. In der Zeit zwischen den einzelnen Jahreskongressen wird die Arbeit in der AFL vom Präsidenten, dem Schatzmeister und den 15 Vizepräsidenten bestimmt, die zusammen den Bundesvorstand bilden. In dem CIO besteht ebenfalls ein Bundesausschuß, der sich aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten für Verwaltung, dem Schatzmeister, 8 weiteren Vizepräsidenten und je einem Mitglied der angeschlossenen allamerikanischen Gewerkschaften und der Organisationskomitees zusammensetzt. Die Mitglieder der Bundesvorstände beider Gewerkschaftsverbände werden sämtlich in ihre Posten gewählt.

Um den Problemen begegnen zu können, die innerhalb der Einzelstaaten und Gemeinden auftauchen, sind die Organe der AFL und des CIO nach geographischen Gesichtspunkten gegliedert. Zu Beginn des Jahres 1955 hatte die AFL in jedem der 48 Bundesstaaten einen Regionalverband und zwei weitere Regionalverbände in Alaska und Puerto Rico, diese wiederum gliedern sich in 829 Ortsvereine auf. Der CIO unterhält in 44 Bundesstaaten einschließlich des Districts von Columbia Regionalvorstände und einen Territorialverband für Puerto Rico, diese sind in 296 Kommunal- und Kreisverbände gegliedert.

Es hat den Anschein, als ob der Zusammenschluß von AFL und CIO zumindestens in der Anfangsphase keine strukturellen Veränderungen hervorrufen wird. Auch scheint sich an der Zahl und am Tätigkeitsbereich der Provinzial-, Stadt- und Kreisorgane nichts zu ändern. Nach den Bestimmungen des Entwurfs der Statuten sollen die allamerikanischen Gewerkschaften die gleichen Organisationskompetenzen beibehalten, wie sie bei dem

*) Baugewerbe, Metallindustrie, Eisenbahnen, Schifffahrt und Fragen der gewerkschaftlichen Gütemarken (Union Labels) und Dienstleistungen.

früheren Anschluß an die AFL oder den CIO abgegrenzt worden waren. Artikel III, Abschnitt 10 des Entwurfs sieht eine Regelung von Kompetenzfragen zwischen verschiedenen Gewerkschaften auf freiwilliger Basis vor:

"Die angeschlossenen Gewerkschaften sollen angeregt werden, etwaige Konflikte und Überschneidungen in der Organisation und Jurisdiktion durch entsprechende Vereinbarungen, Zusammenschluß oder andere Mittel auf Grund freiwilliger Übereinkünfte und unter gleichzeitiger Konsultation der zuständigen Funktionäre des Gesamtverbandes beizulegen beziehungsweise zu vermeiden."

Nach den gegenwärtigen Plänen soll die Verschmelzung der Provinzial-, Territorial- und Ortsverbände innerhalb von zwei Jahren verwirklicht werden.

In Anerkennung des im Entwurf der Statuten dargelegten Prinzips, demzufolge "sowohl Facharbeiter- als auch Industriegewerkschaften zweckdienliche, gleichberechtigte und notwendige Formen der gewerkschaftlichen Organisation darstellen", soll innerhalb des AFL/CIO-Verbandes eine weitere Abteilung für die Industriegewerkschaften errichtet werden.

In Zukunft wird der Gewerkschaftskongreß alle zwei Jahre - und nicht mehr wie bisher alljährlich - abgehalten werden. In der Zeit zwischen zwei Kongressen soll der neue Verband von drei Vollzugsorganen geleitet werden, diese sind:

1. Der Bundesvorstand, als Lenkungsorgan, der sich aus dem Präsidenten, dem Schatzmeister und den 27 Vizepräsidenten zusammensetzt und mindestens dreimal im Jahr zusammentritt.

2. Der Bundesausschuß, als beratendes Organ, der sich aus dem Präsidenten, dem Schatzmeister und 6 Vizepräsidenten zusammensetzt und vierteljährlich einmal zusammentritt.

3. Der Vollzugsausschuß, der aus den Mitgliedern des Vorstands und je einem der Spitzenfunktionäre aller angeschlossenen amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften besteht und die Entscheidungsbefugnis über Fragen ausübt, die den einzuschlagenden Kurs betreffen und die ihm vom Bundesvorstand oder Bundesausschuß unterbreitet werden. Der Vollzugsausschuß tritt jährlich mindestens einmal zusammen.

Die Vereinigung der Gewerkschaften der Eisenbahnbediensteten

Die "Vereinigung der Gewerkschaften der Eisenbahnbediensteten" (Railway Labor Executives' Association - RLEA -) besteht aus den Vorständen von 19 gewerkschaftlichen Organisationen, von den 16 der AFL und eine der CIO angehören und zwei unabhängig sind. Zwölf der angeschlossenen Gewerkschaften vertreten ausschließlich Interessen von Beschäftigten der Eisenbahnen, während die übrigen 7 hauptsächlich als Interessenvertretung anderer Berufsgruppen tätig sind. Abgesehen von dem Eisenbahnbetriebspersonal, das in 3 nicht der "RLEA" angeschlossenen Gewerkschaften organisiert ist, vertreten die genannten 19 Gewerkschaften den größten Teil aller Beschäftigten der Eisenbahnlinien der Vereinigten Staaten *). Die RLEA ist jedoch kein Dachverband, sie ist vielmehr ein Aktionsausschuß

*) Zwei der nicht dem RLEA angeschlossenen drei Gewerkschaften der Eisenbahnbediensteten haben ihre Absicht bekanntgegeben, vom Jahr 1956 an gleichfalls Vertreter in den Aktionsausschuß zu entsenden.

für Fragen der Arbeitsgesetzgebung und anderen Problemen, die unmittelbar die Interessen der Eisenbahnbediensteten berühren.

Quelle: "Monthly Labor Review" Vol. 78 No. 11

Vereinte Bemühungen von Gewerkschaften und Unternehmern bei der Lehrlingsausbildung (Schluß)

Das bedeutet nicht, daß sich keine Probleme ergeben. Es gibt sogar eine ganze Menge, und manche sind sogar recht schwerwiegend. Die meisten Probleme werden auf lokaler Ebene erörtert. Jeder Ausschuß besitzt völlige Unabhängigkeit bezüglich der Art und des Umfangs des Ausbildungsprogramms. Taucht ein Problem auf, das nicht zufriedenstellend gelöst werden kann, so kann der Ortsausschuß die "Division of Apprenticeship Standards" zu Rate ziehen. Für solche Fälle setzt die Abteilung einige der insgesamt 48 Experten für den Außendienst an, die den Ausschüssen dann mit Rat und Tat zur Verfügung stehen und die über eine reiche Erfahrung verfügen.

Zu den wichtigsten Funktionen der Abteilung gehört es, Informationen zu sammeln und sie anschließend den im Außendienst stehenden Experten und den gemeinsamen Ausschüssen zur Verfügung zu stellen. Die Zentrale der Abteilung, in der alle Fäden zusammenlaufen, liegt in San Francisco. Hier werden auch alle Sitzungsprotokolle und schriftlich getroffenen Vereinbarungen der verschiedenen Ausschüsse aufbewahrt. Außerdem befinden sich hier sämtliche Unterlagen über die 104 107 Lehrlinge, die die Abteilung seit dem Jahre 1939 registriert hat.

Das umfangreiche, in viele Aktenschränke eingeordnete Zahlenmaterial wird mit Hilfe des Hollerithsystems tabelliert. Auf diese Weise läßt sich zum Beispiel in wenigen Augenblicken ermitteln, wieviel Unternehmer die Ausbildungsprogramme subventionieren oder wieviel Lehrlinge es in dem jeweiligen Berufszweig gibt.

Im Büro des Leiters dieser Dienststelle sind die Wände mit graphischen Darstellungen bedeckt. Aus der einen Tafel kann man das jeweilige Arbeitsgebiet der im Außendienst stehenden Berater ansehen, andere wiederum zeigen die Beschäftigungslage in den einzelnen Handwerkszweigen oder stellen die Zahl der in der Ausbildung befindlichen Fachkräfte dem künftigen Bedarf gegenüber.

Die Richtlinien der Abteilung werden vom Rat für das Lehrlingswesen bestimmt, der sich aus vier Personen zusammensetzt, und zwar je einem Vertreter der Gewerkschaften, der Betriebsführung, der Öffentlichkeit, sowie dem Leiter der Division, Charles F. Hanna. Viele der 48 im Außendienst stehenden Berater, die vielleicht die wichtigsten Funktionen der freiwilligen beruflichen Ausbildungsprogramme erfüllen, sind selbst früher Lehrlinge gewesen, die dann später als Gewerkschaftsfunktionäre oder leitende Angestellte Erfahrung in Industriebeziehungen sammelten.

Obwohl diese Berater hinsichtlich der Standardisierung der Ausbildungspraktiken innerhalb der einzelnen Tätigkeitsparten ein entscheidendes Wort mitzureden haben, so bestimmt doch jeder Ausschuß den Inhalt des eigenen Programms, das ganz auf die lokalen Erfordernisse abgestellt ist.

Die hervorragenden Leistungen der Ausschüsse in bezug auf die Ausbildung erstklassiger Fachkräfte werden heute allgemein anerkannt. In den letzten Jahren haben Lehrlinge, die an diesen Ausbildungsprogrammen teilgenommen hatten, bei Leistungswettbewerben hervorragend abgeschnitten und zahlreiche Preise gewonnen.

Nicht jeder Teilnehmer an diesen Ausbildungsprogrammen besteht die Abschlußprüfung. Mehr als ein Viertel von ihnen versagt, ändert seine beruflichen Pläne oder wird zur Ableistung der Militärdienstpflicht herangezogen.

Diejenigen, die die Abschlußprüfung bestanden haben, müssen jedoch noch viel leisten, ehe sie das endgültige Diplom bekommen. Einige Berufe, wie zum Beispiel der des Druckers erfordern eine sechsjährige Ausbildungszeit, die übrigens unter der Leitung der Allamerikanischen Drucker-gewerkschaft steht. In einem vier Jahre währenden Kursus entfallen durchschnittlich 8000 Stunden auf den praktischen Unterricht, weitere 576 Stunden theoretischen Unterrichts werden in Abendkursen, die zweimal wöchentlich stattfinden, erteilt.

Quelle: "Labor's Daily"

Arbeitskosten und Mechanisierung

Warum produzieren die amerikanischen Arbeiter pro Arbeitsstunde im Durchschnitt mehr als die Arbeiter in anderen Industrieländern, obwohl Wissen und handwerkliches Können im allgemeinen in gleichem Maße vorhanden sind ?

Um diese schwierige Frage beantworten zu können, führte Dr. Seymour Melman, außerordentlicher Professor für Industrietechnik an der Columbia-Universität, eine Studie über Produktionsvorgänge und -methoden in den Vereinigten Staaten und in anderen Ländern durch. Er kam dabei zu dem Schluß, daß die Entwicklung von Maschinen und Arbeitsmethoden zur Steigerung der Produktivität von dem Verhältnis zwischen Arbeits- und Maschinenkosten abhängt. Mit anderen Worten, Dr. Melman ist der Ansicht, daß die mit der Anwendung einer neuen Produktionsmethode verbundenen Kosten ausschlaggebend für ihre Wahl sind. Historische und kulturelle Faktoren haben dabei den Einfluß hoher oder niedriger Verhältniszahlen zwischen Lohn- und Maschinenkosten auf die Bestimmung des Mechanisierungsgrades in der Industrie nicht verhindert.

Die Auswahl von Produktionsmethoden kann durch ein einfaches Beispiel illustriert werden: das Problem der Beförderung von Fässern von einem Ort zum anderen. Es gibt drei Transportmöglichkeiten: Mit einem einfachen Handwagen, einem Elektrokarren oder einem Gabelstapler. Ein Arbeiter kann mit

einem Handwagen pro Stunde 17 Fässer transportieren; mit dem Elektrokarren 53 Fässer und mit einem Gabelstapler 120 Fässer. Mit Ausnahme des Arbeitslohns fällt die Beförderung mit einem Handwagen finanziell nicht ins Gewicht; die Kosten für einen Transport mit dem Elektrokarren betragen 1,60 Dollar pro Stunde und die Verwendung des Gabelstaplers 7 Dollar pro Stunde. Bringt man Aufwand und Menge in ein Verhältnis zu den Arbeitskosten, so ist es möglich aufzuzeigen, daß an einem bestimmten Punkt die Arbeitskosten den Aufwand, den eine Mechanisierung des Arbeitsvorganges erfordern würde, übersteigen, so daß eine Fortführung der manuellen Tätigkeit nicht mehr gegeben ist und eine Mechanisierung die wirtschaftlichere Lösung darstellt.

Dr. Melman stellte weiter fest, daß in allen Ländern die Arbeitskosten schneller steigen als die Maschinenkosten. Er glaubt, daß dies zumindest zum Teil darauf zurückzuführen ist, daß die Firmen, die Industriemaschinen herstellen, selbst mit steigenden Arbeitskosten zu tun haben. Aus diesem Grunde haben sie arbeitssparende Produktionsmethoden eingeführt und sind daher in der Lage, die gleichen Maschinen mit einem geringeren Aufwand an kostspieliger menschlicher Arbeitskraft herzustellen.

Dr. Melman behauptet, daß ausreichende statistische Unterlagen vorlägen, um zu beweisen, daß in praktisch jedem industrialisierten Land nahezu 80% der Produktivitätsabweichungen auf die Schwankungen des Kostenverhältnisses zwischen Arbeits- und Maschineneinsatz zurückzuführen sind. Die übrigen 20% oder mehr erklären sich aus einer Vielzahl sonstiger Faktoren, von denen einige, wie beispielsweise das Vorhandensein von Elektrizität und Rohmaterial, in den Arbeits- und Maschinenkosten zum Ausdruck kommen.

Die von dem Autor durchgeführten Werkanalysen innerhalb eines einzelnen Industriezweiges ergeben, daß bei gleichen Maschinenpreisen dieser Werke die Produktivität in direkter Beziehung zu dem Durchschnittsstundenlohn der Produktivarbeiter steht. Solche Betriebe, die im besonderen Maße einem starken Lohndruck ausgesetzt sind, haben dabei die durchgreifendsten Maßnahmen hinsichtlich der Verwendung arbeitssparender Produktionsmethoden und Maschinen ergriffen. In den meisten Fällen vollziehen sich jedoch die Wechsel in der Produktionstechnik nicht von heute auf morgen. Dr. Melman stellte fest, daß eine Firmengruppe innerhalb der Fertigungsindustrie etwa fünf Jahre für die Umstellung ihrer Produktionsmethoden benötigte.

Nach Ansicht Dr. Melmans ist das Produktivitätsniveau in den seltensten Fällen das bewußte Ziel von Management oder Arbeiterschaft; es wird auch nicht einmütig von einer dieser beiden Gruppen festgelegt. Management und Arbeiterschaft versuchen jeder für sich, mit ihren eigenen Problemen fertig zu werden. Die Auswirkung ihres jeweils ausgeübten Druckes zwingt die Gegenpartei, eine Lösung für die Probleme zu finden, die der andere verursacht hat. Die Arbeiter sind bemüht, ihren Lebensstandard zu verbessern, indem sie höhere Löhne fordern. Hierdurch erwachsen der Betriebsleitung Kostenprobleme. Diese Probleme machen eine Revision der Produktionsmethoden notwendig. So ist die Produktivität

in erster Linie die Auswirkung des von der Arbeiterschaft ausgeübten Druckes der Forderung nach höheren Löhnen und der Bemühungen des Management, die Kosten zu verringern.

Quelle: "Free Men at Work", No. 34

Finanzielle Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Management

Gewerkschaftliche Zuschüsse an Fonds, die der Industrie als Ganzes zugute kommen, sowie direkte Kredite an Unternehmer sind noch immer so außerordentlich selten, daß sie besonderer Erwähnung bedürfen. Vor einigen Wochen sind drei solcher Zuwendungen erfolgt. Andere Beispiele dieser Art lassen sich aus den letzten Jahren anführen, besonders aus der Bekleidungsindustrie, wo verschiedene Gewerkschaften mit Unternehmern oder Wirtschaftsverbänden zusammenarbeiteten, um den Absatz von Industrieprodukten zu steigern.

Die Schuharbeitergewerkschaft gab zum Beispiel bekannt, daß sie jedem von der Schuhindustrie organisierten und unterhaltenen Fonds 100 000 Dollar zukommen lassen werde, damit ein umfassendes Werbeprogramm zur Förderung des Schuhabsatzes durchgeführt werden kann.

John J. Mara, der Vorsitzende der Gewerkschaft, erklärte daß "die Schuharbeitergewerkschaften an dem Gedeihen und der Ausweitung dieses großen Industriezweigs außerordentlich interessiert sind, denn eine noch stärker prosperierende Industrie bedeutet auch gleichzeitig größere Sicherheit und einen höheren Lebensstandard für die 250 000 Schuharbeiter Amerikas. Neue Abnehmerkreise zu gewinnen, ist für die Schuharbeitergewerkschaften von genauso vordringlicher Bedeutung wie für die 25 000 Schuheinzelhandelsgeschäfte, die 1000 Schuhfabrikanten und die mehreren Tausend Mitgliedsfirmen verwandter Branchen. Wir alle haben ein gleiches Interesse, dieses Ziel zu erreichen".

Ein ausführlicher, von der Gewerkschaft ausgearbeiteter Wirtschaftsbericht wies darauf hin, daß der Schuhverbrauch pro Kopf im Laufe der letzten 10 Jahre vom Standpunkt des stetigen Fortschritts aus betrachtet, unbefriedigend und unregelmäßig gewesen sei. Der Absatz an Damenschuhen habe zwar zugenommen, dafür sei jedoch die Verkaufsziffer für Männer- und Knabenschuhe zurückgegangen.

Im "Shoe Workers' Journal" heißt es in einem Leitartikel, daß an das Angebot der Gewerkschaft keine Bedingungen geknüpft seien, außer derjenigen, daß die Zuschüsse "einem unter der Schirmherrschaft der Industrie stehenden nationalen Fonds zur Förderung des Schuhabsatzes zufließen sollen, der dazu verwendet werden soll, die amerikanische Öffentlichkeit dazu anzuregen, mehr Schuhe zu kaufen. Es gibt aber noch andere Dinge, die ebenfalls von der Industrie getan werden können, und wo immer unsere Gewerkschaft dazu beitragen kann, die Prosperität und die Ausweitung der Industrie zu fördern, sind wir bereit, gewissenhaft und aktiv mitzuarbeiten."

Ein weiteres gemeinsames Förderungsprogramm ist in den Kollektivvertrag zwischen der Stukkateurortsgewerkschaft Nr. 224 und dem Stukkateurunternehmerverband von Santa Clara County in Kalifornien aufgenommen worden. Dieser Vertrag bestimmt, daß jeder Arbeiter von seinem Lohn pro Arbeitsstunde 1 1/2 Cent in einen Fonds abzuführen hat, in den der Arbeitgeber einen gleichhohen Beitrag abführt und dessen Mittel für einen Reklamefeldzug zur Hervorhebung der Vorzüge von Gipsmörtel gegenüber anderen Baumaterialien verwendet werden sollen.

Ein ähnlicher Plan wurde vor einem Jahr auf rein freiwilliger Basis erfolgreich zur Durchführung gebracht, als die Gewerkschaftsmitglieder einen Tageslohn an den Fonds abführten und die Arbeitgeber einen Zuschuß in gleicher Höhe leisteten. John H. Dunlea, der Vorsitzende der "Builders Exchange Business Manager" von Santa Clara County, bezeichnete diesen Plan als wesentlichen Beitrag zur Förderung besserer Arbeitsbeziehungen, da er dem Arbeiter das Gefühl der Beteiligung am Betrieb gebe.

Eine andere Form der finanziellen Zusammenarbeit wurde von den Mitgliedern der "Vereinigten Bekleidungsarbeitergewerkschaft" (ACW) erfolgreich angewendet. Die über 500 organisierten Beschäftigten der "Hamilton Tailoring Co." in Cincinnati (Ohio) stellten der Firma leihweise 100 000 Dollar zur Verfügung, um ihr aus vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten zu helfen, die durch die kurz vorher erfolgte Neuerwerbung weiterer Schneiderwerkstätten ausgelöst wurden.

Das Geld wurde der Schneidereifirma von dem Leiter des Vorstandes der Vereinigten Bekleidungsarbeiter in Cincinnati, Jack Kroll, übergeben. Den Beschäftigten werden dabei 10% ihres Lohnes als ihr Kreditanteil abgezogen. Hierfür erhalten sie 3 1/2prozentige Schuldverschreibungen. Die Firma zahlt der Gewerkschaft monatlich 10 000 Dollar, bis die Schuld getilgt ist.

Auf die Frage, warum die Gewerkschaft der Betriebsführung einen Kredit gewährt, erklärte Mr. Kroll: "Unsere Mitglieder arbeiten dort, es ist ihre Arbeitsstätte. Das Ziel der Gewerkschaft ist es, die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder zu erhalten. Wir betrachten uns als Teil der Industrie."

Quelle: "Free Men at Work", No. 34

Kurznachrichten

"Garantierter Jahreslohn" bereits in 232 Betrieben

Die "Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft" (UAW) gab bekannt, daß 1 002 098 Arbeiter, das sind zwei Drittel ihrer Mitglieder, gegenwärtig von Verträgen erfaßt werden, die Bestimmungen über die Gewährung von zusätzlicher Arbeitslosenunterstützung oder den "Garantierten Jahreslohn" enthalten.

Die Aufnahme dieser Klauseln in Tarifverträge setzte die Gewerkschaft in weniger als sieben Monaten durch, wohingegen

sie für die Aufnahme von Altersversorgungsbestimmungen für eine Million Mitglieder nahezu zwei Jahre benötigte.

Die Ford Motor Co. war die erste Automobilfirma, die dem Plan zustimmte; sie unterzeichnete ihn am 8. Juni 1955. Gegenwärtig gibt es 232 Groß- und Kleinbetriebe, die die garantierte Jahreslohnklausel in ihre Vereinbarungen mit der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft aufgenommen haben.

Neues Lohnabkommen in der Schuhindustrie

Die amerikanische Schuharbeitergewerkschaft (Boot and Shoe Workers Union) beendete kürzlich ihren vierwöchigen Streik gegen zwei Unternehmen, nachdem man sich über die Bedingungen bezüglich der Beilegung des Streiks geeinigt hatte, die als die bisher "besten in der Industrie" bezeichnet wurden. 29 000 Arbeiter in 42 Werken der "International Shoe Company" und der "Brown Shoe Co." im Gebiet von St. Louis waren an diesem Streik beteiligt.

Russell Taylor, der Vorsitzende der Schuharbeitergewerkschaft erklärte, daß die Verhandlungen nur durch eine sehr enge Zusammenarbeit erfolgreich abgeschlossen werden können.

Das Abkommen wurde für eine Dauer von zwei Jahren abgeschlossen, mit der Möglichkeit es unter Umständen noch auf ein drittes Jahr auszudehnen. Die Vereinbarung sieht unter anderem eine 5prozentige Lohnerhöhung vor, und zwar rückwirkend ab 1. Oktober 1955, sowie Feiertagsvergütung für den amerikanischen Heldengedenktag (Veterans Day) und Erntedanktag (Thanksgiving Day). Eine weitere dreiprozentige Lohnerhöhung soll am 1. April dieses Jahres wirksam werden.

Über die Annahme der von den Fabrikanten vereinbarten Altersversorgungsbestimmungen wird die Gewerkschaft in 18 Monaten entscheiden. Der Gewerkschaft steht dann eine 90tägige Frist zu, während der sie die Pläne der Fabrikanten annehmen oder verwerfen oder ihre eigenen Vorschläge unterbreiten kann.

Im Sommer werden die Firmen für 14 Tage ihre Produktion einstellen und Betriebsferien machen. Für diese Zeit erhalten die Arbeiter ihren Lohn im voraus. Diese Regelung ist bisher einmalig in der Industrie.

Weibliche Arbeitskräfte in den USA

Kürzlich erörterten 21 Abgeordnete führender amerikanischer Frauenorganisationen und Vertreter des "National Manpower Council" die Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Einsatz weiblicher Arbeitskräfte in der Industrie ergeben.

Der "Manpower Council", der durch die Ford-Stiftung unterstützt wird, arbeitet zur Zeit an einer Studie über

"weibliche Arbeitskräfte in den USA", die im kommenden Sommer veröffentlicht werden soll.

Nach dem Bericht Dr. Henry Davids, des leitenden Direktors dieser Organisation, haben die Diskussionen ergeben, daß die steigende Zahl berufstätiger amerikanischer Ehefrauen den überkommenen Begriff "einer voll und ganz in ihrem Beruf aufgehenden Frau, die ledig bleibt" hinfällig werden läßt. David bemerkte, daß etwa 30 Prozent des amerikanischen Arbeitspotentials aus verheirateten Frauen besteht. Er fügte hinzu, daß im Jahre 1890 nur 2 1/2 Prozent der berufstätigen Frauen verheiratet waren, mit Ausnahme der in der Haus- oder Landwirtschaft tätigen Hilfskräfte.

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 4

Mehlem, den 17. Februar 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Struktur und Mitgliedschaft der Gewerkschaftsbewegung in USA (Schluss)	Seite 1
Wie der amerikanische Automobilarbeiter lebt	Seite 7
Gewerkschaftsfuehrer im Exil berichten ueber das Los der Arbeiterschaft in sowjetischen Satellitenstaaten ...	Seite 10
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 11

William Paschell:

Struktur und Mitgliedschaft der Gewerkschaftsbewegung in USA (Schluss)

Nichtangeschlossene oder unabhaengige Gewerkschaften

Ende 1955 waren dem "US-Amt fuer Arbeitsstatistik" 57 allamerikanische Gewerkschaften bekannt, die als sogenannte unabhaengige oder nichtangeschlossene Gewerkschaften gelten koennen, da sie weder der AFL noch dem CIO angehoeren. Ihre Gesamtmitgliederzahl betrug im Jahre 1954 schaeztungsweise 1,8 Millionen und war damit gegenueber den Schaeztzahlen von 1951 um 0,7 Millionen zurueckgegangen. Dieser Rueckgang ist zum Teil auf den Beitritt frueherer unabhaengiger Gewerkschaften zur AFL oder CIO zurueckzufuehren. Zu diesen unabhaengigen Verbaenden gehoeeren einige der aeltesten und bekanntesten Arbeitnehmerorganisationen, wie die vier "Gewerkschaften des Eisenbahnbetriebspersonals" und die "Vereinigte Bergarbeiter-Gewerkschaft" (United Mine Workers of America - UMW). Saemtliche in diese Untersuchung einbezogenen unabhaengigen Gewerkschaften haben, mit Ausnahme der Gewerkschaften der Bundesbediensteten, Kollektivvertraege mit Arbeitgebern in mehr als einem Bundesstaat abgeschlossen.

Von den 11 Gewerkschaften, die in den Jahren 1949-1950 vom CIO auf Grund ihrer kommunistischen Tendenzen ausgeschlossen wurden, bestehen heute nur noch vier, und zwar die "Vereinigte Gewerkschaft der Arbeiter der Elektro-, Radio- und Maschinenindustrie" (United Electrical, Radio and Machine Workers of America), die "Allamerikanische Gewerkschaft der

Arbeiter im Bergbau und Huettenwesen" (International Union of Mine, Mill and Smelter Workers), die "Allamerikanische Gewerkschaft der Hafen- und Lagerarbeiter" (International Longshoremen's and Warehousemen's Union) und die "Amerikanische Gewerkschaft fuer das Fernmeldewesen" (American Communications Association). Ihre Gesamtmitgliederzahl ging auf etwa ein Drittel des Standes vom Zeitpunkt des Ausschlusses (850 000 bis 900 000) zurueck. Der Mitgliederschwund laesst sich auf verschiedene Ursachen zurueckfuehren; dazu gehoeren die Uebertritte in die Gewerkschaft der Elektro-, Radio- und Maschinenmechaniker und in die Vereinigten Gewerkschaften der Arbeiter in der Automobil-, Flugzeug- und Landwirtschaftsmaschinenindustrie" (United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers - UAW), die Aufloesung mehrerer linksorientierter Gewerkschaften und der Beitritt ihrer Mitglieder zu Gewerkschaften innerhalb der AFL oder des CIO, der Erwerb des Status einer angeschlossenen Gewerkschaft seitens einiger dieser Arbeitnehmerverbaende durch den Beitritt zu einem der grossen Verbaende sowie die Gegnerschaft sowohl der fuehrenden Maenner der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung als auch der gesamten Arbeiterschaft zu den kommunistisch beherrschten Verbaenden.

Die Gesamtmitgliederzahl

Die Berichte von 177 amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften, ergaenzt durch die Schaetzungen des "US-Amtes fuer Arbeitsstatistik" im Falle jener 22 Gewerkschaften, die keine Mitgliederzahlen bekanntgegeben haben, ergaben fuer das Jahr 1954 eine Gesamtzahl von 17,757 Millionen. Unter Hinzurechnung der Mitglieder der der AFL angeschlossenen Gewerkschaften Oeffentliche Dienste (184 000) und der dem CIO angehoerenden kleineren oertlichen Industriegewerkschaften (15 000) laesst sich die Gesamtmitgliederzahl auf 18 Millionen beziffern. Hiervon entfallen 10,9 Millionen auf die AFL, 5,2 Millionen auf den CIO und 1,8 Millionen auf die unabhaengigen Gewerkschaften. Etwas mehr als eine Million Gewerkschaftsmitglieder haben ihren Wohnsitz ausserhalb der Vereinigten Staaten.

Die Gesamtmitgliederzahl von 18 Millionen gibt kein genaues Bild von der Zahl der Menschen, die in den Vereinigten Staaten innerhalb der Arbeiterbewegung stehen. Mindestens 355 000 Mitglieder wurden von verschiedenen Gewerkschaften nicht in ihren Berichten aufgefuehrt, darunter Arbeitslose und Arbeiter, die in irgendwelche Streiks verwickelt waren oder ihre Dienstzeit bei den Streitkraeften ableisteten, sowie Lehrlinge und pensionierte Arbeiter. Das sind alle jene Personen, die voellig oder teilweise von der Beitragspflicht befreit waren. Die Mitglieder von nicht-angeschlossenen oder unabhaengigen Gewerkschaften, deren Taetigkeitsbereich sich nicht ueber mehrere Bundesstaaten erstreckt, blieben gleichfalls unberuecksichtigt. Wie aus den vorliegenden Kollektivvertraegen solcher Gewerkschaften ersichtlich ist, fallen in diese Kategorie mindestens 500 000 Arbeiter.

Mitglieder, die ihren Wohnsitz nicht im Gebiet der Vereinigten Staaten haben

Von den 199 amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften betaetigten sich 132 auch jenseits der Grenzen der kontinentalen Vereinigten Staaten, so in Kanada, Hawaii, Puerto Rico und in der Panamakanal-Zone. Von ihnen hatten 73 sich in ihrer Taetigkeit ausserhalb der Vereinigten Staaten ausschliesslich auf Kanada beschaenkt, weitere 45 betaetigten sich in Kanada und anderen Gebieten gleichzeitig, waehrend 14 von ihnen sich ueberhaupt nicht in Kanada betaetigten. Die Gesamtmitgliederzahl dieser Gewerkschaften in Gebieten ausserhalb der Vereinigten Staaten belief sich im Jahre 1954 auf 1,039 Millionen. Der groesste Anteil entfiel dabei auf Kanada, wo es 118 allamerikanische Gewerkschaften mit 933 000 Mitgliedern gibt. Auf die uebrigen Gebiete, die praktisch alle Territorien oder Besitzungen der Vereinigten Staaten sind, entfielen rund 105 000 Mitglieder,

die sich wie folgt verteilten: Puerto Rico 53 000, Hawaii 33 000, Alaska 16 000 und Panamakanal-Zone 2000. Fast die gesamten organisierten Arbeiter in Puerto Rico und in Hawaii gehoeren je einer Gewerkschaft an, waehrend sich die Mitglieder in Alaska und in der Kanal-Zone auf eine ganze Reihe von Gewerkschaften verteilen. Weitere 1000 Mitglieder von 5 Gewerkschaften leben in verschiedenen Teilen der Welt.

Entwicklungstendenzen der Mitgliederzahl

Nachdem die staendig ruecklaeufige Entwicklung der Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder zu Beginn der dreissiger Jahre, in der Zeit der Depression, zum Stillstand gekommen war, begann ein bisher einmaliger Anstieg, der bis Mitte der vierziger Jahre anhielt. Von 1935 bis 1940 stieg die Mitgliederzahl von 3,5 Millionen auf mehr als 8,5 Millionen und erreichte im Jahre 1945 beinahe 14,5 Millionen. Seitdem ist eine etwas langsamere Aufwaertsentwicklung zu verzeichnen. Die Wachstumsrate wird erst dann voll ersichtlich, wenn man die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften in Beziehung zur Gesamtbeschaeftigtenzahl bringt, da das Heer der Werktaetigen das Reservoir darstellt, aus dem die Gewerkschaften ihre Mitglieder rekrutieren koennen. Wir haben zum Zwecke des Vergleichs zwei Serien von statistischen Angaben herangezogen: a) die Gesamtzahl der Arbeitsfaehigen, die sowohl die tatsaechlich Berufstaetigen, als auch Arbeitslose, selbstaendig Berufstaetige und die Angehoerigen der Streitkraefte und so weiter einschliesst; und b) die Zahl der Berufstaetigen in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben, bei der die Angehoerigen der Streitkraefte, Arbeitslose, landwirtschaftliche Hilfskraefte und Selbstaendige, unentgeltlich mitarbeitende Familienangehoerige und Dienstpersonal - Personengruppen, die ohnehin kein besonderes Interesse am gewerkschaftlichen Zusammenschluss zeigen - ausgeschlossen sind.

Von 1930 bis 1945 stieg der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der Arbeitsfaehigen von 7 auf 22 %. Im Jahre 1954 betrug er nahezu 25 %, das heisst mit anderen Worten, jeder vierte Arbeiter stand innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Wenn man die Gesamtzahl der Werktaetigen in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben zugrunde legt, die bekanntlich den Hauptanteil an den Gewerkschaftsmitgliedern stellen, so kommen wir auf noch guenstigere Verhaeltniszahlen: hier ist von 1930 bis Kriegsende 1945 ein Anstieg von 12 auf 36% zu verzeichnen. Seit jener Zeit haelt der Zuwachs an Mitgliedern etwa mit der Zunahme der Beschaeftigten in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben Schritt. So traf im letzten Jahrzehnt praktisch ein Gewerkschaftsmitglied auf 3 Beschaeftigte in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben.

Auf Jahresbasis angestellte Vergleiche von Gesamtmitgliederzahlen geben nur unzuellaenglich Aufschluss ueber Zuwachs und Abgang innerhalb der verschiedenen Gewerkschaften. Waehrend beispielsweise die Gesamtmitgliederzahlen von 1953 auf 1954 um 0,5 % anstiegen, schwankten sie bei ueber einem Fuenftel der Gewerkschaften, die den Fragebogen des Amtes fuer Arbeitsstatistik ausgefuellt haben, um 10% und mehr. Zwischen 1951 und 1954 waren bei schaetzungsweise der Haelfte aller Gewerkschaften Abnahmen oder Zugaenge um 10% und darueber zu vermerken, und nur bei 30% aller Gewerkschaften war eine Fluktuation um weniger als 5% eingetreten.

Es faellt sehr schwer, jene Faktoren, die zu solchen Veraenderungen fuehrten, klar aufzuspueren und in ihrer Bedeutung zu erfassen. Einige von diesen, so etwa die Zunahme der Mitgliederzahl einer Gewerkschaft auf Kosten einer anderen, und Gewerkschaftszusammenschluesse, bei denen die gesamte Mitgliederschaft geschlossen in einen anderen Verband uebergefuehrt wird, bringen keinen echten Mitgliederzuwachs fuer die Arbeiterbewegung als Ganzes. Andere Faktoren wiederum, wie der Rueckgang oder die Zunahme der Beschaeftigtenzahl in Industrien, in denen die Arbeiterschaft stark

gewerkschaftlich orientiert ist, bringen Verluste oder Gewinne mit sich, die sich auch auf die Gesamtmitgliederzahlen auswirken koennen. Die Auswirkungen der sogenannten Union-Shop-Vereinbarungen - Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und Unternehmern ueber die Festsetzung der Arbeitsbedingungen, die den Beitritt zur Gewerkschaft als eine Voraussetzung fuer die Beschaeftigung vorsehen - haben zweifelsohne erheblichen Anteil an dem Steigen der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften in juengerer Zeit, auch wenn diese Praktiken in einigen Industriezweigen schon seit langem geuebt werden.

Groessenordnungen

Die amerikanische Arbeiterbewegung ist nach wie vor dadurch gehemmt, dass ein hoher Prozentsatz der Gesamtmitgliederzahl auf einige wenige Gewerkschaften entfaellt. Fast die Haelfte der Gesamtmitgliederzahl von 199 Gewerkschaften entfaellt auf 13 Verbaende. Sechs Gewerkschaften mit jeweils ueber 500 000 Mitgliedern vertreten die Interessen von mehr als 5,9 Millionen Werktaetigen, das ist ein Drittel der Gesamtmitgliederzahl. Die Mitgliederzahl ist jedoch nicht notwendigerweise der Gradmesser fuer die Staerke einer Gewerkschaft. Die grossen allamerikanischen Verbaende haben natuerlich groessere Moeglichkeiten, die ihnen angeschlossenen Ortsverbaende finanziell und anderweitig zu unterstuetzen. Andererseits haben haeufig kleinere Gewerkschaften, die sich in weniger stark besetzten Industrien betaetigen und jene, deren Arbeiter auf Grund der von ihnen ausgeuebten Taetigkeit eine gewisse Schluesselstellung einnehmen, eine Macht, die aus ihren Mitgliederzahlen nicht ohne weiteres abzulesen ist.

Frauen in der Gewerkschaftsbewegung

Im Jahre 1954 waren etwa 3 Millionen Frauen eingeschriebene Mitglieder allamerikanischer Gewerkschaften. Das heisst, dass etwa ein Sechstel aller Gewerkschaftsmitglieder Frauen waren. Diese Zahlen stuetzen sich bei 135 Gewerkschaften auf die genannten Fragebogen und im wesentlichen bei den restlichen 64 Verbaenden auf Schaetzungen noch verfuegbarer Informationen. Ein Vergleich mit den Statistiken ueber die Gesamtzahl der Beschaeftigten ergibt, dass jede siebte berufstaetige Frau einer Gewerkschaft angehoerte.

Die Berichte der Gewerkschaften und die Schaetzungen lassen erkennen, dass 1,3 Millionen Frauen auf 22 Gewerkschaften entfallen, bei denen jeweils mindestens die Haelfte aller Mitglieder Frauen waren. Eine fast gleichgrosse Zahl von Frauen gehoeren weiteren 18 grossen Gewerkschaften an, die mindestens 25 000 weibliche Mitglieder zaehlten. Demnach entfallen rund 2,5 Millionen Frauen oder fuenf Sechstel der gesamten weiblichen Gewerkschaftsmitglieder auf insgesamt 40 Gewerkschaften. Bei 61 Gewerkschaften betraegt der Anteil der weiblichen Mitglieder weniger als 10%, und 49 Gewerkschaften zaehlen ueberhaupt keine Frauen zu ihren Mitgliedern.

Der grosste Teil der organisierten Frauen gehoert Gewerkschaften an, die in der Bekleidungsindustrie, im Dienstleistungsgewerbe, im elektrischen Apparatebau, im Nachrichtenwesen und in den Spinnereien und Webereien taetig sind.

Funktionen der Gewerkschaften

Die Taetigkeit der Gewerkschaften wird durch die Statuten geregelt, Die Grenzen zwischen der Zustaendigkeit der Gesamtverbaende und ihrer Ortsverbaende sind unterschiedlich weit gezogen. Wie immer auch im Einzelfall die Verantwortungsbereiche gegeneinander abgegrenzt sein moegen, so dient doch sowohl die Arbeit der Gesamtverbaende als auch die der Ortsverbaende

dem gleichen Ziel: dem weiteren Ausbau der Kollektivvertraege und der Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Mitgliederschaft.

Die Ortsgewerkschaften

Im allgemeinen entspricht die Zahl der Ortsverbaende der einzelnen Gewerkschaften in etwa der Zahl ihrer Mitglieder, das heisst, dass einige wenige Verbaende mit einer grossen Zahl von Ortsgewerkschaften auch den grossten Anteil der Gesamtmitgliederzahl auf sich vereinen. Von den schaeztungsweise 77 000 Ortsverbaenden der 199 allamerikanischen Gewerkschaften, die in diese Uebersicht miteinbezogen wurden, entfielen 40 000 oder mehr als die Haelfte auf 19 Gewerkschaften. Dagegen haben 80 Gewerkschaften mit jeweils weniger als 100 Ortsverbaenden zusammengenommen nur knapp mehr als 3000 Ortsverbaende, das sind nur 4% der Gesamtzahl.

Zwoelf allamerikanische Gewerkschaften der AFL meldeten insgesamt rund 25 000 Ortsverbaende oder schaeztungsweise die Haelfte aller AFL-Ortsgewerkschaften ueberhaupt. Innerhalb des CIO entfallen nahezu 40% der insgesamt 10 000 Ortsverbaende auf nur zwei Gewerkschaften. Bei den unabhaengigen Gewerkschaften sind nahezu 70% von insgesamt 15 000 Ortsverbaenden fuerf Gewerkschaften angeschlossen.

Die allamerikanischen Gewerkschaften mit grossen Mitgliederzahlen weisen allgemein auch eine grosse Anzahl von Ortsverbaenden auf. Die grosste Zahl von Ortsgewerkschaften, 13 000, entfaellt jedoch auf drei mittelgrosse Gewerkschaften der Postbediensteten mit einer Gesamtmitliederzahl von nur 250 000.

Kollektivvertraege

Den grossten Raum innerhalb der Gewerkschaftsarbeit nehmen die Verhandlungen zum Abschluss von Kollektivvertraegen ein. In ihnen finden die Bemuehungen der Gewerkschaften um eine Verbesserung der Loehne und Arbeitsbedingungen ihren sichtbaren Niederschlag. Nach zuverlaessigen Schaeztungen sind zur Zeit mindestens 125 000 Kollektivvertraege in Kraft. Rund 70 000 wurden von den 133 Gewerkschaften ausgehandelt, die den Fragebogen des Amtes fuer Arbeitsstatistik ausgefuellt haben.

Unter ausschliesslicher Beruecksichtigung der Angaben des Fragebogens ergibt sich folgende Aufteilung: 57 Gewerkschaften haben jeweils weniger als 100 Kollektivvertraege, 36 zwischen 100 und 500, 12 zwischen 500 und 1000 und 19 mehr als 1000 abgeschlossen. Neun Gewerkschaften, in erster Linie Gewerkschaften von Bundesbediensteten, hatten keinerlei Kollektivvertraege aufzuweisen. Jene 19 Gewerkschaften mit mehr als 1000 Vertraegen hatten zusammen mehr als 50 000 Kollektivvertraege abgeschlossen.

Gewerkschaftskongresse

Das hoechste Gremium der Gewerkschaftspolitik ist der Kongress. Er uebt in vielen Gewerkschaften die obersten Entscheidungsbefugnisse fuer alle Streitfragen aus, die sich aus gewerkschaftlichen Massnahmen saemntlicher Ebenen ergeben koennen. Die Ortsvereine waehlen ihre Delegierten zum Kongress aus dem Vorstand, wobei die Staerke der Delegation meist in einem gewissen Verhaeltnis zur Mitgliederzahl steht. Die Gewerkschaftskongresse von 114 Verbaenden fanden mindestens alle zwei Jahre oder in noch kuerzeren Zeitabstaenden statt. Bei 71 Gewerkschaften waren zwei Jahre die Regel.

Festangestelltes Personal

Die Gewerkschaften stuetzen sich in ihrer Taetigkeit in steigendem Masse auf Analysen und Unterlagen, die von Statistikern, Wirtschaftssachverstaendigen und Juristen erarbeitet wurden, um die Argumente, die bei Kollektivverhandlungen, oeffentlichen Diskussionen und in Fragen der Arbeitsgesetzgebung ins Feld gefuehrt werden, wissenschaftlich zu untermauern. Eine fachliche Beratung ist haeufig auch bei der Fertigstellung von Entwuerfen von Kollektivvertraegen wuensenswert, da sich Ausmass und Auswirkungen dieser Abmachungen staendig vergroessern. Die Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben ersuchen haeufig ihren Verband um Rat in Fragen der Interpretation, der Anwendung und der Durchfuehrung solcher Vertraege. In Anerkennung der Notwendigkeit, eigens fuer diese Zwecke geschultes Personal staendig zur Hand zu haben, richteten die allamerikanischen Gewerkschaften eigene Forschungs- und Erziehungsabteilungen mit ganz- oder halbttaegig festangestellten Mitarbeitern ein. In juengerer Zeit kommt hierzu noch die Bestellung von Forschungs- und Erziehungsdirektoren bei den Gewerkschaftsorganen in den Einzelstaaten.

Von den 199 allamerikanischen Gewerkschaften, die in diese Untersuchung einbezogen sind, hatten 96 einen Forschungsdirektor und 81 einen Erziehungsdirektor. Bei 22 der insgesamt 95 einzelstaatlichen Organe der AFL und des CIO bestand die Stelle eines Forschungsdirektors und bei 29 die eines Erziehungsdirektors.

In den letzten Jahren nahm die Zahl der Kollektivabmachungen ueber Massnahmen der Kranken- und Altersversicherung sowie ueber die gesundheitliche Betreuung der Betriebsangehoerigen erheblich zu. Den Gewerkschaften erwaechst hieraus eine noch umfassendere Verantwortung fuer die Arbeiterschaft. Um den hier gegebenen Verpflichtungen gerecht werden zu koennen, haben die Gewerkschaften entsprechende Fachkrafte angestellt, die als Berater in finanziellen, versicherungstechnischen und aehnlichen Fragen taetig sind. Dies trifft fuer 92 Gewerkschaften zu. Bei 60 Gewerkschaften von ihnen haben die hierfuer zustaendigen Funktionaere noch andere Aufgaben, sei es als Vorstandsmitglieder, Schatzmeister oder Forschungs- und Erziehungsdirektoren.

Publikationen

Zweck der gewerkschaftlichen Publikationen ist es, den Kontakt zwischen dem Dachverband und den Mitgliedern in den angeschlossenen Ortsverbaenden aufrecht zu erhalten. Sie unterrichten ihre Leser ueber alle gewerkschaftlichen Belange und andere Fragen, die fuer die schaffenden Menschen von Bedeutung sind. Was ihre Aufmachung angeht, so finden sich attraktiv aufgemachte Zeitungen und Zeitschriften neben vervielfaeltigten einseitigen Flugblaettern.

Von den 199 allamerikanischen Gewerkschaften besaessen 166 eine eigene Publikation. Neun Gewerkschaften meldeten zwei Publikationen, so dass sich die Gesamtzahl auf 175 beziffert. 122 Publikationen erscheinen monatlich, 15 halbmonatlich, 14 alle zwei Monate, 13 vierteljaehrlich, 7 woeentlich und 4 in unregelmassigen Abstaenden.

Von den 95 bundesstaatlichen Organen der AFL und des CIO gaben 49 eine eigene Publikation heraus, 3 davon sogar zwei, so dass sich die Gesamtzahl auf 52 belaeuft; 23 erschienen monatlich, 13 woeentlich, 2 halbmonatlich, eine alle zwei Monate, eine vierteljaehrlich, 9 jaehrlich und 3 in unbestimmten Zeitabschnitten.

Sitz

Im Jahre 1954 hatten 144 von 149 allamerikanischen Gewerkschaften

ihren Sitz in 10 Staedten, naemlich in Washington, New York, Detroit, Indianapolis, Chicago, Cincinnati, Cleveland, St. Louis, Philadelphia und Milwaukee. Hier nimmt Washington den wichtigsten Platz ein, wo 46 Gewerkschaften mit einer Gesamtmitgliederzahl von 6,5 Millionen ihren Sitz haben. Washington war ferner Sitz sowohl der AFL als auch des CIO. New York, Detroit, Indianapolis und Chicago waren Sitz von jeweils mindestens 5 allamerikanischen Gewerkschaften mit einer Gesamtmitgliederzahl von jeweils mehr als einer Million.

Quelle: "Monthly Labor Review" Vol. 78 No. 11

Wie der amerikanische Automobilarbeiter lebt

Die Einkuenfte des amerikanischen Lohnempfaengers von heute sind hoeher als die jedes anderen Arbeitnehmers in der ganzen Welt. Er verfuegt ueber ein nicht unerhebliches Eigentum, fuer gewoehnlich ueber ein Bankkonto sowie ueber eine Menge materieller Annehmlichkeiten. Er erfreut sich einer relativ grossen Arbeitsplatzsicherheit, und in der Automobilindustrie wird ihm heute sogar ein ganz nettes Einkommen zugesichert, selbst wenn er nicht arbeitet - ein bedeutsamer Schritt in Richtung auf den garantierten Jahreslohn

Ein sehr gutes Bild ueber die Lebensweise des amerikanischen Arbeiters bekommt man, wenn man einmal Detroit, das Zentrum der amerikanischen Automobilindustrie besucht. Um dieses Bild noch zu erhellen, statete ein Wort- und Bildreporter der illustrierten Wochenzeitschrift "U.S. News and World Report", dem bei der "Ford Motor Co." beschaeftigten Produktionsarbeiter Thomas Paul Brackett an seiner Arbeitsstaette und in seinem Heim einen Besuch ab.

Mr. Brackett ist 41 Jahre alt. Er besitzt hoehere Schulbildung. Im Laufe seiner Berufstaetigkeit arbeitete er fuer die Autofirmen "Hudson", "Dodge", "Kelsey-Hayes Wheel Company" und "Ford". Er erhaelt 2,13 $\frac{1}{2}$ Dollar pro Stunde und kommt damit dem in der Automobilindustrie ueblichen Durchschnitt von 2,10 Dollar und dem in der Dauergueterindustrie in Hoehe von 1,99 Dollar nahe. Seine Taetigkeit und seine Art zu leben ist typisch fuer die von Millionen anderer Industriearbeiter von Boston bis San Francisco. Mr. Brackett ist Induktionsofen-Waerter. Seine Aufgabe besteht darin, die Getriebezahnraeder zu vergueten. Er arbeitet in der Motorenfabrik seiner Firma in Dearborn, einem der modernsten und nahezu vollautomatisch arbeitenden Betriebe in der Industrie.

Bei einer 40stuendigen Arbeitswoche wuerde Mr. Brackett 85,40 Dollar verdienen. Seine Einkuenfte sind jedoch wesentlich hoeher. Die Fordwerke haben viele Monate lang auf Hochtouren gearbeitet, und Mr. Brackett hat genau wie seine Arbeitskollegen eine Menge Ueberstunden geleistet. Fuer gewoehnlich arbeitet er sechs Tage in der Woche; fuer den sechsten Arbeitstag erhaelt er die eineinhalbfache Verguetung; manchmal arbeitet er auch sonntags. Sein Lohn liegt infolgedessen im Durchschnitt bei 119,56 Dollar pro Woche.

Mr. Bracketts Jahreseinkuenfte lassen einen klaren Rueckschluss zu, welchen Anteil er an der Prosperitaet der Vereinigten Staaten hatte. Im Jahre 1952, als er wenig oder gar keine Ueberstunden hatte, betrug sein Bruttoeinkommen 3730,85 Dollar. Im naechsten Jahr stieg es durch Ueberstunden auf 4579 Dollar. Im Jahre 1954 wuchs sein Einkommen durch Ableistung einer noch wesentlich groesseren Anzahl Ueberstunden auf 5978

Dollar. Im Jahre 1954 wuchs sein Einkommen durch Ableistung einer noch wesentlich grosseren Anzahl Ueberstunden auf 5978 Dollar an, nach Abzug der Steuern blieb Brackett noch ein Nettoeinkommen von 5430 Dollar. Es ist moeglich, dass er in diesem Jahr nicht ganz so viele Ueberstunden arbeiten wird, er hat jedoch inzwischen eine Lohnerhoehung bekommen und rechnet mit einem Jahreseinkommen von ueber 5000 Dollar.

Mit diesen mehr als 5000 Dollar, die Brackett in diesem Jahr verdienen wird, sind die Leistungen der Firma jedoch noch nicht erschoeft; Brackett ist in einer Lebens- und Krankenversicherung, fuer die die Ford Co. einen wesentlichen Beitrag leistet; er erhaelt gegebenenfalls Kranken- und Invalidengeld, die Firma kommt fuer seine Altersversorgung auf und zahlt ihm bei voruebergehender Entlassung Arbeitslosenunterstuetzung.

Die Krankenversicherung uebernimmt die gesamten Krankenhauskosten fuer den Arbeiter und seine Familie zuzueglich der Arzneimittelkosten, und zwar fuer die Dauer von 70 Tagen bis zu 5 Dollar pro Tag. Im Krankheits- oder Invaliditaetsfalle erhaelt der Arbeiter 52,80 Dollar pro Woche, und zwar 26 Wochen lang. Die Lebensversicherungssumme belaeuft sich auf 4400 Dollar. Die Beitragsleistungen des Arbeiters betragen 8,54 Dollar monatlich oder 102,48 Dollar im Jahr. Die uebrigen 60% traegt die Firma. Ausserdem zahlt er 2,50 Dollar im Monat an Gewerkschaftsbeitraegen und gelegentlich gewisse Sonderbeitraege.

Wenn Mr. Brackett bis zur Erreichung seines 65. Lebensjahres bei der Ford Co. arbeitet, so hat er Anspruch auf ein Ruhegehalt von 237,05 Dollar monatlich. Bei dieser Summe machen die Leistungen der Sozialversicherung, fuer die der Arbeiter pro Jahr 84 Dollar zahlt, 162,80 Dollar aus, vorausgesetzt, dass Mann und Frau bezugsberechtigt sind. Ausserdem zahlt die Firma nach dem augenblicklich geltenden Pensionsplan 74,25 Dollar monatlich.

Fuer den Fall, dass Mr. Brackett voruebergehend entlassen werden sollte, ist ebenfalls Vorsorge getroffen worden. Er erhaelt dann vom Staate Michigan Arbeitslosenunterstuetzung und in einem Jahr zusaetzliche Unterstuetzungsleistungen seiner Firma, mit der die Automobilarbeitergewerkschaft vor kurzem einen Tarifvertrag abschloss. Diese Leistungen erhaelt er fuer die Dauer von 26 Wochen, und zwar von einer Woche nach erfolgter Entlassung ab.

Nach diesen Vertragsbestimmungen werden den bei Ford Beschaeftigten 65% ihres ueblichen Nettolohnes garantiert - fuer die Dauer von vier Wochen der Lohn fuer eine 40-Stundenwoche (nach Abzug der Steuern) - und fuer weitere 22 Wochen 60% ihres Normallohnnes. Fuer einen Arbeiter in der Verdienstgruppe wie Mr. Brackett, belaeuft sich die Unterstuetzungssumme waehrend der ersten vier Wochen auf 53,48 Dollar, spaeter auf 49,37 Dollar. Tatsaechlich wuede sich Mr. Brackett etwas besser stehen, denn er hat eine grosse Familie - eine Frau und vier Kinder - und der Staat Michigan wuede ihm 26 Wochen lang woechentlich 54 Dollar zahlen. Auf dieser Basis koennte Mr. Brackett, falls die Notwendigkeit an ihn herantritt, sechs Monate lang seine laufenden Ausgaben decken.

Mr. Brackett und die meisten anderen Industriearbeiter sind finanziell gegen die ueblichen Wechselfaelle des Lebens gesichert. Im Krankheits- oder Ungluecksfall, bei Entlassung oder wenn sie in den Ruhestand treten, ist ihnen ein bestimmtes Einkommen gesichert. Werden sie einmal krank, so wird der Krankenhausaufenthalt und ein grosser Teil der Arztkosten ohne weiteres erstattet. Sie koennen ihren Lohn nahezu ausschliesslich fuer die Aufrechterhaltung eines relativ hohen Lebensstandards aufwenden.

Der Lebensstandard der Bracketts wuerde zweifellos jeden Industriearbeiter in einem kommunistischen Land in Erstaunen versetzen. Sie bewohnen ein zweistöckiges Haus mit sechs Zimmern in dem Vorort West Dearborn, einer typischen Siedlungsgegend von Industriearbeitern. Alle Häuser haben Vorgärten und weiträumige Hinterhöfe. Ganz in der Nähe gibt es einen grossen Kinderspielplatz sowie mehrere Schwimmbäder.

In der Nachbarschaft der Familie Brackett wohnen Arbeiter, Inspektoren, technische Zeichner und Werkzeugingenieure. Sie arbeiten bei "Ford", der "Great Lakes Steel Corporation", der "Detroit, Toledo and Ironton Railroad" oder fuer verschiedene Werkzeugfabriken.

Das Haus von Familie Brackett wurde vor dem zweiten Weltkrieg gebaut. Mr. Brackett erwarb es im Jahre 1950 fuer 12 000 Dollar. Von dem Erloes seines fruheren Hauses in Detroit konnte er gleich eine beträchtliche Anzahlung leisten. Die seinerzeit aufgenommene Hypothek in Höhe von 7500 Dollar, die ihm von der "Federal Housing Administration" gewährt wurde, zahlt er nun in Monatsraten von 61,50 Dollar zurueck.

Das Haus ist behaglich eingerichtet und wird durch Naturgas beheizt, das in der Gegend von Detroit ausserordentlich billig ist. Zu den modernen Errungenschaften der Bracketts gehoeren Telefon, Eisschrank, Waschautomat, Staubsauger, Toaster, eine elektrische Kaffeemaschine und ein Grill. Natuerlich haben sie auch ein Fernsehgeraet und mehrere Radios. Zu den letzten Neuanschaffungen zaehlt ein Gas-Waschetrockner und ein neuer Gasherd. Sie wurden von Ruecklagen, sogenannten "Streikreserven" gekauft, die nun, da das letzte Tarifabkommen zustandekam, ohne dass ein Streik notwendig wurde, nicht laenger erforderlich sind.

Das Familienautomobil, ein 1953er Ford, wurde seinerzeit gekauft und in Raten abbezahlt. Die letzte Rate ist inzwischen getilgt, daher erklæren sich auch die Neuanschaffungen, denn wie Mrs. Brackett erklært: "Wenn die Raten fuer den Wagen bezahlt sind, wird wieder etwas fuers Haus angeschafft."

Die Bracketts sind viel mit dem Auto unterwegs. Herr Brackett faehrt damit zur Arbeitsstaette, sie machen Sonntagsausfluege und Ferienreisen mit dem Auto. Viele Industriearbeiter fahren mit ihrem Wagen zur Arbeit und so kommt es, dass auf den Parkplaetzen der Fabriken taeglich Hunderttausende von Autos parken. Im Jahre 1956 will Brackett seinen Wagen gegen einen neuen eintauschen, vorausgesetzt allerdings, dass er weiterhin Ueberstunden arbeitet.

Die Bracketts haben ausser dem hohen Lebensstandard, den sie sich leisten, ehrgeizige Plaene im Hinblick auf die Ausbildung ihrer Kinder. Mary Elizabeth, die Aelteste, hat kuerzlich eines der 70, alljaehrlich von der "Ford Motor Co." ausgesetzten Stipendien gewonnen und besucht jetzt auf vier Jahre das "Bryn Mawr College" in Pennsylvanien. Selbst ein grosser Teil ihrer Lebenshaltungskosten wird von der "Ford Co." bestritten. Die Bracketts haben vor, auch ihre drei anderen Kinder auf die Hochschule zu schicken, auch wenn sie kein Stipendium erhalten.

Mit einem Jahreseinkommen von rund 5000 Dollar sind die Bracketts ohne weiteres in der Lage, diese Plaene zu schmieden, da sie einerseits sehr sparsam sind und zum anderen viele soziale Sicherungen geniessen, die ihnen durch die Firma zugutekommen, wodurch die Notwendigkeit fuer Ruecklagen weitgehend entfaellt.

Mr. Brackett ist ein eifriger Arbeiter. Er fehlt fast nie und arbeitet so viele Ueberstunden wie nur irgend moeglich, um sein Einkommen zu erhoehen. Zuhause fuehrt er nahezu alle Reparaturarbeiten selbst aus. Ist ihm dies nicht moeglich, so bittet er einen Nachbarn darum, dem er bei naechster Gelegenheit wieder aushilft. Diese Art der Nachbarschaftshilfe

ist in Industriearbeitersiedlungen weit verbreitet.

Mrs. Brackett kauft in den sogenannten "Supermarkets" billig ein und naecht alle Kleider fuer sich und die kleineren Kinder selbst; ausserdem backt und waescht sie fuer die ganze Familie und kocht auch selbst ein. Ratenkaeufoe bleiben auf ein Minimum beschraenkt.

Die Bracketts gehen selten aus. Mr. Brackett ist in einem Kegelklub. Wenn Besuch eingeladen wird, unterhaelt man sich meist mit Kartenspielen. Das Fernsehprogramm hat die Kinobesuche nahezu voellig ausgeschaltet. Waehrend der zwei Wochen bezahlten Urlaubs, die Mr. Brackett zustehen, faehrt die ganze Familie in Erholung.

Obwohl keine direkte Notwendigkeit besteht, legen die Bracketts etwas Geld zurueck, das fuer Neuanschaffungen und die Ausbildung der Kinder bestimmt ist. Die Lebensweise von Familie Brackett ist typisch fuer die des amerikanischen Durchschnittsbuergers im Arbeitnehmerverhaeltnis.

Aus: "US-News and World Report" - ein unabhengiges, in Washington, D.C. gedrucktes und woeentlich erscheinendes Nachrichtenmagazin.

Copyright 1955 United States News Publishing Corporation.

Gewerkschaftsfuehrer im Exil berichten ueber das Los der Arbeiterschaft in sowjetischen Satellitenstaaten

Im Exil befindliche Gewerkschaftsfuehrer aus kommunistisch beherrschten Laendern erklaeerten Reportern kuerzlich, dass sie bestrebt seien, die freie Welt ueber die wirkliche Lage der Arbeiter hinter dem "Eisernen Vorhang" laufend informiert zu halten. Die Exil-Gewerkschafter aus sieben "annektierten" Laendern waren aus ihrem Pariser Hauptbuero nach Rom gekommen, um sich mit leitenden Funktionaeren der beiden groessten freien Gewerkschaften Italiens, dem christlich-demokratischen und dem sozialdemokratischen Gewerkschaftsbund zu treffen. Die Zusammenarbeit fand die volle Unterstuetzung des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften.

Der Vorsitzende der Exilgewerkschafter und frueherer Sekretaeer des polnischen Gewerkschaftsbundes Franciszek Bialas, Konferenzvorsitzender, betonte, dass seine Gruppe bestrebt ist, den unterdrueckten Menschen, die unter kommunistischer Herrschaft leben, zu versichern, dass sie in ihrer Opposition gegen den Kommunismus unterstuetzt werden. Trotz strenger Kontrollmassnahmen von seiten der Kommunisten, so erklaeerte er, sind die im Exil lebenden Menschen in der Lage, mit den anti-kommunistisch eingestellten Arbeitern in ihren Heimatlaendern eine staendige Verbindung aufrechtzuerhalten.

Er berichtete weiterhin, die Exilgewerkschafter haetten festgestellt, dass die freien italienischen Arbeiter voelliges Verstaendnis fuer die Probleme der "annektierten" Voelker zeigen. Giulio Pastore, der Generalsekretaeer der christlich-demokratischen Gewerkschaftsorganisation habe vor einiger Zeit auf einer in Rom stattfindenden Konferenz erklaeert: "Diktaturen, ganz gleich ob sie links- oder rechtsorientiert sind, lassen die Gewerkschaften zu einem Instrument werden, das sie zur weiteren Staerkung ihrer Macht missbrauchen. Dies bedeute, dass die Gewerkschaften unter dem Kommunismus sehr schnell jegliche Freiheit einbuessen, um

die Rechte der Arbeiter zu schuetzen.

Der polnische Exil-Gewerkschaftsfuehrer erklarte, die Konferenz diene dazu, "unseren Bruedern in Italien und den Gewerkschaftern der freien Welt die wahren Lebensbedingungen der Arbeiter hinter dem 'Eisernen Vorhang' zu schildern. Dies sollte alle freien Arbeiter vor der Gefahr des Kommunismus warnen und zur Festigung unseres Prinzips fuehren, dass Freiheit die Basis fuer uns alle ist." Die Konferenz in Rom wende sich an die freie Presse und den Rundfunk, die besonders geeignet seien, die Notwendigkeit einer Hilfeleistung herauszustellen, um den Widerstand der unterdrueckten Voelker gegen das kommunistische Regime zu staerken.

Eftimie Gherman, ein rumaenischer Gewerkschafter im Exil, wies darauf hin, dass der Lebensstandard des rumaenischen Arbeiters noch niemals so niedrig gewesen sei wie zum gegenwaertigen Zeitpunkt. Nur wenige Arbeiter seien in der Lage, ihre Familie ausreichend zu versorgen und daher waeren Frauen und Kinder gezwungen, zu arbeiten, selbst in so gefaehrlichen Berufen wie im Kohlenbergbau. Ein Drittel der Arbeitskraefte in Rumaenien, so erklarte Gherman, setze sich aus Frauen und Kindern zusammen.

Harry Goldberg, der Vertreter der AFL/CIO in Italien, erinnerte die Konferenzteilnehmer an das eine grosse Ziel des Kommunismus - die Weltoberung. Er fuegte hinzu, dass der Kommunismus nicht seine Absichten, sondern lediglich seine Taktiken aendere.

Goldberg verglich dann den Geist der Genfer Konferenz der Regierungschefs im Juli mit dem Verzoegerungsversuch Molotows auf der Aussenministerkonferenz im Oktober und warnte davor, sich irgendwelchen Illusionen hinzugeben.

Giulio Pastore, der Generalsekretaer der christlich-demokratischen Gewerkschaftsorganisation Italiens, erklarte auf der Konferenz, die von den Exilgewerkschaften gelieferten Beweise stellten eine vernichtende Anklage gegen die politische Diktatur dar. Italo Viglianesi von der sozialistischen Arbeiterorganisation betonte in seiner Rede die Unmoeglichkeit einer politischen Koexistenz. Seiner Meinung nach gaebe es nur die Wahl zwischen Freiheit oder kommunistischer Diktatur. Der rumaenische Gewerkschafter Gherman betonte abschliessend, es koenne keine gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit den Kommunisten geben, da diese darauf aus seien, die freien Gewerkschaften zu vernichten.

Quelle: Eigenbericht

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Die durchschnittliche Laenge der Arbeitswoche ist in den Vereinigten Staaten waehrend der letzten Jahre immer mehr zurueckgegangen, ergibt sich aus einer Analyse des "US-Amtes fuer Arbeitsstatistik". Die Zahl der Arbeitsstunden pro Woche ist von im Durchschnitt 44 Stunden im Jahr 1947 auf 42 Arbeitsstunden im Jahre 1955 abgesunken.

In der Landwirtschaft verringerte sich die woechentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von etwa 53 Stunden im Mai 1947 auf ungefaehr 50 Arbeitsstunden im Mai 1955. In der Industrie (ausser in der Landwirtschaft) ging die durchschnittliche Arbeitswoche von mehr als 42 Stunden im Jahre 1947 auf ungefaehr 41 Stunden im Jahre 1955 zurueck.

Seit 1947, so heisst es in dem Bericht, ist die 40-Stundenwoche, und in einigen Faellen sogar eine noch kuerzere Arbeitszeit, fuer eine immer groesser werdende Zahl Arbeiter allgemein ueblich geworden. Bereits 1947 arbeiteten etwa zwei Drittel aller Fabrikarbeiter nur zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche.

Dem Bericht zufolge haben sich seit dem zweiten Weltkrieg in der Industrie (ausser der Fertigungsindustrie) bedeutende Veraenderungen in der Arbeitsstundenstruktur ergeben. Diese bestanden einmal in der Erhoehung des Anteils solcher Arbeitskraefte, die zwischen 35 und 40 Stunden arbeiteten und zum anderen im Rueckgang der Ueberstundenarbeit.

Dieser Trend bildete sich in der gewerblichen Wirtschaft und den Dienstleistungsindustrien "langsam aber stetig" heraus, waehrend er in der Bauindustrie ziemlich sprunghaft verlief. Im Transport- und Nachrichtenwesen verlief dieser Wechsel zwischen 1949 und 1950 "krass und dramatisch", und zwar dadurch, dass die Eisenbahner ihre Forderung auf Einfuehrung der 40-Stundenwoche durchsetzten.

--

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 5

Mehlem, den 2. März 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Vom Unternehmer finanzierte Pensions- und Gesundheitsprogramme in amerikanischen Tarifverträgen	Seite 1
Strafrechtliche Verfolgung von Verstoessern gegen die Arbeitsdisziplin in der UdSSR	Seite 8
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 12

Vom Unternehmer finanzierte Pensions- und Gesundheitsprogramme in amerikanischen Tarifverträgen

Bei einer Analyse der amerikanischen Tarifverträge zeigt sich, dass der amerikanische Arbeiter heute an langfristigen Sozialleistungen genauso stark interessiert ist wie an den unmittelbar zur Auszahlung gelangenden Löhnen.

In vielen Fällen haben die zusätzlichen Sozialleistungen - wie Pensionspläne, Krankenversicherungsprogramme, zusätzliche Arbeitslosenunterstützungsleistungen oder garantierte Jahreslohnpläne - noch grössere Bedeutung erlangt als Lohnerhöhungen. Diese industriellen Sozialprogramme stellen zweifellos die wichtigste Neuentwicklung auf dem Gebiet des amerikanischen Gewerkschaftswesens der Nachkriegszeit dar. Aus Zahlen des amerikanischen Arbeitsministeriums ergibt sich, dass zu Beginn des Jahres 1954 mindestens 11 290 000 Arbeiter von Tarifverträgen erfasst wurden, die wenigstens eine Form des Kranken- oder Lebensversicherungsschutzes oder eine Altersversorgung aufwiesen.

Ogleich die amerikanische Bundesregierung und die der Einzelstaaten heute auf dem Gebiet der Sozialfürsorge mehr leisten als je zuvor, erachtete die organisierte Gewerkschaftsbewegung diese Leistungen eine ganze Zeit lang als unzureichend. Die gewerkschaftlichen Forderungen auf Verbesserung des bundesstaatlichen Altersversorgungssystems und der (von den Einzelstaaten verwalteten) Arbeitslosenunterstützungspläne spielten eine gewichtige Rolle, als der Kongress diese Programme im Jahre 1950 und 1954/55 liberalisierte.

Zur gleichen Zeit unternahm die organisierte Gewerkschaftsbewegung einen weiteren Versuch zur Loesung dieses Problems. Zwischen 1942 und 1945, als die Loehne auf Grund der Notstandsklausel "eingefroren" wurden, waren allerdings gewisse Verbesserungen der Wohlfahrtsleistungen zulaessig. Tatsaechlich beguenstigte eine im Kriege vorgenommene Aenderung der bundesstaatlichen Koerperschaftssteuer die Durchfuehrung von Wohlfahrtsplaenen seitens der einzelnen Firmen: Die Beitraege zu solchen Fonds, die vom "Bureau of Internal Revenue" genehmigt sein mussten, konnten von der Steuer abgesetzt werden; in den letzten drei Kriegsjahren wurden rund 8500 Wohlfahrtsplaene genehmigt.

Im Jahre 1946 wurde dann von den Gewerkschaften eine allgemeine Kampagne fuer vom Unternehmer finanzierte Pensions- und Krankenversicherungsplaene gestartet. Angefuehrt von den "United Steelworkers of America" (Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft) forderten die meisten CIO- und viele AFL-Gewerkschaften fuer ihre Mitglieder eine vom Arbeitgeber getragene Altersversorgung. Zur gleichen Zeit setzten sich die "United Automobile Workers" (Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft) - CIO - fuer vom Unternehmer finanzierte Krankenhausversicherungsplaene ein. AFL- und CIO-Gewerkschaften setzten sich daraufhin ebenfalls fuer diese Idee ein. Die Entscheidung eines Bundesarbeitsausschusses, dass Altersrenten und sonstige Wohlfahrtsplaene ordnungsgemaesse Punkte fuer Tarifverhandlungen seien, verstaerkten den Werbefeldzug der Gewerkschaften auf diesem Gebiet.

Ende 1946 wurden nur $1\frac{1}{4}$ Millionen amerikanischer Arbeiter von Wohlfahrtsplaenen erfasst, die entweder von ihren Gewerkschaften oder gemeins den getroffenen Tarifabkommen verwaltet werden. Die Zahl der auf dem Tarifverhandlungsweg von Wohlfahrtsplaenen erfassten Arbeiter vergrosserte sich rasch, sie stieg von 3 Millionen Mitte 1948 auf 7,5 Millionen 1950 und auf ueber 11 Millionen zu Beginn des Jahres 1954, dem letzten Zeitpunkt, fuer den zuverlaessiges Zahlenmaterial verfuegbar ist.

Die Nachkriegsjahre brachten ebenfalls eine beachtliche Zunahme der ausschliesslich vom Management gefoerderten Wohlfahrtsplaene, d.h. von Plaenen, die von den Unternehmern freiwillig aufgestellt wurden. Zu Beginn des Jahres 1954 wurden allein ueber 7 Millionen Arbeiter von tarifvertraglich vereinbarten Altersversorgungssystemen und weitere 6 Millionen in freiwilligen Pensionsplaenen der Privatindustrie und der Wirtschaft beruecksichtigt.

Das "US-Arbeitsministerium" schaezt, dass zu Beginn des Jahres 1954 etwa 70% aller in Tarifvertraegen erfassten Arbeiter zumindest Anspruch auf eine Leistungsart hatten. Die Zahl der Versicherungsplaene erhoehrte sich zwischen 1950 und 1954 um 55%, waehrend die Pensionsplaene eine Zunahme um 40% zu verzeichnen hatten. Zur gleichen Zeit wurde ein grosser Teil der bereits bestehenden Plaene erweitert. Insgesamt legten etwa 38% der im Jahre 1954 abgeschlossenen 1200 Tarifvertraege (die jeweils mindestens 1000 Arbeiter erfassen) entweder die verschiedensten Versicherungsprogramme fest oder aber erweiterten sie.

Obleich sich in dieser schnellen Ausbreitung der Sozialprogramme die allgemeine Verbesserung der industriellen Beziehungen in den Vereinigten Staaten widerspiegelt, vollzog sich diese Entwicklung doch nicht kampflös. Die Stahl-, Berg- und Automobilarbeiter fuehrten in den ersten Nachkriegsjahren langwierige Streiks zur Durchsetzung der Rechte der Arbeiter auf diese Sozialleistungen durch.

Diese Leistungen umfassen gewoehnlich u.a.: woeentliche Unfall- und Krankengelder; Verguetung des Krankenhausaufenthalts; chirurgische und medizinische Betreuung sowie Erstattung der Entbindungskosten, Unfallrenten, Sterbegelder, Hinterbliebenen- und Altersrenten oder Pensionen.

Obgleich die meisten Programme eine Krankenunfallversicherung und eine Altersversorgung vorsehen, umfassen doch nicht alle beide Leistungen.

93 Prozent aller Arbeiter sind in einer Lebensversicherung; sie ist die am meisten uebliche Leistungsform. Von Pensionsplaenen werden etwa 63% erfasst. Die uebrigen Leistungen gliedern sich wie folgt auf: Erstattung der Krankenhauskosten 88%; chirurgische Behandlung 83%; Unfall- und Krankengelder 73%; Versicherung gegen Unfalltod und Invaliditaet 54% und Erstattung der Arztkosten 47%.

Altersversorgungsplaene sind dagegen seltener als sonstige Versicherungsprogramme. Dies ist vielleicht darauf zurueckzufuehren, dass die Pensionsplaene gewoehnlich umfangreicher und kostspieliger sind als eine Krankenversicherung und haeufig beträchtliche langfristige finanzielle Verpflichtungen mit sich bringen. Zudem ist der Unternehmer im allgemeinen der alleinige Traeger der hierdurch entstehenden Kosten. Ungefaehr 85% aller Pensionsplaene werden ausschliesslich vom Unternehmer finanziert, im Vergleich zu nur 62% der sonstigen Versicherungsplaene.

Die Kohlenbergbauindustrie war eine der ersten, die ein grosszuegiges Sozialversicherungsprogramm einfuehrte. Langwierige und schwierige Verhandlungen zwischen Management und den "United Mine Workers" (Vereinigte Bergarbeitergewerkschaft) fuehrten im Jahre 1946 zur Gruendung eines Wohlfahrtsfonds. Aus diesem erhaelt ein Bergarbeiter zusaetzlich zu den bundesstaatlichen Sozialversicherungsleistungen eine Pension von monatlich 100 Dollar. Um Anspruch auf diese Pension zu haben, muss der Bergarbeiter mindestens 60 Jahre alt sein und 20 Dienstjahre abgeleistet haben. Der Fonds gewahrt ebenfalls eine finanzielle Unterstuetzung an Koerperbehinderte, traegt die Krankenhauskosten fuer Unfallverletzte bei Bergwerksungluecken und zahlt Witwen- und Hinterbliebenenrenten sowie andere Unterstuetzungen. In den neun Jahren seines Bestehens erhielten bisher insgesamt 951 769 Bergleute und ihre Familien Unterstuetzungsleistungen in einer Gesamthoehe von 756 905 700 Dollar.

Der Plan der Bergarbeitergewerkschaft wird ausschliesslich vom Arbeitgeber finanziert; fuer jede Tonne gefoerderter Braunkohle werden 40 Cent und fuer jede Tonne Steinkohle 50 Cent an den Fonds abgefuehrt. Der Fonds wird von drei Treuhaendern verwaltet. Einer vertritt die Oeffentlichkeit, einer die Industrie und einer die Gewerkschaft.

In der Automobilindustrie war es das Jahr 1950, das eine starke Zunahme der Sozialprogramme brachte. Die mit den verschiedenen Automobilproduzenten abgeschlossenen Tarifvertraege sahen fuer Arbeiter mit 25 Dienstjahren, wenn sie das 65. Lebensjahr erreichten, Pensionen bis zu 125 Dollar monatlich vor, die Kosten trug dabei ausschliesslich der Unternehmer. Die Finanzierung des Programms zur Deckung der Arzt- und Krankenhauskosten wurde zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt, ebenso die Beitraege fuer eine Lebensversicherung, die bei Erreichung des Pensionsalters ausgezahlt wird und fuer gewoehnlich zwischen 500 und 1000 Dollar betraegt. Im Falle der "Ford Motor Co." wurde ein bereits bestehender Pensionsplan erweitert und in den 1950 abgeschlossenen Tarifvertrag uebernommen. Die im Jahre 1950 von der "Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft" (UAW) ausgehandelten Tarifvertraege gelten fuer die Dauer von fuenf Jahren.

Im Jahre 1955 setzte die "Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft" eine erhebliche Erweiterung ihrer mit den Automobilfirmen getroffenen Sozialplaene durch. Die Bedeutung der neuen Rentenbestimmungen wurde dabei allgemien weniger stark gewuerdigt als die in den gleichen Vertragen enthaltenen Abschnitte ueber den "garantierten Jahreslohn". Obgleich die verschiedenen Vertraege in den Einzelheiten oft stark

voneinander abweichen, war der Fordvertrag in seiner Art wegberreitend fuer die Tarifverhandlungen mit anderen Autofirmen.

Nach der neuen Formel zur Festsetzung der Renten bei Ford werden 2,25 Dollar mit der Zahl der Dienstjahre multipliziert, um die Hoehe der monatlichen Rentenzahlung festzulegen. Danach erhaelt ein Fordarbeiter mit 30 Dienstjahren, wenn er sich zur Ruhe setzt, 67,50 Dollar pro Monat und zwar zusaetzlich zur bundesstaatlichen Altersrente. Zur Erbringung eines Rentenanspruches ist eine Mindestbeschaeftigungsdauer von 10 Jahren erforderlich.

Jeder Arbeiter, der 40 Jahre alt ist und 10 Dienstjahre hat, besitzt ein verbuergtes Anrecht auf eine Pension. Diese "40 und 10"-Klausel bildet die Grundlage fuer die spaeter zur Auszahlung gelangenden Renten, auf die im Alter von 65 Jahren ehemalige Fordarbeiter, die das zuvor erwaehte Alter und die entsprechende Dienstzeit erreicht haben, Anspruch haben. Die Formel fuer die Berechnung dieser Renten ist die gleiche: 2,25 Dollar mit der Zahl der Dienstjahre multipliziert ergeben die monatliche Rente.

Diese Bestimmung ueber das verbuergte Pensionsrecht, die inzwischen in die meisten UAW-Vertraege aufgenommen worden ist, stellt hoechstwahrscheinlich den bedeutendsten Fortschritt dar, der 1955 in der Industrie im Hinblick auf die Altersversorgung erreicht wurde. Das Fehlen verbuergter Pensionsrechte in den meisten von der Gewerkschaft ausgehandelten Pensionsabkommen war bisher der Hauptanlass zu schaeferster Kritik an den industriellen Rentenplaenen. Frueher kam ein Automobilarbeiter nur dann in den Genuss einer von der Firma gezahlten Rente, wenn er bis zum Eintritt in den Ruhestand in der Automobilindustrie beschaeftigt war. Heute bleiben ihm seine Pensionsrechte auch dann erhalten, wenn er das erforderliche Mindestlebens- und Dienstalder besitzt, selbst wenn er eine andere Taetigkeit ausserhalb der Automobilindustrie annimmt oder ganz aus dem Arbeitsleben ausscheidet.

Bezuglich der Krankenversicherungsbestimmungen sieht der neue Vertrag die Beibehaltung des bisher ueblichen Programms vor, wobei Krankenhausaufenthalt und aertzliche Behandlung verguetet werden und Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich an den Beitragskosten beteiligen; einige Bestimmungen wurden erweitert. Die Krankenversicherungsbestimmungen erstrecken sich auch auf die Ehefrau und die Kinder (unter 19 Jahren) des Arbeiters, soweit sie unverheiratet sind.

Der Wohlfahrtsplan, den die "Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft" mit der Konservenbuechsenindustrie im Jahre 1955 abschloss, sieht monatliche Rentenzahlungen in Hoehe von 2,50 Dollar fuer jedes Dienstjahr vor. Ein Arbeiter mit 40jaehriger Dienstzeit wuerde beispielsweise eine Rente von 100 Dollar im Monat erhalten, zuzueglich der Sozialrente in Hoehe von 108,50 Dollar, was einem Betrag von 208,50 Dollar entspricht. Das Einverstaendnis der Firma vorausgesetzt, ist es ausserdem moeglich, dass ein Arbeiter bereits im Alter von 60 Jahren oder vor Erreichung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand tritt. Er wuerde dann jedoch eine geringere Rente erhalten bzw. die volle Rente wuerde erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausgezahlt. Die Rentenfonds werden ausschliesslich von der Firma finanziert; ebenso gibt es keine obligatorische Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichung der Altersgrenze.

Die Wohlfahrtsplaene, die die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft mit den Unternehmen der Stahlindustrie vereinbart hatte, werden im Jahre 1956 erneut ausgehandelt, und viele Beobachter rechnen damit, dass sie den mit der Blechindustrie getroffenen Abmachungen aehnelt werden.

Die zur Zeit bestehenden Wohlfahrtsprogramme mit den Stahlwerken

wurden im Jahre 1954 ausgehandelt und richten sich im allgemeinen nach folgendem Muster: einem Arbeiter, der nach 30jaehriger Dienstzeit im Alter von 65 Jahren in den Ruhestand tritt, wird ein Mindesteinkommen von 140 Dollar monatlich garantiert, das sich aus einer von der Firma gewaehrten Rente und den Leistungen der Sozialversicherung zusammensetzt. Beschaeftigten mit 15- bis 30jaehriger Taetigkeit werden 110 Dollar pro Monat garantiert, zuzueglich 2 Dollar monatlich fuer jedes die Dauer von 15 Jahren uebersteigende Dienstjahr. Bei der Berechnung der Rentenleistungen der Firma wird eine Sozialrente von monatlich 85 Dollar angenommen, obgleich die Sozialversicherungsleistungen in den meisten Faellen hoeher liegen.

Die Krankenversicherungsplaene der Stahlindustrie werden von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam finanziert, im allgemeinen wird ein Beitrag von 9 Cent pro Arbeitsstunde geleistet, der zur Haelfte vom Unternehmer und zur Haelfte vom Arbeiter getragen wird. Da sich die Krankenversicherung auch auf die Familie des Arbeiters erstreckt, zahlen verheiratete Arbeiter in Anbetracht der zusaetzlichen Leistungen etwas mehr als 4½ Cent pro Stunde und ledige Arbeiter etwas weniger.

Viele der fruerehen Rentenplaene wurden gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Inzwischen gehen die Bestrebungen jedoch dahin, dass der Unternehmer allein die Kosten traegt. Etwa 85% der mit den Gewerkschaften ausgehandelten und zu Beginn des Jahres 1954 in Kraft befindlichen Pensionsplaene wurden ausschliesslich vom Arbeitgeber finanziert. Diese Tendenz war bereits im Jahre 1950 ziemlich ausgepraegt; schon damals machten 75% der Plaene keine Zuschuesse seitens der Beschaeftigten erforderlich.

Die Frage, ob der Beschaeftigte einen Beitrag zu dem Rentenfonds leisten sollte oder nicht, wurde zum ersten Mal anlaesslich des Bergarbeiterstreiks im Jahre 1948 akut und wurde 1949 anlaesslich des Streiks in der Stahlindustrie einer eingehenden Fruefung unterzogen. Die Bemuehungen von Cyrus Ching, dem damaligen Leiter der bundesstaatlichen Schlichtungsstelle, eine friedliche Loesung herbeizufuehren, scheiterten gerade an diesem Punkt.

Der Untersuchungsausschuss des Praesidenten (Fact-Finding Board), der das Prinzip der Beitragsfreiheit fuer den Beschaeftigten vertrat, fuehrte als Argument an, dass die Sozialeleistungen ohne weiteres den Produktionskosten zugeschlagen werden koennten und daher keine Beitragsleistungen seitens der Beschaeftigten notwendig seien.

Durch die Anhaefung umfangreicher Mittel in den Rentenfonds entstand eine neue wichtige Kapitalquelle fuer Investitionen. Ende 1954 verfuegten die amerikanischen Gesellschaften ueber Rentenfonds in Hoehe von insgesamt 11,2 Milliarden Dollar, wie einem Bericht der "Wertpapier- und Boersenkommission" (SEC) zu entnehmen ist. In dieser Summe sind die stattlichen Pensionsfonds (schaetzungsweise 9,8 Milliarden Dollar), die von Versicherungsgesellschaften und Banken verwaltet werden, nicht eingeschlossen. Aus dem SEC-Bericht ergibt sich, dass die Pensionsfonds der Grossunternehmen in der Zeit von 1951 bis 1954 um mehr als 75% angewachsen sind.

Dass die Rentenfonds der Grossunternehmen zu einer Hauptinvestitionsquelle geworden sind, zeigt die Aufgliederung der Anlagewerte. Nach dem Stand von Ende 1954 ergibt sich, dass 6,02 Milliarden Dollar in Schuldverschreibungen von Aktiengesellschaften angelegt waren, 2,085 Milliarden Dollar in Stammaktien, 2,001 Milliarden Dollar in Staatspapieren, 420 Millionen Dollar in Vorzugsaktien, waehrend kleinere Summen anderweitig angelegt waren bzw. als Barbestaende gehalten wurden.

Die Einkuenfte aus Zinsen und Dividenden im Jahre 1954 deckten dabei alle zur Auszahlung gelangenden Leistungen und saemtliche Auslagen, wie die SEC berichtete. Die Einkuenfte beliefen sich auf 379 Millionen Dollar und die aus den Pensionsfonds geleisteten Zahlungen auf insgesamt 318 Millionen Dollar.

Die Zunahme der Pensionsplaene wirft auch noch andere Fragen auf. Mehrere private Forschungsgruppen haben verschiedene ausfuehrliche Abhandlungen ueber Pensionen und ihre Auswirkung auf die Wirtschaft verfasst. Eine der gruendlichsten Studien heisst "Industrial Pensions" von John Dearing; sie wurde 1954 von der "Brookings Institution" herausgegeben und basiert auf Ermittlungen dieses bekannten Institutes fuer Wirtschaftsforschung.

In seiner Analyse vermerkt Mr. Dearing anerkennend die Fortschritte auf dem Gebiet der Altersversorgung in der Industrie und macht Vorschlaege fuer eine weitere Ausdehnung der Rentenversorgung. Nach seiner Ansicht koennen die augenblicklich in der Industrie ueblichen Pensionen lediglich eine zusaetzliche Rolle bei der Loesung des nationalen Problems der Altersversorgung spielen. Er schaezt, dass von einem Arbeitskraeftepotential von insgesamt etwa 68,5 Millionen im Jahre 1960 nur etwa 22 Millionen oder 32% berechnigte Hoffnung haben duerften, von dem bisherigen System der Industrierenten erfasst zu werden.

Einer der wichtigsten Vorschlaege Mr. Dearings besteht darin, die bundesstaatlichen Einkommensteuergesetze so abzuaendern, dass durch Einfuehrung von steuerfreien Betraegen fuer gewisse Einkommensparten Betraege fuer die Altersversorgung abgezweigt werden koennen, und zwar genauso wie es den Unternehmen gestattet ist, die in Wohlfahrtsfonds eingezahlten Betraege als Betriebsunkosten von der Steuer abzusetzen. Mr. Dearing sagt u.a.: "Ein Pensionsplan, der auf den Namen des Arbeiters abgeschlossen wird, erleichtert den Arbeitsplatzwechsel und ermoeeglicht es dem Arbeiter, sich einen gewissen Schutz gegen inflationistische Kraefte zu verschaffen, da er an der Kapitalvermehrung teilhat. Dieses System sollte ebenfalls dazu fuehren, ein groesseres Verantwortlichkeitsgefuehl des einzelnen insofern wiederherzustellen, als ihm hierdurch die Moeglichkeit gegeben wird, den zu erwartenden Rentenbetrag in Beziehung zu seiner Leistungskraft und seiner Sparbereitschaft in der Zeit, wo er im Arbeitsprozess steht, zu setzen, ganz gleich, wo er seinen Arbeitsplatz hat und von wie vielen Arbeitgebern er beschaeftigt wird."

Obgleich eigentlich alle von den Gewerkschaften mit der Industrie vereinbarten Wohlfahrtsplaene irgendeine Form der Kranken- oder Unfallversicherung vorsehen, haben viele Amerikaner andere Formen zur Verringerung der Krankheits- oder Krankenhauskosten gesucht. Eine der populaersten ist der private Gruppenversicherungsplan. Diese Art der Versicherung kann sich auf die Kosten des Krankenhausaufenthalts oder die aertzliche oder chirurgische Behandlung erstrecken oder auf beide Leistungen, je nach dem Ermessen des Policeninhabers.

Die am meisten verbreitete Form der Gruppenversicherungsabkommen sind die "Blue Cross-Plaene. Diese werden von lokalen gemeinnuetzigen Organisationen aufgestellt und von der "American Hospital Association" gebilligt. Ihr Zweck besteht darin, die Versicherungsteilnehmer dafuer zu gewinnen, die Kosten der Krankenhausbetreuung auf der Basis einer Gruppenvorauszahlung zu finanzieren. Die Leistungen erfolgen in den meisten Faellen in Form einer Krankenhausbetreuung, weniger durch Barverguetung.

Alle Blaukreuzplaene decken die Kosten fuer Unterkunft und Verpflegung. Nach einem Normalplan kann ein Versicherter 21 Tage lang in der 2. Klasse bei voller Kostendeckung in einem Krankenhaus liegen; fuer weitere 180 Tage hat er dann Anspruch auf den halben Leistungssatz, und zwar gilt

diese Regelung fuer jeden Krankheitsfall, der einen Krankenhausaufenthalt erforderlich macht. Bei allen Plaenen sind die Operationssaal-, Kreis-saalgebuehren usw. miteinbegriffen, ebenso die Anlegung von Verbaenden, die Verabreichung von Medikamenten und die Durchfuehrung von Labortests. Die meisten erstrecken sich auch auf besondere Diaetkost, Roentgenbe-strahlung usw. Die Mitgliedschaft kann im allgemeinen beibehalten werden, wenn das Mitglied den Wohnort wechselt. Die Monatsbeitraege in Washington, D.C., betragen 1,70 Dollar fuer Einzelpersonen und 3,70 Dollar fuer Fa-milien mit Kindern unter 19 Jahren (falls diese unverheiratet sind); in vielen anderen Gebieten liegen die Beitragssaetze etwas niedriger.

Auch aertzliche und chirurgische Behandlung werden durch die Gruppen-versicherungsplaene gewaehrt; einige von ihnen sind mit dem "Blue Cross" verbunden. (Der umfangreichste Plan fuer chirurgische Betreuung ist der des "Blue Shield".) Die Mitgliedsbeitraege liegen etwas niedriger als die fuer die "Blue Cross"-Versicherung fuer Krankenhauskosten. Fuer den in Washington, D.C., geltenden "Blue Shield"-Versicherungsplan werden Beitrage in Hoehe von monatlich 1,00 Dollar fuer Einzelpersonen und 3,20 Dollar fuer Familien erhoben. Die Verguetungssaetze liegen fest. Bei einer Bruchoperation werden beispielsweise 100 bis 140 Dollar gezahlt, bei einer Staroperation 150 Dollar und bei Entbindungen 80 Dollar. Fuer Be-taebungsmittel, Roentgenbehandlung usw. werden zusaetzliche Leistungs-saetze gewaehrt. Die auf Grund des Versicherungsabkommens gezahlten Be-traege werden von den Chirurgen als volles Honorar anerkannt, es sei denn, das Familieneinkommen uebersteigt 5500 Dollar im Jahr oder die versicherte Einzelperson verdient mehr als 3000 Dollar im Jahr.

Es gibt noch weitere Formen von im voraus bezahlten Versicherungen, die die Kosten fuer Krankenhausaufenthalt und chirurgische und aertzliche Betreuung uebernehmen. Mehrere Millionen Amerikaner sind durch Versicherun-gen aertzlicher Verbaende gedeckt, und eine noch groessere Zahl hat Einzel-versicherungen abgeschlossen.

Alles in allem sind jeweils etwa zwei von drei Amerikanern in Kran-kenversicherungen. Das "Health Insurance Council" schaetzt, dass es Mitte 1955 etwa 104 Millionen Krankenversicherte gab. Der Rat stellte eben-falls die folgenden Zahlen ueber die Erfassung durch eine Krankenversiche-rung im Jahre 1954 zur Verfuegung:

Gesamtzahl der Personen mit Versicherungsschutz bei Krankenhaus-aufenthalt -- 101 493 000.

Von diesen waren nahezu 86 Millionen in einer Versicherung, die die Kosten fuer chirurgische Behandlung uebernimmt.

Nahezu 39 Millionen Arbeiter - 60% des gesamten zivilen Arbeits-potentials - waren gegen Verdienstausschlag durch Invaliditaet geschuetzt.

Die Leistungen auf Grund freiwilliger Krankenversicherungsplaene verteilten sich wie folgt: 56% wurden von Versicherungsgesellschaften ge-zahlt, 39% von "Blue Cross" und "Blue Shield" und die uebrigen 5% ent-fallen auf verschiedene unabhaengige Plaene.

Obgleich diese Zahlen darauf hindeuten, dass ein hoher Prozentsatz des amerikanischen Volkes irgendeine Form des Krankenversicherungsschutzes genießt, ist es offensichtlich, dass das Programm weit davon entfernt ist, vollkommen zu sein. Im Jahre 1954 gaben die Amerikaner ueber 10 Milliarden fuer aertzliche Behandlung aus. Nur 25% dieser Summe wurde durch irgendeine Form der vorfinanzierten Krankenversicherung gedeckt. Das bedeutet, dass die Amerikaner etwa 7,5 Milliarden Dollar aus eigener Tasche fuer Arzt- und Krankenhauskosten, Zahnbehandlung, Kinderschwestern, Arznei und sonstige aertzliche Hilfsmittel bezahlen mussten. Und wenn

man den Umfang des Schutzes in Betracht zieht, der durch die Krankenversicherungsvertraege gewahrt wird, so stellt sich heraus, dass die Durchschnittsperson, die einer Versicherung zur Deckung der Kosten bei Krankenhausaufenthalt angehorte, im Laufe des Jahres 1953 noch 19% ihrer Krankenhausrechnung aus eigenen Mitteln aufbringen musste und die "Durchschnittsperson", die durch eine Versicherung zur Deckung der Arztkosten erfasst wurde, nur 46% der entstandenen Unkosten ersetzt bekam.

Die amerikanische Bundesregierung zieht schon seit Jahren in Erwagung, Krankenversicherungsmassnahmen zu treffen. Der Plan, der augenblicklich groesste Beachtung findet, ist ein "Rueckversicherungs"vorschlag, wobei die Regierung einen 100-Millionen-Dollarfonds bereitstellen wuerde, um einen Teil des Risikos zu tragen. Die Regierungsstelle wuerde diesen Schutz auf private Versicherungsgesellschaften ausdehnen, um eine umfassendere und billigere Deckung zu ermoeeglichen.

Quelle: Eigenbericht

Strafrechtliche Verfolgung von Verstoessen gegen die Arbeitsdisziplin in der UdSSR

In den letzten zwei bis drei Jahren hat die sowjetische Regierung bei der Neuveroeffentlichung der Arbeits-Disziplinargesetze die Bestimmungen ueber die strafrechtliche Verfolgung von Verstoessen der Arbeiter gegen ihre Arbeitsvertraege, wie unerlaubte Aufgabe des Arbeitsplatzes, unentschuldigtes Fehlen, Zuspaeatkommen oder Bummeln waehrend der Arbeit ausgelassen. Eine ausdrueckliche Aufhebung dieser Bestimmungen ist jedoch bisher nicht oeffentlich bekanntgegeben worden. Wie zahlreiche Hinweise erkennen lassen, werden diese Strafen nach wie vor verhaengt. Somit ist das Vertragsverhaeltnis zwischen dem sowjetischen Arbeitgeber, das heisst irgendeiner staatlichen Dienststelle oder Organisation, und dem Arbeitnehmer - um mit dem Ausschuss fuer Strafmassnahmen bei der Internationalen Arbeitsorganisation zu sprechen - nichts weiter als "eine Form legalisierter Sklaverei, die der heutigen Vorstellung von persoenlicher Wuerde und dem Recht des freien Menschen widerspricht."

Sowjetische Arbeitsvertraege

Die Arbeitsvertraege in der Sowjetunion werden muendlich oder schriftlich abgeschlossen. Gewoehnlich sind es muendliche Vertraege, die rechtswirksam sind, sobald sich die Leitung eines Unternehmens und der neue Arbeiter hinsichtlich der zu verrichtenden Arbeit und des Arbeitsplatzes geeinigt haben. Schriftliche Arbeitsvertraege, wie sie fuer Arbeiter und Beamten besonderer Regierungsorgane abgeschlossen werden, sind allmaehlich auch ueberall dort zur Regel geworden, wo die Annahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer einen Ortswechsel erfordert. Derartige Vertraege gelten im allgemeinen fuer die Dauer von zwei oder mehr Jahren; fuer Arbeitnehmer, die nach dem Hohen Norden oder anderen weit entfernten Gebieten gehen, mindestens drei Jahre. Fuer gewisse Saisonarbeiten koennen kurzfristige Arbeitsvertraege abgeschlossen werden. Nach sowjetischem Recht untersteht der Arbeitnehmer nach Abschluss des Vertrages saemtlichen Bestimmungen der Arbeits-Strafgesetze.

So darf beispielsweise kein Arbeitnehmer ohne Einverstaendnis der Betriebsleitung seine Stelle aufgeben, gleichgueltig, ob er einen muendlichen oder schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Tatsaechlich kann das Arbeitsverhaeltnis und die Verpflichtung zur Arbeit noch ueber die kontraktlich festgelegte Zeit hinaus verlaengert werden. Wenn die Betriebsleitung es ablehnt, einen Arbeiter nach Ablauf der kontraktlich festgelegten Zeit freizugeben, so kann nach dem geltenden Recht "der

Fall dem Gericht uebergeben werden". Wenn dieses zugunsten des Arbeiters entscheidet, so soll die Betriebsleitung angewiesen werden, den Arbeiter innerhalb einer bestimmten Frist freizugeben, die "auf Grund der jeweiligen praktischen Erfordernisse" festzusetzen ist.

Das Einverstaendnis der Betriebsleitung zur Aufgabe der Arbeitsstelle ist fuer den Arbeitnehmer aeusserst wichtig, wenn er sicher gehen will, dass er eine neue Stelle findet. Nach dem Erlass vom 20. Dezember 1938, der noch heute in Kraft ist, duerfen Betriebe in der Sowjetunion "Arbeitnehmer nur bei Vorlage des Arbeitsbuches einstellen". Dieses Arbeitsbuch, das bis zur Aufloesung des Arbeitsverhaeltnisses bei der Betriebsleitung bleibt, soll nach dem Gesetz neben saemtlichen Personalangaben auch Eintragungen ueber Bildungsgang und berufliche Schulung, bisher bekleidete Arbeitsstellen (mit genauen Daten ueber Arbeitsaufnahme und Ausscheiden), Gruende fuer den Arbeitsplatzwechsel sowie saemtliche Auszeichnungen fuer hervorragende Arbeit enthalten; Strafen werden in dem Buch jedoch nicht vermerkt.

Absolventen von Fachschulen sowie von technischen und anderen hoeheren Lehranstalten muessen die ihnen vom Staat zugewiesenen Arbeitsplaetze annehmen und sind also auch den Bestimmungen der Arbeitsstrafordnung unterworfen. Im Rahmen des seit dem Jahre 1940 gueltigen Staatlichen Arbeitsreserveprogramms werden alle Absolventen der Fach- und Werkschulen vom Staat auf vier Jahre dienstverpflichtet und muessen waehrend dieser Zeit jede ihnen zugewiesene Stellung annehmen. Die Absolventen der 1953 eingerichteten Schulen fuer das Bedienungspersonallandwirtschaftlicher Maschinen, deren Lehrgaenge von einem halben Jahr bis zu einem Jahr laufen, muessen eine zweijaehrige Dienstpflicht erfuellen. Bis 1955 waren bereits ueber 7 Millionen junger Maenner und Frauen vom Staat auf bestimmte Arbeitsplaetze verpflichtet worden. Und auch die Absolventen der hoeheren technischen Lehranstalten und Universitaeten muessen mindestens drei Jahre auf den ihnen vom Staat zugewiesenen Arbeitsplaetzen verbleiben.

Strafen fuer Verstoesse gegen den Arbeitsvertrag

In den ersten zehn Jahren des Sowjetregimes gab es noch keine Strafbestimmungen gegen eigenmaechtige Aufgabe des Arbeitsplatzes oder unrechtes Fernbleiben von der Arbeit. Arbeiter, die sich derartige Verstoesse zuschulden kommen liessen, wurden schlimmstenfalls entlassen. Die ersten Strafbestimmungen brachte das Gesetz vom 13. September 1930, durch das Arbeitern, die ohne Erlaubnis der Betriebsfuehrung den Arbeitsplatz aufgeben, das Recht auf Arbeitslosenunterstuetzung entzogen wurde und das bestimmte, dass ihre Namen auf den von den Staatlichen Arbeitsaemtern gefuehrten Vermittlungslisten ganz unten aufzufuehren seien. Ende der dreissiger Jahre, als die Fuenfjahresplaene auf vollen Touren liefen und Arbeitsstellen leicht zu finden waren, trat ein Mangel an Arbeitskraefte ein, und es zeigte sich, dass diese Strafbestimmungen nicht ausreichten. Schaerfere Massnahmen waren daher notwendig. Infolgedessen wurden im Dezember 1938 zwei Erlasse herausgegeben, und zwar der Erlass vom 20. Dezember 1938, mit dem die oben beschriebenen Arbeitsbuecher eingefuehrt wurden, und der Erlass vom 28. Dezember 1938, der bestimmte, dass "ein Arbeiter, der seine Stelle freiwillig aufgibt, das Recht auf voruebergehende Krankenversicherungsleistungen verliert und erst, wenn er ein halbes Jahr eine neue Stelle bekleidet hat, wieder in den Genuss dieses Rechts kommt". Durch den gleichen Erlass wurde auch die Urlaubswartezeit nach Neueinstellung von 5½ auf 11 Monate erhoehet. Weiter bestimmte er: "Ein Arbeiter, der ohne stichhaltige Entschuldigung zu spaet zur Arbeit kommt, oder zu frueh zum Essen oder nach Hause geht oder bei der Arbeit troedelt, unterliegt den folgenden administrativen Strafmassnahmen: Verwarnung oder Massregelung, Versetzung an eine schlechter bezahlte Stelle fuer einen Zeitraum bis zu drei Monaten oder Rueckstufung."

Die schaefersten sowjetischen Strafmassnahmen wurden jedoch erst zwei Jahre spaeter eingefuehrt. Als erstes wurde durch das Gesetz vom 26. Juni 1940 bestimmt, dass Arbeiter in staatlichen, genossenschaftlichen und kommunalen Betrieben, die ihre Arbeit ohne Erlaubnis aufgeben, vor Gericht gestellt und mit Haft von 2 bis 4 Monaten bestraft werden. Weiter schreibt dieses Gesetz vor, dass Arbeiter, die ohne stichhaltige Entschuldigung der Arbeit fernbleiben, zu Arbeitsbesserung verurteilt werden, das heisst, dass sie wohl auf ihrem alten Arbeitsplatz weiterbeschaeftigt werden, aber bis zu 6 Monaten einen Lohnabzug von bis zu 25% als Busse auferlegt bekommen. Zweitens bestimmte der Erlass vom 18. Januar 1941, dass die im Gesetz vom 26. Juni 1940 vorgesehenen Strafen fuer Fehlen auch im Falle von Unpuenktlichkeit oder Fernbleiben vom Arbeitsplatz fuer mehr als 20 Minuten oder bei dreimal in einem Monat oder viermal in zwei aufeinanderfolgenden Monaten vorkommender Verspaetung von weniger als 20 Minuten Anwendung finden sollen. Arbeiter, die betrunken am Arbeitsplatz erscheinen, unterliegen gleichfalls diesen Strafen.

Nach dem Gesetz vom 19. Oktober 1940 unterliegen Angehoerige gewisser Berufe, die sich der von einem Ministerium ausgesprochenen Dienstverpflichtung in einen anderen Betrieb oder in eine andere Gemeinde widersetzen, den gleichen Strafbestimmungen wie Personen, die ihre Arbeitsstellen ohne Einwilligung des Arbeitgebers aufgeben. Dieser Personenkreis schliesst nach dem Gesetz "Ingenieure, Konstrukteure, Konstruktionsplaner, Techniker, Meister, Zeichner, Buchhalter, Volkswirtschaftler, Finanz- und Planungsarbeiter und Facharbeiter" ein.

Die gegenwaertige Handhabung der sowjetischen Arbeitsstrafgesetze

Eine Aufhebung der vorstehend aufgefuehrten Strafgesetze wurde bisher weder bekanntgegeben, noch ist in den juengsten Kommentaren zur sowjetischen Arbeitsgesetzgebung oder anderen uns zugaenglichen sowjetischen Publikationen eine diesbezugliche Aeusserung zu verzeichnen. In N.G. Alexandrows Kommentar "Sowjetskoje Trudowoje Prawo" (Sowjetisches Arbeitsrecht), der 1954 in Moskau erschien, heisst es auf Seite 107, dass nach dem Kriege gewisse Gesetze aufgehoben wurden, einschliesslich derjenigen ueber Ueberstundenarbeit und deren Bezahlung anstelle von Urlaubsgewahrung, sowie des kriegsbedingten Gesetzes zur Arbeitsmobilisierung vom 13. Februar 1942. Von einer Aufhebung der Strafbestimmungen bezueglich der Aufgabe der Arbeitsstelle und des Fernbleibens vom Arbeitsplatz ist jedoch nicht die Rede. Darueber hinaus wurden diese Gesetze im "Sprawotschnik Profsojusnowo Rabotnika" (Handbuch des Gewerkschaftsfunktionaers) von 1953 erneut veroeffentlicht, und zwar das Gesetz vom 26. Juni 1940 (S. 274) sowie der Erlass vom 18. Januar 1941 (S. 105-109). Das Gesetz vom 26. Juni 1940 wurde im Jahre 1953 in Auszuegen auch in dem Werk "Osnownyje Sakonodatjelnije Akty o Trude Ratoschich i Slushaschtschich" (Grundlegende legislative Massnahmen ueber die Taetigkeit der Arbeiter und Angestellten) (S. 5) vom Staatsverlag fuer juristische Literatur veroeffentlicht.

Bei der Neuveroeffentlichung dieser Gesetze im Jahre 1953 wurden in den sowjetischen Gesetzbuechern die Abschnitte ueber Strafen ohne weiteren Kommentar ausgelassen. Derartige Auslassungen bedeuten nicht notwendigerweise eine Aufhebung der Gesetze. Vielleicht darf man daraus aber auf eine Periode der versuchsweise gelockerten Handhabung oder Suspendierung der strengen Strafmassnahmen schliessen. Um einen Sonderfall herauszugreifen: So ist zum Beispiel das Gesetz vom 19. Oktober 1940, das die Dienstverpflichtung von Arbeitern an andere Orte vorsieht, im Handbuch des Gewerkschaftsfunktionaers fuer 1953 vollkommen ausgelassen; es ist jedoch nach dem 1954 erschienenen Buch ueber sowjetisches Arbeitsrecht von N.G. Alexandrow noch in Kraft. Daran ist nichts Erstaunliches, denn nach der seit 1942 ueblichen sowjetischen Praxis kann der Wortlaut geltender Gesetze auf besondere Anordnung "von der Veroeffentlichung ausgeschlossen

werden.

Ganz abgesehen davon, welche psychologischen oder wirtschaftlichen Vorteile die Auslassung der Abschnitte ueber Strafen bei der Veroeffentlichung bestimmter Gesetze innerhalb der Sowjetunion haben mag, ist diese Tatsache fuer die sowjetischen Delegierten bei internationalen Konferenzen (beispielsweise den Sitzungen der UN-Ausschuesse oder der Internationalen Arbeitsorganisation) von grossem Nutzen, da sie auf diese Weise leichter ihre Behauptungen unterstuetzen koennen, dass die Arbeiter in der kapitalistischen Welt "versklavt" seien, waehrend die Arbeiter in der Sowjetunion "frei" und "gluecklich" leben.

Obwohl die Sowjetregierung die Frage der Bestrafung bei Aufgabe der Arbeitsstelle, Fehlen und Unpuenktlichkeit in Unklarheit laesst, zeigt sich doch deutlich eine gewisse Besorgnis hinsichtlich des tatsaechlichen Verhaltens der Arbeiter. In seinem Kommentar zur sowjetischen Arbeitsgesetzgebung von 1954 stellt N.G. Alexandrow (S. 221) in bezug auf Verstoesse gegen die Arbeitsdisziplin fest, dass "die Sowjetregierung einerseits die ungesetzlichen Ueberstunden, andererseits aber auch das Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Unpuenktlichkeit, vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes, Bummelei und so weiter als unzuessaessig betrachtet". Auffaellig bei dieser Aufzaehlung ist, dass die Aufgabe der Arbeit ohne Einverstaendnis der Betriebsleitung fehlt. Im gleichen Buch heisst es (S. 297), dass "ein Verstoss gegen die Arbeitsdisziplin nach sowjetischem Recht in der Regel ein Disziplinarvergehen darstellt, das durch Disziplinarstrafen zu ahnden ist. Nur einige besondere Faelle des Verstosses gegen die Arbeitsdisziplin stellen eine Gefaehrdung des oeffentlichen Interesses dar und gelten daher nach sowjetischem Recht als Verbrechen". Das Buch gibt jedoch keinerlei Aufschluss darueber, ob zu diesen Ausnahmefaellen auch die unerlaubte Aufgabe des Arbeitsplatzes, Fehlen und wiederholte Unpuenktlichkeit gehoeren, fuer die das Gesetz vom 26. Juni 1940 und der Erlass vom 18. Januar 1941 Strafen vorsehen.

Allerdings geht aus Mitteilungen in der sowjetischen Presse in den Jahren 1954 und 1955 hervor, dass Fehlen und unerlaubte Aufgabe des Arbeitsplatzes nach wie vor Handlungen sind, die gerichtlich verfolgt werden muessen. Aus einem Bericht in dem Gewerkschaftsblatt "Trud" darf man folgern, dass wiederholtes Fehlen, sofern die Betriebsleitung Anzeige erstattet, gerichtlich geahndet wird, wenn auch Arbeiter, die mehrmals fehlen, zunaechst nur geruegt werden:

"Abrusumow und Skibin (zwei Jugendliche) stellten sich zur Arbeit ein, nachdem sie einen Tag gefeiert hatten. Da Sharinsky (der Abteilungsleiter) ueberzeugt war, dass ein Verweis sinnlos sei (da die beiden schon oeffter gefehlt hatten), forderte er Krysin (den Leiter des Werkes) auf, den Fall dem Volksgericht vorzutragen. Krysin unterschrieb die erforderlichen Dokumente".

Die parteiamtliche Zeitschrift "Der Kommunist" veroeffentlichte einen Artikel des sowjetischen Justizministers K. Gorschenin zur Frage der unerlaubten Aufgabe des Arbeitsplatzes, in dem er sagt:

"Der Leiter einer der Bauverwaltungen gab den Auftrag, die gegen M.A. Filatow erhobene Klage wegen unerlaubter Aufgabe des Arbeitsplatzes an das Volksgericht zu ueberweisen."

Der Arbeiter wurde jedoch freigesprochen, da das Gericht feststellte, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitsvertrag verstossen hatte, indem er dem Arbeiter kein Quartier in dem Gemeinschaftswohnhaus besorgt hatte. Mit Auffuehrung dieses Falles, durch den der Justizminister zeigen will, dass die Betriebsleitung nicht berechtigt ist, die kontraktlich verbuergten Rechte des Arbeiters zu verletzen, hat er unabsichtlich bestaetigt, dass Arbeiter, die ihren Arbeitsplatz ohne Erlaubnis aufgeben,

strafrechtlich verfolgt werden.

Dass es auch heute noch im sowjetischen Regime derartige Strafen gibt, beweist das folgende Zitat aus dem 1954 erschienenen Buch "Wtschom sostoit kommunistitscheskoje Wospitanije Trudjaschtschichsja" (Worin die kommunistische Erziehung der Arbeiter besteht) von S. Kowaljow (S. 47):

"Fehlen oder Unpuenktlichkeit bei der Arbeit und Verstoesse gegen die Erzeugungsschlacht selbst durch einzelne Arbeiter schaedigen die Arbeit aller Arbeiter in speziellen Industrieunternehmen, auf Kolchosen, Sowchosen sowie Maschinen- und Traktoren-Ausleihstationen auf das schwerste. Die Erfahrung zeigt, dass ein Nachlassen im Kampf gegen mangelnde Disziplin das Fehlen und Zuspaetkommen sofort ansteigen laesst und infolgedessen der Betrieb oder die Kolchose weniger gute Arbeit zu leisten vermoegen."

Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol. 78, No 8

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Auf Grund des neuen Pensionsplanes der "Nationalen Seeleutengewerkschaft" (National Maritime Union) ist es jetzt Seeleuten im Falle der Vollinvaliditaet moeglich, ohne Ruecksicht auf ihr Alter eine Rente zu beziehen, vorausgesetzt, dass sie eine Mindestanwartschaft von 12 Jahren nachweisen koennen. Waehrend sie bisher nur dann rentenberechtigt waren, wenn sie das 55. Lebensjahr erreicht hatten, ist jetzt lediglich die Laenge der Dienstzeit entscheidend.

Ausserdem wurden in dem neuen Rentenplan auch noch einige andere Qualifikationen geaendert. So ist es jetzt zum Beispiel nicht mehr erforderlich, dass der Betreffende eine bestimmte Zeit vor Eintritt der Invaliditaet beschaeftigt gewesen sein muss. Andere Pensionsplaene sehen zum Beispiel vor, dass der Seemann vor Eintritt der Invaliditaet zumindest fuer 90 Tage beschaeftigt gewesen sein muss. Auf Grund des neuen Abkommens sind drei verschiedene Arten von Rentenleistungen moeglich:

1. Die Auszahlung der normalen Pensions bei Erreichung des 65. Lebensjahres, vorausgesetzt, dass der Seemann eine Dienstzeit von 18 Jahren nachweisen kann; die Rentenleistung betraegt hier 55 Dollar pro Monat, zusaetzlich zur staatlichen Altersversorgung.

2. Verminderte Rentensaeetze fuer solche Seeleute, die das 65. Lebensjahr erreichen, aber nur eine Dienstzeit zwischen 11 und 18 Jahren nachweisen koennen.

3. Pensionsleistungen fuer solche Seeleute, die zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr in den Ruhestand treten und wenigstens 11 Dienstjahre haben.

--

Die amerikanischen Erdoelgesellschaften haben die Loehne ihrer Arbeiter auf Grund gleichlautender Tarifabkommen um allgemein sechs Prozent - oder mindestens 15 Cent pro Stunde - erhoehrt, was etwa 26 Dollar und mehr pro Monat entspricht. Zu denjenigen Gesellschaften, die die Loehne sowohl fuer ihre gewerkschaftlich organisierten als auch nichtorganisierten Arbeitnehmer erhoehren, gehoeren die "Gulf Oil Corporation", "Esso Standard Oil Company", "Socony Mobil Oil Company" und die "Humble Oil and Refining Company".

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 6

Mehlem, den 16. März 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Reform der Arbeitsbedingungen im New Yorker Hafen	Seite 1
Disziplinarische Massnahmen der Gewerkschaften	Seite 5
Neue Grenzen der menschlichen Beziehungen	Seite 9
Gewerkschaftliche Kurznachricht	Seite 12

Reform der Arbeitsbedingungen im New Yorker Hafen

Die Arbeitsbedingungen im New Yorker Hafen haben sich vom Sommer 1954 bis zum Sommer 1955 erheblich verbessert, wie aus dem zweiten Jahresbericht der Hafenkommission fuer den Hafen von New York*) hervorgeht. Die bei der Ausmerzung von Verbrechen und Korruption erzielten Fortschritte sind weitgehend darauf zurueckzufuehren, dass die Kommission die Arbeit im Hafen ihres Gelegenheitscharakters entkleidete, die Hafearbeiter registrierte, ein neues Anheuerungsverfahren einfuehrte und alles daransetzte, dass das Anheuern von Arbeitern am Pier nicht wieder zur Regel wurde. Ein weiteres Mittel war die Handhabung der Lizenzierungsvollmachten durch die Kommission.

Eliminierung der Gelegenheitsarbeit im Hafen

Das Ueberangebot an Hafearbeitern war eine der Hauptursachen fuer die im New Yorker Hafen herrschende Korruption und das Verbrecherunwesen. Der Bedarf an Hafearbeitern belaeuft sich im New Yorker Hafen auf schaeztungsweise 25 000 bis 33 250 Mann. In den Jahreszeitraeumen vor dem 30. September 1952 beziehungsweise 1953, das ist also vor Gruendung

*) Die Kommission besteht aus Vertretern der Staaten New York und New Jersey und wurde auf Grund des Public Law 252 eingesetzt.

der Kommission, wurden nach den Unterlagen des New Yorker Reederverbandes 42 000 Mann als Hafendarbeiter entlohnt.

Zur Loesung des wichtigsten Problems, naemlich Angebot und Nachfrage bei Arbeitskraefte in Gleichgewicht zu halten, stuetzte sich die Kommission auf zwei Bestimmungen des Gesetzes, auf Grund dessen sie errichtet wurde. Auf Grund dieser Bestimmungen war die Kommission verpflichtet, 1.) jeden Bewerber zu registrieren, sofern er nicht auf Grund von Vorstrafen, seines Eintretens fuer den gewaltsamen Sturz der amerikanischen Regierung oder der Tatsache, dass seine Gegenwart am Pier Frieden und Sicherheit dort gefaehrden koennte, ungeeignet ist; und 2.) eine Mindestbeschaeftigungsdauer festzusetzen sowie alle halbe Jahre diejenigen Hafendarbeiter aus ihren Listen zu streichen, die dieses Mindestmass nicht erfuehlten.

Wie erfolgreich diese Massnahmen waren, zeigt die Tatsache, dass die Zahl der fuer die Arbeit im Hafen in Frage kommenden Personen, das heisst der bei der Kommission registrierten Hafendarbeiter, bis Mitte 1954 auf 34 469 und bis Juni 1955 auf 31 574 sank. Da die gesetzlich eingefuehrte Registrierungspflicht in diesem Zeitraum zunaechst zu einer wesentlichen Zunahme der registrierten Hafendarbeiter fuehrte (vergleiche weiter unten), ist der Rueckgang im Jahre 1955 in erster Linie auf den ersten, im Januar 1955 begonnenen Angriff auf die Gelegenheitsarbeit im Hafen zurueckzufuehren. Wie die Statistiken fuer jenen Zeitraum zeigen, erfuehlten 16 393 der registrierten Arbeiter die Mindestforderung an regelmassiger Arbeit nicht, das heisst 8 Tage Beschaeftigung oder achtmalige Nachfrage bei den Arbeitsvermittlungsstellen der Kommission pro Arbeitsmonat. All diesen Arbeitern wurde Gelegenheit gegeben, ihr Verhalten zu begruenden, und 9336 von ihnen baten unter Hinweis auf besondere Umstaende darum, auch weiterhin auf den Registrierungslisten gefuehrt zu werden. Bei Ueberpruefung dieser Faellen war die Kommission bemueht, diejenigen auf den Listen zu belassen, die in erster Linie auf die Hafendarbeit als Erwerbsquelle angewiesen waren. Auf diese Weise konnte in 8790 Faellen zugunsten solcher Personen entschieden werden.

Registrierung der Hafendarbeiter

Auf diese Weise wurden im Laufe des am 30. Juni 1955 endenden Geschaeftsjahres 7603 Arbeiter von den Listen der Kommission gestrichen. Zu Beginn des Jahres hatte die Kommission 29 765 Hafendarbeiter staendig und 4704 voruebergehend registriert, waehrend 122 abgelehnt worden waren. Im Laufe des Jahres erhielten weitere 7063 Mann Dauerregistrierungskarten, waehrend in 507 Faellen die Registrierung abgelehnt oder widerrufen wurde. Fuer die absolute Abnahme der Zahl der registrierten Hafendarbeiter um insgesamt 2895 bis Ende des Geschaeftsjahres duerfte Saeumigkeit der voruebergehend Registrierten verantwortlich sein.

Die Kommission ueberprueft saemtliche Personen, die um Aufnahme in die Listen der Hafendarbeiter nachsuchen, sehr sorgfaeltig. Da sie sich darueber klar ist, welch schlechte Einfluesse Bewerber mit krimineller Vergangenheit auf ihre Arbeitskollegen haben koennten, gruendet sie in allen solchen Faellen ihre endgueltige Entscheidung ueber die Registrierung auf die Gesamtdauer der Taetigkeit des Bewerbers als Hafendarbeiter unter entsprechender Beruecksichtigung etwaiger Anzeichen einer Besserung und des Grades der Not, der er und seine Familie im Falle einer Ablehnung ausgesetzt waeren.

In den zwei Jahren ihres Bestehens hat die Kommission in 629 Faellen die Registrierung von Bewerbern wegen krimineller Vergangenheit abgelehnt oder widerrufen und in 288 Faellen die Registrierung nur nach vorheriger Vernehmung der Bewerber vorgenommen. Um welche Verbrechen es sich in diesen 917 Faellen handelte, geht aus nachfolgender Aufstellung hervor:

Die Registrierung wurde
abgelehnt oder
widerrufen vorgenommen

Anzahl der Bewerber mit krimineller Vergangenheit	629	288
Gesamtzahl der Gesetzesverstoesse	3190	1336
davon Verbrechen	630	213
Vergehen	1402	531
Uebertretungen	407	124
Leichte Haftstrafen	751	468

Dreissig Prozent der zu einer Vernehmung Vorgeladenen erschienen nicht, obgleich man ihnen mitgeteilt hatte, dass ihr Nichterscheinen eine Ablehnung der Registrierung zur Folge haben werde. Allerdings hat die Kommission aus Gruenden der Billigkeit derartige Faelle wieder aufgegriffen, wenn der Bewerber innerhalb einer angemessenen Frist darum nachsuchte.

Neues Einstellungsverfahren

Ein weiterer Versuch der Kommission, die Probleme der "Ungewissheit der Beschaeftigung der Hafendarbeiter und des Fortbestands der Ringvereine" in Angriff zu nehmen, bestand in der Einfuehrung eines neuen Einstellungsverfahrens im April 1955. Damit ging die Kommission von der bis dahin geuebten Methode der "vorherigen Beglaubigung" ab und fuehrte stattdessen ein System der Gruppenausschreibung und Gruppeneinstellung ein.

Das Verfahren der "vorherigen Beglaubigung", das die Kommission im Dezember 1953 einfuehrte, war anstelle des im Hafen ueblichen Schlangestehens nach Arbeit getreten, bei dem die mehr oder weniger willkuerliche Verteilung der Stellen durch die Anwerber Verbrechen und Korruption Vorschub leistete. Nach Einfuehrung der vorherigen Beglaubigungspflicht mussten die Arbeitgeber der Kommission Namenslisten jener Arbeiter einreichen, die sie in der kommenden Woche beschaeftigen wollten. Die Kommission verglich diese Listen mit ihrem Gesamtregister der Hafendarbeiter und beglaubigte sie. Beglaubigte Listen konnten dann von Woche zu Woche verlaengert werden. Lediglich die Arbeiter, die sich um Gelegenheitsarbeit bewarben, mussten persoendlich im Vermittlungsbuero der Kommission erscheinen. Der Erfolg dieses Systems der vorherigen Beglaubigung wurde jedoch weitgehend dadurch zunichte gemacht, dass die Arbeitgeber es den Anwerbern und Gewerkschaftsfunktionaeren gestatteten, weit mehr Personen auf die Listen zu setzen als sie tatsaechlich benoetigten. Auf diese Weise wurde das mit Recht verrufene offene "Schlangestehen" durch ein ebenso unerwuenschetes heimliches "Anstehen" ersetzt. Das entscheidende Wort ueber Anstellung oder Nichtanstellung sprach die unabhengige All-amerikanische Hafendarbeitergewerkschaft (International Longshoremen's Association - ILA).

Infolgedessen schlug die Kommission ein System vor, bei dem die Arbeit gruppenweise ausgeschrieben und die Leute gruppenweise eingestellt werden. Es dient dem Ziel, die Einstellung von Schauerteams, Hafendararbeitern, Kontrolleuren und Bueroangestellten durch die Arbeitsvermittlungsbueros der Kommission in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise zu regeln, und diese Vermittlungsbueros in Informationszentralen ueber den Arbeitsanfall im Hafen und verfuegbare Arbeitskraefte umzuwandeln. Die Arbeitgeber lehnten diese Vorschlaege ab, und die Hafendarbeitergewerkschaft boykottierte eine fuer Oktober 1954 anberaumte oeffentliche Informationssitzung. Die Kommission verschob weitere Massnahmen bis Januar 1955, da der New Yorker Reeder- und Speditionsverband (New York Shipping Association) und

die Hafenarbeitergewerkschaft gerade ueber einen neuen Kontrakt verhandelten. Zu diesem Zeitpunkt gab die Kommission bekannt, dass die Neuregelung ab Maerz 1955 in Kraft treten werde. Die Arbeitgeber wandten sich erneut gegen diese Regelung. Die Gewerkschaft lehnte es zunaechst ab, ueberhaupt Stellung dazu zu nehmen und ging spaeter dazu ueber, Urabstimmungen ueber die Frage vorzunehmen. Unmittelbar vor Inkrafttreten der Neuregelung ersuchte die Allamerikanische Hafenarbeitergewerkschaft um Gelegenheit, ihren Standpunkt darzulegen. Die Hafenkommision verschob daraufhin die Inkraftsetzung der Neuregelung bis April 1955. Obgleich die Hafenarbeitergewerkschaft die neuen Einstellungsbestimmungen spaeter vor Gericht anfocht*), fuehrten die folgenden Beratungen dazu, dass erstmals die Einstellungsverfahren fuer einen grossen Teil des Hafengebiets schriftlich festgelegt wurden, so dass es in Zukunft keinerlei Missverstaendnisse auf diesem Gebiet mehr geben kann. Diese formelle Festlegung der Einstellungsverfahren, durch die die Kontrolle der Hafearbeit durch die Gewerkschaft weitgehend beschnitten werden konnte, ohne dass es darueber zu Streiks kam, wird von der Kommission als eine ihrer wichtigsten Leistungen im zweiten Jahr ihres Bestehens angesehen.

Dieses neue System weist natuerlich gewisse Unterschiede bezueglich der verschiedenen Arbeiten auf, doch gelten folgende grundlegenden Bestimmungen fuer staendige Schauergangs und Hafenarbeiter gleichermassen:

1. Die Namen der staendigen Arbeiter werden der Kommission vom Verloader, der sie anstellt, bekanntgegeben.
2. Die Namenslisten dieser Arbeiter werden am Kopf des Piers und in dem zustaendigen Vermittlungsbuero der Kommission ausgehaengt.
3. Arbeiter werden je nach Arbeitsanfall aus dem auf der Liste aufgefuehrten Personenkreis am Pier ausgewaehlt und auf Tagesbasis angestellt.
4. Verloader erstatten dem Vermittlungsbuero der Kommission taeglich einen Bericht ueber die jeweiligen Einstellungen, der auf dem schwarzen Brett ausgehaengt wird. Zum Monatsende muessen die Verloader die Namen aller Arbeiter, die nicht regelmaessig beschaeftigt wurden, von den Listen streichen. Regelmaessig arbeitende Gangs, die nicht auf ihrem eigenen Pier arbeiten, sowie zusaetzliche Arbeitsgruppen werden ebenso wie die Gelegenheits- oder Aushilfsarbeiter ueber das Vermittlungsbuero der Kommission eingestellt.

Andere Aufgaben der Kommission

Neben ihren Bemuehungen, die Einstellungsmethoden und das Arbeitsklima im New Yorker Hafen zu verbessern, hat die Kommission ihre Lizenzierungsbefugnis dazu benutzt, gewisse Normen zu entwickeln, denen die Verladegesellschaften entsprechen muessen, um die fuer ihre Taetigkeit im Hafen erforderliche Konzession zu erhalten. Es wird nicht nur ein hoher Grad an Integritaet von der Leitung der Gesellschaft verlangt, sondern auch eine einwandfreie Geschaeftsfuehrung, lueckenlose Buchfuehrung und Rechnungslegung ueber saemtliche Ausgaben gefordert.

Ein weiterer Erfolg der Kommission war die Verschaerfung der Verbotbestimmungen bezueglich Anheuerns von Gelegenheitsarbeitern am Pier, das einen "besonderen Fluch" des New Yorker Hafens darstellte. Das Anheuern von Gelegenheitsarbeitern war nach Angaben der Kommission vor dem Verbot das Monopol "von Maennern, die entweder die Ortsverbaende der Hafenarbeitergewerkschaft in der Hand hatten oder mit deren voller Zustimmung arbeiteten". Infolgedessen nahm die Kommission ganz energisch (wenn auch nur in Form eines Gutachtens) gegen die Vorschlaege Stellung, die

*) Die Entscheidung stand zur Zeit der Abfassung des zweiten Jahresberichts der Hafenkommision noch aus.

die Hafenarbeitergewerkschaft bei den Verhandlungen Ende des Jahres 1954 vorgebracht hatte und die darauf hinausliefen, das System des Anheuerns am Pier unter dem Deckmantel einer Vertragsklausel ueber die Einfuehrung einer neuen besonderen Sparte von Hafenarbeitern wieder einzufuehren. Die Kommission wies darauf hin, dass die Abschaffung des frueheren Verfahrens des Anheuerns allen Hafenarbeitern zugute gekommen sei, die sich ihren Unterhalt beim Auf- und Entladen von Lastwagen auf den Piers verdienen; heute werden sie mit regulaeren Hafenarbeiterloehnen eingestellt und haben Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen und Altersversicherung.

Quelle: "Monthly Labor Review"
Vol. 78 No. 9

--

Disziplinarische Massnahmen der Gewerkschaften

Die Leitung eines Geschaeftsunternehmens oder einer Gewerkschaft erfordert gewisse Machtbefugnisse, um die Beschaeftigten oder Mitglieder bei Verstoesen gegen die bestehenden Arbeits- oder Mitgliedsbestimmungen zurechtweisen zu koennen. Eine solche Autoritaet kann jedoch auch missbraucht werden. Die amerikanischen Gewerkschaften sind schon seit Jahren bemueht, den Machtmissbrauch der Vorarbeiter oder Werkmeister einzudaemmen. An dem weitgehenden Einbau von Beschwerde- und Schlichtungsverfahrensbestimmungen in die Tarifvertraege mag man den Umfang sehen, inwieweit Sicherheitsmassnahmen gegen ungerechtfertigte disziplinarische Methoden getroffen worden sind.

Worin besteht die Disziplin innerhalb einer Gewerkschaft? Welchen Schutz besitzen Gewerkschaftsmitglieder gegen Autoritaetsmissbrauch seitens der Gewerkschaftsfunktionaere? Um diese und andere Fragen bezueglich der internen gewerkschaftlichen Funktionen zu beantworten, hat Professor Philip Taft, ein bekannter Sachverstaendiger der gewerkschaftlichen Entwicklung, eine Studie ausgearbeitet, die den Titel traegt: "Struktur und Leitung der Gewerkschaften".

Die Behandlung, die ein Mitglied erfahrt, wenn es mit den gewerkschaftlichen Bestimmungen oder den Funktionaeren seiner Gewerkschaft in Konflikt geraet, oder wenn es sich ueber die Handlungsweise der Ortsgewerkschaft, der Gewerkschaftsvertreter oder ueber etwas beschwert, das mit seiner Taetigkeit zusammenhaengt, kann als Masstab fuer die von den Gewerkschaften ausgeuebten disziplinarischen Massnahmen dienen. Die Pruefung mehrerer Hundert Faelle dieser Art fuehrten Professor Taft zu der Ansicht, dass sowohl die individuellen als auch die lokalen Machtbefugnisse innerhalb der Gewerkschaften strengeren Beschraenkungen unterliegen als in der Oeffentlichkeit allgemein. Dies kommt zum Teil daher, dass die Gewerkschaften eine homogene Einheit mit fest abgegrenzten und umrissenen Zielen ist. Diese Einheit kann aber durch innere Spaltungen ernsthaft beeintraechtigt werden.

Professor Taft beschreibt die Grundlage der Disziplin, deren sich die Mitglieder unterordnen muessen, wie folgt:

Ausser den Punkten, die die Ausuebung von Rechten innerhalb der Gewerkschaft betreffen, muessen sich die Mitglieder nach Bestimmungen richten, die ihre berufliche Verhaltensweise vorschreiben. Mit Zustimmung der Arbeitgeber haben die Gewerkschaften eine Vielzahl solcher Bedingungen erlassen. In manchen Faellen mag ein einzelner in der Lage sein, einen Vorteil daraus zu gewinnen: beispielsweise indem er Ueberstunden ableistet, wenn Ueberstundenarbeit verboten ist oder dass er unter Bedingungen arbeitet, die

den gewerkschaftlichen Prinzipien oder Praktiken zuwiderlaufen. Dies ist lediglich eine der vielen Variationsmoeglichkeiten, in denen eine Zuwiderhandlung gegen gewerkschaftliche Bestimmungen nicht nur moeglich ist, sondern wo der Zuwiderhandelnde sogar einen Vorteil erzielen koennte. Die Gewerkschaften muessen nicht nur danach trachten, eine solche heimliche Umgehung der von den einfachen Mitgliedern festgelegten Standardvorschriften zu verhindern, sondern sie muessen auch dafuer sorgen, dass die mit dem Arbeitgeber eingegangenen Verpflichtungen befolgt werden. Ohne Verordnungen und die Befugnisse zu ihrer Durchfuehrung koennten die Gewerkschaften weder ihre eigenen Standard aufrechterhalten, noch koennten sie die Einhaltung von mit dem Unternehmer vereinbarten Bedingungen zur Auflage machen, wenn einer Minderheit ihrer Mitglieder die Erfuellung dieser Bedingungen unbillig erscheint.

Die Disziplinarverfahren der Gewerkschaftsorganisationen sind so beschaffen, dass sie der Gewerkschaft ein wirksames Arbeiten gestatten. Prozesse und Strafen sind festgelegt worden, um Gehorsam zu erzwingen oder um eine Bestrafung durchzufuehren, wenn die Mitglieder sich einer Verletzung ihrer Pflichten schuldig gemacht haben. Alle Gewerkschaften haben Berufungsgerichte eingesetzt, die die Beschluesse der Ortsgewerkschaften oder ihrer Untersuchungsausschuesse nochmals pruefen. In allen Gewerkschaftsorganisationen gibt es mehr als eine Berufungsinstanz, so dass ein Mitglied, falls es mit der Entscheidung der einen Stelle unzufrieden ist, den Fall zur naechsten Instanz weiterleiten kann. Die Appellationsgerichte der Gewerkschaftsorganisationen bearbeiten viele Faelle, in denen ueberhaupt keine Strafmassnahme zur Anwendung kommt. Das Appellationsgericht behandelt beispielsweise Zustaendigkeitstreitigkeiten zwischen Ortsgewerkschaften, die Erhebung von Umlagen oder Beitragen, das Verhalten eines Vorsitzenden bei einer Gewerkschaftsversammlung, die Abhaltung einer Wahl innerhalb der Ortsgewerkschaft, und viele Punkte aehnlicher Art, die einem Appellationsgericht zur Bearbeitung uebertragen werden koennen. Gewerkschaftsmitglieder koennen ebenfalls gegen Beschluesse von Funktionaeren, Entscheidungen der Ortsgewerkschaft oder Regelungen beruflicher Angelegenheiten Einspruch erheben. Bei Fragen bezueglich der Senioritaet, der Mitgliedsbeitraege auf Grund von Gewerkschaftsvertraegen und unzureichender Erledigung von Beschwerden koennen hoehere richterliche Instanzen der Gewerkschaftsbewegung in Anspruch genommen werden.

Aus einer fluechtigen Pruefung von Art und Anzahl der Berufungen, die alljaehrlich den Exekutivausschuesen oder den Leitern von Gewerkschaftsorganisationen zugehen, kann mit aller Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass diese Gerichte ordentlich und gerecht verwaltet werden. Es ist wohl kaum anzunehmen, dass die Gewerkschaftsmitglieder so ausgiebig von diesem Berufungsverfahren Gebrauch machen wuerden, wenn sie glaubten, dass ein solcher Schritt vergeblich waere. Professor Clyde Summers fand "218 Urteile, in die 86 verschiedene Gewerkschaften verwickelt waren.... in den gedruckten Gerichtsunterlagen." Die amerikanische Musikergewerkschaft bearbeitete im Jahre 1949 allein 1688 Faelle, das sind etwa achtmal soviel wie die in den gesamten Gerichtsakten aufgefuehrten. Fuer eine allamerikanische Gewerkschaft ist es nichts Ungewoehnliches, im Jahr 100 Berufungen zu bearbeiten; der Durchschnitt liegt jedoch fuer gewoehnlich hoeher. In jedem Jahr gehen oft mehrere Tausend Berufungen von Gewerkschaftsmitgliedern ein, die disziplinarische Fragen betreffen; noch haeufiger beziehen sie sich jedoch auf wichtige Rechte der Mitglieder und der Ortsgewerkschaften. Die Mitglieder leiten zuweilen Streitigkeiten an die ordentlichen Gerichtshoefe weiter, der Autor hat jedoch den Eindruck, dass die Gerichte in einigen Faellen

das Problem, dem sich die Gewerkschaft gegenuebersieht, nicht voll zu schaeetzen wissen.

Die gewerkschaftlichen Satzungen enthalten eine ganze Reihe unzu-laessiger Handlungen, die durch Zurechtweisung, Geldstrafe, Suspendierung oder Ausschluss oder irgendeine kombinierte Form dieser Disziplinarmassnahmen geahndet werden. Den Mitgliedern ist unter anderem verboten, sich an einer Reihe von Aktionen zu beteiligen. In manchen Faellen ist das widrige Verhalten ueberhaupt nicht extra aufgefuehrt; es ist Mitgliedern beispielsweise nicht erlaubt, an Aktionen teilzunehmen, die sich gegen die Interessen der Gewerkschaft und ihrer Mitglieder richten. Andere Verbote, die sich haeufig in gewerkschaftlichen Satzungen finden, erstrecken sich auf: die Unterhaltung mit Aussenstehenden ueber geschaeftliche Angelegenheiten der Gewerkschaft, Bestimmungen und Gesetze der Gewerkschaft oder ihrer Unterabteilungen; die Nichtbefolgung der Weisungen von Funktionaeren; die Verleumdung eines Funktionaers oder eines Mitglieds; die Verteilung gedruckten Materials unter die Mitglieder ohne Zustimmung der Gewerkschaftsfunktionaere; die Teilnahme an nichtgewerkschaftlichen Versammlungen, auf denen gewerkschaftliche Angelegenheiten eroertert werden, sowie die Begehung einer unehrenhaften Handlung, die der Gewerkschaftsbewegung oder der Gewerkschaft abtraeglich ist.

Es waere jedoch eine Misinterpretierung der ueblichen Handhabung dieser Angelegenheiten seitens der Gewerkschaften, wenn man annehmen wollte, dass die vorgebrachten Anklagen allgemeiner Art seien. Die Beschuldigung, die Gewerkschaft in schlechten Ruf gebracht zu haben, ist beispielsweise recht allgemein gehalten. Solche Anschuldigungen sind jedoch gewoehnlich von einer Darlegung begleitet, in der der spezielle Fall, in dem das Ansehen der Gewerkschaft geschaedigt wurde, genauestens geschildert wird. Die Mitglieder werden also im allgemeinen nicht auf Grund vager Anschuldigungen zur Rechenschaft gezogen, sondern auf Grund bestimmter Handlungen, die sie begangen haben. Dies geht aus den Gerichtsakten und aus der Unterhaltung mit zahlreichen leitenden Gewerkschaftsfunktionaeren hervor. Bestimmte Verstoesse, die normalerweise zu der Arbeit und den Aufgaben der jeweiligen Gewerkschaft gehoeren, werden ebenfalls aufgefuehrt. Die "National Maritime Union" (amerikanische Seeleutegewerkschaft) fuehrt beispielsweise bestimmte Verstoesse und die entsprechenden Strafmassnahmen auf.

Anklagen und Prozesse auf lokaler Ebene sind nur die Anfangsmassnahmen des Gerichtssystems der amerikanischen Gewerkschaften, das dazu bestimmt ist, die Rechte der einzelnen Mitglieder zu wahren. Die Mitglieder koennen sich fuer gewoehnlich ohne weiteres an mehrere Gerichte wenden, die letzte Instanz endet bei dem Gewerkschaftskongress oder einer Mitgliederabstimmung, wenn dies zu einer endgueltigen Urteilsfaellung notwendig ist. Professor Taft aeusserte sich wie folgt ueber die Berufungen und die Schlussfolgerungen, die er aus den Faellen, die er pruefte, zog.

Die Berufungen umfassen, wie ich bereits ausfuehrlich berichtete, die verschiedenartigsten Punkte. In groben Zuegen koennte man sie, ihrer Ursache nach, einmal nach dem Verhaeltnis von Mitglied oder Funktionaer 1) zu seiner Gewerkschaft und 2) zu seiner Taetigkeit unterscheiden. Berufungen in der zweiten Kategorie koennen disziplinarische Bestrafung nach sich ziehen, und zwar fuer 1. Verletzung der Arbeitsbestimmungen, 2. Weigerung, den Weisungen des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes oder des geschaeftsfuehrenden Gewerkschafters Folge zu leisten bzw. Verstoss gegen die Mitgliedsbestimmungen. Andererseits richten sich Berufungen in dieser Kategorie unter Umstaenden gegen das Versagen oder die Weigerung der oertlichen

Gewerkschaftsfunktionaere oder der Gewerkschaft selbst, die Rechte der Berufung einlegenden Person zu schuetzen. Dieser mag man unter Umstaenden den rueckstaendigen Lohn nicht gezahlt haben, oder verweigerte ihr Senioritaet, Wiedereinsetzung, eine Vorzugsschicht oder sonstige Arbeitsrechte. Die Weigerung der oertlichen Gewerkschaftsfunktionaere, die Angelegenheit zu regeln, sei es, weil sich hinsichtlich der Interpretierung einer Vereinbarung oder eines Rechts Widersprueche ergeben, koennen zu einer Berufung fuehren, die tatsaechlich die Forderung eines Mitglieds an die allamerikanische Gewerkschaft darstellt, die Ortsgewerkschaft zur Durchfuehrung bestimmter Gesetze zu ermaechtigen.

Die Faelle, die im Zusammenhang mit den Staatsbuengerrechten stehen, sind verhaeltnismaessig selten, obgleich die allamerikanischen Gewerkschaften sich in die Angelegenheiten einer Ortsgewerkschaft einschalten koennen, wenn die letztere durch Parteigaengertum zerrissen ist und hierdurch ihre Organisations- oder Tarifverhandlungstaetigkeit in Mitleidenschaft gezogen wurde. Auf dem weiten Gebiet "Staatsbuengerrechte" kann Berufung eingelegt werden bei:

1. Durchfuehrung von Wahlen, 2. Verhaltensweise auf Versammlungen,
3. der Abhaltung von Reden verschiedenster Art, 4. Klagen gegen das willkuerliche Verhalten von oertlichen Gewerkschaftsfunktionaeren, 5. Parteilichen Spaltungen innerhalb der Gewerkschaft und
6. Zugehoerigkeit zur kommunistischen Partei oder einer ihrer Organisationen.

Viele Gewerkschaften dulden keine Kommunisten in ihren Reihen. Kommunisten sind im allgemeinen ziemlich aktive Mitglieder und wenn ihre Parteizugehoerigkeit erkannt worden ist, so werden sie aus der Gewerkschaft ausgeschlossen. Diese Regelung besteht in vielen, wenn auch nicht in allen Gewerkschaften.

Hinsichtlich des bei den Berufungen zu bearbeitenden Materials koennen verschiedene Schlussfolgerungen gezogen werden. Die erste besteht darin, dass disziplinarische Massnahmen im allgemeinen bei Zuwiderhandlung gegen gewerkschaftliche Bestimmungen getroffen werden, und weniger bei solchen Faellen, wie der freien Rede oder der Veroeffentlichung nicht genehmigten Materials. Fuer Aussenstehende ist es schwierig, die Berechtigung dieser Strafmassnahmen zu ermassen, aus den Informationen geht jedoch hervor, dass sie selten streng oder zu Unrecht erfolgen.

Die Berufungsfaelle enthuelen ebenfalls die Unterschiede, die zwischen den einzelnen Ortsgewerkschaften bestehen; ausserdem wird offenbar, dass die Opposition sich nicht nur haeufig Gehoer verschaffen kann, sondern dass sie auch davon Gebrauch macht. Die Tatsache, dass haeufig der Wahlausgang oder das Verhalten und die Entscheidungen eines Funktionaers oder einer Ortsgewerkschaft angezweifelt werden, sind Zeichen dafuer, dass die Gewerkschaften es nicht nur billigen, dass Meinungsverschiedenheiten bestehen und ihnen offen Ausdruck verliehen wird, sondern dass auch Mitglieder, wenn sie von diesen ihren Rechten Gebrauch machen, uneingeschraenkten Schutz geniessen.

Zuerst wird ein Beklagter von seinen Kollegen, die mit ihm zusammenarbeiten, verurteilt; sie zoegern haeufig, ihn mit einer Geldstrafe zu belegen oder ihn gar aus der Gewerkschaft auszuschliessen. Falls ein Mitglied zu einer Geldstrafe verurteilt oder aus der Gewerkschaft ausgeschlossen wurde, steht es ihm frei, mehrfach Berufung einzulegen; diejenigen, die seinen Fall erneut bearbeiten, haben fuer gewoehnlich nicht nur ein Interesse daran, dass ein ordnungsgemaesses Untersuchungsverfahren eingeleitet wird, sondern auch, dass der Beklagte eine angemessene Strafe erhaelt. Die Gewerkschaften haben verschiedentlich festgestellt, dass die Tendenz besteht, Mitglieder

einer Ortsgewerkschaft eher mit einer zu milden als einer zu harten Strafe zu belegen, obgleich letzteres ebenfalls nicht ausgeschlossen ist.

Professor Taft weist den Vorschlag zurueck, dass die Regierung die Durchfuehrung gewerkschaftlicher Disziplinarmassnahmen ueberwachen sollte.

Im grossen und ganzen bestehen keine Anzeichen dafuer, dass die Berufungsmaschinerie nicht wirksam arbeitet, oder dass sie nutzlos ist oder durch Regierungsmassnahmen verbessert werden muesste. In Anbetracht der speziellen und haeufig sehr komplizierten Probleme, die die Gewerkschaften zu behandeln haben, kann man auf Grund der vorhandenen Informationen sagen, dass ihre disziplinarischen Verfahren im allgemeinen gerecht und wirksam zur Durchfuehrung gelangen.

Quelle: "Free Men at Work", No. 35

Neue Grenzen der menschlichen Beziehungen

In den Vereinigten Staaten und wahrscheinlich auch in anderen industrialisierten Laendern richtet sich die Aufmerksamkeit in steigendem Masse auf den Arbeiter, und zwar nicht - wie so oft - als "Produktionseinheit" oder als "Raedchen einer riesigen Industriemaschinerie", sondern als einem Einzelwesen, das mit persoenlichen Problemen belastet zur Arbeitsstelle geht und das auf die Vorgaenge im Betrieb oder in der Umgebung seines Arbeitsplatzes eine psychologische Reaktion zeigt. Der groesste Teil der Arbeit auf diesem Gebiet, zumindest in den Vereinigten Staaten, wurde vom Management unternommen bzw. gefoerdert, und zwar im Rahmen eines allgemeineren Versuchs, die Beziehungen zwischen Arbeitern und Vorgesetzten und unter den Arbeitern selbst zu verbessern (fuer gewoehnlich als "human relations" bezeichnet).

Das Interesse am Arbeiter als Persoenlichkeit lenkt natuerlich auch die Aufmerksamkeit des Psychologen auf ihn; infolgedessen hat sich in juengster Zeit ein Spezialberuf, der "Industrie"-Psychologe^{*)} herausgebildet. Obgleich sich im allgemeinen nur ein Grossunternehmen die Dienste solcher hervorragend geschulten Kraefte leisten kann, und sei es auch nur auf beratender Basis, so ist es doch bemerkenswert, dass in den letzten Jahren ueber 100 Mitglieder der "American Psychiatric Association" berufliche Erfahrungen in der Industrie sammeln konnten. Die Aufgabe des Psychologen in der Industrie ist, mit einer grossen Ausnahme, der in der Privatpraxis sehr aehnlich: anstatt sich nur mit Einzelpersonen zu befassen, die seine Hilfe in Anspruch nehmen, versucht er, die "menschliche Atmosphaere" eines ganzen Betriebes zu verbessern. Genau wie der Sicherheitsingenieur arbeitet der Psychologe im Werk, um Gefahrenpunkte zu ermitteln und auszuschalten - nur mit dem Unterschied, dass seine Bemuehungen auf das seelische Wohl ausgerichtet sind.

Nach Meinung des Psychologen ist das Versagen des Arbeiters am Arbeitsplatz eher auf einen Mangel an richtiger persoenlicher Einstellung als auf irgendeine andere Ursache zurueckzufuehren. Natuerlich liegt es im Interesse der Betriebsfuehrung, hier Abhilfe zu schaffen. Dies kann auf folgende Weise geschehen: erstens durch die verschiedenartigsten Auswahl- und Eignungstests, um die Intelligenz, die Handfertigkeiten und die Interessen des Arbeiters festzustellen; zweitens durch die Anpassung der Maschinen und der Umgebung des Arbeitsplatzes an die physischen Leistungsgrenzen des Arbeiters bzw. die Gewaehrung der groesstmoeeglichen

*) "Industrial psychiatrist" entspricht unserem "Betriebspsychologen", setzt in den USA aber ein vollkommenes medizinisches Studium voraus.

Erleichterungen und drittens, durch Eingehen auf die persönlichen Probleme des Arbeiters.

Die richtige Auswahl und der richtige Einsatz der Arbeiter bedeutet einen entscheidenden Schritt auf dem Wege zur Erreichung guter innerbetrieblicher Beziehungen; auf diesem Gebiet kann der Psychologe jedoch nur eine relativ geringe Unterstützung gewähren. Die üblichen Stellenbewerbungs- oder Eignungsinterviews lassen kaum Rückschlüsse auf die Intelligenz des Bewerbers zu und ein kompliziertes Prüfungsverfahren würde zudem seinen eigentlichen Zweck verfehlen. Die beste Hilfe, die der Psychologe geben kann, besteht darin, die Interviewer auszubilden und ihnen geeignetes Material für die erfolgreiche Durchführung der Interviews an die Hand zu geben.

Ausser den emotionellen Problemen, die den Arbeiter schon bei Arbeitsantritt bewegen und die ihn auch am Arbeitsplatz nicht loslassen, gibt es noch andere Probleme, die sich aus der Tätigkeit selbst ergeben. Ein grosser Teil der Arbeitsvorgänge in der modernen Industrie wiederholt sich ständig und erfordert häufig weniger Geschicklichkeit als der Arbeiter imstande ist auszuüben; oftmals ist das Produkt noch zu weit von seiner endgültigen Form entfernt, als dass der Arbeiter sich mit seiner Leistung identifizieren könnte. Hierdurch, so sieht es der Psychologe, wird der Stolz auf sein handwerkliches Können geschmälert und es entsteht ein Gefühl der Enttäuschung. In vielen Fällen hat der Arbeiter das Gefühl, dass er nur solange geduldet wird, bis eine neue Maschine erfunden ist, um ihn zu ersetzen. Ausserdem ist die Betriebsführung für ihn einfach nur "sie"; zu gross, zu beschäftigt und zu weit entfernt, um sich um den einzelnen Arbeiter zu kümmern.

Diese im Betrieb entstehenden psychologischen Probleme sind vielfach in Kreisen des Management etwas später erkannt worden. Aber heute werden immer mehr Werkmeister und leitende Angestellte in "human relations" geschult. Die Probleme der Arbeitsmoral und der psychologischen Motivierung nehmen ihren Platz jetzt neben denen der Produktion und der Betriebsführung ein. Man erkennt heute ebenfalls, dass ein gesundes Betriebsklima von dem Verständnis und der Führung der obersten Betriebsleitung abhängig ist.

Die Bedingungen zur Schaffung eines gesunden Betriebsklimas erfordern, dass der Arbeiter in seiner Arbeit folgenden Sinn findet:

1. Sein eigenes Leben führen zu können.
2. Mit Würde an der Aufgabe und den Entscheidungen teilzuhaben, die seine Arbeit betreffen.
3. Das Bewusstsein, etwas zu sein, für etwas zu arbeiten, das sich lohnt und Anerkennung zu finden.
4. Ein Gefühl des schöpferischen Beitrags - selbst etwas zu geben für das Wohlergehen seiner Mitmenschen.

Der Vorarbeiter oder der Werkmeister muss ausserdem noch das Gefühl haben, dass seine Stellung als Vorgesetzter anerkannt und gefördert wird, er über die entsprechende Autorität und den Respekt verfügt sowie ein Teil der Betriebsführung ist. Ausser den Bemühungen, innerhalb ihres Organisationsbereichs ein gesundes Betriebsklima zu schaffen, müssen die leitenden Angestellten sehr darauf bedacht sein, dass ihre persönlichen Differenzen auf ein Mindestmass beschränkt bleiben.

Die hervorstechendsten Probleme, die der gesunden Betriebsatmosphäre entgegenstehen, haben ihre Ursache häufig ausserhalb des Werkes und

druecken sich in Fernbleiben von der Arbeit, Unfaellen und Alkoholismus aus. Dies sind Probleme, die sich zumeist ohne weiteres erkennen lassen und deren Kosten messbar sind. Dr. Nelson Plummer von der "New York Telephone Co." berichtete beispielsweise kuerzlich, dass das durch Krankheit bedingte Fernbleiben vom Dienst die Firma jaehrlich 10 Millionen Dollar kostet. Drei Viertel der Abwesenheitszeit entfallen dabei auf ein Drittel der Arbeitnehmerschaft. Ein Vergleich der Beschaeftigten mit einer niedrigen und einer hohen Abwesenheitsrate ergab nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Anfaelligkeit fuer organische Krankheiten, jedoch erhebliche Unterschiede in bezug auf die Anfaelligkeit fuer funktionelle Leiden oder Stoerungen des Gefuehlsinns, des Denkvermoegens und des Verhaltens. Etwa 80 bis 90% der Unfaelle sind menschlichem Versagen bzw. psychologischen Gruenden zuzuschreiben. Menschen, die durch grosse Sorgen den Alkohol verfallen sind, stellen ein eigenes Problem dar. Alkoholismus schafft ausser einem messbaren Ausfall an Dienstleistungen statistisch nicht zu erfassende Fehlentscheidungen, verminderte Leistungsfaeigkeit und verursacht Schwierigkeiten mit den Mitarbeitern.

Die Arbeit des Psychologen kann sich bei der Behandlung von mit Problemen behafteten Menschen oftmals sehr nuetzlich erweisen. Da dies das eigentliche Betaetigungsfeld des Psychologen darstellt, koennte er allerdings in den Fehler verfallen, bei der Behandlung einen Ueber-eifer zu entwickeln oder die falschen Leute zu behandeln.

Wenn der Betriebsleiter den Psychologen beauftragt, seine Beschaeftigten zu kurieren, so kann das bedeuten, dass er von ihm verlangt, sie von ihren menschlichen Eigenheiten zu befreien. So mancher Betriebs-fuehrer hat allerdings eine etwas merkwuerdige Vorstellung von der menschlichen Natur. Bei der Materialbearbeitung richtet sich der Entwurfspezialist ganz nach der Beschaffenheit des jeweiligen Materials und regt sich nicht auf, wenn Holz nicht feuerbestaendig ist oder Stahl nicht mit Zimmermannswerkzeugen bearbeitet werden kann. Ein Betriebsleiter stellt jedoch Organisationsplaene auf und entwickelt Personalpraktiken, die sich lediglich bei Wesen seiner eigenen Vorstellungswelt bewaehren wuerden. Ein Betriebsleiter sagte einmal zu mir: "Wenn wir doch nur Leute finden koennten, denen Geld sehr viel bedeutet; wir koennten dann einen Anreizplan einfuehren, der sich wirklich lohnen wuerde." Er kam nicht auf die Idee, die Wirksamkeit des Anreizplanes in Zweifel zu ziehen, sondern er aergerte sich lediglich darueber, dass die Leute, seiner Meinung nach, nicht richtig beschaffen sind. Im allgemeinen haben die Menschen eine bestimmte Vorstellung davon wie andere sein sollten, und wenn die Plaene, die sie auf diesen Ideen aufgebaut haben, fehlschlagen, so waeren sie nur zu gluecklich, wenn ein Psychologe daherkaeme und die Leute entsprechend "umformen" wuerde.

Schliesslich kann sich der in der Industrie taetige Psychologe durch die "Gruppentherapie" als sehr nuetzlich erweisen, d.h. dadurch, dass er Arbeitsgruppen zur Diskussion gemeinsamer oder innerhalb der Gruppe bestehender Probleme oder Konflikte zusammenbringt und sie so einander naeherbringt. Als Aussenstehender der Gruppe kann der Psychologe besonders dann, wenn er in der Lage ist, die richtigen Fragen zu stellen, Licht in die bestehenden Spannungen bringen und eine Art der freien Diskussion in die Wege leiten, die zu einem besseren Verstaendnis und besserer Zusammenarbeit beitraegt. Diese Form der Gruppentherapie hat sich bei vielen Gruppen leitender Angestellter als besonders wertvoll erwiesen.

Ogleich in den Gewerkschaftspublikationen verhaeltnismaessig wenig Kommentare ueber diese Entwicklung erschienen sind, hat ein auf dem Gebiet der Betriebsfuehrungspraktiken versierter Gewerkschaftssprecher die Ziele und die Richtung dieser psychologischen Methoden sehr kritisch beurteilt. Sein Haupteinwand besteht offenbar darin, dass solche Methoden zu eng auf die Beduerfnisse und Probleme, die von der Betriebsfuehrung

definiert werden, bezogen sind und, soweit dies den einzelnen Arbeiter betrifft, dass sie der Rolle der Gewerkschaften und den Kollektivverhandlungen zu wenig Gewicht beimessen. In einem vor kurzem erschienenen Artikel hat er die Psychologen und sonstige Personen, die sich mit dem Studium der menschlichen Beziehungen befassen, dazu aufgefordert, solche Studien 1. unbeeinflusst von den Problemen und der Logik des Management durchzuführen; 2. die Rolle aller Institutionen, einschliesslich der Gewerkschaften, zu studieren und 3. die Interessen des einzelnen und der Gemeinschaft ohne Beruecksichtigung der Erfordernisse bestimmter Institutionen in Betracht zu ziehen.

Quelle: "Free Men at Work", No. 35

--

Erhoehung der Mindestlohngrenze beruehrt zwei Millionen Arbeitnehmer

Auf Grund des neuen Mindestlohngesetzes wurden am 1. Maerz 1956 die Stundenloehne von rund 2 Millionen Arbeitnehmern in den Vereinigten Staaten automatisch auf 1 Dollar erhoehrt. Die bisherige Mindestlohngrenze betrug 75 Cent.

In einer Stellungnahme zur jetzt vorgenommenen Erhoehung der Mindestlohngrenze erklaerte der Praesident der neuen "AFL-CIO"-Gewerkschaft, George Meany, unter anderem: "Natuerlich sind wir mit dieser Erhoehung zufrieden, obgleich wir der Ansicht sind, dass die Mindesthoehe fuer Stundenloehne 1,25 Dollar betragen sollte."

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 7

Mehlem, den 30. März 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Wer arbeitet heute in den USA	Seite 1
2 1/2 Millionen Amerikaner erhielten eine Lohnerhöhung	Seite 5
Wohin steuert die grosse neue US-Gewerkschaftsorganisation ...	Seite 6

Wer arbeitet heute in den USA

Die von einem fast ununterbrochenen Wirtschaftsboom gekennzeichneten vergangenen 15 Jahre haben grosse und in verschiedener Hinsicht ueber-raschende Veraenderungen in der Berufsstruktur der USA und den Arbeits-gewohnheiten von Millionen Amerikanern im Gefolge gehabt. Die wichtigste ist zweifellos in der Tatsache zu sehen, dass das Wirtschaftsleben nicht mehr in dem Masse wie frueher eine Domaene der Maenner ist. (Siehe auch nachfolgende Uebersicht.) Waehrend naemlich 1940 das Verhaeltnis zwischen maennlichen und weiblichen Arbeitskraeften etwa 3:1 ausmachte, betraegt es heute nur noch 2:1. Der Anteil der maennlichen Arbeitnehmer wird im Laufe der Jahre noch weiter zurueckgehen, wenn die weiblichen Arbeitskraefte weiterhin in dem Umfang in die Wirtschaft und Industrie stroemen wie bis-her. Obwohl dieser Trend natuerlich schon seit Jahren offenkundig ist, so hat sich doch in juengster Zeit die Zahl neuer Arbeitsplaetze fuer weib-liche Arbeitnehmer bemerkenswert schnell erhoeht und zum anderen scheinen die Frauen auch mehr an einem Arbeitsplatz in der Wirtschaft als an ihrer Taetigkeit als Hausfrau interessiert zu sein.

Veraenderungen in der Arbeitsplatzstruktur

Anzahl der Beschäftigten: 1940 = 47 520 000 heute = 64 165 000 Veränderung:
+ 35 %

<u>Art der Beschäftigten:</u>	<u>1940</u>	<u>Heute</u>	<u>Veränderung</u>
Frauen	11 970 000	20 728 000	+ 73 %
Männer	35 550 000	43 437 000	+ 22 %
14-19jährige	3 545 000	4 468 000	+ 26 %
alte Leute (über 65 Jahre)	2 090 000	3 221 000	+ 54 %
andere (19-65 Jahre)	41 885 000	56 476 000	+ 35 %

Art der Tätigkeit:

Fabriken	10 780 000	16 984 000	+ 58 %
Bauwirtschaft	1 294 000	2 396 000	+ 85 %
Transport, öffentl.			
Versorgungseinrichtungen	3 013 000	4 141 000	+ 37 %
Groß- u. Einzelhandel	6 940 000	11 674 000	+ 68 %
Finanzinstitute	1 436 000	2 225 000	+ 55 %
persönl. Dienstleistungen	3 477 000	5 653 000	+ 63 %
Regierung (Bund, Einzelstaaten, Gemeinden)	4 202 000	7 343 000	+ 75 %
Landwirtschaft	9 540 000	5 884 000	- 38 %
Bergbau	916 000	753 000	- 18 %
Selbständige, andere	5 922 000	7 112 000	+ 20 %

In einer im Jahre 1947 von der US-Regierung durchgeführten Untersuchung wurde die Zunahme der Zahl der weiblichen Arbeitskräfte zwischen 1940 und 1950 auf rund 2,5 Millionen veranschlagt. Tatsächlich betrug die Zunahme aber 5,6 Millionen. Seit 1950 hat sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten aber noch um weitere 3,1 Millionen erhöht. Offensichtlich ist also "Nieten-Rosie", wie es viele Unternehmer und Wirtschaftler erwarteten, bei der ersten zarten Brise der Nachkriegsrezession nicht an ihren eigenen Herd zurückgekehrt und ebenso könnten sich wohl viele Familien, die während der Kriegsjahre sich daran gewöhnt hatten, mit zwei Einkommen zu leben, nicht damit abfinden, künftig nur noch mit dem Gehalt des Mannes auszukommen. Zum anderen aber hatten die Unternehmer die Erfahrung während des Krieges gemacht, daß Frauen durchaus in der Lage waren, auch viele solche Arbeitsplätze auszufüllen, die sonst nur von Männern besetzt wurden.

Arbeitsplätze für Ältere

Was die Experten ebenfalls verwunderte, war die Arbeitswilligkeit und -fähigkeit der älteren Leute. Wie aus der Übersicht hervorgeht, hat die Zahl der Arbeitnehmer über 65 Jahren in den vergangenen 15 Jahren um 54% zugenommen. Diese Zunahme vollzog sich dabei entgegen der allgemeinen Annahme, daß auf Grund der verbesserten staatlichen Pensionsleistungen und der bekannten Abneigung der Unternehmer, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen, die Zahl der älteren Arbeitskräfte zurückgehen würde. In einer bekannten, im Jahre 1945 durchgeführten Analyse wurde eine allgemeine Abnahme der Zahl der älteren und jüngeren Arbeitskräfte vorausgesagt. Dieser Voraussage lag die Annahme zugrunde, daß "im Zuge des allgemeinen Trends nach einem früheren Ruhestand und einer längeren Schulausbildung, der Anteil dieser Altersgruppen an der Gesamtbeschäftigtenzahl bis 1950 stark zurückgehen wird".

Demgegenüber trat aber eine erhebliche anteilmäßige und ziffernmäßige Erhöhung sowohl der ganz jungen als auch der älteren Arbeitnehmer ein.

Wodurch wurden nun diese Voraussagen über den Haufen geworfen? Der bedeutendste Faktor ist zweifellos der bis dahin noch nicht gekannte

Umfang des Wirtschaftsbooms. Die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze war in den Nachkriegsjahren weitaus größer, als man während des zweiten Weltkrieges noch geneigt war vorauszusagen, zumal seinerzeit noch erhebliche Zweifel an der Verwirklichung des von Roosevelt angestrebten Zieles, der Schaffung von 60 Millionen Arbeitsplätzen, bestanden. Dieses Ziel wurde aber schon 1950 erreicht.

Ogleich in jüngster Zeit verschiedene Entlassungen in der Automobilindustrie und in der Bauwirtschaft vorgenommen wurden, haben viele Unternehmen immer noch erhebliche Schwierigkeiten, all die Arbeiter zu bekommen, die sie benötigen.

Zu diesem Problem bemerkte ein bekannter Industrieller, der Aufsichtsratsvorsitzende der "United Steel Corporation", Roger M. Blough, folgendes: "Es wird von Tag zu Tag schwieriger, aufzuzeigen, in welchem Industriezweig oder Tätigkeitsfeld der Mangel an Arbeitskräften am größten ist. Vorausblickend betrachtet, sagen wir für die nächsten 25 Jahre, erscheint die Bereitstellung von geschulten Arbeitskräften immer schwieriger zu werden."

Mit anderen Worten, es ist für Arbeitsuchende, besonders aber für solche mit Spezialkenntnissen und Erfahrungen, immer leichter geworden, einen Arbeitsplatz zu finden. Wenn sie erst einmal eingestellt sind, brauchen sie keine Furcht mehr vor Entlassung aus Altersgründen zu haben. Viele Unternehmen ermutigen sogar ihre Arbeiter und Angestellten, auch über ihr Pensionsalter hinaus im Betrieb zu bleiben.

Der Mangel an ausgebildeten Technikern hat bei vielen Firmen schon dazu geführt, Frauen für Ingenieurarbeiten und andere technische Arbeitsplätze einzustellen.

Mehr Geld und weniger Schweiß

In jüngster Zeit sind die Arbeitsplätze immer attraktiver geworden, so daß viele, die sonst nicht gearbeitet hätten, ohne Zögern zugreifen. Die "Knochenarbeit" ist heute selbst in den Schwerindustrien weitgehend durch die Einführung von automatischen Maschinen auf ein Minimum reduziert worden. Zum anderen ist die Bezahlung besser denn je, und durch die sogenannten "Lohnfransen", die heute in immer mehr Wirtschaftszweigen eine Rolle spielen, erhalten die Arbeiter überdies längeren Urlaub, freie Kranken- und Lebensversicherung, sowie in einer ständig steigenden Zahl von Betrieben eine Beteiligung am Gewinn.

Dieses sind einige der Versuchungen, denen sich die Frauen gegenübersehen, wenn sie erwägen, einen Arbeitsplatz anzunehmen. Zum anderen aber ist ihr moderner Haushalt mit vielen arbeitsparenden Geräten ausgerüstet, die es ihnen stärker als in der Vergangenheit ermöglichen, zur Arbeit zu gehen, besonders natürlich dann, wenn sie keine Kinder haben.

Die Aufwaschmaschine säubert das Frühstücksgeschirr, wenn Mann und Frau des Morgens auf dem Wege zur Arbeit sind; der kombinierte Wasch-Trockenautomat reinigt die schmutzige Wäsche; die Klimaanlage hält den Staub aus der Wohnung und damit die Räume sauber und die Einstellvorrichtung am Elektroherd kann so eingestellt werden, daß der Braten gar ist, wenn das Ehepaar abends nach Hause kommt. Die vielen Haushaltsgeräte tragen ebenso dazu bei, daß die restlichen Verrichtungen im Haushalt beschleunigt erledigt werden können.

Dieses ist der Rahmen, in dem die Prosperität dazu beiträgt, nicht nur neue Arbeitsplätze zu schaffen, sondern sie auch attraktiv zu gestalten.

Die neuen Arbeitsplätze

Zu denjenigen Arbeitsplätzen, deren Zahl sich am stärksten vermehrte,

gehören die sogenannten "leichten" Berufe, die am besten durch das "schwache Geschlecht" oder solche Personen ausgefüllt werden können, die den Zenit ihrer Leistungsfähigkeit bereits überschritten haben.

Seit 1940 wurden mehr als 3 Millionen neue Arbeitsplätze bei den Behörden des Bundes, der Einzelstaaten und der Gemeinden geschaffen, in erster Linie solche, die reine Büroarbeit umfassen und insbesondere Stenographen, Schreibkräfte, Lehrer, Wirtschaftler, Rechtsanwälte und Verwaltungsfachleute umfassen. Auf 4,7 Millionen beläuft sich die entsprechende Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze in Handelsbetrieben. Die Nachfrage nach Verkaufspersonal für den Einzelhandel ist stark angewachsen und ein ernstes Problem dieses Unternehmerzweiges.

Eine ähnlich starke Zunahme verzeichnen auch die Banken, Spar- und Versicherungsgesellschaften und andere Unternehmen auf dem Finanzsektor, die seit 1940 insgesamt eine Zunahme der Zahl ihrer Angestellten um 50% verzeichnen. Das bedeutet wiederum einen grösseren Bedarf an Stenotypistinnen, Buchhaltern und anderen Bürokräften.

Rund 2,2 Millionen neue Arbeitsplätze sind ferner seit 1940 in Wäschereien, Schönheits- und Friseursalons und anderen Dienstleistungsunternehmen hinzugekommen. Daher sind viele Arbeitsplätze, die aus der Prosperität heraus geboren wurden, besonders für Frauen und junge Mädchen geeignet.

Unerwartete Veränderungen

Ein Teil dieser Entwicklungen ist von den Experten vor einigen Jahren noch nicht erkannt worden. In einigen Industriezweigen blieb nämlich die Zahl neuer Arbeitsplätze hinter den Erwartungen zurück, die seinerzeit, bei der Festlegung des Roosevelt-Planes zur Schaffung von 60 Millionen Nachkriegsarbeitsplätzen gekehrt wurden, in anderen Industrien dagegen liegt die Zahl neuer Arbeitsplätze weit über den damaligen Schätzungen.

Die Zahl der in den Fabriken beschäftigten Arbeitnehmer stimmt in etwa mit den vor einigen Jahren getroffenen Voraussagen überein. Dagegen ist die Entwicklung im Baugewerbe, in der Landwirtschaft sowie im Bergbau hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Der damalige US-Handelsminister, Henry A. Wallace, glaubte 1945 voraussagen zu können, dass bis 1950 immer noch rund 80 Millionen Farmer und Landarbeiter sowie rund 3,5 Millionen Bauarbeiter benötigt würden.

Die Zahl der in der Landwirtschaft Tätigen blieb 1950 zwar nur um rund eine halbe Million hinter der Voraussage zurück, aber 1955 wurden im Durchschnitt weniger als 7 Millionen in der Landwirtschaft beschäftigt. Dem jüngsten Bericht zufolge ist aber diese Beschäftigtenziffer inzwischen auf weniger als 6 Millionen zurückgegangen.

Die Bauwirtschaft erzielte zwar neue Rekorde, aber diese wurden mit weitaus weniger Arbeitskräften erreicht. Die Zahl der Arbeitsplätze in der Bauwirtschaft betrug 1950 - also zu einem Zeitpunkt, in dem mehr Baubeginne zu verzeichnen waren als in irgendeiner Periode zuvor und danach - nur 2,3 Millionen, das sind 1,2 Millionen weniger als Wallace seinerzeit schätzte. Selbst heute ist die Zahl der Bauarbeiter, trotz der gewaltigen Zunahme solcher Bauvorhaben wie Strassen-, Schulen-, Geschäfts-, Fabrik- und andere Neubauten, nicht grösser als 2,4 Millionen. Viele neue Maschinen haben die Arbeit der Heere der ungelernten Arbeiter übernommen. Durch die Verwendung von Metallplatten zum Beispiel anstelle der traditionellen Ziegel- oder Holzverschalungen können heute grosse Gebäude schneller und mit weniger Arbeitskräften errichtet werden. Eine Untersuchung der amerikanischen Regierung über die Möglichkeiten zur Beschäftigung von 60 Millionen Menschen bezifferte seinerzeit die Zahl der Arbeitskräfte für den Bergbau, die Steinbrüche und Oelfelder

auf rund eine Million. Demgegenueber zaehlen diese Industriezweige heute nur noch 750 000 Arbeitsplaetze.

Aus diesem Grunde wuerde die heutige Beschaeftigungsstruktur einige Bestuezer hervorrufen, wenn nicht unerwartet neue Arbeitsplaetze auf anderen Sektoren geschaffen worden waeren. Die Fachleute unterschaezten auch damals die Zahl der in Kraftwerken, im Fernsprechwesen und anderen oeffentlichen Versorgungsunternehmen Beschaeftigten sowie in Laeden, Banken und persoenlichen Diensten Taetigen.

Die Menschen finden heute deshalb Arbeitsplaetze in einer so grossen Auswahl, weil die Verbraucher mehr Geld fuer Luxusgueter und besondere Dienstleistungen sowie fuer Automobile, Bekleidung und Geraete jeder Art aufwenden. Ein neuer Lebensstandard steht hinter diesen neuen Arbeitsplaetzen, die Arbeitsmoeglichkeiten fuer viele Millionen, einschliesslich Frauen und aeltere Leute, geschaffen haben.

(Aus "U.S. News & World Report")

2 1/2 Millionen Amerikaner erhielten eine Loehnerhoehung

Am 1. Maerz dieses Jahres erhielten rund 2,1 Millionen amerikanische Arbeitnehmer eine Loehnerhoehung, und zwar nicht wie allgemein ueblich auf Grund von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern, sondern durch Gesetz. Denn mit diesem Tag trat das neue Mindestlohngesetz in Kraft, das im Sommer vergangenen Jahres vom Kongress verabschiedet und Rechtsgueltigkeit durch die Unterschrift des Praesidenten erhielt. Durch dieses Gesetz wird der Mindeststundenlohn von bisher 75 Cent auf 1,00 Dollar erhoehrt.

Diese 2,1 Millionen Beschaeftigten fallen in Anbetracht einer Gesamtbeschaeftigtenzahl von ueber 63 Millionen kaum ins Gewicht, und zum anderen verdienen die restlichen 61 Millionen Arbeitnehmer in den USA weit mehr als einen Dollar pro Stunde. Im Januar zum Beispiel betrug der durchschnittliche Stundenlohn des Fabrikarbeiters 1,88 Dollar.

Da eine Erhoehung der Mindeststundenloehne fuer die ungelerten Berufe auf einen Dollar aus diesem Grunde alles andere als sensationell ist, so hat sich doch in der Vergangenheit gezeigt, dass die gesetzliche Festlegung von Mindestloehnen immer soziale und wirtschaftliche Auswirkungen im Gefolge hatten, die weitaus groesser waren als die unmittelbare Erhoehung selbst.

Seit der ersten Festsetzung einer Mindestlohngrenze im Jahre 1938 (25 Cent) ist diese erheblich angestiegen. Auf Grund verschiedener, durch das Gesetz festgelegter Bestimmungen, wurde das wirkliche Lohnminimum in den meisten Industriezweigen auf 40 Cent gebracht. Die naechste Heraufsetzung der Mindestlohngrenze um 35 Cent erfolgte dann 1949.

Obwohl rund 30 Cent der Gesamterhoehungen der Nachkriegsjahre durch die gestiegenen Lebenshaltungskosten wieder wettgemacht werden, so verzeichnen die Mindestlohnempfaenger doch immer noch einen nicht unerheblichen Gewinn. Er betraegt - in reiner Kaufkraft ausgedrueckt - 45 Cent pro Stunde, 18 Dollar pro Woche oder 900 Dollar pro Jahr, wobei noch zu beruecksichtigenden ist, dass diese Einkommensgruppen so gut wie keine Steuern zu zahlen haben. (Fuer einen Dollar erhaelt man heute zum Beispiel 5 Brote, 18 Eier, zwei Paar Socken, zwei "Pocket"-Buecher oder zwei Kinokarten.)

Die Hauptnutznieesser der Mindestloehnerhoehung sind die Arbeiter in

Saegewerken (besonders im Sueden), in Bonbonfabriken, Polstereien, Hemden- und Arbeitskleidungsfabriken sowie in Jutespinnereien.

Das Gesetz ueber die Festsetzung von Mindestloehnen ist ein Bundesgesetz und bezieht sich auf solche Wirtschaftsunternehmen, die in zwei oder mehr Bundesstaaten taetig sind. Solche Arbeitsplaetze und Betriebe auf lokaler Basis wie etwa das Hauspersonal oder Einzelhandelsgeschaefte, Waeschereien sowie verschiedene andere Typen von Farm- oder Forstarbeit sind von dieser Regelung ausgeschlossen.

Trotzdem aber haben auch jedesmal diejenigen Arbeitnehmer von den Erhoehungen der Mindestlohngrenze profitiert, die nicht unter dieses "interstate"-Gesetz fielen. Seit 1949 - mit der Erhoehung des Mindestlohniveaus von 40 auf 75 Cent - haben viele Bundesstaaten ihre eigenen Gesetze auf das Bundesgesetz ausgerichtet.

Ausserdem sind in den meisten Betrieben saemtliche Arbeitsplatzeinstufungen ein Teil der Gesamtlohnstruktur, und Erhoehungen in den unteren Beschaeftigungsgraden ziehen automatisch Lohnaufbesserungen in den hoeheren nach sich.

Selbst die auf Grund persoenlicher Abmachungen beschaeftigten Arbeitnehmer haben jeweils durch die Erhoehung der Mindestlohngrenze profitiert. Hausangestellte zum Beispiel erhalten jetzt neben voller Verpflegung und Erstattung der Fahrtkosten 7 Dollar fuer einen Achtstundentag. Und in vielen Staedten haben sich die Verguetungssaetze fuer "baby-sitter" von 50 auf 75 Cent pro Stunde erhoehrt.

Dieser allgemeine "Lohnruck nach oben" durch das Mindestlohngesetz ist auch der eigentliche Zweck dieses ganzen Gesetzeswerkes. Es zielt nicht nur darauf ab, die Arbeitnehmer zu schuetzen, sondern auch die Kaufkraft - ein wichtiger Generator fuer das wirtschaftliche Wohlergehen - auf einem hohen Niveau zu erhalten.

Durch die gegenwaertige Erhoehung zum Beispiel duerfte das Gesamtlohneinkommen des Landes pro Jahr um mehr als 5 Milliarden Dollar angehoben werden, und zwar ganz abgesehen von den moeglichen Loehnerhoehungen, die sich auf Grund von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern ergeben duerften.

Dennoch bleiben zwei Fragen offen: die Kosten und die Durchsetzung. Die Lohnmehrkosten, die den Unternehmern entstehen, duerften dabei weitgehend durch eine weiter zunehmende Produktivitaet aufgefangen werden. Im Industriedurchschnitt ergibt sich eine jaehrliche Mehrbelastung von rund 3 Prozent.

Hinsichtlich der Durchsetzung des Gesetzes ist zu sagen, dass die Abteilung "Loehne und Arbeitsstunden" des "US-Arbeitsministeriums" gegenwaertig damit beschaeftigt ist, die Zahl ihrer Inspektoren zu verdoppeln. Das Ziel dieser Bemuehungen ist es, in jedem Jahr rund 75 000 der insgesamt 900 000 Betriebe, die dieser Ueberwachung unterliegen, zu ueberpruefen.

Quelle: Eigenbericht

John Herling:

Wohin steuert die grosse neue US-Gewerkschaftsorganisation?

Die Fuehrer der 15 Millionen beitragszahlende Mitglieder umfassenden amerikanischen Gewerkschaftsverbaende haben nun ihre Kraefte vereinigt, um

auf Gedeih und Verderb eine einzige geschlossene Dachorganisation zu bilden - die AFL-CIO. Abgesehen von den religiösen Glaubensgemeinschaften ist der neue Verband die grösste Mitgliederorganisation der Vereinigten Staaten. Diese Tatsache hat manche Leute erschreckt, andere erfreut und viele voellig unbeeindruckt gelassen.

Henry Riter III., der kuerzlich sein Amt als Praesident der "National Association of Manufacturers" (NAM - amerikanischer Fabrikantenverband) niederlegte und in den Ruhestand trat, beschwoert ein furchterregendes Bild der "Grossen Gewerkschaftsbewegung" herauf, die wie ein Koloss das wirtschaftliche, politische und soziale Leben des Landes regiert. Viele andere Industrielle und Geschaeftsleute betrachten den Zusammenschluss zwar ebenso mit gemischten Gefuehlen, aber nur wenige aeussern ihre Befuerchtungen laut in der Oeffentlichkeit. Ihr Kommentar heisst "abwarten und sehen, was kommt".

Selbst die organisierte Arbeiterschaft befuerwortet den Zusammenschluss nicht hundertprozentig. Abseitsstehender Zuschauer ist auch der "Sturmgott" der amerikanischen Arbeiterbewegung, John L. Lewis, Vorsitzender der Vereinigten Bergarbeitergewerkschaft. Er hat vor 20 Jahren den "CIO" aus der "AFL" abgezweigt. Lewis mahnt die kleineren Gewerkschaften innerhalb des neuen Verbandes (dem beizutreten, er keine Einladung erhielt), sich vor den "Launen der fleischfressenden oder leicht kannibalischen Gewerkschaften in acht zu nehmen, von denen es einige gibt."

AFL und CIO stimmten auf ihren letzten, noch getrennt durchgefuehrten Kongressen im November vorigen Jahres mit ueberwaeltigender Mehrheit fuer den Zusammenschluss. George Meany, der Vorsitzende der neuen AFL-CIO, verkuendete, dass dieser Zusammenschluss die Gewerkschaften in die Lage versetze, "einen groesseren und lebenswichtigeren Beitrag zur Gemeinschaft als Ganzes und dem Wohlergehen und der Sicherheit unserer Nation zu leisten." Jedoch waren nicht alle Gewerkschaftsfunktionaere und einfachen Mitglieder so optimistisch.

Ein Vorsitzender einer allamerikanischen Gewerkschaft, Michael J. Quill, der Leiter der Transportarbeitergewerkschaft (CIO), stimmte gegen den Zusammenschluss. Er lehnte das Amt eines Vorsitzenden innerhalb des neuen Verbandes ab und erklarte dabei, er wuerde es nicht annehmen, selbst wenn es "auf einem silbernen Tablett" angeboten wuerde. Dann erhob Dave Beck, Vorsitzender der AFL-Transportleutengewerkschaft, lauten Protest: Ihm passe das schnelle Tempo nicht, mit der das ganze "Merger-Projekt" durchgebracht worden sei. Auf den Sitzungen des Fusionsausschusses aeusserte er jedoch kein einziges abfaelliges Wort und stimmte schliesslich fuer den Zusammenschluss. Tatsaechlich zeigten sich zu einem Zeitpunkt der Fusionsverhandlungen sogar die gluehendsten Befuerworter des Zusammenschlusses besorgt und wollten die ganze Angelegenheit wieder fallen lassen. In ihrem Benehmen erinnerten sie dabei stark an einen werdenden Vater, den kurz vor dem "Ereignis" der Mut verlaesst.

Doch trotz des ohrenbetaeubenden Laerms und der truebseligen Stimmung so mancher mit hitzigen Debatten verbrachten Nacht haben der AFL-Vorsitzende George Meany und der CIO-Vorsitzende Walter P. Reuther die aus ihren leitenden Funktionaeren bestehenden "Kommandotruppen" sicher durch den Organisationsbereich und ueber persoennliche Schwierigkeiten gefuehrt. Auf jeder Konferenz wichen sie sorgfaeltig allen Fussangeln aus, die ihre Fusionsplaene rettungslos zum Scheitern gebracht haetten.

Es ist Tatsache, dass der lange und steinige Weg zum Zusammenschluss nur ruckweise vonstatten ging, und zwar fast von dem Zeitpunkt an, als die Teilung der AFL auf dem Kongress in Atlantic City im Jahre 1935 zur Bildung des CIO fuehrte. Dieser historische Kongress aerehte sich in der Hauptsache um Fragen, wie man die Industriezweige der Massenproduktion am besten organisieren koennte. Im Laufe der Jahre hatten die Facharbeitergewerkschaften, die sich aus geschulten Handwerkern zusammensetzten, das Rueckgrat der

Gewerkschaftsbewegung gebildet. Der rasche technologische Fortschritt brachte es jedoch mit sich, dass sich die traditionellen Grenzen zwischen den einzelnen Handwerkszweigen verwischten. Es zeichnete sich ein steigender Druck in Richtung auf eine geschlosseneren Form der Gewerkschaftsorganisation ab, die auf Industriezweige anstelle einer Vielzahl von Handwerkszweigen basiert. Das Ergebnis war die Bildung des CIO.

Einige Beobachter haben in diesem Zusammenhang immer behauptet, dass die wirkliche Ursache seinerzeit ein Machtkampf innerhalb der AFL war. Was jedoch auch immer die weniger augenfälligen Motive gewesen sein mögen, der Streitpunkt Industrie- gegen Facharbeitergewerkschaften als Organisationsinstrument war das sichtbare und äussere Symbol der Spaltung.

Die Spaltung der AFL setzte auf eindrucksvolle Weise Energien frei zum Start der grössten Organisierungskampagne, die es je in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung gegeben hat; sie brachte den Gewerkschaften eine beispiellose politische Anerkennung und bereicherte das wirtschaftliche, soziale und politische Leben des Landes um eine weitere Dimension.

George Meany blickt heute als erster Vorsitzender der grössten Gewerkschaftsorganisation der freien Welt auf die vergangenen 20 Jahre mit einer grösseren Gelassenheit zurück, als er seinerzeit als Vorsitzender der "New York State Federation of Labor" (AFL-Gewerkschaftsverband des Staates New York) besass. "Das Ausscheiden vieler Gewerkschaftsorganisationen aus der AFL, um den CIO zu bilden, hatte ein Gutes," so erklärt er heute. "Ich kann Ihnen versichern, dass es manche Leute in der AFL zur Besinnung brachte - und das ist erwiesen und nicht bloss Gerede. Von dieser Warte aus gesehen, war es gut so."

Bis zu einem gewissen Grade ist der Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften miteinander vielleicht ganz gut. Es kommt jedoch eine Zeit, wo diese Konkurrenz destruktiv sein kann, wenn nämlich Wettbewerb und Rivalität denjenigen zum Vorteil gereichen kann - von denen es in diesem Lande noch immer viele gibt -, die nicht an die Prinzipien und die Ideale der Gewerkschaftsbewegung glauben. Wir in der AFL und dem CIO gelangten an einen Punkt, wo wir nicht so sehr miteinander konkurrierten, um zu sehen, wer die Interessen der Menschen, die wir vertreten, am besten wahrnehmen kann, sondern, um zu sehen, wer die Pro-Kopf-Abgabe - die Beiträge - bekommen würde. Das war alles. Ich sehe es nicht als Teil unseres Ziels an, gigantische Konstruktionen zu errichten - nennen Sie sie Gewerkschaften oder was Sie wollen -, die die Macht um ihrer selbst willen erlangen."

Obgleich der Einheitsgedanke vielen leitenden AFL- und CIO-Funktionären als ausgezeichneter politischer und wirtschaftlicher Schachzug erschien, und zwar nahezu seit Anbeginn der historischen Spaltung, erwiesen sich private Emotionen, organisatorischer Stolz, die lebhafteste Erinnerung des Misstrauens und des Versagens jahrelang als ein zu grosses Hindernis, um überwunden zu werden. Dann fand der Tod einen Ausweg.

Vor drei Jahren starben innerhalb von zwei Wochen nacheinander der AFL-Vorsitzende William Green und der CIO-Vorsitzende Philip Murray. Das Dahinscheiden dieser alten Kämpfer beendete ein Kapitel Gewerkschaftsgeschichte. Als Meany die Nachfolge Greens antrat und Reuther das Amt Murrays übernahm, setzten beide Männer die "Gewerkschaftseinheit" an den Anfang ihrer Tagesordnung.

Wie konnte man jedoch einen Wunsch Wirklichkeit werden lassen? Wie konnte der Grundstein gelegt werden fuer den Zusammenschluss der beiden Verbände? Während der darauffolgenden Monate wurde eine ganze Reihe ziemlich rascher und ungewöhnlicher Massnahmen ergriffen. Der Entwurf der Schlüsseldokumente war in der Hauptsache das glänzende und sichtbare Werk von Arthur Goldberg, dem Rechtsberater des CIO. Zuerst kam der Nichtabworbungspakt, der von den meisten AFL- und CIO-Gewerkschaften gebilligt wurde. Dies führte

zu der Vereinbarung ueber den Zusammenschluss, die just an dem Tag zustandekam, an dem der Hurrikan "Hazel" im Oktober 1954 Washington heimsuchte. Daraufhin beauftragten die Exekutivvorstaende der beiden Gewerkschaftsverbände die mit dem Statut beschaeftigten Gremien, ihre Arbeit in Angriff zu nehmen. Nach monatelangem, quaelendem Abwaegen, das strukturelle Umschichtungen und Personalveraenderungen mit sich brachte, wurde schliesslich, als Hoehepunkt des Ganzen, im Dezember vergangenen Jahres der Fusionskongress in der Zeughalle des 71. Regiments in New York City abgehalten.

Zum Zeichen des "neuen Beginns" fuer die amerikanische Gewerkschaftsbewegung zieht die AFL-CIO in ein huedisches neues Gebaeude in Washington - nur einen Steinwurf vom Weissen Haus entfernt und ganz in der Naehede des wuerdigen Baues der US-Handelskammer. Urspruenglich war das neue Gewerkschaftsgebäude, dessen Grundstein von Praesident Eisenhower im April vergangenen Jahres gelegt wurde, ausschliesslich fuer die AFL bestimmt, nun jedoch werden die Inschriften "AFL" und "CIO" in die Marmorblocke ueber dem Eingang gemeisselt.

Um den Umfang dieses neuen Gewerkschaftsverbandes ganz ermassen zu koennen, muss man sich den grundlegenden Faktor vergegenwaertigen, naemlich dass das wirkliche Herz seiner wirtschaftlichen Macht in den 141 wesentlich autonomen, souveränen und separaten amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften liegt. Diese Organisationen (nicht der Dachverband) fuehren die Tarifverhandlungen mit den Unternehmern, oftmals ueber die Ortsgewerkschaften. Sie besitzen eine finanzielle Unabhaengigkeit, und ihre Kassen sind oft viel groesser als die des neuen Verbandes. Ihre Funktionaere werden nach ihren eigenen Satzungen gewaehlt. Die Vorsitzenden der autonomen Organisationen - angefangen von den kleinen Handwerkerorganisationen, die nicht mehr als 1000 Mitglieder zaehlen, bis zu den riesigen Arbeitskraeftereservoirs mit Hunderttausenden von Mitgliedern - sind eifersuechtig auf ihre Rechte bedacht und ueberaus empfindlich, wenn es um den Schutz ihrer Machtbereiche geht. Sie besitzen eine grosse Macht sowie einen beträchtlichen Einfluss und treffen ihre eigenen Entscheidungen. Der Zusammenschluss von AFL und CIO aendert nichts an dieser Tatsache.

Ebensowenig beeinträchtigt die Fusion den Status von etwa 57 einzel- oder zwischenstaatlichen Gewerkschaften, die der AFL oder dem CIO nicht angegliedert sind, bzw. waren. Nach der letzten Aufstellung des US-Bueros fuer Arbeitsstatistik belaeuft sich die Mitgliederzahl all dieser Gruppen auf etwa 1 800 000. Am bekanntesten unter ihnen sind die "United Mine Workers" (Vereinigte Bergarbeitergewerkschaft) und die Eisenbahnergewerkschaften fuer das Fahrdienstpersonal. Die Vorsitzenden von zweien dieser Gewerkschaften, der "Railroad Trainmen" (Zugfuehrer) und der Gewerkschaft "Firemen and Engineers" (Heizer und Lokomotivfuehrer), waren offizielle Gaeste des Kongresses. Ausserdem gibt es noch zahlreiche Gewerkschaften, die auf einen Einzelbetrieb, einen Einzelunternehmer oder einen einzelnen Ort beschraenkt sind.

Speziell solche kleinen Gewerkschaften duerften von dem magnetischen Feld der staerkeren und groesseren Mitgliedergewerkschaften der AFL-CIO angezogen werden. Andere wiederum werden sich unter Umstaenden den allamerikanischen Gewerkschaften anschliessen, weil sie sich durch Kollektivverhandlungen Vorteile versprechen. Solche Gruppen aeußerten bislang die Befuechtung, dass sie sich in der "Windmuehle" der AFL- und CIO-Konkurrenz verfangen koennten.

Mindestens 47 der maechtigen einzelstaatlichen und allamerikanischen Gewerkschaften haben ihren Hauptsitz nach Washington verlegt. (Die allamerikanischen Gewerkschaften umfassen auch Mitglieder ausserhalb der US-Landesgrenzen - in Hawaii, Puerto Rico, Alaska und natuerlich auch Kanada.) Innerhalb der letzten zwei Jahre hat Washington die Errichtung so vieler neuer Gewerkschaftsbauten gesehen, dass ein Beobachter diese Erscheinung als einen gewerkschaftlichen "Gebaeudekomplex" bezeichnet.

Bezuglich des Ursprungs der gewerkschaftlichen Macht sollte man auf jeden Fall die allamerikanischen Gewerkschaften einer genauen Betrachtung unterziehen.

Was nun glauben diese Gewerkschaften mit Hilfe der neuen Dachorganisation von dem, was sie allein nicht schaffen wuerden, zu erreichen? George Meany fasst das Ziel des Zusammenschlusses in folgenden klaren und praegnanten Saetzen zusammen: "Durch die Zusammenfassung von 15 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern in einer einzigen Gewerkschaftszentrale hoffen wir, ein Instrument zu schaffen, das geeignet ist, sich bei der Verteidigung der Interessen der amerikanischen Arbeiter erfolgreich zu bewahren und die menschlichen Beduerfnisse mit den Erfordernissen des Geschaefts- und Finanzwesens im modernen Zeitalter auf eine Ebene zu bringen."

Meany weist besonders darauf hin, dass, waehrend die Einzelgewerkschaften sich hinreichend mit ihren eigenen internen Problemen beschaeftigen, der Verband bestrebt ist, ein uebersichtliches Bild ueber die gesamte nationale Lage zu gewinnen und Plaene auszuarbeiten, die dem neuen Einfluss entsprechen, den die Fusion unter Umstaenden zeitigen koennte.

Da das grosse Ereignis des Jahres 1956 die Praesidentschaftswahlkampagne sein wird, erhebt sich die Frage: Was bedeutet die Verschmelzung von AFL und CIO auf politischem Gebiet? Bedeutet das, die leitenden Gewerkschaftsfunktionaere, die 15 Millionen Arbeiter, die 141 einzelstaatlichen und all-amerikanischen Gewerkschaften und die 77 000 Ortsgewerkschaften auf eine Linie bringen und sie gewisse Kandidaten oder eine Partei oder einen im voraus bestimmten Praesidentschaftskandidaten waehlen zu lassen?

Nichts ist weniger wahrscheinlich - obgleich man von der Gewerkschaftsbewegung erwartet, dass sie sich an den politischen Kampagnen des Jahres 1956 massgeblich beteiligen wird. Erstens erklaeren die Gewerkschaftsfuehrer, dass sie eine solche Form der Disziplin nicht anwenden werden. Zweitens wuerden sie, selbst wenn sie es versuchten, kein Glueck damit haben. Drittens wuerden sie nicht wagen, es zu versuchen.

Selbst im Jahre 1952, als AFL und CIO beide den demokratischen Kandidaten Adlai Stevenson unterstuetzten, zeigten die Wahlergebnisse, dass der von den Organisationen bekundete Enthusiasmus fuer Stevenson die Gewerkschaftsmitglieder und ihre Ehefrauen nicht davon abhielt, sich bei der Wahl fuer den republikanischen Kandidaten, Dwight D. Eisenhower, zu entscheiden. Die republikanischen Analytiker erklaerten, dass etwa 30% der Gewerkschaftsmitglieder fuer Eisenhower stimmten. In seiner Rede auf dem vor kurzem stattgefundenen Fusions-Kongress pries Stevenson diese Unabhaengigkeit der Gewerkschaftsmitglieder bei ihrer Wahlentscheidung. "Die Arbeiterschaft ist keine, einer strengen Disziplin unterstehende Wahlminderheit in diesem Land", so erklaerte er. "Die Arbeiter waehlen nicht auf Befehl, sondern aus Ueberzeugung.... So verhaelt sich die Sache, und ich glaube, so sollte es auch sein."

Welches ist nun die jetzige politische Haltung der Gewerkschaften? Es ist keine ausgesprochene Haltung. Es ist eine ganze Serie politischer Verhaltensweisen.

Meany gibt folgende Formulierung: "Die organisierte Gewerkschaftsbewegung in Amerika wird sich keiner bestimmten politischen Partei unterordnen. Sie wird aufgeschlossene und fortschrittliche Kandidaten aller Parteien unterstuetzen. Sie wird den Arbeitern dieses Landes die Unterlagen aller Kandidaten zur Kenntnis bringen. Sie wird alle Buerger dazu auffordern, sich einschreiben zu lassen und ihr Wahlrecht auszuueben. Auf diese Weise koennen wir unser Ziel wirksam verfolgen, starke und vorurteilslose Mehrheiten in den Kongress zu waehlen."

Um die politischen Interessen der AFL-CIO entsprechend zum Ausdruck

zu bringen, werden die "Labor's League for Political Education" (Gewerkschaftsliga fuer politische Erziehung) der AFL und das "Political Action Committee" (Politische Aktionskomitee) des CIO vereinigt werden, um ihre Arbeit als eine einzige Organisation weiterzufuehren. Dieses Buero in Washington ist jedoch nur ein kleiner Teil in der politischen Arbeit der Gewerkschaften. Die gleichen selbstaendigen nationalen und allamerikanischen Gewerkschaften, die eifersuechtig ueber ihre Identitaet und ihre Rechtsbefugnisse wachen, weigern sich ebenfalls, ihre politische Arbeit einer zentralen Gruppe unterzuordnen. Organisationsstolz und die Notwendigkeit, speziellen Problemen in verschiedenen Orten Rechnung tragen zu muessen, leisten der Verschiedenartigkeit Vorschub.

In Kalifornien beispielsweise hatte die organisierte Gewerkschaftsbewegung den Republikaner Earl Warren regulaer zum Gouverneur vorgeschlagen. Als Warren zum Obersten Richter ernannt wurde, bemuehtesich Goodwin Knight, sein republikanischer Nachfolger, energisch um die Unterstuetzung der Gewerkschaften und erhielt sie auch. Um die Bereitschaft der Gewerkschaften, die Parteigrenzen zu ueberschreiten, besonders hervorzuheben, machten die leitenden Funktionaere der AFL in Washington und auf der letzten Sitzung des Chicagoer "Executiv-Rates" ziemlich viel Aufhebens um Knight.

Im AFL-Exekutivrat gelobten zumindest drei Mitglieder - William McPetridge von der Gewerkschaft der "Building Service Employees", Maurice Hutcheson von der Zimmerleutegewerkschaft und Dave Beck von der Transportleutegewerkschaft - der Republikanischen Partei mehr als einmal die Treue.

Andererseits wurden in Michigan die maechtigen, von hervorragenden Funktionaeren geleiteten CIO-Automobilarbeiter unter der Fuehrung von Walter Reuther zu einem entscheidenden Faktor in der Demokratischen Partei. Dies veranlasste den republikanischen Parteivorsitzenden des Bundesstaates, John Feikins, zu bitteren Angriffen.

Die Gewerkschaftsfuehrer erkennen tatsaechlich das Vorhandensein von 48 besonderen politischen Situationen an - eine fuer jeden Staat -, und sie erklaren, dass sie nicht beabsichtigen, irgendeiner Partei besondere Zugestaendnisse zu machen. Die organisierte Gewerkschaftsbewegung duerfte es jedoch trotzdem schwer haben, einige politische Fuehrer von ihrer Parteilosigkeit zu ueberzeugen.

In diesem Zusammenhang wies Praesident Eisenhower auf dem Fusionskongress besonders auf die Bedeutung demokratischer Verfahren in gewerkschaftlichen Organisationen hin: "Das Recht der Minderheiten, die verschiedene soziale, wirtschaftliche und politische Anschauungen haben, muss sorgsam gewahrt und ihre Anschauungen genauestens wiedergegeben werden".

Zudem uebten mehrere bedeutende republikanische Sprecher waehrend und kurz vor dem "Gruendungs-Kongress" scharfe Kritik an den Fuehrern der organisierten Gewerkschaftsbewegung. Senator Barry Goldwater aus Arizona, der Leiter des "Republican Senate Campaign Committee" (Ausschuss republikanischer Senatoren fuer Wahlfeldzuege) behauptete, dass "machthungrige Gewerkschaftsbosse" die politische Freiheit der Gewerkschaftsmitglieder bedrohen, indem sie ihr Geld fuer politische Zwecke verausgabten, ohne dabei ihre eigentlichen Anschauungen zu beruecksichtigen. Senator William F. Knowland aus Kalifornien, der Oppositionsfuehrer im Senat, fragte, ob die Leitung der AFL-CIO "von denjenigen verschlungen wuerde, die darauf aus sind, die Gewerkschaftsorganisationen zu einer korrupten Clique auf nationaler Basis werden zu lassen."

Ein anderer republikanischer Senator war jedoch schnell zur Verteidigung der Gewerkschaften bereit. "Von dem, was ich von der organisierten Gewerkschaftsbewegung weiss," so aeusserte Senator Clifford P. Case aus New Jersey, "zweifle ich daran, ob es ueberhaupt irgendeine grosse Strategie gibt, die darauf abzielt, die Kontrolle ueber die Regierung zu erlangen und uns alle dazu zu zwingen, Beitrage zu zahlen und Streikplakate vor uns her zu tragen.

Einige behaupten, dass der Zusammenschluss zwischen AFL und CIO die Eroberung der Demokratischen Partei bedeuten wird. Ich finde, man kann sich nur sehr schwer vorstellen, dass ein amerikanischer Gewerkschafter sein sauer verdientes Geld dafür aufwenden sollte, um die Wiederwahl von Senator Eastland (Mississippi) oder Gouverneur Talmadge (Georgia) durchzusetzen.

Der republikanische Gouverneur Fred Hall aus Kansas, der in den mit aller Schärfe geführten Vorwahlen zu den Gouverneurswahlen als republikanischer Kandidat die Unterstützung der Gewerkschaft suchte und auch erhielt, machte kürzlich die Republikanische Partei für alle Differenzen mit der organisierten Gewerkschaftsbewegung verantwortlich.

Er behauptete, dass die G.O.P. bereits seit 25 Jahren mit der Gewerkschaftsbewegung in Streit liege. "Unsere Beziehungen haben augenblicklich einen beklagenswerten Status erreicht," so erklärte er. "Die republikanische Opposition zu der Reform des Taft-Hartley-Gesetzes", so fügte er hinzu, "ist einer der Gründe, weshalb die Republikanische Partei 1954 im Kongress eine Niederlage erlitt."

Die gewerkschaftlichen Beifallskundgebungen, die Halls Bemerkungen auslösten, verstärkten die Bedeutung dieser ersten Bewertung der gegenwärtigen Situation durch George Meany: "Die Opposition, der wir uns heute gegenübersehen, ist noch schlimmer als zu Zeiten der Unternehmerspione und Rowdies, der Schwarzen Liste und des sogenannten "amerikanischen Plans". Das Schlachtfeld ist nicht länger die Fabrik oder gar die Streikkette. Es hat sich in die Kongresshallen und die verfassungsgebenden Versammlungen der Einzelstaaten verlagert. An diesen Fronten haben wir in den vergangenen Jahren eine Niederlage erlitten, einmal durch die Inkraftsetzung des Taft-Hartley-Gesetzes und anderer restriktiver Bundesgesetze und neuerdings durch die in 18 Staaten erfolgte Annahme der ihren Namen zu Unrecht führenden "right-to-work"-Gesetze. (right to work = das Recht auf Arbeit). Diese Gesetze stellen geradezu eine Existenzbedrohung der Gewerkschaften dar, da sie auf die Vernichtung der gewerkschaftlichen Sicherheit abzielen."

Als Gouverneur Hall den "right-to-work"-Gesetzentwurf ablehnte, ging er noch einen Schritt weiter als Meany. Er erklärte, dass dieses Gesetz "das Prinzip der Tarifverhandlungen zerstört haben würde."

Trotz der allgemein anerkannten Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung auf politischem Gebiet behaupten starrköpfige Gewerkschaftsfunktionäre, dass Politiker und Unternehmer als erste zu der Einsicht gekommen sind, dass nur eine zweckmäßige Organisation Früchte zeitigt. Aus diesem Grunde verdient die Struktur der neuen AFL-CIO besondere Bedeutung.

An der Spitze der neuen Dachorganisation stehen der 61jährige Vorsitzende George Meany und der 52jährige Hauptkassierer William F. Schnitzler. Meany ist wahrscheinlich der bekannteste Klempner der Welt, während Bill Schnitzler, ein Baecker aus Newark (New Jersey), Vorsitzender der Baeckereiarbeiter-Gewerkschaft (AFL) und später Hauptkassierer der AFL war, ehe er in der neuen Organisation das gleiche Amt übernahm. (Schluss folgt)

(Aus : "Collier's")

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 8

Mehlem, den 13. April 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Arbeitspotential und Lebensstandard in Puerto Rico	Seite 1
24 und 32 Stunden Arbeitszeit in Rotchina	Seite 9
"Westinghouse"-Streik nach 156 Tagen beigelegt	Seite 11

Samuel Weiss und A.J. Jaffe:

Arbeitspotential und Lebensstandard in Puerto Rico

Das Commonwealth von Puerto Rico ist einmalig in der politischen Geschichte Amerikas. Es wurde als "neue Staatsform" bezeichnet. Dieses Commonwealth ist weder eine Kolonie, noch ein Dominion im Sinne des britischen Commonwealth, jedoch auch keine separate unabhängige Nation. Es ist ebenfalls kein Commonwealth wie es die Philippinen einst waren und weder ein Mitgliedstaat der Union, noch ein "incorporated territory", wie es früher die meisten Staaten der Union waren. Es besitzt praktisch die gleiche Autonomie in lokalen Angelegenheiten wie ein Staat der Union; die amerikanische Bundesregierung genießt in Puerto Rico die gleiche Autorität wie in einem Staat der Union, Puerto Rico leistet dem US-Schatzamt jedoch nur in ganz geringem Masse finanzielle Abgaben und besitzt keine Wahlvertretung im Kongress.

Bis vor einigen Jahren war Puerto Rico noch ein typisches unterentwickeltes Land, das sich nicht wesentlich von den vielen heutigen Gebieten dieser Art unterschied, die dringend wirtschaftlicher Hilfe bedürfen. Die Wirtschaft der Insel war in der Hauptsache von der Erzeugung von Zuckerrohr abhängig, das für den Export angebaut wurde. Einige andere Produkte wie Kaffee und Tabak wurden dagegen nur in geringen Mengen erzeugt. Von den wenigen einheimischen, hauptsächlich

handwerklichen Fertigungsbetrieben fielen nur solche, die Handarbeiten herstellten, wirklich ins Gewicht. Da der grösste Teil des Ackerlandes fuer den Anbau von Zuckerrohr genutzt wurde, musste ein hoher Prozentsatz der fuer die Versorgung der Bevoelkerung notwendigen Nahrungsmittel importiert werden.

Der Mangel an fruchtbarem Ackerboden (nur etwa die Haelfte des Landes ist anbaufaehig) und die ausserordentlich hohe Bevoelkerungsdichte (ueber 630 Personen pro 2,6 km²) liessen die Landwirtschaft zu einer ausserordentlich unbefriedigenden Basis fuer die Wirtschaft Puerto Ricos werden. Auf Grund der herrschenden Verhaeltnisse waren die Menschen ziemlich arm und es zeigten sich alle Begleiterscheinungen der Armut, wie Arbeitslosigkeit, Analphabetentum, eine hohe Sterblichkeitsrate, Wohnraummangel und so weiter.

Mitte der dreissiger Jahre beschaeftigte sich die Regierung von Puerto Rico sehr eingehend mit der Frage, wie man die Wirtschaftslage der Insel verbessern koennte. In diese Zeit fielen dann auch verschiedene wichtige Foerderungsmassnahmen, wie beispielsweise die starke Ausweitung der Wasserkraftwerke, der Bau einer Zementfabrik, die Erweiterung des Strassensystems und die Durchfuehrung verschiedener finanzieller Massnahmen zur Unterstuetzung der wirtschaftlichen Entwicklung.

Ein wirkliches wirtschaftliches Entwicklungsprogramm wurde jedoch erst im Jahre 1940 in Angriff genommen, als die Demokratische Volkspartei (unter Leitung des jetzigen Gouverneurs Luis Munoz Marin) die Amtsgeschaeft uebernahm. Der zweite Weltkrieg foerderte und behinderte das Programm zugleich. Projekte, die fuer die Kriegfuehrung der Vereinigten Staaten von direktem Interesse waren, wurden weiterentwickelt, andere wurden zurueckgestellt. Nach dem Krieg verstaerkte die Regierung dann wieder ihre Bemuehungen zur reinen Wirtschaftsfoerderung.

Seit 1940 sind praktisch auf jedem sozial-wirtschaftlichen Gebiet erhebliche Verbesserungen eingetreten. Gesundheitsfoerderung und die Anwendung moderner Methoden in der oeffentlichen Gesundheitsfuersorge hatten im Zusammenwirken mit allgemeinen wirtschaftlichen Verbesserungen ein Absinken der Sterberate von 18,4 pro Tausend im Jahre 1940 auf 7,7 pro Tausend im Jahre 1954 zur Folge. Zur gleichen Zeit stieg die Lebenserwartung von 46 Jahren im Jahre 1940 auf 61 im Jahre 1954 - das bedeutet ueber einen Zeitraum von 15 Jahren hinweg eine jaehrliche Zunahme um ein Jahr.

Die Zahl der Einschreibungen an den Bildungsinstituten in Puerto Rico stieg von weniger als 300 000 im Jahre 1940 auf nahezu 600 000 im Jahre 1954. Waehrend des gleichen Zeitraums erhoekten sich die Regierungsaufwendungen fuer Bildung und Erziehung von 7 auf 38 Millionen Dollar pro Jahr.

Auf dem Gebiet des Wohnungsbaus wurden betraechtliche Fortschritte durch die Beseitigung der Slums und die oeffentlichen Wohnbauprogramme erreicht. Die Kraftwerke wurden erheblich erweitert: Zwischen 1940 und 1952 stieg die Elektrizitaetserzeugung von 174 Millionen auf 735 Millionen Kilowattstunden. Ebenso wurden auf dem Transport- und Nachrichtensektor sowie in der Wasserversorgung und Kanalisation grosse Fortschritte erzielt.

Bevoelkerung und Arbeitskraefte

Auswirkung der Bevoelkerungsschwankungen. Zwischen 1940 und 1954 nahm das Arbeitspotential im grossen und ganzen im gleichen Verhaeltnis wie die Zahl der im arbeitsfaehigen Alter stehenden Bevoelkerung zu (i.e. Angehoerige der Zivilbevoelkerung im Alter von 14 Jahren und darueber ausschliesslich Anstaltsinsassen). Wie aus den folgenden Zahlen hervorgeht,

bestand das Arbeitskraeftepotential im April 1940 zu 52% aus Puerto Ricanern im arbeitsfaehigen Alter; im April 1950 waren es 55,6%; und im April 1953 48,6%.

	Bevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter	Arbeitskraeftepotential
April 1940	1 150 000	598 000
April 1950	1 293 000	719 000
April 1954	1 275 000	631 000
April 1955	1 327 000	644 000

Die Veraenderungen des Arbeitskraeftepotentials und die Bevoelkerungsveraenderungen verliefen durch Auswanderung und Militaerpflicht bedingt, nicht genau parallel. Da normalerweise viel mehr Maenner als Frauen im Arbeitsleben stehen, hatten die Einberufungen zum Militaer in den 50er Jahren eine Verringerung des Arbeitskraeftepotentials bei einer gleichzeitigen leichten Zunahme der Erwachsenenbevoelkerung zur Folge.

Die Zahl der Zivilpersonen im Alter von 14 Jahren und darueber stieg in Puerto Rico zwischen April 1940 und April 1950 um 143 000 Personen an. Waehrend dieses 10jaehrigen Zeitraums wanderten etwa 154 000 Personen (zumeist im arbeitsfaehigen Alter) nach dem Festland ab; das sind etwa 13% der Bevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter von 1940; seitdem betrug die natuerliche Zunahme der Erwachsenenbevoelkerung nahezu 300 000 pro Jahrzehnt oder 2 $\frac{1}{2}$ % pro Jahr.

Zwischen April 1950 und April 1954 ging die Zahl der im arbeitsfaehigen Alter stehenden Bevoelkerung von 1 293 000 auf schaezungsweise 1 275 000 zurueck. Die Zahl der Personen ueber 14 Jahre, die zum Festland abwanderten, betrug ungefaehr 160 000 oder etwa 12% der im Jahre 1950 in Puerto Rico lebenden Zahl; dies ist ein ungewoehnlich hoher Ausfall. Ausserdem wurden etwa 36 000 Mann zum Militaerdienst eingezogen. Waehrend dieser 4 Jahre stieg die Zahl der Erwachsenen jedoch auf 178 000 oder um ueber 3% pro Jahr.

Die Geburtenrate. Im Vergleich zu den kontinentalen Vereinigten Staaten verzeichnet Puerto Rico eine sich aus der hohen Geburtenziffer des vergangenen Jahrzehnts ergebende hohe Wachstumsrate seiner im arbeitsfaehigen Alter stehenden Bevoelkerung. Vor 1940 war die Sterbeziffer fuer die heutigen Verhaeltnisse ebenfalls recht hoch (18,4 pro 1000 im Jahre 1940), waehrend der 40er Jahre fiel sie jedoch rapide. Im Jahre 1950 war sie noch immer ziemlich hoch, etwa 15 pro 1000; bis zum Jahre 1954 war sie jedoch auf 7,7 pro 1000 abgesunken und unterschied sich somit nicht wesentlich von der Sterberate auf dem Festland. Der ueberaus rasche Rueckgang der Sterberate waehrend der 50er Jahre im Vergleich zu den vorhergehenden 10 Jahren trug zu der erhoekten natuerlichen Wachstumsrate der Bevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter seit 1950 bei.

Waehrend der letzten 10 Jahre ist die Geburtenrate nicht stark genug gesunken, um die kuenftige natuerliche Zunahme der Zivilbevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter wesentlich zu veraendern. Waehrend der Zeit von 1939 bis 1941 lag die Rate der Bevoelkerungszunahme bei etwa 184; 10 Jahre spaeter, zwischen 1949 und 1951, etwa bei 224^x).

^x) Im allgemeinen zeigt eine Rate von 100 an, dass Geburten- und Sterberate ungefaehr gleich sind; das heisst, dass sich waehrend einer Generation keine Bevoelkerungszunahme ergibt. Eine Rate von 220 bedeutet, dass eine konstante Bevoelkerung sich im Laufe einer Generation um etwa 120% vermehren wuerde, vorausgesetzt, dass die Geburts- und Sterberaten zu allen Zeiten unveraendert bleiben.

Im Jahre 1953 und 1954 lag die Rate der Bevoelkerungszunahme etwa bei 220. Diese Rate deutet daraufhin, dass sich die Bevoelkerung von Puerto Rico in den naechsten 25 bis 30 Jahren mehr als verdoppeln koennte. Ob dies eintreten wird, ist allerdings schwer vorauszusagen, da sich gewisse Aenderungen der Geburts- und Sterberaten ergeben werden.

Selbst wenn die Geburtenrate in Zukunft zurueckgehen und den Stand der kontinentalen Vereinigten Staaten erreichen sollte (Bevoelkerungszuwachsrates von 156 im Jahre 1952), so wird es viele Jahre dauern, bevor solche Rueckgaenge die natuerliche Zunahme der Bevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter zahlenmaessig beeintraechtigen. Dies erklart sich aus der Tatsache, dass zwischen der Geburt und der Zeit, in der eine Person das arbeitsfaehige Alter erreicht, ein Zeitraum von 14 Jahren liegt. Zur Zeit uebersteigt die Geburtenziffer die der Todesfaelle um 65 000 pro Jahr. In 14 Jahren wird der Ueberschuss noch immer etwa 60 000 pro Jahr betragen, vorausgesetzt, dass keine Auswanderung erfolgt.

Auswanderung, eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Die kombinierten Auswirkungen der fruerehen hohen Geburtenraten und der niedrigeren Auswandererzahl machten sich besonders in der Zeit von April 1954 bis Maerz 1955 bemerkbar. Die natuerliche Zunahme der Bevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter belief sich in diesem Jahr auf etwa 52 000. Gleichzeitig liess die Wirtschaftsflaute in den kontinentalen Vereinigten Staaten die Auswanderungsziffer auf etwa 16 000 Zivilisten ueber 14 Jahren zurueckgehen, im Vergleich zu 36 000 in der Zeit von Maerz 1953 bis Maerz 1954. Ausserdem fuehrte die Verringerung der Streitkraefte dazu, dass etwa 16 000 mehr Maenner ins Zivilleben zurueckkehrten als man urspruenglich erwartet hatte. Durch die groesseren Entlassungen aus den Streitkraeften wurde der Verlust an Arbeitskraeften durch Auswanderung wieder ausgeglichen. Der natuerliche Bevoelkerungszuwachs an arbeitsfaehigen Zivilpersonen betrug 52 000 und stieg bis 1. April 1955 auf ungefaehr 1 327 000. Dies bedeutet eine Zunahme von ungefaehr 4% innerhalb eines Jahres. Waehrend des gleichen Jahres stieg die arbeitsfaehige Bevoelkerung der kontinentalen Vereinigten Staaten um etwa 1%.

Innerhalb eines Jahres wurde also auf Grund des Rueckganges der Auswanderungen der Abwanderungsverlust in den Jahren 1951 bis 1954 durch die steigende Bevoelkerungsziffer in Puerto Rico mehr als ausgeglichen. Am 1. April 1955 war die Bevoelkerung, die in den Arbeitsprozess eingeschaltet werden konnte, um etwa 34 000 Personen groesser als am 1. April 1950. Falls die Auswanderung auch weiterhin so stark eingeschraenkt bleiben sollte, waere die Zunahme des Arbeitskraeftepotentials so gewaltig, dass die Schwierigkeiten in der Beschaffung ausreichender zusaetzlicher Arbeitsplaetze erheblich vergroessert wuerden. Tatsaechlich waere eine verstaerkte Auswanderung unerlaesslich fuer eine weitere wirtschaftliche Entwicklung.

Industrielle Entwicklung

Regierungsmassnahmen. Das Kernstueck der Bemuehungen des Commonwealth zur Verbesserung der Wirtschaftslage der Insel war das Programm "Operation Bootstrap" ("Operation Schnuersenkel"), das die Foerderung der industriellen Entwicklung zum Ziele hatte. Die Regierung von Puerto Rico war sich dabei der Tatsache bewusst, dass eine Produktivitaetssteigerung durch industrielle Expansion einen wichtigen Faktor im Hinblick auf die Foerderung der puertoricanischen Wirtschaft darstellen wuerde - einer Wirtschaft, deren Rahmen von einer grossen Bevoelkerungsdichte, Mangel an Naturvorkommen, staendiger Arbeitslosigkeit und einem verhaeltnismaessig niedrigen Lebensstandard gebildet wird.

Zur Unterstuetzung einer solchen Industrialisierung und um neue Industrien auf die Insel zu ziehen, hat das Commonwealth verschiedene

wirtschaftliche Anreize, wie Steuerbefreiung, Bereitstellung industrieller Dienstleistungen, Bereitstellung von Fabrikgebäuden und sonstige Hilfsleistungen geschaffen. Als unmittelbares Ergebnis dieser Bemühungen konnten Ende des 2. Weltkrieges und April 1954 287 neue Fertigungsbetriebe ihre Tätigkeit aufnehmen. Im April 1954 beschäftigten sie ungefähr 23 000 Personen oder ein Drittel aller Beschäftigten in der Fertigungsindustrie.

Im allgemeinen sind diese von der Regierung geförderten Werke wesentlich grösser als andere puertoricanische Fabriken; sie beschäftigen durchschnittlich etwa 80 Arbeiter pro Werk, das ist nahezu das Dreifache des Arbeitspotentials sonstiger Fabriken. Sie verwenden zum grössten Teil moderne Maschinen und produzieren Güter, die hinsichtlich Art und Qualität den auf dem Festland erzeugten in nichts nachstehen. Hierzu gehören Bekleidung, elektronische Produkte, elektrische Rasierapparate, Radioersatzteile sowie pharmazeutische Erzeugnisse. Da Puerto Rico zu den Vereinigten Staaten gehört, ruht kein Zoll auf den von Puerto Rico nach dem Festland ausgeführten Waren.

Puerto Ricos industrielles Entwicklungsprogramm hat innerhalb eines verhältnismässig kurzen Zeitraums eine Strukturveränderung in der Fertigungsindustrie hervorgerufen. Im April 1946 waren beispielsweise noch 6 von 10 Arbeitern in Fabrikationsbetrieben der Nahrungsmittel- und Tabakindustrie tätig, während es im April 1954 nur noch 4 von 10^x) waren. Die Bemühungen der Regierung, die Industrie umzustellen, kommen ebenfalls in der Tatsache zum Ausdruck, dass im April 1954 nur 7% der Arbeiter in von der Regierung geförderten Unternehmen mit der Herstellung von Nahrungs- und Tabakwaren beschäftigt waren.

Auf lange Sicht gesehen, dürfte der wichtigste Aspekt der Bemühungen, die wirtschaftliche Entwicklung voranzutreiben, eine gezielte Durchführung des Industrialisierungsprogramms sein. In dem Masse nämlich, in dem neue und verhältnismässig gute Arbeitsplätze durch die Unterstützung der Regierung geschaffen werden, tendieren sie dazu, eine vielfältige Wirkung auszulösen. Der Bedarf an Verbrauchsgütern, Wohnungen und so weiter ist in stetigem Steigen begriffen. Wenn dieser Trend noch längere Zeit anhält, wird eine wirtschaftliche Entwicklung im grossen Stil stattfinden.

Die wechselnde Beschäftigungsstruktur. Im April 1954 waren 36% aller Beschäftigten in Puerto Rico in der Landwirtschaft beschäftigt, im Vergleich zu 37% im April 1950 und 45% im April 1940. Die Mehrzahl dieser Werkstätigen arbeitete in den Zuckerrohrfeldern. Ausserhalb der Saison arbeitete ein grösserer Teil dieser landwirtschaftlichen Hilfskräfte auf Kaffee- und Tabakfeldern.

Unter den nichtlandwirtschaftlichen Industriezweigen beschäftigte der Handel (Gross- und Einzelhandel) im April 1954 die meisten Arbeiter und Angestellten, etwa 85 000 oder 15% aller Erwerbstätigen. Es folgte die Fertigungsindustrie (ausser Heimarbeit) mit etwa 72 000 Beschäftigten. Die drittgrösste Gruppe bildeten die verschiedenen Dienstleistungsindustrien, die insgesamt 63 000 Personen beschäftigten.

Den auffälligsten Wechsel gegenüber früheren Zeiten stellt die steigende Beschäftigungsziffer in den besser zahlenden und produktiveren Industriezweigen dar. Im Gegensatz dazu steht der Beschäftigtenrückgang in den Industriezweigen mit niedrigerer Lohnskala. Besser vergütete Tätigkeiten finden sich in der Bau-, der Fertigungsindustrie (ausser

*) Diese Zahlen wurden Veröffentlichungen des puertoricanischen Arbeitsministeriums, Buero fuer Arbeitsstatistik, entnommen.

Heimarbeit) und dem Sektor "Transport", "Nachrichtenwesen" und "oeffentliche Dienste". Staatliche Angestellte, wie Lehrer, Feuerwehrleute, Polizisten, Aerzte, Krankenschwestern und sonstige Bediensteten der oeffentlichen Gesundheitspflege sowie Verwaltungsangestellte, gehoeren ebenfalls zur Gruppe der "Besserbezahlten". Insgesamt stieg die Beschaeftigtenziffer dieser Gruppe in den Jahren 1950 bis 1954 um etwa 13 000 an.

Die schlechter bezahlten und weniger produktiven Arbeitsplaetze finden sich in der Landwirtschaft, in Heimarbeitsbetrieben, den kaufmaennischen Berufen (speziell dem Einzelhandel, zu dem auch fliegende Haendler, Hausierer und so weiter gehoeren) und dem Dienstleistungsgewerbe (speziell hauswirtschaftliche Hilfskraefte). Die Beschaeftigtenziffer (einschliesslich helfender Familienangehoeriger ohne Bezahlung) in diesen Industriezweigen ging von 1950 bis 1954 auf 93 000 zurueck. Der bedeutendste Rueckgang war in der Heimarbeitindustrie zu verzeichnen; hier fiel die Beschaeftigtenzahl von 61 000 auf 25 000 oder von 10% aller Beschaeftigten auf 4%.

Da die Zahl der Arbeitslosen waehrend dieses Zeitraums abnahm, obwohl der Anteil der Arbeitslosen am Gesamtarbeitskraeftepotential der gleiche blieb, scheint es, dass diese Personen nicht von solchen Arbeitsplaetzen entlassen wurden, die allgemein gefragt sind. Wahrscheinlicher ist, dass sie entweder in die besser zahlenden Industriezweige abwanderten, nach den kontinentalen Vereinigten Staaten auswanderten oder aber Soldat wurden. Ausserdem kann angenommen werden, dass einige Frauen und aeltere Maenner aus dem Arbeitsprozess ausschieden.

Veraenderungen der Arbeitslosenziffer. Im April 1940 betrug die Arbeitslosenrate fuer Maenner etwa 16,2%. Bis April 1950 war sie auf 10,4% gefallen und bis April 1954 auf 9,0%. Verschiedene Faktoren, unter anderem auch die vom Commonwealth ausgehende Foerderung der wirtschaftlichen Entwicklung sowie die seit dem Ende des 2. Weltkrieges auf dem Festland nahezu erreichte Vollbeschaeftigung und die hohe Auswanderungsziffer - trugen dazu bei, dass die Arbeitslosenrate der Maenner zurueckging.

Die Arbeitslosenrate der weiblichen Arbeitnehmer scheint sich in den 50er Jahren kaum geaendert zu haben, sie schwankte zwischen 10 und 14% und liess keinen bestimmten Trend erkennen^x). Nahezu saemtliche erwerbstaetigen Frauen sind in nichtlandwirtschaftlichen Berufen taetig.

Starke saisonale Schwankungen in der Arbeitslosenziffer treten immer noch in den Zuckerrohrplantagen auf. Zwischen Februar und Mai oder Juni wird das Zuckerrohr geschnitten und die Beschaeftigtenzahl erreicht dann ihren Hoechststand. Waehrend dieser Monate sinkt die Arbeitslosenrate in der Landwirtschaft auf etwa 5%. Ausserhalb der Saison liegt die Arbeitslosenziffer oftmals sogar bei 20%. In den nichtlandwirtschaftlichen Berufen treten im Gegensatz dazu nur geringe saisonale Schwankungen auf und die Arbeitslosenrate variiert nur zwischen 10 und 14%.

Trotz des Rueckgangs der Arbeitslosigkeit leidet Puerto Rico noch immer unter chronischer Arbeitslosigkeit, von der im Durchschnitt ungefaehr 15% der Arbeitskraefte betroffen werden. Dies ist eines der wesentlichsten Probleme des Commonwealth. Waehrend der vergangenen Jahre hat sich der Bevoelkerungsdruck durch die in grossem Umfang erfolgte Auswanderung nach dem Festland erheblich verringert. Die hoechste Auswanderungsziffer wurde im Jahre 1953 mit 69 000 erreicht; im Jahre 1954

x) Diese Zahlen schliessen die mit Heimarbeit beschaeftigten Frauen aus, da hier die Arbeitslosigkeit schwer messbar ist. Vergleichszahlen fuer das Jahr 1940 liegen nicht vor.

sank sie auf etwa 22 000.

Wenn ein derartiger Auswanderungshoechststand wie im Jahre 1953 in Zukunft nicht mehr erreicht werden sollte, so wird die Arbeitslosigkeit ein wahrscheinlich noch viel groesseres Ausmass annehmen als bisher, da die Zahl der Bevoelkerung im arbeitsfaehigen Alter stetig zunimmt und damit auch das Arbeitskraeftepotential. Die Wirtschaft sieht sich augenblicklich vor die schwierige Aufgabe gestellt, genuegend zusaetzliche und verhaeltnismaessig gut bezahlte Arbeitsplaetze fuer die zur Zeit Unterbeschaeftigten oder Arbeitslosen zu beschaffen. Der natuerliche Bevoelkerungsanstieg macht es, falls er nicht durch Auswanderung ausgeglichen werden kann, notwendig, dass pro Jahr etwa 2 bis 4% zusaetzlicher neuer Arbeitsplaetze fuer das steigende Arbeitskraeftepotential zur Verfuegung gestellt werden.

Verbesserung des Lebensstandards

Durch die "Operation Schnuersenkel" konnten seit Ende des 2. Weltkriegs, unterstuetzt durch die starke Auswanderung, betraechtliche wirtschaftliche Gewinne fuer die Einwohner Puerto Ricos erreicht werden. Die Auwanderung wirkte als Ausgleich der natuerlichen Bevoelkerungszunahme; dadurch brauchten die waehrend dieser Zeit erzielten wirtschaftlichen Gewinne nicht unter eine stetig wachsende Bevoelkerung aufgeteilt zu werden. Stattdessen gelangten sie jedes Jahr an die gleiche Zahl Personen zur Verteilung, so dass im Durchschnitt gesehen jede Person ihren Lebensstandard verbessern konnte.

Als Folge hiervon stiegen die Einkuenfte von Einzelpersonen und Familien im Laufe der letzten 15 Jahre weitaus schneller als die Preise und setzte sie somit in die Lage, mehr Gueter und Dienstleistungen erwerben zu koennen und ihre materiellen Beduerfnisse in staerkerem Masse als bisher zu befriedigen. Alle in den Hauptwirtschaftssektoren Taetigen - Lohnempfaenger, Farmer und Geschaeftsleute - hatten an diesem wirtschaftlichen Fortschritt teil. Das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen in Puerto Rico ist heute hoeher als in den meisten suedamerikanischen Laendern, obgleich es bei weitem noch nicht das Pro-Kopf-Einkommen der am niedrigsten liegenden nordamerikanischen Festlandstaaten erreicht hat.

Hoeheres Familieneinkommen. Das Durchschnittseinkommen einer Arbeitnehmerfamilie in Puerto Rico stieg von 360 Dollar im Jahre 1941 auf 1081 Dollar im Jahre 1952 und auf 1180 Dollar im Jahre 1953^x). Das gestiegene Einkommen machte sich jedoch nicht ausschliesslich in Form einer hoeheren Kaufkraft bemerkbar. Um einen 80,3prozentigen Anstieg der Lebenshaltungskosten zwischen 1941 und 1953 auszugleichen, haette die durchschnittliche Arbeitnehmerfamilie ihr Einkommen von 360 Dollar auf 649 Dollar steigern muessen, um ihre Kaufkraft aufrechtzuerhalten. Die Differenz zwischen diesem Ausgleichspunkt und dem tatsaechlichen Durchschnitt des Jahres 1953 in Hoehe von 1180 Dollar stellt die Verbesserung des Realeinkommens dar. Diese Erhoehung betrug im Laufe des 12jaehrigen Zeitraums 82%. Auf Jahresbasis umgerechnet, belief sich die Erhoehung des Realeinkommens auf etwas ueber 5% pro Jahr. Angefangen mit jedem beliebigen Jahr wuerde diese Wachstumsrate das Einkommen im Laufe von 8 Jahren um 50% erhoehen und es in ungefaehr 14 Jahren verdoppeln - ein bemerkenswert rascher Fortschritt.

x) Einschliesslich unregelmaessiger finanzieller Einkuenfte wie beispielsweise Erbschaften oder des Geldwerts von Nahrungsmitteln, die fuer den eigenen Bedarf produziert wurden. Die Unterlagen fuer 1941 wurden der Publikation "Einkuenfte und Ausgaben der Lohnempfaenger in Puerto Rico" des puertoricanischen Arbeitsministeriums entnommen; die Zahlen fuer 1952 und 53 entstammen Einkommens- und Ausgabeuebersichten des puertoricanischen Arbeitsministeriums, Buero fuer Arbeitsstatistik.

Im Laufe der 12 Jahre von 1941 bis 1953 stieg der Prozentsatz der Arbeitnehmerfamilien mit einem Jahreseinkommen von 1000 Dollar und darüber von 2,9 auf 52,2 und derjenige der Arbeitnehmerfamilien mit einem Einkommen unter 500 Dollar verringerte sich von 80,9 auf 6,9.

Verwendung des Familieneinkommens. Das gestiegene Familieneinkommen hatte eine Verschiebung der Ausgabenstruktur zur Folge. Im Jahre 1952 (Zahlenmaterial ueber Ausgaben im Jahre 1953 ist noch nicht verfuegbar) gaben die Arbeitnehmerfamilien einen verhaeltnismaessig geringeren Teil ihres Einkommens fuer Nahrungsmittel und verhaeltnismaessig mehr fuer Kleidung und Haushaltsgegenstaende (Moebel usw.) aus als im Jahre 1941, wie sich aus der folgenden Tabelle ergibt:

	Prozentsatz der Ausgabenverteilung	
	1952	1941
Gesamtauslagen	100,0	100,0
Nahrungsmittel .. (einschl. alkoholischer Getraenke)	51,5	58,0
Miete	9,3	10,2
Einrichtungsgegenstaende	5,9	2,4
Bekleidung	13,0	8,3
Aerztl. Behandlung	2,2	5,1
Sonstiges	18,1	16,0

Ogleich der Einkommensanteil, der fuer Nahrungsmittel aufgewendet wurde, zurueckging, ermoeeglichte es die Einkommenssteigerung den Arbeitnehmerfamilien, mehr und bessere Nahrungsmittel zu kaufen und trotzdem noch genuegend Geld uebrig zu behalten, um sonstige Waren kaufen zu koennen. Die Auslagen fuer aerztliche Betreuung sanken von 5,1 auf 2,2%, und zwar auf Grund der erweiterten medizinischen und Gesundheitseinrichtungen in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg. Die Durchschnittsarbeitnehmerfamilie kaufte im Jahre 1952 2,7 mal so viel Textilien und 4,2 mal so viel Moebel wie im Jahre 1941. Diese Aenderungen im Ausgabenschema zeigen deutlich, dass eine Besserung des Lebensstandards eingetreten ist.

Gestiegenes Pro-Kopf-Einkommen. In den vergangenen Jahren konnten alle wichtigen Sektoren Puerto Ricos bedeutende Gewinne verzeichnen. An Hand der vom Planungsausschuss Puerto Ricos zusammengestellten Zahlen stieg das Pro-Kopf-Einkommen von 233 Dollar im Jahr 1943/44 auf 431 Dollar im Jahr 1953/54. Waehrend des 10jaehrigen Zeitraums stiegen die Lebenshaltungskosten um 37,7%; hieraus resultierte eine etwa 34prozentige Erhoehung des Realeinkommens, das sind 3,1% pro Jahr im Vergleich zu einer 85prozentigen Erhoehung des Geldeinkommens.

Diese Zahlen weisen darauf hin, dass sich das Einkommen der Arbeitnehmerfamilien (mit einer etwa 5prozentigen Erhoehung des jaehrlichen Realeinkommens zwischen 1941 und 1953) in etwas schnellerem Masse erhoehte als das Pro-Kopf-Einkommen fuer die Insel als Ganzes. Zwischen 1943 und 1944 und 1953 bis 1954 ergab sich jedoch keine wesentliche Aenderung der Verteilung des Einkommensschemas. Weder die Loehne noch die Gewinne stiegen auf Kosten des anderen. Die Verguetung der Arbeitnehmer stieg von 61,2 auf 62,6% des Gesamteinkommens; der Anteil der Nettogeschaeftsgewinne stieg von 30,9 auf 32,6%; die Nettozinsertraege gingen von 1,9 auf 0,8% zurueck und das Renteneinkommen sank von 5,6 auf 4,0%.

Von 1939 bis 1949 war die Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens in

Puerto Rico groesser als in jedem uebrigen Land der westlichen Hemisphaere, fuer das Vergleichszahlen vorhanden sind. In konstanten Preisen gemessen, stieg das pro-Kopf-Einkommen von Puerto Rico waehrend dieses 10jaehrigen Zeitraums um 67% im Vergleich zu 23% in Kuba, 37% in den kontinentalen Vereinigten Staaten, 48% in Kanada und 52% in Mexiko.

Vergleich mit suedamerikanischen Laendern. Obwohl die juengsten in Puerto Rico erreichten wirtschaftlichen Verbesserungen ausserordentlich bemerkenswert waren, liegt das Durchschnittseinkommen und der durchschnittliche Lebensstandard doch noch immer erheblich unter demjenigen des Festlandes. Im Jahre 1952 war das Pro-Kopf-Einkommen in Mississippi mit 826 Dollar (das niedrigste der Vereinigten Staaten) noch immer zweimal so hoch wie das in Puerto Rico.

Im Vergleich zu den suedamerikanischen Laendern geht es Puerto Rico jedoch ausgezeichnet. Im Jahre 1952 betrug das Bruttosozialprodukt pro Kopf (das stets groesser ist als die im Durchschnitt an Einzelpersonen geleisteten Einkommenszahlungen) 469 Dollar. Dies war hoeher als das jedes suedamerikanischen Landes mit Ausnahme von Argentinien.

	Pro Kopf Bruttosozial- produkt (Preise d.Jhs.1952) Dollar		Pro Kopf Bruttosozial- produkt (Preise d.Jhs.1952) Dollar
Argentinien	688	Dominik. Republik	189
Puerto Rico	469	Guatemala	182
Venezuela	457	Nicaragua	168
Kuba	454	El Salvador	167
Panama	382	Paraguay	166
Uruguay	382	Honduras	134
Chile	335	Peru	118
Brasilien	278	Bolivien	109
Kolumbien	231	Ecuador	93
Costa Rica	203	Haiti	62
Mexiko	199		

Quelle: Bericht ueber die wirtschaftliche Lage in Suedamerika, Foreign Operations Administration, Office of Research, Statistics and Reports, August 54, Tabelle 1.

Quelle: "Monthly Labor Review",
Dec 55, Vol. 78 No. 12

24 und 32 Stunden Arbeitszeit in Rotchina

Kommunistisches Magazin kritisiert Arbeitspraktiken in der Industrie

Ohne in den meisten Faellen eine Verguetung dafuer zu bekommen, muessen die Industriearbeiter in Rotchina haeufig 24 und 32 Stunden arbeiten. Dies geht aus dem rotchinesischen Magazin "Lao Tung" (Werktaetige) hervor, das sich in einem Artikel in einer der letzten Ausgaben mit den Arbeitsverhaeltnissen und den Praktiken in der Industrie

auseinandersetzt. Wie das Magazin betont, "ist es allgemein an der Tagesordnung, dass die Arbeiter zur Ableistung von Sonderschichten und Ueberstunden angehalten" werden. Durch "diese Praktiken aber entstehen dem "Staat", wie es weiter heisst, "grosse wirtschaftliche Verluste". Desgleichen haetten sie einen "schlechten politischen Einfluss" im Gefolge und fuehrten haeufig zu schweren Unfaellen.

Der Artikel fuehrt dann weiter aus, dass die Arbeiter oft keine Ueberstundenbezahlung erhielten und die abgeleistete Arbeitszeit als "freiwillige Sonderschicht", "im voraus geleistete Arbeitszeit", "Nachholung verlorengegangener Arbeitszeit" und so weiter verbucht wuerde.

Der Artikel fuehrt dann einige konkrete Beispiele aus Industriebetrieben der Provinz Lianoningh an: "In der Pressluftwerkzeugfabrik in Schenjang (Mukden) mussten Arbeiter, die auf Aushilfsposten beschaeftigt wurden, fuenf Tage und fuenf Naechte an ihren Arbeitsplaetzen bleiben; in einem anderen extremen Fall wurden krank geschriebene Arbeiter zurueckgeholt und 32 Stunden ununterbrochen beschaeftigt. In Betriebsversammlungen wurde dann der "lobenswerte Geist" dieser Arbeiter, die an ihrem Arbeitsplatz fuer zwei Tage und zwei Naechte geblieben waren, von den Funktionaeren der "Brigaden" oeffentlich gefeiert."

"In dem Anshan-Stahlwalzwerk wurde der Gruppenleiter Chou Schou-Wen, nachdem er bereits einen ganzen Tag anstrengend gearbeitet hatte, aufgefordert, noch weitere Ueberstunden in der Nachtschicht zu machen. Er war aber bereits so erschoept, dass er waehrend der Arbeit ausglitt und mit einem Starkstromkabel in Beruehrung kam. Er wurde getoetet. Aehnlich war es auch in der Werkzeugmaschinenfabrik in Schenjang, wo viele Arbeiter, die einen Tag und eine Nacht im Betrieb geblieben waren, bewusstlos umfielen, als sie sich damit abmuehten, schwere Lasten zu bewegen."

"In einem Werk in Huang-sche wurden die Arbeiter 24 Stunden lang beschaeftigt. Wegen Uebermuedung waren sie dabei nicht mehr in der Lage, sich voll auf ihre Arbeit zu konzentrieren, so dass in einer Nacht zwei elektrische Bohrmaschinen und vier Beisszangen zu Bruch gingen."

Hinsichtlich der Nichtbezahlung von Ueberstunden heisst es dann in dem Artikel des "Lao Tung" woertlich: "In der Maschinenreparaturwerkstatt des Tsai-tun-Bergwerkes in Panschi mussten die Arbeiter innerhalb von sieben Monaten Ueberstunden in Hoehe von 2000 zusaetzlichen Arbeitstagen ableisten; anstelle von Bezahlung erfolgte hier die Verbuchung der abgeleisteten Arbeitszeit als "Gutschrift fuer Urlaubstage". In der NE-Abteilung der Dairen-Chemiemaschinenfabrik wurden die Ueberstunden als "im voraus abgeleistete Arbeitszeit" eingetragen und auf der Fuschun-Zeche des Lung Feng-Bergwerkes war es an der Tagesordnung, dass die Kumpels solange unter Tage bleiben mussten, bis sie ihr Tagessoll erfuehlt hatten. Die so entstandenen Ueberstunden wurden als "Ausgleich fuer verlorengegangene Arbeitsstunden" verbucht.

In der NE-Metall-Verarbeitungsanlage der Fahrradfabrik in Schenjang wurden die Arbeiter gezwungen, Ueberstunden "als freiwilligen Beitrag der Gewerkschaften" oder als "Hilfe der Produktionsfront" abzuleisten.

Trotz dieses kritischen Artikels aber setzen die anderen Publikationen, wie die hauptamtliche kommunistische Parteizeitung "Jen Min Jih Pao" und das offizielle Gewerkschaftsorgan ihre Bemuehungen taeglich fort, die Arbeiter Rotchinas "zu neuen Anstrengungen" aufzurufen, damit der erste Fuenfjahresplan "vorzeitig erfuehlt wird".

Aehnlich ist auch der Tenor des Senders Peking, der am 28. Februar 1956 folgenden Aufruf verbreitete: "Das Zentralkomitee der Partei hat uns aufgerufen, mehr zu produzieren und unsere Arbeit schneller, besser und wirtschaftlicher zu tun.... Die allchinesische Gewerkschaft hat sich

entschlossen, alle Arbeiter des Landes zu mobilisieren, damit sie dem Ruf der Partei begeistert nachkommen und der erste Fuenfjahresplan vor Ablauf der Zeit erfuehlt werden kann und die Schaffenden diese Aktion als ein Geschenk fuer den 8. National-Kongress der Kommunistischen Partei Chinas betrachten."

Quelle: Eigenbericht

"Westinghouse"-Streik nach 156 Tagen beigelegt

Nach einer Gesamtdauer von 156 Tagen konnte der Streik in den dreissig Betrieben der "Westinghouse Corporation", an dem 45 000 Arbeiter beteiligt waren, endgueltig durch einen Kompromiss zwischen der "All-amerikanischen Elektriker-Gewerkschaft" (AFL-CIO) und dem Unternehmen beigelegt werden. Damit wurde der laengste Streik in den Vereinigten Staaten waehrend der vergangenen 20 Jahre beendet, nachdem der 75koepfige Verhandlungsausschuss der Gewerkschaft mit grosser Mehrheit dem Schlichtungsvorschlag zustimmte und den Vertrag in Gegenwart des Direktors der staatlichen Schlichtungsbehoerde, Joseph F. Finnegan, und den Vertretern des Unternehmens unterzeichnete.

Im Grunde wurde jetzt von den beiden Sozialpartnern der gleiche Vorschlag angenommen, den der Schlichtungsausschuss bereits vor zwei Wochen unterbreitete, der aber seinerzeit von der Gewerkschaft abgelehnt worden war.

Die zwei wichtigsten Punkte des ersten Schlichtervorschlags, die die Ablehnung des Vermittlungsvorschlages durch die Gewerkschaften bewirkten, war die Frage der Wiedereinstellung von 93 Arbeitern, die waehrend des Streiks wegen Gewaltanwendung als Streikposten entlassen worden waren sowie der Einbau einer Sicherheitsklausel in den Tarifvertrag, durch die eine Umstellung von Praemienlohnarbeitern auf Stundenlohntarife verhindert werden soll.

In dem ersten Vermittlungsvorschlag hatte der Schlichtungsausschuss die sofortige Wiedereinstellung von 57 Arbeitern vorgeschlagen, waehrend 36 andere Faelle einem Schiedsspruch unterworfen werden sollten. Die Gewerkschaft sah aber in dieser Loesung eine Verurteilung der betreffenden Arbeiter.

Nach dem erzielten Kompromiss erhalten nun die 36 Arbeiter den Status "Beurlaubung auf unbestimmte Zeit, anstelle von "entlassen". Desgleichen sollen diese Faelle auf Betriebsebene entschieden werden.

Zu dem zweiten strittigen Punkt kam folgender Kompromiss zustande. In dem neuen Tarifvertrag werden Bestimmungen aufgenommen, die der Gewerkschaft ein Mitspracherecht bei Arbeitsplatzumstellungen beziehungsweise Neubewertungen geben. Desgleichen wurde die Anzahl derjenigen Arbeiter beschaenkt, auf die neue Produktionsstandards Anwendung finden koennen.

Der neue Tarifvertrag, der rueckwirkend ab 15. Oktober vorigen Jahres in Kraft tritt, sieht auch die Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen im Jahre 1958 vor, wenn die Gewerkschaft um solche zusaetzlichen Arbeitslosen-Versicherungsleistungen nachsuchen sollte, wie sie den Arbeitern der Autoindustrie im vergangenen Sommer gewaehrt wurden.

Ausserdem sieht der neue Fuenfjahres-Kontrakt jaehrliche Erhoehungen

der Stundenlohnsätze fuer Facharbeiter zwischen fuerf und zwouelf Cent vor sowie zusaetzliche Pensions- und Versicherungsleistungen. Nach Ansicht der Gesellschaft duerfte die Lohnerhoehung waehrend der fuerf Jahre im Durchschnitt 24 Cent betragen. Der bisherige Durchschnitts-Stundenlohn betrug 2,10 Dollar.

Der Vorsitzende der Gewerkschaft, James B. Carey, bezeichnete den fuerf Monate dauernden Streik eine geschichtemachende Demonstration gewerkschaftlicher Solidaritaet und gewerkschaftlicher Entschlossenheit. Durch die Aenderungen, so betonte er weiter, sollte unter anderem eine neue und feste Basis fuer freundschaftliche und erfolgreiche Beziehungen zwischen den Sozialpartnern geschaffen worden sein.

Der Vizepraesident der "Westinghouse Company", Robert D. Blasier, erklaerte zur Beilegung des Streiks unter anderem: "Wir hoffen und glauben, dass durch dieses Abkommen eine lange Periode des Arbeitsfriedens gesichert ist...."

Nach Angaben des Unternehmens betrug der durch den Streik bedingte Lohnausfall rund 90 Millionen Dollar. Die Umsatzverluste werden dagegen auf 250 bis 300 Millionen Dollar beziffert.

Quelle: Eigenbericht

--

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 9

Mehlem, den 27. April 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Wohin steuert die grosse neue US-Gewerkschaftsorganisation	Seite 1
Die Lohnlawine in den USA seit 1940	Seite 7
Mexikanische Gewerkschaften in der antikommunistischen Front	Seite 11

John Herling:

Wohin steuert die grosse neue US-Gewerkschaftsorganisation? (Schluss)

Die neue Gewerkschaftsorganisation besteht im wesentlichen aus drei Spitzengremien:

1. Der Bundesausschuss, der aus den 6 Vizevorsitzenden sowie den Herren Meany und Schnitzler besteht. 3 der Vizevorsitzenden kommen von der AFL, 3 vom CIO, das Dreigespann aus der AFL besteht aus dem 67jaehrigen Vizepraesidenten Matthew Woll, der seit langen Jahren einer der fuehrenden politischen Koepfe der AFL war, Harry Bates, dem Praesidenten der allamerikanischen Gewerkschaft der Maurer, Bauarbeiter und Stukkateure, und George Harrison, dem Vorsitzenden der amerikanischen Gewerkschaft der Angestellten im Transportgewerbe, der mit zu den besonnensten Gewerkschaftsfuehrern gehoert und ueber hervorragendes politisches Fingerspitzengefuehl verfuegt. Bei den Vertretern des CIO im Bundesausschuss handelt es sich um Walther P. Reuther, den Vorsitzenden der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft, James B. Carey, den Vorsitzenden der Gewerkschaft der Elektro-, Radio- und Maschinenmechaniker, und David J. McDonald, den Vorsitzenden der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft.

2. Der Bundesvorstand besteht aus 27 Vizepraesidenten (und den beiden Spitzenfunktionaeren). Er tritt jaehrlich mindestens dreimal zusammen. Die Mitgliederzahl dieses Gremiums verteilt sich auf AFL und CIO im Verhaeltnis zu deren Gesamtmitgliederzahl zur Zeit des Zusammenschlusses. Da 10 Millionen AFL-Mitgliedern 5 Millionen CIO-Mitglieder gegenueber-

standen, betraegt das Verhaeltnis demnach zwei zu eins.

3. Der Vollzugausschuss besteht aus den Mitgliedern des Bundesvorstandes und den Praesidenten aller angeschlossenen amerikanischen und allamerikanischen Gewerkschaften und tagt einmal im Jahr. In diesem Zusammenhang sind noch 400 festangestellte Mitarbeiter zu nennen, die von Washington aus in alle Teile des Landes entsandt werden, um dort Forschungsaufgaben auszufuehren und organisatorische und gesetzgeberische Fragen zu bearbeiten.

Das sind die Vorschriften, wie sie in den Statuten auf dem Papier festgelegt worden sind. Ob der neue Verband aber erfolgreiche Arbeit leisten kann, das wird in hohem Masse von einem anderen Kraeftespiel abhaengen, ueber das jene schriftliche Urkunde nichts enthaelt.

Einige der kleineren Gewerkschaften sehen den neuen Mammutverband nicht ohne Besorgnis. Sie sind sich schmerzvoll der Tatsache bewusst, dass die 6 groessten Gewerkschaften eine groessere Gesamtmitgliedschaft haben als 100 der kleineren Gewerkschaften zusammengenommen, und dass es gerade die machtvollen Gewerkschaften sind, die, von kleineren Ausnahmen abgesehen, die Spitzenfunktionaere des neuen Verbandes stellen, genau wie das schon innerhalb der AFL und des CIO der Fall war.

Woodruff Randolph, der Vorsitzende der allamerikanischen Buchdrucker-gewerkschaft (100 000 Mitglieder), hat dem Standpunkt der in der Minderheit befindlichen kleineren Gewerkschaft kuerzlich Ausdruck verliehen, als er auf die Befuerchtungen hinwies, dass die neuen Statuten die Rechte und die Handlungsfreiheit seiner Gewerkschaft, die zu den aeltesten des Landes gehoert, bedrohe.

"Es gibt ein altes chinesisches Sprichwort", sagte Randolph, "dass die grossen Fische die kleinen fressen und dass den kleinen Fischen nur der Schlamm verbleibt. Wir wollen alles daransetzen, dass innerhalb der Gewerkschaftsbewegung nicht das gleiche passiert."

George Q. Lynch, der Vorsitzende des Verbandes der Modelltischler, einer alten Facharbeitergewerkschaft, deren 14 000 Mitglieder eine Schluesselstellung im amerikanischen Wirtschaftsleben einnehmen, bezeichnete gleichfalls die "ueblichen Allgemeinplaetze und Schlagworte ueber die guten Seiten der Einigkeit und der Staerke, die aus der Groesse und den gemeinsam ausgerichteten Bemuehungen erwachsen", als dummes Geschwaetz.

"Es gibt keine guten oder schlechten Seiten an einer grossen Gewerkschaftsbewegung, die nicht auch jedem grossen Unternehmen, jeder grossen erzieherischen Institution, jeder grossen politischen Partei und jeder grossen Sekte anhaften," fuehrte Lynch weiter aus. "Mit der Groesse geht eine Konzentration der Macht Hand in Hand und mit der Macht kommt auch der Missbrauch; zu dieser Regel gibt es keine Ausnahme."

Schon vor dem Zusammenschluss hatte Lynch darauf hingewiesen, dass die Gewerkschaften "mit oder ohne Zusammenschluss" unbedingt eine von anstaendigen Gesichtspunkten bestimmte Opposition brauchen. "In den letzten 20 Jahren gab es in keiner einzigen Frage eine wirkliche Diskussion und keine einzige ernste Auseinandersetzung um die Besetzung eines wichtigen Postens. Das ist genauso schlecht fuer einen Gewerkschaftsverband wie es fuer den US-Kongress oder das britische Parlament schlecht waere."

Es ist ja auch so, dass kaum einer glaubt, die neue Organisation werde ein ruhiges Leben fuehren. Dazu ist ihr Interessen- und Taetigkeitsbereich viel zu weit gesteckt und dazu ist sie sich auch viel zu sehr ihrer Verantwortung und, wie sie glaubt, ihrer grossen Entwicklungsmoeglichkeiten sowohl auf organisatorischem als auch politischem Gebiet

bewusst. Allen voran ist der neue Verband bemüht, die bisher nicht-organisierten Arbeiter in die Gewerkschaften zu ziehen, und zwar in einer Art und Weise, die, wie man hofft, an die Hochzeiten der dreissiger Jahre erinnern wird, als CIO und AFL im günstigen Klima des New Deal eine Blütezeit erlebten. Das Ziel, das man sich auf dem Kongress gesetzt hat, bei dem der Zusammenschluss vollzogen wurde, heisst: Verdoppelung der Mitgliederzahl auf 30 Millionen. Gerade in diesem Zusammenhang hoffen die dem CIO angeschlossenen Gewerkschaften eine besondere Rolle zu spielen. Der Direktor fuer organisatorische Fragen, John W. Livingston, der vormals Vizevorsitzender der Vereinigten Gewerkschaft der Arbeiter in der Automobil-, Flugzeug- und Landwirtschaftsmaschinenindustrie war, plant den hierfür noetigen Mitarbeiterstab aufzubauen und die notwendigen Geldmittel aufzutreiben.

Welche Industrien dabei in erster Linie erfasst werden sollen, wurde klar zum Ausdruck gebracht. Reuther fuehrte sie auf dem Kongress an:

"Nehmen wir mal die chemische Industrie", so sagte er, "wir werden zu DuPont gehen und ihm wie General Motors und anderen grossen Firmen erklaren: 'Jetzt gehts bei Ihnen los, wir werden die Arbeiterschaft in Ihren Betrieben organisieren'". Gegenwaertig sind nur 200 000 von 600 000 Chemiewerkearbeitern Gewerkschaftsmitglieder.

Die Textilindustrie. Die Mitgliederwerbung wird sich hier groesstenteils auf den Sueden konzentrieren, da eine ganze Reihe von Firmen ihren Betrieb nach den Suedstaaten verlegt haben, um sich die dort gezahlten geringeren Lohne zunutze zu machen. Die kombinierte gegenwaertige Mitgliederzahl der Textilarbeitergewerkschaften innerhalb des CIO und der AFL belaeuft sich auf 382 000.

Das Baugewerbe. "Schauen Sie sich einmal in Amerika um," erklarte Reuther "und Sie werden sehen, wie viele Bauten von Arbeitern errichtet werden, die nicht innerhalb der Gewerkschaft stehen."

Die Angestelltenberufe. Nur rund 200 000 von insgesamt 7,5 bis 8 Millionen Bueroangestellten, und nur 500 000 von 8 Millionen Verkaeufern sind gewerkschaftlich organisiert.

Einzelstaatliche und kommunale Verwaltung. Auf dem Kongress, der den Zusammenschluss brachte, haben sich die Gewerkschaften verpflichtet, auf eine Beseitigung derjenigen Gesetzesbestimmungen und Hindernisse hinzuwirken, die bisher eine gewerkschaftliche Organisation der Beschaeftigten im oeffentlichen Dienst unmoeglich gemacht haben.

Wie stellt sich die AFL-CIO nun ihre Mitgliederwerbung vor? Reuther weist mit Nachdruck auf die Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens hin:

"Sollen wir einen Werbefeldzug veranstalten, bei dem 36 Facharbeitergewerkschaften ihre Flugzettel verteilen, waehrend die Industriegewerkschaften am Fabrikator ihrerseits um Mitglieder werben? Nein, kann ich nur sagen. Wenn wir schon eine einheitliche Gewerkschaftsbewegung haben, dann muessen wir auch diese grundlegenden Probleme gemeinsam angehen."

Mehr als je zuvor wird sich das Augenmerk der Gewerkschaften auf die Suedstaaten richten, jenes Gebiet, in dem die Industrialisierung am raschesten voranschreitet. Der Prozentsatz der organisierten Arbeiter ist im Sueden geringer als in jedem anderen Teil des Landes: nur jeder sechste Arbeiter steht dort innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Daran liess sich nicht ruetteln, solange die Industrie mehr oder weniger auf den Norden und Westen des Landes beschraenkt war. Heute, da mehr und mehr Betriebe im Sueden entstehen, moechte der neue Gewerkschaftsverband das Schwergewicht seiner Arbeit gerade in dieses Gebiet verlegen.

Natuerlich beschraenkt sich das Problem, die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeiter fuer die Mitarbeit in den Gewerkschaften zu gewinnen, nicht auf ein bestimmtes Gebiet. Im Landesdurchschnitt sind nach den juengsten Feststellungen des US-Amtes fuer Arbeitsstatistik nur rund 35% der Gesamtzahl der Maenner und Frauen, die in nichtlandwirtschaftlichen Berufen taetig sind, Gewerkschaftsmitglieder.

Die Werbung jener Arbeiter, die heute noch abseits stehen, wird viel Geld verschlingen. Doch schon am Anfang sieht sich die Hauptkasse des neuen Daechverbandes, was die Mittel fuer organisatorische Zwecke angeht, vor einem grossen Manko.

Auf Grund der neuen Statuten erhaelt die Hauptkasse der AFL-CIO von den angeschlossenen Gewerkschaften 4 Cent pro Mitglied und Monat. Wenn man der Berechnung eine Gesamtmitgliederzahl von 15 Millionen zugrunde legt, so gibt das eine Gesamteinnahme von jaehrlich rund 7,5 Millionen Dollar. Dieser Betrag ist geringer als die Summe der bisherigen Einnahmen der AFL und des CIO vor dem Zusammenschluss. Dies erkluert sich daraus, dass der CIO frueher 10 Cent pro Mitglied erhob, waehrend die Umlage bei der AFL 4 Cent betrug. So konnte der CIO, obwohl er nur halb so viel Mitglieder wie die AFL zaehlte, ein um 50% hoeheres Einkommen verbuchen als die AFL. Das Jahreseinkommen der beiden Gewerkschaftsverbaende betrug frueher zusammengerechnet 10,5 Millionen Dollar, also 3 Millionen mehr als dem neuen Verband im ersten Jahr seines Bestehens zur Verfuegung stehen werden.

Somit muessen die Kassen der grossen Gewerkschaften zusaetzliche Mittel fuer die Mitgliederwerbung bereitstellen. Die Mitgliedergewerkschaften des CIO haben bereits angekuendigt, dass sie 4 Millionen Dollar fuer Mitgliederwerbung bereitstellen werden. Reuther beschwoert zur Zeit auch die anderen Gewerkschaften mit seinen Forderungen, groessere Betraege herauszuruecken, "damit wir eine grossangelegte Kampagne zur Mitgliederwerbung starten koennen."

"Die Geschichte zeigt, dass grosse Bewegungen sich nicht ohne weiteres auf der erreichten Hoehe halten koennen," argumentiert Reuther. "Solche Bewegungen setzen, wenn sie erst einmal ihren Anfang genommen haben, grosse emotionelle Kraefte frei. Sie bringen auch grosse dynamische Kraefte in Bewegung. Sie zeigen die Tendenz der Aufloesung von innen her. Es gilt deshalb immer neue Wege zu finden, diese Kraefte aus sich selbst heraus zu erneuern, um so eine neue Taetigkeitsgrundlage zu schaffen, neue Begeisterung zu entfachen und den geistigen Impetus zu erhalten, auf dem eingeschlagenen Weg voranzuschreiten."

In dem neuen, durch den Zusammenschluss entstandenen Gewerkschaftsverband sieht Reuther den Ansatzpunkt, die amerikanische Gewerkschaftsbewegung auf eine noch breitere Grundlage zu stellen. Sind auch die anderen Spitzenfunktionaere seiner Auffassung? David J. McDonald, der Vorsitzende der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft verweist stolz auf die Vergangenheit, als seine Gewerkschaft unter der Fuehrung des verstorbenen Philip Murray vielen anderen Gewerkschaften innerhalb des CIO geholfen hat, sich auf eigene Fuesse zu stellen und von da an ihren Weg allein zu gehen. (Dabei darf man aber nie vergessen, dass die Geldmittel, mit deren Hilfe die CIO-Aktion angekurbelt wurde, in erster Linie von der Vereinigten Bergarbeitergewerkschaft unter John L. Lewis aufgebracht wurden.) Die Frage lautet daher: Wird die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft heute das gleiche tun? Und wieviele der alten AFL-Gewerkschaften werden ihrerseits Gelder fuer einen gemeinsamen Fonds zur Mitgliederwerbung bereitstellen?

Hier steht der neue Vorsitzende des Gesamtgewerkschaftsverbandes, George Meany, vor einer grossen Bewaehrungsprobe. Gerade die Ausweitung

der Organisation wird den Beweis dafür liefern können, dass die Koeche, die den Pudding des Zusammenschlusses gekocht haben, ihre Sache gut gemacht haben. Werden den Worten die Taten folgen? Die tiefgreifenden Auseinandersetzungen um Fragen der Zuständigkeit, die während der gesamten Geschichte der AFL niemals völlig aufgehört haben und die einstmals den Konflikt auslösten, der zur Spaltung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung und Gründung des CIO führte, können in anderer Form von heute auf morgen wieder ausbrechen.

Die neuen Statuten garantieren jeder allamerikanischen Gewerkschaft, die durch den Zusammenschluss Teil der AFL-CIO wird, dass sie in ihren Rechten und in der Organisationsfreiheit nicht beeinträchtigt wird. Trotz der Warnungen vor einem möglichen "Kannibalismus", die John L. Lewis ausgesprochen hat, wird jeder einzelnen Gewerkschaft ausdrücklich die Zusicherung gegeben, dass sie ihren Mitgliederstand wahren kann. Sofern sich die Tätigkeitsbereiche zweier Gewerkschaften überschneiden, wird ihnen ein Zusammenschluss nahegelegt. So im Falle der beiden Gewerkschaften in der Textilindustrie, von denen die eine dem CIO, die andere der AFL angehört. Das gleiche gilt für die drei Gewerkschaften der Papierindustrie, von denen zwei der AFL und eine dem CIO angeschlossen sind, und auch für die beiden Gewerkschaften der Chemiarbeiter, deren eine dem CIO und deren andere der AFL angehört. Natürlich müssen sie sich nicht zu einem einzigen Verband zusammenschließen, "freiwillig" soll dies geschehen, wie man allenthalben spricht.

Die Karten werden wohl erst dann auf den Tisch gelegt, wenn man an zwei miteinander rivalisierende Gewerkschaften das Ansinnen stellt, gemeinsam die Arbeiterschaft eines Industriezweiges zu organisieren. Welche Gewerkschaft soll nun wieviel neue Mitglieder erhalten? Lokalpatriotismus und Prestige sind wichtige Begriffe, in den Gewerkschaften ebenso wie in jedem Betrieb und Gewerbe - das gilt selbst für Theater. So bemerkte vor Jahren einmal Samuel Gompers, der Gründer der AFL, bei einem Festessen, dass sein Freund Giulio Gatti-Casazza, der Direktor der New Yorker Metropolitan-Oper, ganz in Gedanken versunken vor sich hinbrütete.

"Was ist denn los, Gatti?" fragte Gompers. - "Ach, ich habe Scherereien über Scherereien, meine Primadonnen liegen sich gegenseitig in den Haaren" - "Wieviel Primadonnen hast du denn?" - "Acht", sagte Gatti - "Nur acht?" bemerkte Gompers - "Hast du es leicht. Jeder Präsident einer allamerikanischen Gewerkschaft ist eine Primadonna von eigenen Gnaden und davon habe ich ein rundes Hundert innerhalb der AFL".

In der neuen AFL-CIO gibt es mindestens 141 solcher Präsidenten, und es ist Meyns - und des Bundesvorstandes - Aufgabe, eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens unter oftmals wahrlich sehr ungunstigen Voraussetzungen zu schaffen. Da mag beispielsweise der Vorsitzende der Stahlarbeitergewerkschaft, David J. McDonald, ein langjähriger Gegenspieler Walther Reuthers innerhalb des CIO, eines Tages auf den Gedanken kommen, dass es jetzt nicht mehr nötig sei, aus seinem Herzen eine Mördergrube zu machen. Andererseits, und das kann sich sehr positiv auswirken, wird McDonald in allen Dingen Reuther zu übertreffen suchen. Das mag dazu führen, dass sie sich gegenseitig in ihrer Hilfe für den Feldzug zur Mitgliederwerbung unter der bisher nicht organisierten Arbeiterschaft auszustecken suchen, sei es durch Bereitstellung von größeren Geldbeträgen oder mehr Arbeitskräften. Gegenseitiger Wettstreit ist oftmals die Triebfeder einer raschen Entwicklung. Solch edler Wettstreit hat aber wohl noch einige Monate Weile. McDonald wird in Kürze einen neuen Kollektivvertrag mit der Stahlindustrie auszuhandeln haben, dann muss er auf dem nächsten Kongress seiner eigenen Gewerkschaften präsentieren, in der sich eine entschlossene Opposition zu regen beginnt.

Der Vorsitzende der allamerikanischen Transportleutengewerkschaft, Dave Beck, wird sicherlich mit Nachdruck auf die Tatsache verweisen, dass

Seine Organisation, die mit 1,25 Millionen Mitgliedern die grösste Gewerkschaft innerhalb der ehemaligen AFL war, etwa 10% der Mitgliederumlage des neuen Verbandes aufbringt. Nun ist aber inzwischen der Teich grösser geworden, und so ist Beck heute eben laengst kein so grosser Frosch mehr wie in den Zeiten der alten AFL. Zwei weitere Gross-Gewerkschaften mit mehr als einer Million Mitgliedern - die Vereinigte Gewerkschaft der Arbeiter in der Automobil-, Flugzeug- und Landwirtschaftsmaschinenindustrie und die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft - werden es Beck innerhalb der neuen AFL-CIO einigermaßen schwierig machen, mit seinem Gewicht jeden Widerstand zu brechen. Sie haben selbst einiges Gewicht aufzuweisen.

Hinzu kommt noch, dass Beck innerhalb seiner eigenen Gewerkschaften mit mancherlei Schwierigkeiten zu kaempfen hat. Sie haengen zum Teil mit der Person des Vizevorsitzenden James R. (Jimmy) Hoffa zusammen. Beck ist bemueht, sich das Vertrauen des Vorsitzenden der AFL-CIO, Meany, zu erhalten, um so die Versuche Hoffas, seine ohnehin erschuetterte Position weiter zu schwaechen, leichter abwehren zu koennen. Beck muss sich im Dezember 1956 seiner Gewerkschaft zur Wiederwahl stellen. Er wird voraussichtlich auch wiedergewaehlt, aber Hoffa laesst ihn doch nie zur Ruhe kommen.

In Becks Haltung spiegelt sich die Besorgnis der fuehrenden Maenner in der Transportleutegewerkschaft ueber den Zusammenschluss von AFL und CIO wider. Man fuerchtet, dass der Organisations- und Taetigkeitsbereich eingeengt werden koennte. Die Transportleute-Gewerkschaft hat sich bisher konsequent nach einer Richtung entwickelt und verzeichnet in ihrer ganzen Geschichte keinen Rueckgang ihrer Mitgliederzahl. Unmittelbar vor dem Kongress der vereinigten AFL-CIO hatte sie ein gegenseitiges Hilfsabkommen mit zwei Gewerkschaften getroffen, die aus ihren fruerehen Dachorganisationen ausgeschlossen worden waren: mit der allamerikanischen Gewerkschaft der Hafenarbeiter, die von der AFL wegen der Duldung verbrecherischer Elemente in ihren Reihen ausgeschlossen worden war, und mit der Gewerkschaft der Gruben- und Huettenarbeiter, die der CIO als kommunistisch beherrschte Organisation ausgeschlossen hatte. Die beiden Abmachungen loesten einen Sturm der Entruestung unter den anderen Gewerkschaften aus.

Ein weiteres noch schwelendes Problem, vor das sich die neue Organisation gestellt sieht, ist die Bekaempfung von Erpressertum und Korruption. Die Statuten der AFL-CIO enthalten Vorschriften ueber ein Verfahren, nach dem derartige Vorkommnisse untersucht werden sollen: die Einbringung von Klagen, die Durchfuehrung des Verfahrens und die Ergreifung von Massnahmen zur Abstellung erwiesener Misstaende. Ueber die Bedeutung gerade dieser Frage sind sich Meany und Reuther voellig einig. Im Jahre 1953 schloss die AFL unter Meany die vorstehend genannte allamerikanische Hafenarbeitergewerkschaft aus. Im CIO spielte unter Reuthers Fuehrung ein Ausschuss fuer moralisches Handeln eine bedeutende Rolle als warnendes Organ bei irgendwelchen Uebertretungen. Die neue Organisation hat ein aehnliches Gremium eingerichtet, das "ueber entsprechende Organe im Innern und Machtbefugnisse verfuegt, die es in die Lage versetzen, die Durchfuehrung seiner Anweisungen zu erzwingen, um so die Dachorganisation von jedem Makel der Korruption freizuhalten." An der Spitze dieses Gremiums steht der als sehr tatkraeftig bekannte Vorsitzende der allamerikanischen Maschinistengewerkschaft, Albert J. Hayes.

Es ist sicherlich mit einer grossangelegten Aktion innerhalb der AFL-CIO zu rechnen, die dem Zweck dienen soll, "die Arbeiterbewegung sauber zu halten". Fuehrende Gewerkschafter weisen darauf hin, dass dies keine leichte Aufgabe sein wird, und dass das Zustandekommen eines einheitlichen Gewerkschaftsverbandes allein nicht die Gewaehr fuer einen automatischen Prozess der Selbstreinigung bieten kann. Wer wuesste dies besser als David Dubinsky, der Vorsitzende der allamerikanischen Gewerkschaft

der Damenoberbekleidungsarbeiter. Er hat Jahre hindurch einen hartnaeckigen Kampf gegen verbrecherische Elemente innerhalb der Gewerkschaften gefuehrt. Wie Reuther erblickt er im Kampf gegen das Verbrechertum "einen Grund fuer staendige Wachsamkeit".

Der Druck von aussen wird den Bemuehungen der neuen Gewerkschaft, jede Korruption in ihren eigenen Reihen zu unterbinden, zusaetzlichen Auftrieb verschaffen. Gegenwaertig laeuft bereits in allen Teilen des Landes eine Ueberpruefung von Stiftungen zur Foerderung der Volksgesundheit und anderer Wohlfahrtseinrichtungen durch Mitglieder des Senats. Ein Unterausschuss des Senatsausschusses fuer Arbeit und soziale Fragen mit dem Demokratischen Senator Paul Douglas an der Spitze hat es unternommen, den gesamten Fragenkomplex der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu untersuchen. Douglas hat um Mitarbeit der fuehrenden Maenner der Gewerkschaft gebeten und von ihnen die entsprechenden Zusicherungen erhalten. Die Gewerkschafter sind ueberzeugt, dass sich bestenfalls eine ganz kleine Zahl von Leuten aus ihren eigenen Reihen der in Rede stehenden Vergehen schuldig gemacht haben; sie wissen aber auch, dass die Gegner der Gewerkschaften nur allzugern bereit sind, auf Grund solcher Vorkommnisse den Vorwurf der Korruption gegen alle Gewerkschaften zu erheben.

All dies scheint darauf hinzudeuten, dass der Zusammenschluss von AFL-CIO das Interesse der Gewerkschaftsbewegung an den nationalen Fragen sowohl auf wirtschaftlichem als auch auf politischem Gebiet nur verstaerken wird. Umgekehrt sind heute die Augen des ganzen Volkes wie noch nie zuvor auf die Gewerkschaftsbewegung konzentriert, bereit, sich ein Urteil ueber ihre neue Gestalt zu bilden.

Nach allem, was in den wenigen Wochen, die seit dem Gruendungskongress der neuen AFL-CIO vergangen sind, von den Gewerkschaften und ueber die Gewerkschaften verlautete, wird sich am Charakter und an der Struktur der organisierten Arbeiterbewegung kein rascher Wandel vollziehen. In der Fuehrung wird wohl Einigkeit, nicht aber Konformitaet gegeben sein. Unter den Gewerkschaftsmitgliedern selbst wird ein Gefuehl fuer die Gemeinsamkeit der Zielsetzung vorhanden sein, waehrend man sich in der Frage, wie diese Zielsetzung zu verwirklichen sei, sicherlich nur schwer einig werden duerfte. Mit kurzen Worten, weder der Glueckstraum noch der Alptraum, den manche Kreise von einer voellig einheitlichen Gewerkschaftsbewegung hegen, die von einigen wenigen Maennern von einem einzigen zentralen Stellwerk aus gelenkt wird, entspricht einfach nicht den Tatsachen, soweit es sich um die Gewerkschaftsfuehrer handelt.

Der Zusammenschluss spiegelt jedoch eine weitere Zunahme des Einflusses der Gewerkschaften auf das politische und wirtschaftliche Leben des Landes wider. Die Fuehrer der Gewerkschaften haben auf dem Kongress, der den Zusammenschluss besiegelte, zum Ausdruck gebracht, dass sie die unmittelbare Verantwortung fuer die Lenkung einer der wichtigsten Institutionen Amerikas, deren Taetigkeit sich auf kommunaler Ebene abspielt, uebernehmen muessen. Ein Gewerkschaftsamt bringt somit wie jedes oeffentliche Amt unweigerlich eine Verpflichtung dem ganzen Volke gegenueber mit sich.

Quelle: Aus "Collier's"

Die Lohnlawine in den USA seit 1940

Vor 16 Jahren verdiente der amerikanische Fabrikarbeiter im Durchschnitt 66 Cent pro Stunde. Bergarbeiter erhielten 88 und Textilarbeiter 49 Cent. Heute dagegen betraegt der Durchschnittsstundenlohn fuer Fabrikarbeiter 1,93 Dollar; Bergarbeiter verdienen 2,68 und Textilarbeiter

1,42 Dollar. Die Einkuenfte sind heute also wesentlich hoeher als in der "guten alten Zeit".

Auch in diesem Jahr werden die amerikanischen Arbeiter genau wie in jedem anderem Nachkriegsjahr mit einer neuen Lohnerhoehungsrunde rechnen koennen.

Die Stahlarbeiter, die gegenwaertig im Durchschnitt 2,47 Dollar pro Stunde verdienen, sind eben dabei, neue Lohnforderungen aufzustellen, die sie in den kommenden Wochen der Stahlindustrie praesentieren werden, und in verschiedenen Industriezweigen sind den Arbeitern bereits ab 1. Januar dieses Jahres Lohnerhoehungen zugestanden worden. Sobald die alten Vertraege abgelaufen sind, wird eine neue Lohnwelle einsetzen.

Hoehere und immer hoehere Lohnsaetze sind in den letzten Jahren zu einer gewohnten Erscheinung in der amerikanischen Wirtschaft geworden; und wenn man sich einmal die Lohnstruktur frueherer Jahre anschaut, so ergeben sich einige wirklich erstaunliche Tatsachen.

Im Jahre 1940, also vor genau 16 Jahren, betrug zum Beispiel der Durchschnittslohn eines Fabrikarbeiters 66 Cent pro Stunde; heute dagegen ist er nahezu dreimal so hoch, naemlich 1,93 Dollar.

Ein Stahlarbeiter, der augenblicklich 2,47 Dollar pro Stunde verdient, erhielt 1940 84 Cent in der Stunde, also rund ein Drittel seines heutigen Lohnes. Aber die Stahlarbeiterloehne gehoerten schon seinerzeit zu den Spitzenloehnen, denn im Vergleich dazu bekam beispielsweise ein Waeschereiarbeiter damals im Durchschnitt 43 Cent pro Stunde, im Vergleich zu den 1,02 Dollar, die er heute verdient.

Wie erheblich sich die Loehne in den einzelnen Wirtschaftszweigen seit 1940 erhoehten, zeigt die folgende Uebersicht:

<u>Loehne</u>	<u>damals</u>	und	<u>heute</u>
	Durchschnittl. Stundenlohn 1940		Durchschnittl. Stundenlohn heute
Bergarbeiter	88 Cent		2,68 Dollar
Stahlarbeiter	84 Cent		2,47 Dollar
Automobilarbeiter	94 Cent		2,33 Dollar
Bergarbeiter (Erz)	73 Cent		2,28 Dollar
Eisenbahnarbeiter	73 Cent		1,98 Dollar
Elektroarbeiter	72 Cent		1,93 Dollar
Einzelhandelsangestellte	55 Cent		1,49 Dollar
Textilarbeiter	49 Cent		1,42 Dollar
Waeschereiarbeiter	43 Cent		1,02 Dollar

Es gibt aber noch viele andere Beispiele, die in dieser Tabelle nicht aufgezeigt wurden. Technische landwirtschaftliche Hilfskraefte zum Beispiel erhielten im Jahre 1940 73 Cent pro Stunde, heute dagegen 2,05 Dollar; Werftarbeiter, die 1940 einen Stundenlohn in Hoehe von 87 Cent bekamen, verdienen heute 2,17 Dollar.

Der Stundenlohn fuer Arbeiter der Holzindustrie, der damals 51 Cent betrug, erhoehte sich inzwischen auf 1,66 Dollar; Arbeiter in Moebelfabriken verzeichneten in der Zeit von 1941 bis heute eine Lohnerhoehung

von 55 Cent auf 1,64 Dollar.

In der Glasindustrie erhielten die Arbeiter vor 16 Jahren durchschnittlich etwa 75 Cent pro Stunde, heute verdienen sie 1,92 Dollar. Die Strumpfarbeiter verbesserten sich waehrend dieses Zeitraums von 55 Cent auf 1,50 Dollar pro Stunde, waehrend die Loehne in der Herrenbekleidungsindustrie von 59 Cent auf 1,65 Dollar stiegen.

Wenn diese Lohnerhoehungen in bezug zu den veraenderten Lebenshaltungskosten gebracht werden, so ergibt sich, dass der Durchschnittsarbeiter in diesen 16 Jahren seinen Lebensstandard erheblich verbessern konnte.

Denn obgleich auch die Lebenshaltungskosten waehrend dieses Zeitraums nahezu stetig angestiegen sind, so zogen sie doch weniger stark an als die Lohnerhoehungen. Der offizielle Index zur Messung der Lebenshaltungskosten zeigt, dass die Lebenshaltungskosten heute knapp doppelt so hoch liegen wie 1940.

Allerdings ist in diesem Zusammenhang noch zu beruecksichtigen, dass die Fabrikarbeiter heute jedoch oftmals Einkommensteuer zu zahlen haben, was im Jahre 1940 nicht der Fall war, so dass die Lohnerhoehungen hierdurch noch um einiges vermindert werden.

Wenn man aber die Steuerabzuege zusammen mit den veraenderten Lebenshaltungskosten den Lohngewinnen gegenueberstellt, so ergibt sich, dass der Durchschnittsarbeiter heute noch immer ueber eine Kaufkraft verfuegt, die eineinhalbmals so gross ist wie vor 16 Jahren.

Mit anderen Worten: mit seinem jetzigen Wochenlohn kann der Arbeiter im Durchschnitt eineinhalbmals so viel kaufen wie 1940. Er verfuegt heute zwar ueber nahezu dreimal so viel Bargeld, aber seine Kaufkraft ist nicht im gleichen Verhaeltnis gestiegen.

Die Aufwaertsspirale der Loehne ist seit 1940 kaum zum Stillstand gekommen, lediglich das Tempo war gewissen Schwankungen unterworfen.

Ein Blick auf den Trend der Fabrikarbeiterloehne zeigt, was waehrend dieses Zeitraums geschehen ist, der zwei Kriege und zwei Versuche einer "Lohnstabilisierung" umfasst.

Im Jahre 1940 erhielt der amerikanische Fabrikarbeiter im Durchschnitt 3 Cent mehr als im Jahre 1939. Im darauffolgenden Jahr, als das Verteidigungsprogramm allmaechlich auf volle Touren kam, trat eine Lohnerhoehung um 7 Cent pro Stunde ein.

Im Jahre 1942 stieg dann der Arbeitslohn um 12 Cent pro Stunde, wodurch die Regierung, die eine Inflation befuerchtete, alarmiert wurde, und schon Ende 1942 wurden die Loehne, Gehaelter und Preise einer staatlichen Kontrolle unterworfen. Das "War Labor Board" wurde dabei ermachtigt, Lohnerhoehungen ganz in seinem Ermessen stattzugeben oder zu verbieten.

Trotz dieser Kontrollen stieg der Durchschnittslohn des amerikanischen Fabrikarbeiters in der Zeit von 1942 bis 1943 um 11 Cent an, was die Regierung veranlasste, noch schaeferere Massnahmen einzufuehren. Im Jahre 1944 belief sich die allgemeine Lohnerhoehung auf 6 Cent pro Stunde. Zwischen 1944 und 1945 war im allgemeinen keine Lohnerhoehung zu verzeichnen, und zwar hauptsaechlich auf Grund der kuerzeren Arbeitswoche, die nach Kriegsende eingefuehrt wurde.

Bei einigen der waehrend des Krieges gewaehrten Lohnerhoehungen spiegeln sich vorgenommene Hoehereinstufungen von Arbeitsplaetzen wider. Auch die Ableistung von Ueberstunden, die mit eineinhalbfacher Bezahlung

vergütet wird, trug zur Erhöhung der Durchschnittseinkünfte bei.

Nach dem zweiten Weltkrieg traten dann die Gewerkschaften wieder aktiver auf den Plan und erreichten 1946 mittels grosser Streiks in vielen Schlüsselindustrien Lohnerhöhungen von etwa 18 Cent pro Stunde.

Einige dieser Lohnerhöhungen wurden aber durch Einschränkung der Überstundenarbeit während der Nachkriegszeit wieder ausgeglichen. Von 1945 bis 1946 erhielt der Fabrikarbeiter im Durchschnitt eine Lohnerhöhung von 6 Cent pro Stunde, im Jahre 1947 waren es sogar 15 und 1948 11 Cent pro Stunde.

Im Jahre 1949 gaben sich einige Gewerkschaften ohne die Bewilligung von Lohnerhöhungen zufrieden, obgleich sie die Annahme von Pensionsplänen durchsetzten, durch die sich die Arbeitskosten für die Unternehmer erhöhten. Der Durchschnittsarbeiter erhielt in diesem Jahr eine Lohnerhöhung von 5 Cent.

Für das Jahr 1950 ist eine Erhöhung des Fabrikarbeiterlohns um 6 Cent zu verzeichnen. Mit Ausbruch der Feindseligkeiten in Korea verlief die Lohnbewegung dann aber steil nach oben. Und noch einmal bemühte sich die Regierung, Löhne und Preise unter Kontrolle zu bekommen.

Der Durchschnittslohn eines Fabrikarbeiters stieg im Jahre 1951 um 12,5 Cent, 1952 betrug die Erhöhung 8 Cent und 1953 10 Cent.

Die Rezession des Jahres 1954 wirkte allgemein hemmend auf die Forderungen der Gewerkschaften, so dass die Löhne nur um 4 Cent pro Stunde anstiegen. Im Jahre 1955 betrug die allgemeine Lohnerhöhung etwa 7 Cent.

Auch die dem Arbeiter zugestandenen zusätzlichen Sozialleistungen haben sich seit dem Jahre 1940 beträchtlich erhöht. Im Durchschnitt erhält der Fabrikarbeiter heute etwa 30 bis 35 Cent an zusätzlichen Sozialleistungen pro Stunde.

Diese zusätzlichen Sozialleistungen wurden zwar schon vor dem zweiten Weltkrieg dem Lohn hinzugefügt, aber erst durch die Lohnkontrollen während der Kriegszeit traten diese "Extraleistungen" mehr und mehr in den Vordergrund, zumal die Gewerkschaften in den Zeiten des Lohnstopps hierin die einzige Möglichkeit zur Verbesserung der sozialen Lage ihrer Mitglieder sahen.

Der bezahlte Urlaub war eine der ersten zusätzlichen Sozialleistungen. Im Laufe der Zeit wurde eine immer grössere Zahl von Feiertagen vergütet und später noch Lebens- und Krankenversicherungen sowie sonstige Sozialleistungen in die Tarifverträge mit aufgenommen. Anfaänglich mussten die Arbeiter noch die Hälfte der Kosten tragen, inzwischen aber hat sich immer mehr die Praxis herausgebildet, dass der Unternehmer für die gesamten Kosten aufkommt.

Im Jahre 1949 wurde dann die Altersversorgung aktuell. Die Automobil- und die Stahlindustrie sowie andere Industriezweige gaben seinerzeit dem Druck der Gewerkschaften nach und erklärten sich bereit, die Leistungen der staatlichen Altersversorgung durch zusätzliche private Versicherungen zu ergänzen.

Der "garantierte Jahreslohn" ist das jüngste Kind der Gewerkschaften auf diesem Gebiet. Die Automobilarbeitergewerkschaft machte hier im vergangenen Jahr den Anfang, indem sie vom Unternehmer finanzierte Arbeitslosenunterstützungsleistungen in ihren Tarifverträgen durchsetzen konnte.

Und so wird es weiter gehen. Neue Vorschläge bezüglich zusätzlicher

Sozialleistungen gehen Hand in Hand mit Forderungen nach weiteren Lohn-
erhoehtungen und die Lohnspirale waechst.

(Nachdruck nur dann gestattet, wenn Copyright-Freigabe vom
Amerika Dienst erteilt wird!)

Aus: "U.S. News & World Report", ein
in Washington woechentlich erscheinendes
Nachrichtenmagazin. Copyright 1956
United States News Publishing Corporation.

Marion Wilhelm:

Mexikanische Gewerkschaften in der antikommunistischen Front

Quellenangabe erforderlich!

Waehrend die Kommunisten in Guatemala unter der Regierung Arbenz
die Gewerkschaftsfuehrung an sich reissen konnten und auch in Chile und
Brasilien staendig Unruhen inszenieren, haben die mexikanischen Gewerk-
schaften in aller Ruhe die Fuehrung im Kampf gegen die kommunistische
Infiltration uebernommen.

Das wichtigste Instrument in diesem Kampf ist der starke Block der
Gewerkschaftseinheit" - der Bloque de Unidad Obrera -, der 93% der or-
ganisierten Arbeiterschaft vertritt. Die Fuehrer dieser Gewerkschafts-
union sind alle entschiedene Gegner des Kommunismus, ein Beweis dafuer,
wie weit die mexikanischen Gewerkschaften sich heute von der einst rein
marxistisch beherrschten Organisation unter Vicente Lombardo Toledano
entfernt haben.

Lombardo ist auch heute noch das Sprachrohr Moskaus; die Arbeiter
Mexikos aber vertritt er nicht mehr. Sprecher der arbeitenden Bevoelke-
rung Mexikos ist heute Fidel Velasquez, der Mann, der die Gewerkschafts-
bewegung zu einer starken Einheitsfront gegen den Kommunismus zusammen-
schweisste.

Der Bloque de Unidad Obrera wurde unter der Regierung Ruiz Cortines
als schlagkraeftige einheitliche Organisation der mexikanischen Arbei-
terschaft innerhalb einer demokratischen Gesellschaft gebildet. Seine
Hauptstaetze ist der "Verband der Arbeiter Mexikos" mit Fidel Velasquez
an der Spitze. Dieser groesste mexikanische Gewerkschaftsverband zaehlt
1,5 Millionen Mitglieder. In ihm sind etwa 20 Gewerkschaften der Textil-
industrie, des Transportgewerbes, der Handelsmarine, des Bauwesens, der
Fleischkonservenindustrie, des Hotel- und Gaststaettengewerbes, der Oel-
industrie, der Zuckerindustrie und der staatlichen Elektrizitaetswerke
zusammengeschlossen.

Ausserdem gehoeren dem Block noch der "Bezirksverband der Mexikani-
schen Arbeiter", in dem vor allem Textilarbeiter organisiert sind, der
"Allgemeine Arbeiterverband" und drei grosse unabhaengige Gewerkschaften
der Eisenbahner, der Bergleute und Metallarbeiter und der Telephonbe-
diensteten an.

Auf Anregung der Eisenbahnergewerkschaft, die selbst 21 ihrer Mit-
glieder wegen kommunistischer Agitation aus ihren Reihen ausgeschlossen
hatte, wurde innerhalb des Blocks ein Unterausschuss zur Bekaempfung des
Kommunismus gebildet. Die Eisenbahnarbeiter, bei denen frueher das
kommunistische Element vorherrschte, sind jetzt in einem starken Landes-
gewerkschaftsverband zusammengeschlossen.

Auch die Bergarbeiter, bis 1949 eine stark kommunistisch beeinflusste Gewerkschaft, haben sich von der kommunistischen Vorherrschaft befreit, wenn die Kommunisten auch nach wie vor ihre Agitation innerhalb der Gewerkschaft fortsetzen.

Die Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Landarbeiter gehoert dem "Nationalverband der Farmarbeiter" an, der ebenfalls dem Einheitsblock angeschlossen ist; die uebrigen sind Mitglieder des "Verbandes der Arbeiter Mexikos". Eine unbedeutende Gruppe, der "Allgemeine Verband der Landarbeiter", steht angeblich unter der Fuehrung Vicente Lombardos. Lombardo, ehemals Vorsitzender des "Verbandes der Arbeiter Mexikos", hat seit seinem Ausschluss aus dieser Gewerkschaft vor 15 Jahren jeglichen Einfluss auf die mexikanische Gewerkschaftsbewegung verloren, wenn man von zwei oder drei unbedeutenden Gewerkschaftsgruppen absieht. Der von ihm gefuehrte "Verband der Arbeiter Lateinamerikas", ein Instrument der sowjetischen Politik, verlor seine letzte starke Stuetze, den "Allgemeinen Arbeiterverband von Guatemala", bei der antikommunistischen Revolution in Guatemala.

Der Kampf der Arbeiterschaft Mexikos geht heute um die endgueltige Verwirklichung der Verfassung von 1917, deren Versprechungen zum Teil noch nicht erfuehrt wurden, unter anderem der Artikel ueber die Gewinnbeteiligung. Streikrecht und Arbeitsgerichte hingegen sind inzwischen feste Institutionen in Mexiko. Auch hinsichtlich der Loehne haben die mexikanischen Arbeiter in den letzten Jahren staendige, wenn auch langsame Fortschritte erzielt. Dies ist um so bemerkenswerter, als von den insgesamt 6 Millionen Arbeitnehmern in Mexiko erst etwa ein Drittel gewerkschaftlich organisiert ist.

Aus: "Christian Science Monitor"
- Quellenangabe erforderlich -

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 10

Mehlem, den 11. Mai 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Der Aufschwung des Genossenschaftswesens in den Vereinigten Staaten	Seite 1
Die amerikanische Bundes-Arbeitsaufsichtsbehörde (National Labor Relations Board)	Seite 6
18 000 Schlafwagenschaffner - eine fortschrittliche Negergewerkschaft	Seite 9
Die Gewerkschaft der amerikanischen Druckereiarbeiter	Seite 11

Jerry Voorhis:

Der Aufschwung des Genossenschaftswesens in den Vereinigten Staaten

Aus "The American Federationist"
- Quellenangabe erforderlich -

Im Zeitalter konzentrierter politischer und wirtschaftlicher Macht besteht die Gefahr, daß der einfache Mann sein Mitspracherecht an Entscheidungen, die sein Leben betreffen, einbüßt. Geht dieses Recht verloren, so ist es um Demokratie und Freiheit geschehen. Es gibt ein Mittel, dieses Recht zu wahren, ein ganz altes Mittel, dessen sich einfache Menschen zu allen Zeiten bedient haben. Bei weiser, mutiger und entschlossener Anwendung bewährt es sich stets, so auch augenblicklich in den Vereinigten Staaten.

Dieses Mittel ist der Zusammenschluß von Menschen nach der Maxime "Eigene Probleme lassen sich nur dann lösen, wenn auch die Probleme anderer gelöst werden."

Die Gewerkschaftsbewegung gründet sich auf dieses Prinzip. Es ist dies die Art, wie rechtlich denkende Bürger Ruhe und Ordnung innerhalb der Gemeinschaft aufrechterhalten. Es ist der Grund, weshalb sich Menschen aus vielen Bevölkerungsschichten zusammentun und ihre Ersparnisse in Unternehmen investieren, die sie selbst organisieren, besitzen, leiten und auf gemeinnütziger Basis betreiben: Die Genossenschaften.

Die Genossenschaften unterscheiden sich von anderen Wirtschaftsbetrieben in mancher Hinsicht.

Erstens: Jeder, der beim Aufbau des Unternehmens mithelfen will, kann Eigentümer, Aktionär oder Mitglied werden. (Kommunisten ist

jedoch der Beitritt nicht gestattet, weil die amerikanischen Genossenschaften auf dem Standpunkt stehen, daß solchen Menschen nicht am Gedeihen solcher Unternehmen gelegen sein kann.)

Zweitens: Genossenschaften schütten nur beschränkte Gewinne auf die Einlage aus, da sie nach dem Grundsatz verfahren, daß das Geld für den Menschen, und nicht der Mensch für das Geld zu arbeiten hat.

Drittens: Die Mitglieder bestimmen in der Mitgliederversammlung die Geschicke des Unternehmens. Jedes Mitglied ist stimmberechtigt und hat nur eine Stimme, ganz gleich wieviel Anteile es besitzt. Es ist wiederum der Mensch, der zählt, und nicht das Geld.

Viertens: Im Gegensatz zu den normalen Wirtschaftsunternehmen werden die von den Genossenschaften erzielten Gewinne (abzüglich gewisser Rücklagen) den Kunden ausbezahlt, und zwar im Verhältnis zu ihrer Beteiligung.

Außer den üblichen Steuern zahlen die Genossenschaften auch noch für ihre Kapitalrücklagen und alles Geld, das sie nicht an ihre Kunden zurückzahlen, Körperschaftssteuern.

Ziel genossenschaftlicher Betriebe ist es, einen bestimmten Bedarf einer bestimmten Personengruppe zu decken. Heute finden sich genossenschaftliche Betriebe in fast allen Wirtschaftszweigen und Lebensbereichen: Kinder kommen in Genossenschaftskrankenhäusern zur Welt, und Tote werden durch genossenschaftliche Beerdigungsinstitute bestattet; die Farmer beziehen ihren Strom von Elektrizitätsgenossenschaften, und zahlreiche Familien in der Stadt sind zu Eigenheimbesitzern geworden, weil sie sich einer Wohnungsbaugenossenschaft angeschlossen haben.

Agrargenossenschaften liefern Düngemittel bester Qualität, und genossenschaftliche Öltraffinerien und Tankstellen machen den großen Mineralölgesellschaften Konkurrenz. Einige der modernsten "Supermarkets" der USA - Großwarenhäuser mit Selbstbedienung - sind in der Hand von Genossenschaften. Der beste Weg, um Geld zu sparen und zu borgen, ist die Beteiligung an einer Kreditgenossenschaft.

Die meisten Genossenschaften verdanken ihre Existenz der Entschlossenheit und dem Mut einiger tatkräftiger Menschen, die bereit sind, um eines gemeinsamen Zieles willen auch einmal ein beträchtliches Risiko auf sich zu nehmen. Betrachten wir uns einige dieser Genossenschaften einmal näher.

Im Jahre 1935 waren nur 11% der amerikanischen Farmbetriebe an das Elektrizitätsnetz angeschlossen. Alle Bemühungen um eine Elektrifizierung der Landbezirke schienen zum Scheitern verurteilt: die Elektrizitätsgesellschaften waren aus Rentabilitätsgründen desinteressiert. Sie behaupteten, die Farmer könnten die Kosten hierfür nicht tragen. Als der Kongreß im Jahre 1935 den "Rural Electrification Act" annahm, rechneten die Befürworter dieses Gesetzes damit, daß der größte Teil der hierdurch verfügbar gemachten Kredite an kommerzielle Unternehmen vergeben

würde. Statt dessen stammten nahezu sämtliche Kreditanträge von landwirtschaftlichen Elektrizitätsgenossenschaften, die sogleich in allen Teilen des Landes gebildet wurden.

Die Genossenschaftsmitglieder bemühten sich nicht um Almosen der Regierung. Die Farmer erkannten einzig und allein, daß sie elektrischen Strom für ihre Farmen haben mußten und nahmen hohe Darlehen auf, um dieses Ziel zu erreichen. Sie haben das geliehene Geld längst zurückgezahlt, meist vor dem Fälligkeitstermin. Die Regierung hat mit dem Programm zur Elektrifizierung landwirtschaftlicher Gebiete sogar ein gutes Geschäft gemacht. Über 90% der amerikanischen Farmen haben heute elektrischen Strom, nicht zuletzt dank der Genossenschaften, die den weitaus größten Anteil an der Verwirklichung des Elektrifizierungsvorhabens bestritten haben. Heute gibt es 1000 landwirtschaftliche Elektrizitätsgenossenschaften, die 4 500 000 Mitglieder mit Strom versorgen. Sie haben einen Umsatz von insgesamt 365 Millionen Dollar - also 1 Million pro Tag.

Jahrelang zahlten die Farmer enorme Preise für Düngemittel. Der Dünger, den sie kauften, war noch dazu mit unbrauchbaren Stoffen vermengt, die für den entsprechenden Boden gar nicht benötigt wurden und nur das Gewicht erhöhten und die Transportkosten verteuerten. Dabei konnte die Düngemittelindustrie noch nicht einmal die Nachfrage decken. Hochwertige Düngemittel gab es so gut wie überhaupt nicht. So entschlossen sich die Farmer in den Staaten Ohio und Indiana, selbst Dünger herzustellen. Sie gründeten deshalb durch Einzahlung kleinerer Beträge Düngemittelgenossenschaften und betätigten sich selbst als Geschäftsleute. Von Anfang an brachten sie außen an den Säcken eine genaue Analyse des Düngers an, es hatte ja keinen Zweck, sich selbst zu betrügen. Man produzierte so viel guten, hochwertigen Dünger wie nur möglich, um die Knappheit zu beseitigen.

Inzwischen entwickelte sich daraus eine große vielfältige Industrie; die Kunstdünger genossenschaften haben in vielen Einzelstaaten einen Marktanteil von 15 bis 25 Prozent. Heute ist es allgemein üblich, hochwertigen Dünger mit einer genauen Angabe der chemischen Zusammensetzung zu liefern. Dies ist den Genossenschaften zu danken. Übrigens sind auch die Preise für Kunstdünger erheblich langsamer gestiegen als die anderer landwirtschaftlicher Bedarfsgüter, und dies, obwohl der Düngemittelverbrauch heute dreimal so hoch ist als vor zehn Jahren.

Das gleiche gilt für Mineralöl. Auch hier begann man mit der Bildung kleiner Genossenschaften, die sich im Laufe weniger Jahre zu großen Unternehmen entwickelt haben. Sie besitzen heute eigene Ölquellen, Raffinerien, Ölleitungen und Tankstellen und versorgen 2,5 Millionen Mitglieder - meist Farmer - mit Mineralölprodukten. So haben sich die Farmer ihre eigenen Genossenschaften aufgebaut, die heute aus den ländlichen Gebieten der USA nicht mehr wegzudenken sind und ihre Mitglieder mit Kunstdünger, Lebensmitteln, Saatgut, Kohle, Eisenwaren, Mineralölerzeugnissen und Haushaltswaren versorgen. Insgesamt bestehen rund 3000 solcher Genossenschaften, und jede zweite Familie in den Farmgebieten der Vereinigten Staaten hat Anteilscheine einer oder mehrerer von ihnen. In vielen Fällen werden sie auf rein örtlicher Basis betrieben.

Früher waren Kreditmittel für den einzelnen praktisch nur um Wucherzinsen zu haben. Schon um das Jahr 1900 herum begann

man deshalb in den Vereinigten Staaten Kreditgenossenschaften zu bilden. Der Grundgedanke ist ganz einfach. Menschen, die etwa der gleichen Gewerkschaft angehören oder im selben Betrieb arbeiten, haben auf jeden Fall zwei wirtschaftliche Interessen gemeinsam: Erstens Sparrücklagen zu schaffen und zweitens gegebenenfalls Kredit aufzunehmen. Wenn man nun eine große Zahl von Menschen dazu bringen kann, auch nur fünf Dollar an eine gemeinsame Kasse einzuzahlen, dann entsteht damit ein großes Kapital, aus dem man die gewünschten Kreditmittel entnehmen kann. Die Zinsen für eventuelle Kredite zahlt man somit im Grunde an sich selbst.

Die Praxis gab diesen Überlegungen recht. Und so haben neun Millionen Mitglieder von Kreditgenossenschaften Anteile im Gesamtwert von drei Milliarden Dollar erworben.

Wenn auch die Medizin in den letzten Jahrzehnten gewaltige Fortschritte gemacht hat, so ist auch heute noch eine Arztrechnung für Familien mit durchschnittlichem Einkommen geradezu ein Alptraum. Nur wenige Menschen können es sich leisten, alle jene Mittel in Anspruch zu nehmen, die die moderne Medizin für ihre Heilung zur Verfügung hat. Um hier Abhilfe zu schaffen, entstanden genossenschaftliche Krankenkassen, in denen sich eine Gruppe von Menschen zur Zahlung monatlicher Beiträge verpflichtet, dafür aber das Geschäftsgebaren bestimmt. Aus den Beiträgen werden zum Teil Ärzte und Krankenpflegepersonal stundenweise oder ganztätig fest engagiert. Im Laufe der Zeit haben sich ganz verschiedene Formen der genossenschaftlichen Krankenversicherungen herausgebildet.

Zahlreiche Gewerkschaften haben ihre eigenen Krankenversicherungs- und Wohlfahrtskassen gegründet. Ein Teil der Gewerkschaften unterhält seit Jahren bereits ärztliche Betreuungsstellen für seine Mitglieder. Auch hier ist die Entwicklung noch in vollem Gange. Das Ziel dieser Bemühungen ist es, sicherzustellen, daß alle Gewerkschaftsmitglieder eine möglichst umfassende ärztliche Betreuung mit dem Schwergewicht auf prophylaktische Fürsorge erhält. Dies läßt sich am besten durch die ständige Gesundheitskontrolle erreichen. Bei derartigen genossenschaftlichen Versicherungen bestehen die Versicherungsleistungen in der unmittelbaren ärztlichen Betreuung und nicht in der Erstattung beziehungsweise teilweisen Erstattung von Arztrechnungen.

Besondere Schwierigkeiten bereitete die Einführung des genossenschaftlichen Wohnungsbaues, da hierzu gewaltige Geldmittel notwendig sind, ganz zu schweigen davon, daß gerade auf diesem Gebiet nur wirkliche Fachleute erfolgreiche Arbeit leisten können. Die Entwicklung wurde allerdings dadurch begünstigt, daß sich größere Organisationen, die Gewerkschaften zum Beispiel, hinter derartige Vorhaben stellten und sich an der Mitgliederwerbung beteiligten. Ohne eine solche Mithilfe lassen sich derartige Großvorhaben kaum durchführen. Ist aber erst einmal genügend Kapital vorhanden, haben sich tüchtige Fachleute gefunden und besteht eine entsprechende Rückendeckung durch die Mithilfe einer größeren Organisation, dann kann der genossenschaft-

genossenschaftliche Wohnungsbau zu einer erheblichen Verbilligung der Mieten, ja zur Einsparung von ein bis zwei Monatsmieten im Jahr führen. Millionen Familien haben so ein eigenes Heim erwerben können, was ihnen andernfalls nie möglich gewesen wäre.

Schließlich sind noch die Konsumgenossenschaften zu nennen. Vor drei und vier Jahren noch war das Bild recht entmutigend. Heute sind die kleinen, schlechtgeführten und finanzschwachen Genossenschaften, wie man sie noch vor einem Jahrzehnt allenthalben fand, von der Bildfläche verschwunden. An ihre Stelle sind Konsumläden getreten, die mit zu den größten und besten Kaufhäusern der Vereinigten Staaten gehören, auch wenn ihr Gesamtanteil am Einzelhandel noch relativ gering ist. Tüchtige Geschäftsführer, ein entsprechendes Kapitalpolster, attraktive Läden und eine treue Mitgliedschaft sorgen dafür, daß diesen Läden trotz des scharfen Wettbewerbs eine Zukunft beschieden sein wird. Die an die Mitglieder ausgezahlten Vergütungen aus dem Gewinn entsprechen gegenwärtig dem Durchschnitt etwa eines Wocheneinkaufs pro Jahr.

Zwischen den Genossenschaften und den Gewerkschaften besteht ein enger Zusammenhang. Dies gilt besonders für Westeuropa, wo die Gewerkschaften und die Genossenschaften oftmals in ihrer Mitgliedschaft identisch sind.

Die genossenschaftlichen Wohnungsbauvorhaben, und zwar die von der Vereinigten Gewerkschaft der Arbeiter in der Bekleidungsindustrie und der Internationalen Gewerkschaft der Arbeiter der Damenbekleidungsindustrie haben in aller Welt Beachtung gefunden. Die Gewerkschaften haben ihrerseits Hunderte von Kreditgenossenschaften ins Leben gerufen. Zahlreiche der genossenschaftlichen Versicherungsgesellschaften auf Gegenseitigkeit stützen sich in erster Linie auf Gewerkschaftsmitglieder. Die größte Konsumgenossenschaft Amerikas hat einen Gewerkschaftsführer als Generaldirektor. Diese Beispiele ließen sich beliebig vermehren. Im übrigen haben die Genossenschaften auch mit ihren eigenen Angestellten Tarifverträge abgeschlossen und sind auch sonst bemüht, die Arbeitsbedingungen so günstig wie möglich zu gestalten.

In den genossenschaftlichen Lagerhäusern und Herstellungsbetrieben herrscht heute ein gutes Einvernehmen zwischen Betriebsführung und Gefolgschaft. Überall zeichnet sich im Genossenschaftswesen die Tendenz ab, moderne und zeitgemäße Methoden der Betriebs- und Menschenführung einzuführen. Betriebe, in denen früher ein ausgesprochen schlechtes Verhältnis zwischen Betriebsführung und Belegschaft bestanden hat, betrauen heute erstklassige Fachleute mit der Aufgabe, die Tarife und Arbeitsbedingungen festzulegen, weil man erkannt hat, daß ein auf dem Genossenschaftsgedanken basierendes Verhältnis zu der gewerkschaftlich organisierten Belegschaft genauso wichtig ist wie die genossenschaftlichen Beziehungen zu den Mitgliedern. Auf Tagungen führender Männer genossenschaftlicher Unternehmungen wird immer wieder auf die Tatsache hingewiesen, daß Lohnerhöhungen fast immer eine Steigerung der Arbeitsproduktivität mit sich bringen, und daß überdurchschnittliche Löhne weit eher eine Senkung als eine Erhöhung der Gesamtbetriebskosten bewirken.

Die landwirtschaftlichen Verbände haben die Genossenschaften stets tatkräftig unterstützt, sei es durch Geld oder durch ihren Rat. Ähnliche Anstrengungen seitens der Gewerkschaftsbewegung könnten für deren gesamte Mitgliedschaft erhebliche wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen. Solche Bemühungen würden sich in zweifacher Hinsicht günstig auswirken, sie brächten einmal erhebliche Einsparungen im Familien-Budget mit sich und könnten zum anderen, durch die Entstehung großer und leistungsfähiger Genossenschaften, das Gesamtbild der Wirtschaft des Landes günstig beeinflussen.

Zweck der Genossenschaften ist es nicht, die Kontrolle über die Wirtschaft zu erlangen, sondern vielmehr die Aufstiegsmöglichkeiten für den einzelnen zu verbessern und die Vollbeschäftigung in einer wirklich freien Wirtschaft sicherzustellen. Wenn es den Genossenschaften gelingt, ihren Anteil am gesamten Handel von gegenwärtig 3 bis 4 Prozent auf 10 bis 15 Prozent auszuweiten, dann würden sie diese Aufgabe sicher voll erfüllen.

Die Genossenschaften haben in ihrer wirtschaftlichen Betätigung nur ein einziges Ziel: Ihre Mitglieder mit mehr Waren- und Dienstleistungen zu geringeren Preisen zu versorgen. Diese Form der wirtschaftlichen Betätigung trägt mit dazu bei, die Gefahr der Arbeitslosigkeit und einer Wirtschaftskrise zu bannen. Leistungsfähige Genossenschaften können zum stabilisierenden Element der Wirtschaft werden und zu echter wirtschaftlicher Freiheit und zu größerem materiellen Wohlstand führen, der nicht nur ihren Mitgliedern, sondern dem ganzen Volk zugute kommen würde.

Aus "The American Federationist"

- Quellenangabe erforderlich -

* * * * *

Die amerikanische Bundes-Arbeitsaufsichtsbehörde (National Labor Relations Board)

Im Jahre 1935 wurde im "Wagner Act" den amerikanischen Arbeitern das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich garantiert und anerkannt. Gleichzeitig mit diesem Gesetz wurde zu seiner Durchführung und zur Regelung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern die Bundes-Arbeitsaufsichtsbehörde (National Labor Relations Board - NLRB) eingesetzt, deren Befugnisse dann später im Jahre 1947 im Gesetz über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten "National Labor Management Relations Act" (Taft-Hartley-Gesetz) erweitert wurden.

Das "NLRB" hat die Aufgabe für die ordnungsgemäße Anwendung des Gesetzes vom Jahre 1947 Sorge zu tragen, dessen Zweck in seiner Präambel zum Ausdruck gebracht wird, nämlich "die legitimen Rechte sowohl der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber in ihrem Verhältnis zur Wirtschaft festzulegen, ordnungsgemäße und friedliche Verfahrensmethoden zu entwickeln, um gegenseitige Eingriffe in die legitimen Rechte beider Parteien zu verhindern ... und die Rechte der Allgemeinheit in Verbindung mit Arbeitsstreitigkeiten, die sich auf die Wirtschaft auswirken, zu schützen."

Tatsächlich sichert das Gesetz dem Arbeiter das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und Kollektivverträge abzuschließen. Es untersagt den Arbeitgebern, die Arbeiter durch Drohungen oder diskriminierende Methoden an der Ausübung dieses Rechtes zu hindern. Durch die Einrichtung geheimer Wahlen verschafft es den Arbeitern ferner demokratische Institutionen, mit denen sie sich Vertreter zum Abschluß von Kollektivverträgen mit den Arbeitgebern wählen können.

Daneben beschränkt das Gesetz aber auch die Gewerkschaften in bestimmten Tätigkeiten. Es verbietet unter anderem den "closed shop", das heißt den Zwangsbeitritt zu einer Gewerkschaft, um in einem Betriebe arbeiten zu können, und erklärt gewisse Arten eines mittelbaren Boykotts (secondary boycott) und bestimmte Streiks für ungesetzlich, während es den Gewerkschaften andererseits das Recht zur Organisation legaler Streiks bestätigt und die Aufstellung von Streikposten in der Absicht zuläßt, um im Interesse ihrer wirtschaftlichen Ziele die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf die Arbeitsstreitigkeiten zu lenken. Der eigentliche Zweck des Gesetzes besteht darin, den Sozialpartnern die bestmögliche Gelegenheit zu geben, auf gleicher Ebene zusammenzutreffen, um auf friedlichem Wege in ehrenvoller Weise zu einer Beilegung ihrer Streitigkeiten zu gelangen. Mittler und überparteiliche Instanz bei der Erreichung dieses Zieles ist die Bundes-Arbeitsaufsichtsbehörde.

Den organisatorischen Aufbau der Behörde hat das Gesetz wie folgt geregelt. An ihrer Spitze steht ein Präsident und ein vierköpfiger Lenkungsausschuß, die vom Präsidenten der USA mit Zustimmung des Senats auf die Dauer von fünf Jahren ernannt werden. Daneben sieht das Gesetz einen Generalarbeitsanwalt vor, der von den gleichen Instanzen ernannt wird und dessen Amtsperiode vier Jahre beträgt. Er ist der Anwalt der Behörde und die oberste Instanz für die Untersuchung von Beschuldigungen und Beschwerden, und ihm steht ferner die Erhebung der Anklage vor der Behörde zu. Ihm unterstehen auch die 28 Außenstellen der Behörde.

Die Tätigkeit der Behörde richtet sich entweder auf die Prüfung und Beilegung von Fällen, in denen Arbeiter wegen ihres Glaubens, ihrer Rassezugehörigkeit oder ihrer Hautfarbe diskriminiert wurden oder auf Fragen, die die Wahlen in den Betriebsräten betreffen.

Die Behörde geht gegen alle Personen vor, die diskriminierende oder unerlaubte Methoden im Sinne des Gesetzes an-

anwenden. Eine Entscheidung der Behörde erfolgt jedoch nur auf Antrag, der entweder von einem Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer oder einer Gewerkschaft bei der zuständigen regionalen Arbeitsaufsichtsbehörde als erster Instanz gestellt werden muß.

Nach ordnungsmäßiger Einreichung der Beschwerde wird die beschuldigte Partei von dieser in Kenntnis gesetzt und beide Parteien zur schriftlichen Stellungnahme aufgefordert. Auf Grund der Akten wird der Sachverhalt sodann von der regionalen Arbeitsaufsichtsbehörde geprüft, die den Fall dadurch zum Abschluß bringt, daß sie entweder die beschwerdeführende Partei zur Zurückziehung ihrer Beschwerde auffordert oder aber der Beschwerde stattgibt oder sie ablehnt.

Falls es zu keiner Einigung der Parteien kommt, findet in der Regel eine öffentliche Verhandlung statt. Auf Grund des Beweismaterials verfaßt die Behörde einen Zwischenbericht, in dem sie den Sachverhalt schildert und ihren Schiedsspruch begründet.

Wenn innerhalb einer Frist von 20 Tagen von keiner der beiden Parteien gegen den Schiedsspruch Einspruch erhoben wird, wird er als Entscheidung der Arbeitsaufsichtsbehörde rechtskräftig. Wird Einspruch erhoben, dann gelangt der Fall vor die fünfköpfige Arbeitsaufsichtsbehörde in Washington als zweiter Instanz zur Entscheidung, nachdem die Parteien in mündlicher Verhandlung ihren Standpunkt nochmals dargelegt haben.

Wenn die Entscheidung von einer der beiden Parteien nicht anerkannt wird, beantragt die Arbeitsaufsichtsbehörde beim zuständigen Bundesgericht einen Vollstreckungsbeschluß, oder aber die Partei, die sich mit der Entscheidung nicht zufrieden gibt, ersucht das Gericht um eine Überprüfung der von der Arbeitsaufsichtsbehörde getroffenen Entscheidung und beantragt deren Aufhebung. Ferner steht beiden Parteien das Recht auf Berufung beim Obersten Bundesgericht der USA gegen Entscheidungen der Bundesarbeitsaufsichtsbehörde zu.

Die zweite Hauptaufgabe der Arbeitsaufsichtsbehörde besteht in der Durchführung von Betriebsratswahlen. Sie werden auf Antrag eines Arbeitgebers, der Belegschaften oder einer Gewerkschaft abgehalten und müssen den Nachweis erbringen, daß mindestens 30 Prozent der Belegschaft eine Vertretung wünschen. Der Antrag wird bei der Arbeitsaufsichtsbehörde des Bezirks gestellt, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.

Die Betriebsratswahlen erfolgen nach dem demokratischen Prinzip der Mehrheitsentscheidung und sind geheim. Wenn die Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf eine bestimmte Gewerkschaft fällt, wird deren Legitimation als ausschließliche Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebes von der obersten Arbeitsaufsichtsbehörde bestätigt.

Ebenso kann die Behörde nach dem Gesetz auch Betriebsratswahlen durchführen, um einer Gewerkschaft diese Legitimation zu entziehen. In diesem Falle muß sie nachweisen, daß 30 Prozent der Belegschaft mit ihrem gegenwärtigen Betriebsrat unzufrieden sind. Auch bei dieser Wahl entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Wenn sie die Behörde in Anspruch nimmt, muß eine Gewerkschaft dem Arbeitsminister sowie der Arbeitsaufsichtsbehörde Abschriften ihrer Satzung mit ihren Ausführungsbestimmungen, einen Bericht über ihren Jahreshaushalt und eidesstattliche Erklärungen ihrer führenden Funktionäre darüber einreichen, daß ihre Gewerkschaft weder kommunistisch ist noch daß sie den Kommunismus unterstützt. In der Erfüllung ihrer Aufgaben hat das "NLRB" eine sehr große Arbeitslast zu bewältigen, und erst in den vergangenen drei Jahren war es ihr möglich, die unzähligen im Laufe der Zeit aufgelaufenen Anträge aufzuarbeiten. In dem am 30. Juni 1955 abgelaufenen Finanzjahr zum Beispiel befaßte es sich insgesamt mit 13 600 Fällen. Bei 7442 Eingaben handelte es sich um Anträge zur Abhaltung von Betriebsratswahlen, während 6171 Eingaben sich mit Fällen von unfairen Arbeitspraktiken befaßten.

Zahlreiche von der Arbeitsaufsichtsbehörde getroffene Entscheidungen sind als Präzedenzfälle richtungweisend für das Verhältnis zwischen den Sozialpartnern geworden. So faßte die Behörde vor einiger Zeit den Beschluß, daß ein Arbeitgeber zur Auskunft über seine finanziellen Verhältnisse verpflichtet ist, wenn er Lohnerhöhungen mit der Begründung verweigert, daß seine Mittel es nicht zuließen.

Sowohl von Arbeitgeber- wie von Arbeitnehmerseite ist die Behörde verschiedentlich kritisiert worden. Man hat ihr vorgeworfen, durch ihre Entscheidungen einseitig einen der beiden Sozialpartner zu begünstigen. Eine Antwort auf diese Kritik hat einmal ein Mitglied dieser Behörde, Philip Ray Rodgers gegeben, der erklärte, daß die Behörde ihre Entscheidungen allein nach dem Gesetz trifft, und dieses "ist ein vernünftiges und gerechtes Gesetz - ein Gesetz, daß in bemerkenswerter Weise einen Ausgleich zwischen mächtigen und entgegengesetzten Interessen herstellt, indem es übermäßige Forderungen in Schranken hält, doch keiner der beiden Parteien Forderungen, soweit sie berechtigt sind, verweigert."

- Quelle: Eigenbericht -

* * * * *

18 000 Schlafwagenschaffner - eine fortschrittliche Negergewerkschaft

In den Statuten des neuen amerikanischen Gewerkschaftsverbandes "AFL-CIO" ist eines der wichtigsten Ziele dieser neuen Organisation folgendermaßen definiert: "Alle Arbeiter ohne Unterschied der Rasse, Hautfarbe oder Volksabstammung sind zu ermutigen, alle Vorteile des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses für sich in Anspruch zu nehmen".

In einer diesbezüglichen Resolution brachte die erste

Generalversammlung des neuen Verbandes ihre Entschlossenheit zum Ausdruck, stets für die volle Gleichberechtigung aller Amerikaner einzutreten. Sie ging noch einen Schritt weiter und wählte zwei verdiente Neger-Gewerkschaftsfunktionäre zu stellvertretenden Vorsitzenden und Mitgliedern des Vorstandes dieses 16 Millionen Mitglieder zählenden großen amerikanischen Gewerkschaftsverbandes.

Einer der auf diese Weise geehrten Funktionäre ist der 66jährige A. Philip Randolph, der seit der Gründung seiner Gewerkschaft im Jahre 1925 den Vorsitz der "Bruderschaft der Schlafwagenschaffner" führt. Bei dem zweiten, zusammen mit ihm ausgezeichneten Negerfunktionär, handelt es sich um Willard S. Townsend, den Vorsitzenden der Vereinigten Transportarbeiter.

Randolph, eine imposante, würdevolle Erscheinung, beeindruckt jeden Gesprächspartner schon bei der ersten Begegnung durch seinen großen persönlichen Charme. Wer ihn nur nach seinem gepflegten Redestil und seiner gewinnenden, ruhigen Art beurteilt, ahnt wenig von seiner Energie, die ihn im ganzen Lande als kompromißlosen Vorkämpfer gegen die Rassendiskriminierung jeglicher Art bekanntgemacht hat.

Randolphs Leistungen und Verdienste sind ebenso mannigfaltig und außergewöhnlich wie seine berufliche Laufbahn. Er begann als Zeitungsjunge, Warenhausverkäufer und Eisenbahn-Angestellter, war kurze Zeit Schauspieler, nahm in zahlreichen Schriften und Vorträgen zum amerikanischen Negerproblem Stellung und erwarb sich als Gewerkschaftsfunktionär so allgemeine Anerkennung, daß er schließlich mehrfach als Repräsentant der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zu internationalen Konferenzen delegiert wurde. Seine Verdienste um die Gewerkschaften würdigten Regierung und Öffentlichkeit mehrfach durch ehrende Auszeichnungen. Mehr als jedem anderen einzelnen Amerikaner hält man ihm seine entscheidende Einflußnahme in der Frage der Rassentrennung innerhalb der amerikanischen Armee zugute, die zu ihrer Aufhebung führte. Beachtliche Erfolge erzielte er auch bei seinen Bemühungen um eine Angleichung der Arbeitsbedingungen für Neger in der Privatindustrie.

Der bedeutendste Erfolg Randolphs war jedoch die offizielle gewerkschaftliche Anerkennung der "Bruderschaft der Schlafwagenschaffner", die erst nach zwölfjährigem Widerstand der Eisenbahn-Gesellschaften erfolgte. Zum erstenmal kam es 1937 zur Vereinbarung eines Kollektivvertrages, der die Unterschriften der Arbeitgebervertreter und der Vertreter der Bruderschaft trug. Auf Grund dieses Abkommens erhöhte sich das Monatsgehalt der Schlafwagenschaffner um 12 Dollar; niemals zuvor war ihnen eine so beträchtliche Gehaltsaufbesserung gewährt worden.

Von diesem Wendepunkt an konnte die Bruderschaft der Schlafwagenschaffner unter der Führung Randolphs von Jahr zu Jahr neuen Boden gewinnen. Heute zählt diese Gewerkschaft rund 18 000 Mitglieder. Besonders gute Beziehungen unterhält sie zu der bekannten Pullman-Gesellschaft, mit der sie eines der vorteilhaftesten Kollektivabkommen der gesamten Branche zustandegebracht hat. Darüber hinaus ist sie Tarifpartner in

41 Abkommen mit US-amerikanischen und kanadischen Eisenbahnlinien, die Tarifgleichheit für Wagenschaffner und Schaffner-Bremser auf allen zugehörigen Strecken sowie gleiche Sozialleistungen für alle vorsehen.

Als Randolph 1925 die Leitung der neugegründeten Bruderschaft übernahm, erhielt ein Schlafwagenschaffner einen Grundlohn von 67,50 Dollar für eine monatliche Dienstleistung von 300 bis 400 Arbeitsstunden. Heute erhält der gleiche Schaffner bei einer festen Normdienstleistung von 205 Arbeitsstunden ein Anfangsgehalt von 304,18 Dollar.

Ebenso wichtig wie die wirtschaftlichen Verbesserungen war für die Schlafwagenschaffner die Hebung ihres Ansehens in der Öffentlichkeit, das heißt ihre völlige Gleichstellung als Werk-tätige und Mitglieder der amerikanischen Gesellschaft. Im neu-geschaffenen Gewerkschaftsverband AFL-CIO erhält Vizepräsident Randolph erweiterte Aufgaben und vergrößerte Möglichkeiten für seinen Einsatz zum Wohle seiner Mitmenschen. Dabei darf nicht vergesseb werden, daß er zeit seines Lebens nicht nur den Kampf um die Gleichstellung der Minderheiten in den USA im Auge hatte, sondern gleichzeitig auch ein entschiedener Gegner des Kommunismus gewesen ist. In seinem Bericht über die Geschichte der Bruderschaft der Schlafwagenschaffner verweist er mit Genugtu-ung darauf, daß seine Gewerkschaft stets an der Spitze der Aus-einandersetzung mit den Kommunisten gestanden hat. Randolph erklärt unter anderem:

"Im Einklang mit ihrer Praxis, Gewerkschaften und Neger-bewegungen unter ihre Kontrolle zu bringen, haben die Kommu-nisten große Anstrengungen unternommen, um sich in der Bruder-schaft der Schlafwagenschaffner festzusetzen. Die Bruderschaft schlug diese Versuche jedoch zurück und verhinderte jegliche nennenswerte kommunistische Infiltration. Unsere Gewerkschaft setzte sich stets mit solcher Entschiedenheit gegen den Kommu-nismus zur Wehr, daß man sie als die wirksamste Abwehrkraft unter den Negern Amerikas, wenn nicht der ganzen Welt, be-zeichnen kann".

- Quelle: Eigenbericht -

* * * * *

Frank Carey:

Die Gewerkschaft der amerikanischen Druckereiarbeiter

Eine der angesehensten und ältesten Gewerkschaften Amerikas ist die "International Typographical Union" (ITU), die Interna-tionale Gewerkschaft der Druckereiarbeiter. Ihre Gründung er-folgte bereits vor mehr als 100 Jahren, nämlich am 2. Dezember 1850 anlässlich einer Konferenz in New York, zu der Delegierte aus ganz USA eingeladen wurden. Sechs große Berufsorganisatio-nen, nämlich die der Setzer von New York, Albany, Trenton, Philadelphia, Baltimore und Louisville, waren dabei vertreten. Formell verabschiedet wurden die Statuten der neuen Gewerkschaft auf dem Kongreß in Cincinnati am 5. Mai 1852.

Aber die Geschichte der Organisation der Druckereiarbeiter reicht noch viel weiter zurück. Der erste erfolgreiche Streik wurde von ihnen schon 1776 durchgeführt - in demselben Jahr übrigens, in dem die Vereinigten Staaten von Amerika ihre Unabhängigkeit proklamierten. Schauplatz des Streiks war die damals noch recht kleine Stadt New York. Zehn Jahre später führten die Setzer von Philadelphia einen erfolgreichen Lohnkampf durch. Aber beide Male lösten sich die Gruppen, die den Streik organisiert hatten, nach der Erreichung ihrer Ziele wieder auf.

Die erste dauerhafte Organisation entstand, als die New Yorker Setzer im Jahre 1795 die "Typographical Society" gründeten. Vier Jahre später wurde sie neu organisiert und erhielt den Namen des berühmten, 1790 verstorbenen Buchdruckers und Staatsmannes Benjamin Franklin. Ähnliche Verbände wurden 1815 in Boston, in Albany (der Hauptstadt des Staates New York), in Baltimore und in der Bundeshauptstadt Washington gegründet. Diese Bewegung dehnte sich bald auch auf andere Städte aus, und es entstanden richtige Hilfsorganisationen, die Sterbegelder, Krankenunterstützung, Arbeitslosengeld und Streikhilfe gewähren konnten. Zu der Konferenz in New York im Jahre 1850 kam es, weil die Druckereiarbeiter schließlich einsahen, daß man die Löhne und Arbeitsbedingungen auf nationaler Basis regeln müsse.

(Fortsetzung folgt)

- Quelle: Eigenbericht -

* * * * *

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 11

Mehlem, den 8. Juni 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Die Gewerkschaft der amerikanischen Druckereiarbeiter (Schluss)	Seite 1
Die Lage der Arbeiter in Rot-China	Seite 2
US-Bergarbeitergewerkschaft baute zehn neue Krankenhaeuser fuer Mitglieder	Seite 9
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 10

Frank Carey:

Die Gewerkschaft der amerikanischen Druckereiarbeiter (Schluss)

Schon von ihren ersten Anfaengen an kaempfte die neue Gewerkschaft fuer hoehere Loehne, und zwar nicht nur fuer ihre eigenen Mitglieder, sondern fuer alle Arbeiter. Bereits im Jahre 1865 forderte die Gewerkschaft in einer Resolution den Acht-Stunden-Tag - lange, bevor er allgemein durchgesetzt werden konnte. 1869 schlossen sich die kanadischen Druckergewerkschaften der amerikanischen an, die hierauf ihren Namen in "International Typographical Union" abaenderte (sie hatte zuerst "National T.U." geheissen). Auf demselben Kongress wurde auch eine Resolution angenommen, in der "gleiche Bezahlung fuer gleiche Arbeitsleistung" und die Abschaffung aller Arbeitskraefte gefordert wurden. 1870 wurde Augusta Lewis - eine New Yorkerin - zur Schriftfuehrerin der Gewerkschaft und damit als erste Frau zur Funktionaerin einer amerikanischen Gewerkschaft gewaehlt. Auf die "ITU" gehen auch die ersten Anregungen zur Schaffung der "American Federation of Labor" (1881 gegruendet) zurueck.

Eine vorbildliche Pionierleistung der ITU war die Errichtung ihres Gewerkschaftsheimes fuer aeltere Mitglieder im Jahre 1892. Das Heim ist heute eine der Sehenswuerdigkeiten der Stadt Colorado Springs, die wegen ihrer landschaftlichen Schoenheit beruehmt ist. Die ersten Gebaeude dieses Komplexes wurden auf einem Stueck Praerie erbaut, das zwei Buerger Philadelphias der Gewerkschaft geschenkt hatten. Zahlreiche Spenden im Gesamtbetrag von 15 889 Dollar, die der Gewerkschaft zugeflossen waren, ermoglichten den Baubeginn. Heute besteht das Heim aus mehreren ansehnlichen Gebaeuden, die auf dem sogenannten "Nob Hill" inmitten eines

wundervollen Parks liegen. Im Mittelpunkt der Anlage steht das Altersheim der Gewerkschaft, das neben zahlreichen kleinen Wohnungen auch Gesellschaftsraeume und eine grosse Bibliothek enthaelt. Die Patienten des Spitals, das 400 Betten besitzt, und des Sanatoriums auf dem Nob Hill geniessen die besondere Heilwirkung der Sonne und der klaren Gebirgsluft Colorados. Die Gewerkschaft beschaeftigt einen eigenen grossen Stab von Aerzten und Krankenschwestern.

Die Sorge der ITU fuer ihre Mitglieder beginnt schon bei der Lehrlingsausbildung. In den Kontrakten mit den Arbeitgebern wird genau festgelegt, welche Kenntnisse den Lehrlingen in jedem Lehrjahr beigebracht werden muessen. Kein Lehrling darf in einer Druckerei angestellt werden, die nicht in der Lage ist, ihm die Taetigkeit in allen Sparten seines kuenftigen Berufes zu ermoeeglichen. Schon 1907 wurde eine Gewerkschaftskommission mit der Aufgabe betraut, einen genauen Lehrplan fuer Setzerlehrlinge auszuarbeiten. Das Resultat ihrer Arbeit war die Schaffung einer Berufsschule in Chicago, die die Lehrlinge im ganzen Land mit Hilfe von Korrespondenzkursen unterrichtete. Seit 1924 wird die Berufsschulbildung fuer Setzerlehrlinge in den USA von Indianapolis aus geleitet und von den ITU-Sektionen in allen Teilen Amerikas auf Grund vorbildlicher Lehrbuecher der Gewerkschaft durchgefuehrt.

Das Zentralorgan der ITU - die eigentlich ein Dachverband mit zahlreichen Einzelgewerkschaften ist - ist das "Typographical Journal", das monatlich erscheint und die rund 100 000 Mitglieder der ITU ueber alles Wissenswerte informiert und immer wieder daran erinnert, dass ihre Staerke in der gewerkschaftlichen Einheit liegt. Denn nur diese Einheit hat der ITU ihre Erfolge ermoeeglicht: 1900 betrug der Jahreslohn eines Setzers nur 894 Dollar; heute erreicht er durchschnittlich eine Hoehe von 5000 Dollar pro Gewerkschaftsmitglied und gehoert zu den hoechsten Loehnen des Landes. Unter der Leitung des Gewerkschaftsvorsitzenden Woodruff Randolph befindet sich die ITU auch heute noch in der vordersten Front des gewerkschaftlichen Kampfes, der mit dazu beigetragen hat, den Lebensstandard der amerikanischen Arbeiter zu einem der hoechsten der Welt zu machen.

Quelle: Eigenbericht

Die Lage der Arbeiter in Rot-China

Die grossangelegte Aktion zur Verstaatlichung von Industrie und Handel, die im kommunistischen China im Januar 1956 durchgefuehrt wurde, hat fuer die Belegschaften dieser Betriebe zwei sehr unangenehme Auswirkungen gezeitigt. Sie brachte einmal eine allgemeine Lohnkuerzung und eine Verringerung der Sozialleistungen mit sich, zum anderen eine Verschaeerfung der Arbeitsdisziplin und die damit verbundene ruecksichtslose Ausbeutung der Arbeitskraft. Mit anderen Worten, die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert und die Anforderungen an die Leistungsfaeheigkeit sind gestiegen.

In jedem "kapitalistischen" Lande haette allein schon der Gedanke an eine derartige allgemeine Lohnkuerzung oder Ueberforderung der Arbeitskraft sofort schaerfste Gegenmassnahmen der Gewerkschaften hervorgerufen. Man wuerde gegebenenfalls einen Streik ausrufen, um das Niveau der Loehne und Sozialleistungen zu halten.

In Rot-China allerdings werden die rigorosen Massnahmen des kommunistischen Regimes gegen die Arbeiterschaft nicht nur vom Allchinesischen Gewerkschaftsbund geduldet, sondern sogar noch aktiv unterstuetzt. Wie bei allen Gewerkschaften in den Laendern des Sowjetblocks hat auch der

Allchinesische Gewerkschaftsbund nur die eine Aufgabe, dem Staat, der in Diktaturen mit dem Arbeitgeber identisch ist, zu dienen, und nicht der Arbeiterschaft.

Der Vorsitzende des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes, Lai Jo-yu, laesst darueber keinen Zweifel aufkommen, wenn er am 18. Dezember 1954 in der in Peking erscheinenden "Kung Jen Jih Pao" (Arbeiterzeitung) schrieb: "... Zweck der Gewerkschaft ist es, auf die Erreichung des von der (kommunistischen) Partei gesteckten Zieles hinzuwirken und die Aufgaben und Entscheidungen der Partei durchzufuehren. Als Mittler zwischen der Partei und den Massen und als Organ zur Schulung im kommunistischen Denken ist die Gewerkschaft fuer die Verwirklichung der Politik und der Richtlinien der Partei unerlaesslich."

Die Zahl der Berufstaetigen in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben (einschliesslich Buerokraefte) belief sich im Jahre 1955 auf schaeztungsweise 15 Millionen. Die Zahl der eigentlichen Industriearbeiter betrug im Jahre 1955 wahrscheinlich nur 5 Millionen - eine sehr geringe Zahl bei einer Gesamtbevoelkerung von nahezu 600 Millionen.

Etwa 80% dieses Personenkreises, der fuer die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften in Frage kommt, gehoeren dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund an, der auf Grund des Gewerkschaftsgesetzes vom Jahre 1950 zum alleinigen Sprecher der organisierten Arbeiterschaft erklart wurde. Dieses Gesetz, das kurz nach der Eroberung Pekings durch die Kommunisten in Kraft gesetzt wurde, besagt in Artikel 12, dass "das hoechste Fuehrungsorgan der Gewerkschaft in der Volksrepublik China der Allchinesische Gewerkschaftsbund" ist. Und in Artikel 4 heisst es, dass "Organisationen, die nicht dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund angeh hoeren, nicht die Bezeichnung Gewerkschaft fuehren duerfen."

Die Hsinhua-Agentur (die offizielle Nachrichten-Agentur Rot-Chinas) veroeffentlichte am 25. April 1955 die letzten amtlichen Zahlen ueber die Mitgliedschaft der Gewerkschaften. In der betreffenden Meldung heisst es: "Die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder in der Chinesischen Volksrepublik stieg im Jahre 1954 auf 12,45 Millionen das entspricht einer Zunahme von fast $1\frac{1}{2}$ Millionen waehrend eines Jahres. Gegenwaertig bestehen im Lande 200 000 Ortsverbaende der Gewerkschaften. Dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund sind 16 auf Landesebene organisierte Industriegewerkschaften angeschlossen, darunter Gewerkschaften der Arbeiter in der Schwerindustrie, im Maschinenbau, im Kohlenbergbau, der Eisenbahner, der Arbeiter im Transportgewerbe, bei der Post und im Fernmeldewesen, sowie die Gewerkschaften der Seeleute, Verkaeuffer, Erzieher, Landarbeiter, und der Wasser- und Forstwirtschaft."

Der Apparat, mit dessen Hilfe die Kommunisten "die Ausfuehrung der Gewerkschaftsarbeit im Sinne der Partei und der verbindlichen Richtlinien sicherstellen", wurde im offiziellen Organ der Kommunistischen Partei Chinas, der in Peking erscheinenden "Jen Min Jih Pao" (Volkszeitung) in einem Leitartikel vom 10. September 1955 wie folgt beschrieben: "Die fuehrende Rolle der Partei in der Gewerkschaftsbewegung wird durch Parteiorganisationen und Parteimitglieder innerhalb der Gewerkschaft gewaehrleistet.... Die wichtigste Aufgabe der Partei besteht in der Foerderung und Auswahl von Arbeitskaderen und deren Zuteilung an die Gewerkschaften. Die Kader bestehen aus Personen, die ueber organisatorische Faehigkeiten verfuegen und der Partei treu ergeben sind. Die Vorsitzenden der einzelnen Gewerkschaften muessen den Parteikadern angeh hoeren und die Befaehigung zur Mitgliedschaft in den Parteikomitees nachweisen. Gleichzeitig sollten Aktivisten, die nicht der Partei angeh hoeren, aber die Parteanwartschaft besitzen und engen Kontakt mit den Massen unterhalten, in leitende Stellungen der Gewerkschaftsfuehrung gewaehlt werden, um die Verbindung zwischen der Partei und den Nichtparteimitgliedern zu staerken... Die Parteiorganisationen sollten in regelmaessigen Abstaenden die Berichte

der Gewerkschaften ueberpruefen und eroertern... und darueber wachen, dass die Entscheidungen und Anweisungen genau befolgt werden."

Die erstaunlich grosse Zahl von Aktivisten, die zur Ueberwachung der Arbeiterschaft notwendig ist, wird aus einer Entscheidung bezueglich der "Verstaerkung der Aktivistenarbeit" ersichtlich, die vom Exekutivausschuss des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes am 10. August 1955 angenommen wurde, und in der es heisst: "Es haben sich in China 2,73 Millionen Gewerkschaftsaktivisten gefunden, das sind Personen, die selbst in der Produktion taetig sind und sich in ihrer Freizeit in den Dienst der Gewerkschaftsarbeit stellen, darunter Angehoerige der unteren Ortsausschuesse, der Betriebsausschuesse und der Arbeitsausschuesse der Gewerkschaften sowie auch Vorleute von Arbeitsgruppen." Das Regime, das diese umfangreiche Organisation den Arbeitern aufzwingt, ist das einer rigorosen Ausbeutung. Die Chinesen arbeiten mit anderen Worten nur dafuer, die Stellung des Staates zu verstaerken, nicht ihren eigenen Lebensstandard zu verbessern.

Dies brachte Li Fu-ch'un, der Stellvertretende Ministerpraesident der Volksrepublik China, auf der zweiten Sitzung des Nationalen Volkskongresses im Juli 1955 in seinem Bericht ueber den ersten Fuenfjahresplan unmissverstaendlich zum Ausdruck: "Der Aufbau der Schwerindustrie erfordert grosse langfristige Investitionen.... Deshalb muessen wir strengste Sparsamkeit walten lassen, ... um alle verfuegbaren Geldreserven voll auszuschoepfen und den Anforderungen des nationalen Aufbaus gerecht zu werden und die notwendigen Reserven des Staates zu mehren... Wir koennen deshalb die Ertraege einer steigenden Produktion und Arbeitsproduktivitaet nicht fuer eine Hebung des Lebensstandards verwenden..."

Zum gleichen Thema heisst es im ersten Fuenfjahresplan: "Zwei Drittel der wertmaessigen Steigerung der Produktion im Zeitabschnitt von 1952 bis 1957 muessen durch eine Steigerung der Arbeitsproduktivitaet erzielt werden; eine Zunahme der Arbeitsproduktivitaet um jeweils 1% in den staatlichen Industrien wird innerhalb der naechsten fuenf Jahre einer Wertzunahme der Produktion um 182,82 Millionen Yuan (rund 80 Millionen Dollar beziehungsweise 336 Millionen DM) entsprechen."

In der westlichen Welt wuerde die Arbeiterschaft auf eine derartige Ausbeutung mit ihren traditionellen Waffen - Streik und Arbeitsniederlegung - antworten. In Rot-China allerdings sind diese Druckmittel der Gewerkschaften ebenso wie in allen unter kommunistischer Herrschaft stehenden Laendern als Verstoesse gegen die Arbeitsdisziplin geachtet und durch Gesetz verboten.

Artikel 100 der Verfassung der Chinesischen Volksrepublik besagt, dass "die Staatsbuenger der Chinesischen Volksrepublik verpflichtet sind, die Verfassung und die Gesetze einzuhalten, und die Arbeitdisziplin... zu wahren." Artikel 2 des Gewerkschaftsgesetzes vom Jahre 1950 bestimmt, dass die Arbeiter im Falle von Arbeitsstreitigkeiten die Produktion weiterfuehren und die Arbeitsdisziplin aufrechterhalten muessen. Daraus erklaert sich die Tatsache, dass alle Streikversuche und jede passive Resistenz seit der Machtuebernahme der Kommunisten im Jahre 1949 vom Staat systematisch mit Gewalt unterdrueckt worden sind.

Justizminister Shih Liang umriss die Einstellung der rot-chinesischen Regierung zum Streik am 5. Oktober 1954 in einer Rundfunkansprache ueber den Sender Peking wie folgt: "Die Bestrafung von Arbeitern aus der Industrie, dem Bergbau und dem Nachrichtenwesen, die sich an Streiks beteiligt haben oder denen es an dem notwendigen Arbeitseifer fehlte, hat eine Staerkung der Arbeitsdisziplin mit sich gebracht. Um diese Aktion unter der Arbeiterschaft noch zu verstaerken, haben wir laengs der Bahnlinien und Wasserstrassen Sondergerichte eingerichtet."

Zwischen 1918 und 1926 - noch bevor die Kommunisten, die schon immer

besonders aktiv innerhalb der chinesischen Gewerkschaftsbewegung waren, durch ihre Hoerigkeit gegenueber den Anweisungen der Komintern Tod und Vernichtung ueber die Arbeiterschaft in den Staaten brachten und damit den Gewerkschaften groessten Abbruch taten - waren in China 1200 Streiks zu verzeichnen, von denen rund 800 mit einem Erfolg der Streikenden endeten. Hsu Chin-chen, Mitglied des Sekretariats des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes, fuehrte zu dieser Frage vor dem 7. Gewerkschaftskongress im Mai 1953 aus, dass "zu jener Zeit alle Lohnkaempfe, die von den Gewerkschaften gefuehrt wurden, eine politische Bedeutung besaessen. Die heutige Situation ist jedoch ganz anders.... Unter volksdemokratischen Diktaturen haben die Aufgaben, die Funktionen und die Politik der Gewerkschaften einen grundlegenden Wandel durchgemacht."

Welch bittere Ironie in diesem "grundlegenden Wandel" fuer die Arbeiterschaft liegt, laesst sich aus einem Leitartikel in der Pekinger "Volkszeitung" vom November 1954 ersehen: "Es gibt noch immer Menschen, denen der Begriff der Arbeitsdisziplin unklar ist. Sie glauben, dass sie (durch den Kommunismus) zu Herren der Wirtschaft geworden sind und heute voellige Handlungsfreiheit besitzen. Dieser Standpunkt ist irrig. Unsere Form der Arbeitsdisziplin... ist ein maechtiges Instrument zur Aufrechterhaltung der Produktion; langsames Arbeiten und die Nichtbefolgung von Anweisungen ist Sabotage."

Am 10. September 1955 kommentierte die "Volkszeitung": "Im Interesse der Arbeitsdisziplin muessen gegen eine kleine Anzahl von Arbeitern und Angestellten, die sich wiederholt Verstoesse gegen die Arbeitsdisziplin zuschulden kommen lassen, Zwangsmassnahmen angewandt werden.... Solche Angestellte und Arbeiter werden mit Disziplinarstrafen einschliesslich der Entlassung bedroht."

Die Strafen, die im Falle von Verstoesen gegen die Arbeitsdisziplin verhaengt werden, sind in den Beschaeftigungsbedingungen staatlicher Unternehmen aufgefuehrt: 1. Verwarnung, 2. Tadel, 3. schwerer Tadel, 4. Versetzung auf einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz oder Rueckstufung und 5. Entlassung und gesetzliche Bestrafung. Arbeiter, die auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen abgeurteilt werden, koennen mit Zwangsarbeit bestraft werden - mit "Erziehung zur Arbeit", wie es im Sprachgebrauch des kommunistischen Chinas heisst.

Die mildere Form der Bestrafung, die einfache Entlassung, ist im Grunde genommen kaum weniger schwerwiegend, da die von ihr betroffenen Arbeiter auf Grund der bestehenden Bestimmungen kaum mehr in einem anderen Betrieb ankommen werden.

Die Beschaeftigungsbedingungen schreiben vor, dass Arbeiter bei einer Neueinstellung ihr Arbeitsbuch vorlegen muessen, das Eintragungen ueber ihre Fuehrung an frueheren Arbeitsplaetzen enthaelt. Findet sich darin nun eine unguenstige Beurteilung, so kann der entsprechende Arbeiter kaum einen neuen Arbeitsplatz finden und faellt damit automatisch unter die Strafbedingungen fuer Kurzarbeiter und Bummelanten. Darueber hinaus werden Arbeitslose zwangsweise im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmassnahmen eingesetzt, mit deren Hilfe die kommunistische Regierung die grosse Zahl der Arbeitslosen in den Staedten zu verringern sucht. Im Rahmen dieser Massnahmen kann auch die zwangsweise Umsiedlung arbeitsloser Industriearbeiter verfuegt werden. Im allgemeinen werden die Arbeitslosen jedoch zur Urbarmachung unfruchtbarer Gebiete oder zum industriellen Aufbau in abgelegenen Teilen des Landes herangezogen, sofern man sie nicht einfach zu Zwangsarbeit verurteilt.

Die Arbeitsbestimmungen aus dem Jahr 1954 verfuegen ferner, dass Arbeiter, die "ein Uebermass an Ausschuss produzieren oder Eigentum, Werkzeuge und Betriebsmittel beschaedigen, teilweise oder restlos fuer

den entstandenen Schaden haftbar gemacht werden. Die fuer diese Wiedergutmachung erforderlichen Geldbeträge, ueber deren Hoehe die Betriebsverwaltung (die kommunistische Betriebsfuehrung also) befindet, kann vom Monatslohn des betreffenden Arbeiters einbehalten werden."

Der Vorsitzende des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes, Lai Jo-yu, hat in einem Bericht an den Exekutivausschuss Einzelheiten darueber mitgeteilt, welche Massnahmen zur Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin angewandt werden. Lai Jo-yu erklarte am 30. August 1955 nach einer Meldung der rotchinesischen Agentur Hsinhua in diesem Bericht woertlich:

"Einige Betriebe entliessen willkuerlich Arbeitskraefte oder schuecherten die Arbeiterschaft durch Androhung der Entlassung ein, andere Betriebe haben Arbeiter, die gegen die Arbeitsdisziplin verstossen haben, festgesetzt und im Personalbuero eingesperrt, damit sie in sich gehen und sich bessern. In einigen Betrieben kam es zu Demonstrationen gegen Arbeiter, die bei der Ausfuehrung von Aufgaben im Dienste der Oeffentlichkeit Unfaelle erlitten hatten; man forderte diese Arbeiter auf, ein Gestaendnis darueber abzulegen, wie es zu ihrer Verletzung kam, wobei man ihnen lediglich gestattete, subjektive Ursachen und nicht den objektiven Hergang zu berichten. An diesen Praktiken beteiligten sich auch Kader der Gewerkschaften."

Bis zum Jahre 1955 war es wohl allen chinesischen Arbeitern klar geworden, wie ratsam die strikte Einhaltung der Arbeitsdisziplin sei, und so begann der Allchinesische Gewerkschaftsbund sich einer neuen Aufgabe zuzuwenden, wie sie fuer Gewerkschaften unter einer kommunistischen Diktatur typisch ist: Eine Kampagne fuer eine Forcierung des Arbeitstempos, die die Kommunisten als "Arbeiter- oder sozialistischen Wettbewerb" bezeichnen.

Lai Jo-yu schrieb zu dieser Frage am 30. April in der in Peking erscheinenden "Kung Jen Jih Pao" (Arbeiterzeitung): "Nach der Gruendung der chinesischen Volksrepublik machten die Gewerkschaften eine neue Entwicklung durch.... Waehrend der vergangenen Jahre haben die Gewerkschaften die arbeitenden Massen in China systematisch dazu erzoegen, ihre Einstellung zur Arbeit zu aendern, die Arbeitsdisziplin gefestigt... und einen Wettstreit unter den Massen propagiert. Durch solche Massnahmen war es der breiten Masse moeglich ... einen Grad der Arbeitsproduktivitaet zu erreichen, wie er in der Geschichte Chinas bisher einmalig ist."

Bei diesem sogenannten Wettstreit wird die Arbeitsleistung des besten Arbeiters in qualitativer und quantitativer Hinsicht als Norm fuer die ganze Arbeitsgruppe festgelegt. Es wird dann erwartet, dass die uebrigen Arbeiter diese Norm erreichen und die Bestarbeiter eine neue hoehere Norm aufstellen, die dann die uebrige Arbeitsgruppe wiederum einholen muss. Arbeiter, die als Schrittmacher dieser Forcierung des Arbeitstempos aus diesem Wettstreit hervorgehen, werden mit roten Fahnen und dem Titel "Musterarbeiter" ausgezeichnet.

Die Rolle der Gewerkschaften bei dieser Kampagne zur Steigerung des Arbeitstempos wurde von Lai Jo-yu am 18. Dezember 1954 in einem Artikel der "Arbeiterzeitung" wie folgt umrissen: "Die Gewerkschaft hat die Aufgabe, die Anweisungen der Partei im Bereich der Produktion durchzufuehren... sie muss deshalb den Wettstreit unter den Arbeitern organisieren, damit langsame Arbeiter sich dem gesteigerten Tempo anpassen".

Der Vorstand des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes fuehrte ferner aus: "Eben wegen dieser Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit auf die Produktion wurde im vergangenen Jahr und auch schon davor die innerhalb der Gewerkschaftsorganisation bestehende Tendenz zum Oekonomismus wiederholt kritisiert. Wenn wir dieser Tendenz nicht entgegen treten... wird es uns nicht gelingen, (die Arbeiter) zur aktiven Teilnahme an den Arbeiterwettstreiten

zu bewegen. Dies erklart sich daraus, dass der Oekonomismus eine nicht-politische Tendenz ist... und das Interesse der Masse zu foerdern sucht, ohne dabei die Interessen des Staates zu beruecksichtigen."

Die Theorie des Oekonomismus besagt, dass sich die Arbeiterschaft auf die Foerderung ihrer eigenen Interessen konzentrieren muesse; die Bestrebungen zur Weiterentwicklung der kommunistischen Revolution wuerden dadurch natuerlich erst an die zweite Stelle ruecken. Radio Peking wetterte am 8. Februar 1956 in einer Sendung gegen die "Arbeiterparteien und die Sozialisten des rechten Fluegels, die eine sozialistische Demokratie erstreben, die sich auf die anti-marxistischen Lehren des Oekonomismus stuetzt."

Was die Kommunisten in China unter dem Arbeiterwettstreit in der Praxis verstehen, umriss Lai Jo-yu in der "Arbeiterzeitung" vom 20. Februar 1955: "Der Verlaengerung der Arbeitszeit sind keine Grenzen gesetzt. Einzelne Arbeiter haben fortgesetzt 72 Wochenstunden in Sonderschichten und Ueberstunden gearbeitet. Einzelne Fabriken haben von ihren Arbeitern verlangt, dass sie 10 Monate im Jahr selbst am Sonntag zur Arbeit erscheinen... Die uebergrosse Beanspruchung fuehrte zu Erschoepfung und brachte ein Ansteigen der Zahl der Erkrankungen und Betriebsunfaelle mit sich. Es liegen eine ganze Reihe von Berichten vor, nach denen Arbeiter infolge voelliger Erschoepfung zusammenbrachen, Blutstuerze bekamen und starben. In einem Betrieb, in dem in einem Jahr durch Sonderschichten und Ueberstundenarbeit insgesamt 260 000 Arbeitsstunden zusaetzlich geleistet wurden, betrug der Arbeitsausfall wegen Erkrankung fast ebensoviel, naemlich 220 000 Stunden. Hinzu kommt, dass die Ueberbeanspruchung der Arbeiter ein Absinken der Qualitaet der Erzeugnisse mit sich gebracht hat, so dass das Plansoll nicht erreicht werden konnte".

Das volle Ausmass der geplanten verstaerkten Ausbeutung der Arbeiterschaft zeigte sich im Juli 1955, als der erste Fuenfjahresplan ueber die Entwicklung der Volkswirtschaft der Chinesischen Volksrepublik auf der Tagung des Nationalen Volkskongresses bekanntgegeben wurde. In dem Fuenfjahresplan heisst es, dass "der Wettstreit unter der Arbeiterschaft das regulaere und wirksame Mittel zur Steigerung der Produktivitaet der Arbeit ist und noch erheblich verschaeerft werden muss."

Dieser Gedanke wurde am 10. September 1955 in einem Leitartikel der Pekingener "Volkszeitung" noch weiter ausgefuehrt, in dem eine Revision der Lohnskala im Sinne des Stueckzeit-Systems gefordert wird: "Lohnskalen, die sich auf dem Grundsatz einer Entlohnung nach der geleisteten Arbeit stuetzen, gestatten es den arbeitenden Massen, sich vom Standpunkt ihres eigenen materiellen Interesses aus um eine Steigerung der Produktivitaet zu bemuehen. Das ist das Gesetz der sozialistischen Wirtschaft. Aus diesem Grund muss das System der Entlohnung und Belohnung reorganisiert werden. Die materielle Belohnung muss Hand in Hand gehen mit politischer Erziehung, um (das politische Gewissen der Massen zu wecken und) ihre Aktivitaet zu verstaerken."

Dass das Lohnniveau im rotchinesischen "Arbeiterparadies" niedriger ist als in den freien Laendern Asiens, wird erhellt aus Zahlen, die die chinesische Presse und fuehrende Maenner des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes bekanntgaben. Auch die Behauptung der kommunistischen Machthaber Chinas, dass die Produktion Ende des Jahres 1955 gegenueber dem Stand vom Jahr 1952 um 62% zugenommen hatte, waehrend die Loehne im gleichen Zeitabschnitt nur um 17% gestiegen sind, beweist, wie fragwuerdig der "Fortschritt" fuer den chinesischen Arbeiter ist.

Liu Ning-i, der Stellvertretende Vorsitzende des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes, erklarte im August 1954 vor einer Delegation der britischen Labour Party in Peking, dass der durchschnittliche Monatslohn

der Industriearbeiter in China zwischen 50 000 und 60 000 Yuan betrage. Das entspricht nach dem offiziellen Umrechnungskurs, der noch dazu in der Praxis nicht gezahlt wird, da der Yuan gegenueber dem US-Dollar viel zu hoch veranschlagt ist, rund 21 bis 25 Dollar, das sind rund 88 bis 105 DM. Ungelernte Arbeiter erhielten im Jahr 1954 sogar nur den Gegenwert von 42 bis 63 DM pro Monat.

Im freien China, in Formosa, erhalten ungelernete Arbeiter dagegen den Gegenwert von 80 bis 109 DM und Industriearbeiter von rund 122 DM. Der Durchschnittslohn der japanischen Fabrikarbeiter verschiedener Industrien betrug im Jahre 1954 rund 210 DM und stieg im Jahre 1955 auf fast 225 DM.

Die "Volkszeitung" warnte am 10. September 1955 die Arbeiterschaft in einem Leitartikel davor, dass "eine Hebung des materiellen Wohlstandes und eine Verbesserung des kulturellen Lebens nicht zu bald, zu rasch und in zu grossem Umfange gefordert werden duerfte." Umgekehrt, so fuehrte die Zeitung weiter aus, "muessen die arbeitenden Massen in dem Geist bestaerkt werden, den Kampf entschlossen zu fuehren, die Ansprueche zu-rueckzustecken und alle Schwierigkeiten zu ueberwinden."

Die wahre Bedeutung des kommunistischen Wortes vom "Zurueckstecken der Ansprueche der arbeitenden Massen" wurde den Arbeitern in der Privatindustrie im kommunistischen China im Januar 1956 klar, als private Unternehmen in Industrie und Handel in sogenannte "gemischte staatlich-private Unternehmen" umgewandelt, das heisst also verstaatlicht wurden.

Dieses Vorgehen entsprach ganz offensichtlich nicht den Wuenschen der Arbeiterschaft, denn die "Volkszeitung" sah sich am 17. Januar 1956 in einem Leitartikel gezwungen, der Arbeiterschaft gut zuzureden. In sehr vorsichtiger Form versuchte man darin der Arbeiterschaft die Notwendigkeit von Lohnverkuerzungen in diesen Betrieben klar zu machen: "Einige Arbeiter in der privaten Wirtschaft", so heisst es in dem Leitartikel, "befuerchten, dass sie nach der Umwandlung dieser Betriebe in gemischt staatlich-private Unternehmen geringere Loehne und Sozialleistungen erhalten werden als bisher, und dass eine Verschaeferung der Arbeitsdisziplin bevorsteht. Aus diesem Grunde stehen sie der Umwandlung in staatliche-private Gemeinschaftsunternehmen mit Skepsis gegenueber.... Es ist deshalb in erster Linie notwendig, ihnen klar zu machen, dass die Loehne und Sozialleistungen in einigen Betrieben der Privatwirtschaft zu hoch waren und dass dies eine Methode der kapitalistischen Unternehmer war, die Arbeiterschaft zu koedern. Eine vernuenftige Angleichung der Loehne und der Sozialbetreuung ist deshalb heute unerlaesslich. Gleichzeitig gilt es, der Arbeiterschaft in der Privatwirtschaft zu erklaren, dass die gemeinschaftliche Fuehrung der Betriebe durch den Staat und die Unternehmer.... eine staendige Steigerung der Produktivitaet und Verbesserung der Betriebsfuehrung mit sich bringen wird, so dass diese Unternehmen fortan dem Staat weit besser zu dienen vermoegen...."

Am Rande sei hier noch bemerkt, dass der Sender Peking seinen auslaendischen Hoerern zum gleichen Zeitpunkt glauben machen wollte, dass es anlaesslich der Verstaatlichung der Privatindustrie zu begeisterten Ovationen fuer das kommunistische Regime gekommen sei.

Radio Peking berichtete, dass von Begeisterung erfuellte Arbeiter sich vor den oertlichen Gewerkschaftszentralen zusammenfanden, rote Fahnen mit sich fuehrten und begeisterte Kundgebungen abhielten.

Wenn die Arbeiterschaft in einem kapitalistischen Land unter aehnlichen Umstaenden vor den Gewerkschaftszentralen aufmarschierte, dann wuerde dies mit Sicherheit dazu fuehren, dass die alten Loehne weiterbezahlt

und die Kuerzungen in der Sozialleistung rueckgaengig gemacht werden. Im kommunistischen China, wo die Gewerkschaften lediglich das Werkzeug des Staates sind, fuehrten diese Demonstrationen der Arbeiterschaft zu folgender Resolution, die am 28. Februar 1956 ueber den Sender Peking an die Arbeiterschaft des Landes gerichtet wurde:

"Das Zentralkomitee der Partei erwartet von uns, dass wir mehr produzieren und schneller, besser und wirtschaftlicher arbeiten... Der Allchinesische Gewerkschaftsbund ist entschlossen, die Arbeiterschaft des Landes zu mobilisieren, damit sie der Forderung des Zentralkomitees mit Begeisterung nachkommt, und sie wird darueber hinaus den sozialistischen Wettbewerb mit allen ihr zur Verfuegung stehenden Mitteln foerdern, damit der erste Fuenfjahresplan noch vorzeitig erfuehlt wird. Dieses tatkraeftige Handeln soll das Geschenk der Gewerkschaften zum 8. Kongress der Kommunistischen Partei Chinas sein.

Quelle: Eigenbericht

--

US-Bergarbeitergewerkschaft baute zehn neue Krankenhaeuser fuer Mitglieder

Als erstes von insgesamt zehn neuen Krankenhaeusern, die von der Gewerkschaft der Vereinigten Bergarbeiter (UMW) zur Zeit im Kohlenrevier des Appalachenplateaus gebaut werden, wurde kuerzlich das Hospital in Middlesboro feierlich eingeweiht.

Die aus Geldern des Pensionsfonds gebauten Krankenhaeuser sollen sowohl den Gewerkschaftsmitgliedern als auch ihren Angehoerigen kostenlos fuer saemtliche aertzlichen und chirurgischen Taetigkeiten zur Verfuegung gestellt werden. Darueber hinaus aber will man auch, soweit Betten vorhanden, den uebrigen Bewohnern der Staedte und Gemeinden, in denen die neuen Krankenhaeuser errichtet werden, Aufnahme und Behandlung zu den ueblichen Saetzen gewaehren.

Die nach den modernsten Gesichtspunkten der Technik entworfenen Gebaeude sind in ihrer Kombination von Beton, Stahl und Glas nicht nur ungemein zweckmaessig angelegt sondern sie wirken dazu auch noch nach aussen hin sehr attraktiv.

Die zweifellos wichtigste Neuerung dieser zehn Krankenhaeuser liegt jedoch auf verwaltungstechnischem Gebiet. Obleich raeumlich sehr weit auseinander gelegen - sechs Krankenhaeuser liegen in Kentucky, drei in West-Virginia und eines in Virginia -, bilden sie eine einzige Verwaltungseinheit. Das heisst, die gesamte Planung und saemtliche mit der Verwaltung zusammenhaengenden Fragen, wie Einkauf, Lagerung und aehnliches, werden zentral gesteuert. Ebenso der Einsatz und die Dispositionen ueber Aerzte und Hilfspersonal. Da die Krankenhaeuser durch ein Fernschreibnetz miteinander verbunden sind, kann zum Beispiel ein Spezialist sehr schnell in dasjenige Krankenhaus gerufen werden, wo er dringend benoetigt wird, oder aber es koennen auf diese Weise ploetzlich auftauchende medizinische und andere Fragen ohne Zeitverlust zwischen den Aerzten geklaert werden. Die grossen Krankenhaeuser in Williamson, Beckley und Harlan werden dabei als "Stuetzpunkte" fungieren und ueber all diejenigen Einrichtungen verfuegen, die in den kleineren Krankenhaeusern nicht vorhanden sind.

Auch die Versorgung der einzelnen Krankenhaeuser erfolgt zentral.

Waehrend saemtliche eingekauften Waren in Williamson gelagert und von dort aus verteilt werden, erfolgt die Belieferung der einzelnen Hospitaeler mit Arzneien von einer Zentralapotheke aus.

Ebenso will man auch die Fachkraefte einheitlich ausbilden. Eine Schule fuer Krankenschwestern, in der junge Maedchen in dreijaehrigen Kursen alles das erlernen sollen, was in der modernen Krankenpflege benoetigt wird, soll in Harlan errichtet werden, wo sich bereits eine Schule fuer ausgebildete Schwestern befindet.

Neu ist in den einzelnen Krankenhaeusern auch der organisatorische Aufbau. So wird unter anderem nur eine Hauptkrankenkartei gefuehrt werden, in der die Schwestern all das in die Krankenpapiere eintragen koennen, was die Aerzte ueber Telefone, die an automatisch arbeitende Diktatgeraete angeschlossen sind, hinsichtlich Diagnose oder Krankheitsverlauf aussagen.

Auch die Krankenpflege wird in den neuen Krankenhaeusern, die insgesamt 1040 Betten - zwischen 50 und 200 - haben werden, durch verschiedene moderne Einrichtungen erheblich erleichtert. So koennen die Schwestern jederzeit, ohne ihren Raum verlassen zu muessen, ueber ein audio-visuales System sich mit den Patienten verstaendigen, und zur Behandlung stehen ihnen "Verbandskarren" zur Verfuegung, die taeglich mit allen fuer die Krankenpflege, zur Behandlung oder Erneuerung der Verbaende benoetigten Sachen aufgefuellt werden und somit zeitraubende und anstrengende Gaenge fuer das Personal ersparen helfen.

Quelle: Eigenbericht

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Ein Unternehmer hat eine Tarifverhandlung mit der Gewerkschaft dann nicht im Sinne von "Treu und Glauben" gefuehrt, wenn er die von der Gewerkschaft geforderte Lohnerhoehung mit dem Hinweis ablehnt, dass diese wirtschaftlich nicht tragbar sei, und er gleichzeitig eine Einsichtnahme in die Geschaefsbuecher durch die Arbeitnehmerorganisation verweigert.

Diese Entscheidung faellte der Oberste Bundesgerichtshof der Vereinigten Staaten, der damit mit sechs zu drei Stimmen ein Urteil des "National Labor Relations Board" (NLRB) bestaetigte, durch das der "Truit Manufacturing Company" in Greensboro (Nord-Karolina) auferlegt worden war, der Gewerkschaft der Bruecken- und Eisenkonstruktionsarbeiter (BSOIW) die entsprechenden Unterlagen ueber die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zugaenglich zu machen.

Diese Entscheidung wurde vom NLRB gefaellt, nachdem die Truit Company die von der Gewerkschaft geforderte Lohnerhoehung von 10 Cent pro Stunde mit der Begruendung abgelehnt hatte, dass nur eine Erhoehung um 2,5 Cent wirtschaftlich tragbar sei und die Gewerkschaft daraufhin eine Einsichtnahme in die Geschaefsbuecher forderte, die aber ebenfalls verweigert wurde.

Dieser Spruch des NLRB wurde dann spaeter durch den Appellationsgerichtshof in Richmond (Virginia) aufgehoben und in dem Urteil betont, dass der Abschnitt im Taft-Hartley-Gesetz ueber "Treu und Glauben" bei Kollektivverhandlungen eine Einsichtnahme in die Geschaefsbuecher nicht vorsehe.

In dem Urteil des Obersten Gerichtshofes wird allerdings ausdruücklich betont, dass diese Entscheidung nicht allverbindlich sei. In der Urteilsbegruendung erklarte der Richter Hugo L. Black im Namen der Mehrheit,

dass die wirtschaftlichen Moeglichkeiten des Unternehmens hinsichtlich Lohnerhoehungen bei Tarifverhandlungen allgemein beruecksichtigt wuerden und des oeffteren schon Lohnforderungen der Arbeitnehmer auf Grund der schwierigen wirtschaftlichen Lage zurueckgestellt worden seien. Desgleichen seien Faelle bekannt, in denen die Arbeiter und Angestellten freiwillig Lohnherabsetzungen auf Grund der schlechten finanziellen Lage des Unternehmens beantragt haetten.

Aus diesem Grunde sei es bei in "Treu und Glauben" gefuehrten Kollektivverhandlungen auch durchaus erforderlich, dass die vorgebrachten Argumente aufrichtig seien. Wenn solch ein Argument wichtig genug sei, um bei den Tarifverhandlungen zur Sprache zu kommen, dann sei es auch wichtig genug, den Beweis dafuer zu erbringen.

Die zunehmende Bedeutung der industriellen Wohlfahrts- und Pensionsprogramme fuer die soziale Sicherheit der amerikanischen Arbeitnehmer zeigt eine Studie auf, die vom Senatsunterausschuss fuer Arbeitsfragen jetzt fertiggestellt wurde.

Danach werden zur Zeit rund 75 Millionen Amerikaner - das ist fast die Haelfte der Bevoelkerung - von solchen ganz oder teilweise von den Unternehmern finanzierten Plaenen erfasst. Im einzelnen sind es 29 Millionen Arbeitnehmer mit etwa 46 Millionen Angehoerigen, die gegen Krankheit, Unfall, Invaliditaet und (oder) Alter versichert sind.

Nach Angaben des Vorsitzenden des Senatsunterausschusses, Senator Paul H. Douglas, werden jaehrlich in diese Versicherungsfonds, die gegenwaertig eine Gesamthoeh von etwa 25 Milliarden Dollar aufweisen duerften, rund 7 Milliarden Dollar eingezahlt. Die Gesamtzahl der zur Zeit in Kraft befindlichen Plaene, die saemtlich auf Grund von Kollektivverhandlungen zwischen den Sozialpartnern geschaffen wurden und von denen die ueberwiegende Zahl nur Beitragsleistungen durch den Arbeitgeber vorsieht, liegt nach Angaben von Senator Douglas bei etwa 500 000.

In einem kuerzlich veroeffentlichten Bericht hatte der gleiche Ausschuss schon gefordert, dass all diese Plaene durch bundes- und einzelstaatliche Gesetze geschuetzt werden sollten. Nach Ansicht der Ausschussmitglieder sei dies deshalb notwendig, da, "obwohl die ueberwiegende Mehrzahl dieser Fonds ordnungsgemaess und richtig verwaltet wird, in einigen Faellen die Rechte und Anteile der Mitglieder in unverantwortlicher Weise gefaehrdet werden." In anderen Faellen wiederum wuerden die Mittel dieser "Fonds vergeudet" oder von "Skrupellosen als Jagdgruende" betrachtet.

Ausserdem wies der Ausschuss in seinem Bericht darauf hin, dass die gesamte Verwaltung dieser Mittel auf Grund der gewaltigen Zunahme dieser Programme seit Beendigung des letzten Krieges ungemein kompliziert geworden und teilweise nicht mehr mit den derzeitigen Gesetzen und staatlichen Kontrollen in Einklang zu bringen sei. Aus diesem Grunde solle ein Gesetz geschaffen werden, das die oeffentliche Eintragung solcher Programme zur Pflicht mache. Solche Fonds, die mehr als 100 Mitglieder umfassen, sollten zudem zur Abgabe detaillierter Geschaeftsberichte und - soweit erforderlich - zur regelmaessigen Buchpruefung verpflichtet werden.

In einer Stellungnahme zu den Vorschlaegen des Senatsunterausschusses erklarte der 1. Vorsitzende des grossen amerikanischen Gewerkschaftsverbandes "AFL-CIO", George Meany, dass die unparteiische und objektive Art, mit der der Ausschuss seine Untersuchung durchgefuehrt habe, volle Anerkennung verdiene. Auch der Abschlussbericht sei konstruktiv und

informativ. Meany forderte den Kongress auf, sich unverzueglich mit den Empfehlungen des Ausschusses auseinanderzusetzen und ein entsprechendes Gesetz zu verabschieden.

Einen neuen Weg in der medizinischen Betreuung ihrer Gewerkschaftsmitglieder ist jetzt die bekannte "Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsarbeiter" ("International Ladies Garment Workers Union" - ILGW -) gegangen, indem sie eine Flotte von 12 motorisierten Ambulanzstationen ausrustete, die fuer den Einsatz in den Fabriken gedacht sind.

Diese fahrbaren Ambulanzen sind als Ergaenzung zu den insgesamt 17 sogenannten "health centers" (Gesundheitsbetreuungsstellen) der Gewerkschaft gedacht, die sich gegenwaertig in den groessten amerikanischen Staedten befinden und durch die rund drei Viertel der insgesamt 440 000 Mitglieder betreut werden. Sie sollen dabei in erster Linie in abgelegeneren Gebieten eingesetzt werden.

Die Gesamtkosten fuer die Ausruestung dieser "fliegenden" Ambulanzen wurden vom ersten Vorsitzenden der ILGW, David Dubinsky, mit rund 500 000 Dollar veranschlagt. Die einzelnen Fahrzeuge will man genauso ausruesten wie die Versuchseinheit, die bereits seit einem Jahr im Staate Pennsylvania eingesetzt ist und die 35 000 Dollar kostete. Neben der medizinischen Betreuung der Gewerkschaftsmitglieder sollen sie auch in Katastrophen und Notfaellen, wie erst kuerzlich bei den schweren Ueberflutungen und Orkanen in Pennsylvania, Verwendung finden.

Die rund 10 Meter langen und 2,60 Meter breiten "Motorisierten Kliniken" enthalten neben einem Empfangs- und Behandlungsraum zwei Umkleidekabinen, je einen Roentgenraum sowie ein komplett eingerichtetes Laboratorium. Weiterhin sind die Fahrzeuge mit einer Klimaanlage, Behaeltern fuer Kalt- und Warmwasser sowie zur Aufnahme der Abwaesser ausgeruestet. Neben einem Arzt gehoeren eine ausgebildete Krankenschwester und ein Techniker zur Besatzung.

Der Vorteil dieser motorisierten Kliniken besteht darin, dass sie direkt zu den Arbeitern in die Fabrik fahren koennen, so dass in Vereinbarung mit den Unternehmen regelmaessig Reihenuntersuchungen durchgefuehrt werden koennen. Diese Reihenuntersuchungen, die neben der normalen Betreuung durchgefuehrt werden sollen, schliessen ausser einer vollkommenen Roentgenuntersuchung die Messung des Blutdruckes, die Anfertigung eines Elektro-Kardiogramms sowie Ohren-, Nasen-, Augen- und Halsuntersuchungen ein.

Es versteht sich am Rande, dass saemtliche Untersuchungen fuer die Mitglieder der Damenoberbekleidungsgewerkschaft natuerlich kostenlos durchgefuehrt werden.

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 12

Mehlem, den 22. Juni 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der privaten Arbeitslosenunterstützung	Seite 1
Die Freizeit als Faktor im Wirtschaftsleben	Seite 8
"Revidierter Garantierter Jahreslohn" in der Praxis	Seite 11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 12

John W. McConnel,
Professor der Soziologie an der Cornell-Universität, USA:

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der privaten Arbeitslosenunterstützung

Die Abkommen fuer einen "garantierten Jahreslohn", die im letzten Sommer in der Autoindustrie realisiert wurden, unterscheiden sich erheblich von den urspruenglich von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Plaenen. Diese neuen, als zusaetzliche Arbeitslosenversicherung bezeichneten Plaene, bilden dabei eine gute Basis fuer eine Diskussion ueber den garantierten Jahreslohn in seiner derzeitigen Form. Bei den Leistungen aus der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung handelt es sich um variable Leistungen, die neben der staatlichen Arbeitslosenunterstützung aus einem vom Arbeitgeber finanzierten und unter Treuhandverwaltung stehenden Fonds an entlassene Arbeiter gewahrt werden.

Die Plaene der Firmen "Ford", "General Motors" und der Automobilarbeitergewerkschaft sind in der Oeffentlichkeit des langen und breiten diskutiert worden. Doch gibt es auch noch andere Formen einer zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung wie zum Beispiel die Plaene, die von der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft mit den zwei groessten amerikanischen Konservendosenfabriken - der American und der Continental Can Company - ausgehandelt wurden sowie die Abkommen zwischen Tafelglasherstellern und der Glas- und Keramikarbeitergewerkschaft. Ebenso hat die Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsarbeiter (ILGW) mit einer Gruppe von Industriebetrieben in Allentown (Pennsylvanien) eine zusaetzliche Arbeitslosenunterstützung in Hoehe von 2 Dollar taeglich fuer Arbeiter und Angestellte mit sechsmonatiger Betriebszugehoerigkeit ausgehandelt.

Gemeinsame Fonds oder individuelles Sparen

Der Plan der Glasarbeiter laeuft tatsaechlich auf nichts anderes als auf ein Zwangssparen hinaus. Es ist nicht das erste Mal, dass Flaene fuer individuelles Zwangssparen in den USA als Ersatz fuer Arbeitslosenunterstuetzungen ernsthaft vorgeschlagen wurden. Von Vertretern der Arbeitgeberverbaende sind sie dabei als eine "typisch amerikanische Methode zur Erreichung wirtschaftlicher Sicherheit" schon oft befuerwortet worden. Die Kernfrage, welchem System der Vorzug zu geben ist, dreht sich dabei in erster Linie darum, wie das Risiko am besten getragen werden kann. In den Diskussionen ueber das im Jahre 1935 erlassene Sozialversicherungsgesetz wurde das individuelle Sparen und die Einrichtung von Fonds zur Arbeitslosenunterstuetzung durch die einzelnen Arbeitgeber von denjenigen befuerwortet, die zwischen der Arbeitslosenversicherung und der Invaliditaetsversicherung eine Parallele zogen. Das Gesetz ueber die Sozialversicherung sieht daher private Unterstuetzungskassen des Arbeitgebers und Massnahmen zur Sicherung des Arbeitsplatzes vor, weil die Arbeitslosigkeit damals allgemein und ihr Ende nicht abzusehen war, und nur gemeinsame Fonds die geeignete Form fuer Arbeitslosenunterstuetzungen zu sein schienen. Die Frage, gemeinsame Fonds oder individuelles Sparen der Betriebe, steht immer noch zur Debatte - doch sie ist heute von geringerer Bedeutung als vor 20 Jahren, da die vom Bund und den Einzelstaaten getragene Arbeitslosenversicherung dem einzelnen ein Existenzminimum sichert. Trotz ihrer Unzulaenglichkeiten bilden die staatlichen Massnahmen eine Grundlage, auf der sich eine zusaetzliche Arbeitslosenversicherung aufbauen laesst. Die Frage, ob diese zusaetzlichen Unterstuetzungen durch individuelles Sparen oder durch gemeinsame Fonds aufgebracht werden sollen, sollte man daher ruhig den beiden Sozialpartnern ueberlassen. Die einzelnen Industriezweige moegen sich dabei fuer das eine oder das andere System entscheiden, je nach den Erfahrungen, die sie hinsichtlich der Beschaeftigungsschwankungen gemacht haben, wobei die Wuensche ihrer Belegschaften zu beruecksichtigen sind und gewaehrleistet sein muss, dass die wirtschaftliche Sicherheit der Arbeiter auf weite Sicht gesehen nicht gefaehrdet wird.

Individuelle Fonds sind als Mittel vorgeschlagen worden, um verschiedene Einwaende zu entkraefen, die gegen die zusaetzliche Arbeitslosenunterstuetzung in Form von gemeinsamen Unterstuetzungsfonds vorgebracht wurden.

Die Vorzuege des individuellen Fonds werden damit begruendet, dass sie

1. fuer diejenigen Angestellten und Arbeiter wirtschaftlich vorteilhafter sind, die schon laengere Zeit im Betrieb beschaeftigt sind und die kaum mit einer Entlassung zu rechnen haben, und sie die Vorteile aufwiegen gegenueber den seit kuerzerer Zeit im Betrieb beschaeftigten Arbeitern und Angestellten, die aus der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung unterstuetzt werden,
2. die Inanspruchnahme des Fonds sowohl im Falle der Arbeitsunfaenigkeit wie bei Eintritt der Arbeitslosigkeit gestatten,
3. dem einzelnen Arbeiter oder Angestellten einen Anspruch auf den Arbeitgeberanteil gewaehren. Wenn, was wahrscheinlich ist, dieser Anteil mehr als ausreichend ist, um die Unterstuetzungsleistungen an die Arbeitslosen nach ihrem gegenwaertigen Stand zu finanzieren, kann sich der Arbeiter beziehungsweise dessen Familie den ueberschuessigen Betrag bei seinem Ausscheiden aus dem Betrieb, bei seiner Pensionierung oder im Falle seines Todes auszahlen lassen,
4. die formelle Genehmigung durch die Regierung des Einzelstaates bei der Auszahlung von Unterstuetzungen nicht erforderlich machen, obwohl der Anspruch neben der staatlichen Arbeitslosenunterstuetzung ausgezahlt wird.

Verschiedene Aspekte der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung

Die Bedingungen fuer die Gewaehrung von Unterstuetzungen sind bei der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung strenger als bei der staatlichen Arbeitslosenversicherung. Die Bezugsberechtigung setzt die ununterbrochene Beschaeftigung in einem einzigen Betrieb voraus, und die Beschaeftigungsdauer betraegt nach den zwischen der Automobilindustrie der Automobilarbeitergewerkschaft aufgestellten Plaenen ein Jahr, waehrend die von den Konservendosenfabriken und der Stahlarbeitergewerkschaft aufgestellten Plaene eine Beschaeftigungsdauer von drei Jahren voraussetzen. Zum Bezug zusaetzlicher Arbeitslosenunterstuetzungen fuer die Dauer einer Woche ist berechtigt, wer wenigstens zwei Wochen voll gearbeitet hat. Die staatliche Arbeitslosenversicherung setzt dagegen mindestens 20 Wochen Vollarbeit voraus, unabhaengig davon, wie oft der Unterstuetzungsempfaenger in dieser Zeit seinen Arbeitsplatz gewechselt hat, und haeufig sind die Voraussetzungen zum Bezug der staatlichen Arbeitslosenunterstuetzung auch dann gegeben, wenn die Bedingungen ueber die Hoehe des Arbeitseinkommens bei einer kuerzeren Arbeitszeit erfuellt werden. Die zusaetzliche Arbeitslosenunterstuetzung wird nur gewahrt, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes durch eine Handlung des Arbeitgebers bedingt ist und nicht auf Grund disziplinaerischer Massnahmen erfolgte sowie ferner nicht die Folge war von

a) Streiks, Sitzstreiks, Betriebsstillegungen, der Besetzung eines Werks durch Streikposten (unabhaengig davon, ob sie von der Belegschaft selbst aufgestellt wurden oder nicht), oder gemeinsamer Aktionen in einem oder mehreren Industriebetrieben, oder Streitigkeiten jeder Art, in die Arbeiter oder Angestellte verwickelt werden, sei es innerhalb oder ausserhalb ihres Betriebes, oder

b) einem schuldhaften Verhalten des Antragstellers selbst; oder

die Folge war c) von kriegerischen oder feindlichen Handlungen seitens einer fremden Macht (nicht jedoch als Folge damit verbundener staatlicher Massnahmen oder Kontrollen) oder

d) von Sabotage oder Aufruhr, oder wenn

e) sie auf Grund hoeherer Gewalt erfolgten (Vertrag zwischen Ford und der Automobilarbeitergewerkschaft, Art. V., Abschn. 2/4.)

Die meisten Einzelstaaten nehmen dagegen in diesen Faellen (ausser bei Streiks) unverzueglich beziehungsweise kurze Zeit nach Eintritt des Versicherungsfalls die Zahlungen zur Arbeitslosenversicherung auf.

Ogleich die Automobilarbeitergewerkschaft vor Abschluss ihrer Verhandlungen mit den Automobilwerken in der Oeffentlichkeit klar zum Ausdruck brachte, dass sie mit ihren Forderungen nach einem garantierten Jahreslohn den Zweck verfolgte, das Verlangen der Arbeitgeber nach zusaetzlichen Ausschliessungsgruenden bei der Gewaehrung der Arbeitslosenunterstuetzung zu neutralisieren, duerfte es verfehlt sein, anzunehmen, dass die Arbeitgeber, es sei denn unter starkem Druck, jemals der Zahlung von Arbeitslosenunterstuetzungen zustimmen wuerden, wenn die Ursache der Arbeitslosigkeit allein auf ein Verschulden des Arbeiters oder auf andere Gruende als Arbeitsmangel zurueckzufuehren ist. Durchaus annehmbar waere dagegen der Vorschlag, die Unterstuetzungen nach dem Vorbild der staatlichen Sozialversicherungen zu leisten, wenn die Arbeitslosigkeit auf soziale Ursachen zurueckzufuehren ist, wie etwa bei Stoerungen des Wirtschaftslebens durch Kriegseinflusse. Weit schwerer laesst sich die Forderung begruenden, die Arbeitgeber im Rahmen privater Programme fuer Verluste aufkommen zu lassen, fuer die sie selbst in keiner Weise verantwortlich sind.

In den zwischen den Automobilarbeiter- und Stahlarbeitergewerkschaften und den Automobil- beziehungsweise Konservendosenfabriken vorgesehenen Verträgen werden die Unterstützungsleistungen auf 60 beziehungsweise 65 Prozent vom Einkommen nach Abzug der Steuern festgesetzt. Diese Formel wirkt sich dabei dahingehend aus, die grossen Unterschiede in der Staffelung der Sätze, wie sie heute bei verschiedenen Systemen der Arbeitslosenunterstützung in den einzelnen Staaten bestehen, zu verringern, eine Frage, die auch von den an den verschiedenen Plänen beteiligten Werken begünstigt wird. Der Abschluss von Kollektivverträgen mit Industriewerken, die über mehrere Einzelstaaten verstreut sind, hat bereits die Unterschiede in der Staffelung der Lohnsätze in der gleichen Industrie, wie sie zwischen den Einzelstaaten bestanden, weitgehend vermindert. Die zusätzliche Arbeitslosenunterstützung verringert heute auch die Unterschiede der gestaffelten Unterstützungssätze der Arbeitslosenversicherung, die zwischen den Einzelstaaten bestanden hatten.

In den Plänen der Konservendosenfabriken und der Stahlarbeiter sind auch Familienunterstützungen vorgesehen. In die Pläne für die Arbeiter der Automobilindustrie wurden diese Leistungen jedoch nicht aufgenommen, statt dessen die Unterschiede in den gestaffelten Sätzen der Arbeitslosenversicherung zwischen den ledigen und verheirateten Arbeitern mit Familie in denjenigen Staaten verringert, die Familienunterstützungen oder variable Höchstsätze gewähren. Zum Beispiel werden durch die zusätzliche Arbeitslosenunterstützung in Michigan die gestaffelten Unterstützungssätze für ledige Fordarbeiter, die 1,75 Dollar in der Stunde verdienen, gegenüber Arbeitern mit einer vierköpfigen Familie um 40 Prozent verringert. Oder, um ein anderes Beispiel zu nennen, die gestaffelten Unterstützungssätze betragen bei ledigen Arbeitern, die einen Stundenlohn von 2,18 Dollar erhalten, 6 Dollar gegenüber 14 Dollar für verheiratete Arbeiter mit dem gleichen Stundenlohn.

Ob und in welcher Weise hohe Unterstützungssätze einen Arbeitsreiz bilden, lässt sich heute noch nicht genau beurteilen. Bisher ist das Tatsachenmaterial noch zu gering, um Licht auf dieses Problem werfen zu können.

Die Forderung nach gleichen Sozialaufwendungen der Betriebe ist einer der Hauptgrundsätze, die die meisten Gewerkschaften gewöhnlich in den Tarifverhandlungen stillschweigend voraussetzen. Die Anwendung dieses Prinzips in der Frage des garantierten Jahreslohns, der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung oder der Altersversorgung bei so unterschiedlichen Industriekonzernen wie Ford und General Motors einerseits und American Motors andererseits, ist durchaus nicht leicht gewesen. Doch wurde bei den Verhandlungen über die zusätzliche Arbeitslosenunterstützung für die Automobilindustrie dieser Zweck scheinbar ganz automatisch durch die folgenden Bestimmungen erreicht:

1. Die Zahlung gleicher Beiträge von 5 Cent pro Arbeiter und Arbeitsstunde.

2. Während der Dauer des Abkommens werden von sämtlichen Betrieben entsprechend der Zahl ihrer Belegschaftsmitglieder die gleichen Beitragssraten gezahlt bis nach Ablauf von fast vier Jahren (in denen keine Unterstützung gezahlt wird) der Fonds auf eine Summe angewachsen ist, dass sich weitere Beitragsleistungen erübrigen.

3. Die Unterstützungsleistungen werden für sämtliche Betriebe nach der gleichen Formel berechnet, doch sind die Dauer der Beitragsleistungen und die Gesamthöhe des Unterstützungsfonds der Betriebe verschieden und richten sich je nach deren betrieblichen Gegebenheiten.

Daher dürften, trotz der Gleichheit der Verträge, die unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten der einzelnen Firmen während der

dreijährigen Laufzeit der Verträge überhaupt keinen Einfluss auf die Betriebskosten haben, desto stärker aber dürften sich die betrieblichen Gegebenheiten der einzelnen Firmen im Laufe der Zeit auf ihre Beitragsleistungen auswirken.

Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung

Wie wird sich nun diese zusätzliche Arbeitslosenunterstützung in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht auswirken? Bezeichnenderweise sind diese Pläne weder von den Arbeitgebern noch von der Fachwelt so kritisch wie die im Jahre 1949 in Tarifverhandlungen zustande gebrachte Altersversorgung aufgenommen worden. Im allgemeinen waren die Beurteilungen über die möglichen Auswirkungen der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung auf verschiedene Teile der amerikanischen Wirtschaft trotz unterschiedlicher Auffassungen gewöhnlich sachlich und objektiv und boten keine Gelegenheit zu lebhaften Auseinandersetzungen.

Die Frage der wirtschaftlichen Auswirkungen wird natürlich in hohem Grade davon bestimmt, wie schnell die zusätzliche Arbeitslosenversicherung auch in der übrigen amerikanischen Wirtschaft Eingang findet und auf wie viele Arbeiter und Industriezweige sie schliesslich ausgedehnt wird. Schätzungsweise werden heute etwas über eine Million Arbeiter von der zusätzlichen Arbeitslosenversicherung erfasst. In drei Jahren werden vielleicht die Hälfte oder drei Viertel aller gewerkschaftlich organisierten Arbeiter - soweit ihre Organisationen heute noch daran interessiert sind - zum Bezug zusätzlicher Arbeitslosenunterstützung berechtigt sein. Bei folgenden Gewerkschaften dürfte das der Fall sein: bei der Gewerkschaft der Automobilarbeiter, der Eisen- und Stahlarbeiter, der Glas- und Keramikarbeiter, der Internationalen Gewerkschaft der Elektroarbeiter, der Gewerkschaft amerikanischer Seeleute, vermutlich auch bei der Internationalen Gewerkschaft der Transportarbeiter, der Internationalen Gewerkschaft der Arbeiter der Damenoberbekleidungsindustrie und der Internationalen Maschinistengewerkschaft mit insgesamt etwa 4,7 Millionen Mitgliedern. Auf Grund des kürzlich mit der Firma "General Electric" auf 5 Jahre abgeschlossenen Tarifvertrages kann die Gewerkschaft der Elektroarbeiter in dieser Liste nicht aufgeführt werden. Im Gegensatz zur privaten Altersversorgung dürfte jedoch die zusätzliche Arbeitslosenversicherung in der amerikanischen Wirtschaft im allgemeinen keine so schnelle Verbreitung finden, weil sie nicht dringend notwendig ist, da die zusätzliche Arbeitslosenversicherung nicht wie die Altersversorgung mit der Personalpolitik der Betriebe so eng verknüpft ist und weil die nicht in Verbänden zusammengeschlossene Arbeitgeberschaft kaum geneigt sein dürfte, Beiträge für eine zusätzliche Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Anders als bei der Altersversorgung wird die weitere Entwicklung voraussichtlich nur in verhältnismässig beschränktem Umfang erfolgen - und in den nächsten drei Jahren dürfte die Zahl von 3 bis 5 Millionen Arbeitern vermutlich nicht überschritten werden. Der stärkste Widerstand gegen eine Ausdehnung der zusätzlichen Arbeitslosenversicherung dürfte vermutlich von den Justizministern und den gesetzgebenden Körperschaften der Einzelstaaten ausgehen, die sich weigern werden, eine Integration der zusätzlichen Arbeitslosenversicherung in die staatliche Arbeitslosenversicherung zu legalisieren, dann aber auch besteht in den Gewerkschaften selbst Uneinigkeit in dieser Frage zwischen Gewerkschaftsmitgliedern, die bereits lange in ihrem Beruf tätig sind und solchen, bei denen das nicht der Fall ist.

Die Programme der staatlichen Arbeitslosenunterstützungen

Auf Grund der Erfahrungen, die bei der im Jahre 1949 eingeführten und auf der staatlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aufgebauten privaten Altersversorgung gesammelt wurden, nimmt man an, dass die im

Aufbau begriffene private Arbeitslosenversicherung zu einer Liberalisierung der staatlichen Arbeitslosenversicherung fuehren wird. In gewissem Masse scheinen die im vergangenen Jahr in mehr als 30 Einzelstaaten gezahlten hoeheren Unterstuetzungssaetze zum Teil auf die gewerkschaftlichen Forderungen auf Gewaehrung des garantierten Jahreslohnes zurueckzufuehren zu sein. Doch herrschte allgemeine Unzufriedenheit wegen verzoegerter Auszahlungen der staatlichen Arbeitslosenunterstuetzungen, und dem Wunsche nach verbesserten Leistungen wurde von Praesident Eisenhower auch formell Ausdruck gegeben, als er im Januar 1954 einen Ausbau und die Verbesserung der staatlichen Arbeitslosenversicherung forderte. Trotz dieser Einfluesse werden die Unternehmer im allgemeinen jedoch gegenueber erhoehten Leistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherung eher als gegenueber den Leistungen aus der Alters- und Hinterbliebenenversicherung aus finanziellen Gruenden Widerstand entgegensetzen, da die gesamten Kosten sowohl fuer die staatliche wie fuer die private Arbeitslosenversicherung von ihnen allein aufgebracht werden muessen, waehrend bei der Alters- und Hinterbliebenenversicherung die Haelfte der Beitraege von den Arbeitnehmern getragen wird. Zahlreiche Arbeitgeber werden nur dann erhoehten Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zustimmen, wenn die Bedingungen verschaeft werden, die zum Bezug der Unterstuetzung berechtigen, beziehungsweise nur unter der Voraussetzung, dass eine andere Gegenleistung erfolgt. An dieser Einstellung gegenueber der staatlichen Arbeitslosenversicherung duerfte auch die private Arbeitslosenversicherung nichts aendern.

Der Forderung der Gewerkschaften nach einer Revision der Gesetze ueber die staatliche Arbeitslosenversicherung duerfte ebensowenig Erfolg beschieden sein wie in der Vergangenheit. Ihre Schlappe anlaesslich der vom "Congress of Industrial Organizations" (CIO) im November 1955 in Ohio beantragten Abstimmung, in der die Erhoehung der Arbeitslosenunterstuetzung auf 50 Dollar woechentlich, die Erweiterung der Bezugsdauer auf 39 Wochen und der Einbau der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung in die staatliche Arbeitslosenversicherung gefordert wurden, und in der sie mit 2 zu 3 unterlagen, ist ein extremes Beispiel fuer den Widerstand, auf den die Gewerkschaften bei ihrem Eintreten fuer eine erweiterte staatliche Arbeitslosenversicherung stossen. An der grundsuetzlichen Einstellung der Arbeitgeberverbaende sowohl wie der Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen ueber Fragen der staatlichen Arbeitslosenversicherung, aus denen die Arbeitgeberverbaende gewoehnlich als Sieger hervorgingen, wird sich auch durch die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung nichts aendern. In den gesetzgebenden Koerperschaften der Einzelstaaten ist der Einfluss der nicht in Verbaenden organisierten kleinen Unternehmer, Farmer und Angehoerigen der freien Berufen in den kleinen Staedten, die alle nur indirekt von der privaten zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung beruehrt werden, sehr stark. Eine Revision der staatlichen Arbeitslosenunterstuetzung duerfte vermutlich nur durch einen Kompromiss zwischen ihrer Einstellung einerseits und der der Grossbetriebe und der Gewerkschaften andererseits zustandekommen.

Die Auswirkungen auf die Beschaeftigungspolitik der Industriebetriebe

In diesem fruehen Entwicklungsstadium lassen sich die Auswirkungen der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung auf die Beschaeftigungspolitik der Industriebetriebe noch nicht vorausbestimmen. Professor Sumner H. Slichter erklarte in dieser Frage, dass die Auswirkungen nur gering sein wuerden, da die Einfluesse der Maerkte, von denen der Unternehmer in seinen Handlungen bestimmt wird, verglichen mit der geringen Summe, die er fuer die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung aufbringen muss, weit staerker sind. Jedoch ist das Ansteigen der Ueberstundenarbeit im Industriebezirk von Detroit das ganze vergangene Jahr hindurch ein, wenn auch nicht voellig ueberzeugender, Beweis dafuer, dass man bemueht ist,

die Zahl der Arbeitskraefte in der Automobilindustrie im Hinblick auf kuenftige, nach dem Inkrafttreten der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung eintretende moegliche Produktions-Einschraenkungen knapp zu halten.

Durch die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung duerfte eine ganze Reihe unrentabler Betriebe zur Liquidation gezwungen werden. Diese Auswirkung haengt aber weniger mit der Groesse eines Betriebes zusammen, als mit der Leistungsfaeigkeit des Unternehmens oder mit dem temporaeren Trend im gesamten Industriezweig. Die Statistik zeigt, dass in New York der Beschaeftigungsstand der mittelgrossen Betriebe (weit geringer als bei den kleinen Unternehmen) am wenigsten stabil ist. Daher wird sich die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung vermutlich weniger nachteilig fuer die kleinen Unternehmer auswirken als allgemein angenommen wurde. Die in dem zwischen der Automobilindustrie und der Automobilarbeitergewerkschaft abgeschlossenen Abkommen enthaltene Bestimmung, nach der die Belegschaftsmitglieder jede ihnen von ihrem Betrieb angebotene Arbeit im Raume Detroit annehmen muessen, gewaehrleistet durch eine Verschiebung der Arbeitskraefte innerhalb des Betriebes die Stabilitaet des Beschaeftigungsstandes. Die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung duerfte, wenn der Fonds seinen Hoechststand erreicht hat, dem Unternehmer finanziell einen bescheidenen Anreiz bieten, seinen Belegschaftsmitgliedern ihre Arbeitsplaetze zu erhalten. Bis dahin muessen jedoch die finanziell starken wie die finanziell schwachen Betriebe den gleichen Satz von 5 Cent pro Mann und Arbeitsstunde an die Fonds abfuehren.

Das Verhaeltnis der Sozialpartner zueinander

Die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung koennte sich auch in bezug auf einen der wichtigsten Grundsaeetze der amerikanischen Gewerkschaftspolitik bedeutsam auswirken, das Senioritaetsprinzip. Die Industriegewerkschaften haben sich seit Jahren staendig darum bemueht, dem Prinzip der Senioritaet Geltung zu verschaffen und sein Anwendungsgebiet zu erweitern. Zwar wird heute auch bei der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung auf die Dauer der beruflichen Taetigkeit Gewicht gelegt, doch ist der Wert der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung fuer die laenger im Beruf stehenden Arbeiter immer noch umstritten, weil deren Arbeitsplaetze bereits weitgehend, infolge ihrer langen Berufstaetigkeit, gesichert sind. Wird eine zusaetzliche entweder durch erhoehte Unterstuetzungssaeetze oder durch eine Verlaengerung der Bezugsberechtigung verbesserte Arbeitslosenversicherung nicht die Senioritaet der seit langem in ihrem Beruf beschaeftigten Arbeiter in ihrem Wert mindern? Die geringere Bedeutung, die infolge der Einfuehrung der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung der Senioritaet als Grundlage zur Sicherung des Arbeitsplatzes zukommt, spricht fuer eine Revision der Senioritaetsklauseln in den Tarifvertraegen, weil sie den Arbeitgebern beim Einsatz und bei der Verteilung der Arbeitskraefte freiere Hand laesst. Wuerde es zum Beispiel nicht moeglich sein, die die Senioritaet einschraenkenden Bestimmungen bei voruebergehenden Arbeitseinstellungen abzuhaendern, um den Unternehmern die Weiterbeschaeftigung der tuechtigsten Arbeitskraefte statt derjenigen zu gestatten, die auf eine laengere berufliche Taetigkeit zurueckblicken?

Personalpolitik

Die Bemuehungen der Personalabteilungen und der Abteilungen fuer innerbetriebliche Schulung grosser Firmen, ihre Arbeiter gruppenweise einzustellen und auszubilden, kann durch die Einfuehrung der zusaetzlichen Arbeitslosenversicherung einen maechtigen Antrieb erhalten. Die Methode, Arbeitsgruppen zusammenzustellen, die nach ihrer Auswahl und Ausbildung eine Elite darstellen, entstand aus der Notwendigkeit, eine

bewegliche und vielseitig einsetzfaehige Belegschaft zu erhalten und Einsparungen bei der Ausbildungszeit und bei den Auswahlverfahren zu erzielen. Ein fester Arbeiterstamm, der auf das sorgfaeltigste ausgewaehlt und mit den verschiedensten miteinander verwandten, die Arbeitsmoral staerkenden Fertigkeiten ausgebildet ist, wird sich durch eine groessere Wirtschaftlichkeit und Leistungsfahigkeit des Betriebes bezahlt machen.

Folgen fuer das Wirtschaftsleben

Seit der grossen Wirtschaftskrise haben sich in bestimmten Kreisen Eroerterungen einer grossen Beliebtheit erfreut, welchen Einfluss die Kaufkraft - sei es positiv oder negativ - auf den Konjunkturzyklus ausuebt. So wurde behauptet, dass sich die volle Ausschloepfung der Produktionskapazitaet und die Vollbeschaeftigung nur dann aufrecht erhalten liessen, wenn genuegend Geld unter den Leuten sei, das sie ausgeben koennen. Doch bedeutet Kaufkraft nicht lediglich Geld in den Haenden der Arbeiter. Sie ist Einkommen aller Art - Miet- und Pachteinahmen, Zinsen, Geschaefstgewinne sowohl wie Lohne und Gehaelter. Auch bedeutet Kaufkraft nicht lediglich den Besitz von Geld, das ausgegeben werden kann. Zwischen finanziellen Einkuenften der verschiedensten Art und dem Stand der Preise besteht ein bestimmtes Verhaeltnis. Die zusaetzhliche Arbeitslosenversicherung kann in einem beschraenkten Grade einen Beitrag zur Wirtschaft leisten, doch darf kein Zweifel darueber bestehen, dass der Konjunkturzyklus ein viel zu kompliziertes Problem ist, das sich nicht einfach durch eine Erhoehung der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung loesen laesst.

Die geplante zusaetzhliche Arbeitslosenunterstuetzung wird die Fluesigmachung der verfuegbaren Reserven erfordern. In Zeiten eines allgemeinen Konjunkturrueckgangs wird sich der zwangsweise erfolgte Verkauf von Wertpapieren auf das Wirtschaftsleben depressiv auswirken und daher in gewissem Grade die auf Grund der zusaetzhlichen Arbeitslosenversicherung erhoehte Kaufkraft wieder aufheben. Falls die aus der zusaetzhlichen Arbeitslosenversicherung stammenden Reserven jedoch ausschliesslich in Staatspapieren angelegt werden, kann die Regierung durch Ankauf dieser Papiere eine unmittelbar rueckklaeufige Entwicklung der Wirtschaft verhindern.

Quelle: "Monthly Labor Review"
Bd. 79, Nr. 3

David M. Potter:

Die Freizeit als Faktor im Wirtschaftsleben

Dieser Artikel, der in der amerikanischen Zeitschrift "Challenge Magazine" erschienen ist, beschaeftigt sich mit prinzipiellen Aspekten der Freizeit und Freizeitgestaltung, so dass er seine Geltung im wesentlichen auch dort beibehaelt, wo die Arbeitszeit von 40 Stunden noch nicht erreicht ist. Die wirtschaftlichen Schlussfolgerungen des Autors verdienen Beachtung, auch wenn sie hier noch nicht in vollem Umfang anwendbar sein moegen.

- Quellenangabe erforderlich -

Die Verlaengerung der Freizeit ist eine der wichtigsten Entwicklungen im modernen Leben. Eine zweite Errungenschaft ist das Mehrangebot an

Konsumguetern, und letzten Endes sind beide, die Freizeitverlaengerung wie die Konsumguetervermehrung, ein Produkt des technischen Fortschritts. Das Wesen einer technischen Verbesserung besteht ja darin, dass sie entweder eine gesteigerte Produktion bei gleichem Arbeitsaufwand ermoeglicht oder gleichbleibende Erzeugung bei reduzierter Arbeitszeit. Sie fuehrt in der Praxis meist zu beiden: hoeherer Lebensstandard und vermehrte Freizeit sind, wie sich gezeigt hat, nur die zwei verschiedenen Aspekte der gleichen Sache.

Dennoch gibt es wesentliche Unterschiede in der Art und Weise, wie diese beiden Bestandteile des gleichen Ganzen in unserer Gesellschaftsordnung aufgeteilt werden. Das Einkommensniveau und damit der Lebensstandard haengen bekanntlich vom "Wirtschaftswert" des Betreffenden ab, denn sein Lohn oder Gehalt spiegelt zumeist seine Erfahrung, seine Ausbildung, seine Tuechtigkeit wider. So verdienen also manche Menschen mehr als andere und kommen dementsprechend zu einem grosseren Anteil an den verfügbaren Waren als jene. Das war immer schon so, wenn auch in der Vergangenheit viel ausgepraegter als heute.

Waehrend also die direkte Entlohnung stets verschieden hoch war, ist die indirekte Entlohnung in Form der Gewaehrung von Freizeit fuer jede Taetigkeit ungefaehr gleich. Freizeit wird nicht auf Grund der wirtschaftlichen Bedeutung des Betreffenden gewaehrt, sondern eher entsprechend dem Alter und dem Geschlecht: Verbot von Kinderarbeit, Schutzbestimmungen fuer Jugendliche, Mutterschaftsurlaub, Altersfuersorgeprogramme und so weiter regulieren sie.

So beginnt heute das erwerbsfaehige Alter in der Regel spaeter und endet frueher als vor etwa einem Jahrhundert. Rund 40 bis 50 Jahre seines Lebens ist der Mensch heute berufstaetig, wobei seine Arbeitsbelastung, in Arbeitszeit ausgedrueckt, ziemlich unveraendert bleibt: jeweils 40, 44 oder 48 Stunden von den 168 Stunden, die eine Woche hat. Arbeitszeit und Freizeit wechseln in einem regelmaessigen Rhythmus ab.

Auch die Frau hat an der neu errungenen Freizeit Anteil. Sofern sie berufstaetig ist, in der gleichen Weise wie ihre maennlichen Arbeitskollegen, sofern sie Hausfrau ist, vorwiegend durch arbeitsparende Geraete und Erfindungen - von den Konserven ueber den Staubsauger bis zur Waschmaschine.

Was aber verblueffend erscheinen mag, ist die Tatsache, dass die Freizeit nicht etwa das Vorrecht einer privilegierten Klasse geblieben ist, sondern jedermann gleich zugute kommt. Ja, es ist sogar so, dass diejenigen, die wirtschaftlich und gesellschaftlich vielleicht am besten gestellt sind, wie etwa fuehrende Geschaeftsleute und Angehoerige freier Berufe, am wenigsten in den Genuss der verlaengerten Freizeit kommen. Dieses Paradoxon erklart sich daraus, dass die Technik zwar dem manuellen Arbeiter einen grossen Teil seiner Last abgenommen hat, nicht aber dem Rechtsanwalt, dem Arzt, dem Firmenchef, dem Funktionaer, die alle sehr haeufig abends in ihrer Aktentasche noch eine erhebliche Portion Arbeit mit nach Hause nehmen.

Bisher waren es zumeist die Soziologen, die sich mit den Problemen der Freizeit und ihrer Gestaltung auseinandergesetzt haben. Die Wirtschaftswissenschaftler haben sich wenig mit ihr beschaeftigt - offenbar von dem Gedanken ausgehend, dass Freizeit wesentlich unproduktiv ist und daher ausserhalb ihres Betrachtungsgebietes liegt. Bei naeherem Hinsehen erweist sich freilich, dass die Freizeit auch mit der Wirtschaftswissenschaft sehr viel zu tun hat.

Beginnen wir einmal mit der Grundbedeutung von "Freizeit". Das Wort hat an sich durchaus keinen positiven Aussagewert: es ist leere, "freie" Zeit, ein negativer Zeitbegriff - Zeit, die nicht mit Arbeit erfuellt ist. Es ist ein mehr oder minder langes Intervall, das mit irgendeiner Taetigkeit

erfüllt werden muss. Geschieht das nicht, dann kommt man zu einem der unangenehmsten Gefuehle, denen ein Mensch ausgesetzt sein kann - der Langeweile, der voelligen Leere.

Wie laesst sich nun die Freizeit ausfuellen? Hunderte Moeglichkeiten stehen dafuer zur Verfuegung, darunter die verschiedensten Sportarten und Spiele, ferner Reisen, kulturelle Darbietungen und so weiter. Aber die Freizeit ergibt sich groesstenteils nur in schmalen Portionen am Ende eines arbeiterfuellten Tages, und so wird ein grosser Teil in einer Weise zugebracht, die wenig Anstrengung erfordert: man liest Zeitungen oder Zeitschriften, hoert Radio oder Schallplatten, sieht sich eine Fernseh-sendung an oder geht ins Kino.

Vom Standpunkt der Wirtschaft betrachtet, bedeutet das aber, dass diese Freizeit, die als "unproduktiv" gilt, in Wirklichkeit einen Konsum darstellt - nicht nur im Sinne eines Erwerbs von "Dienstleistungen" der mitwirkenden Kuenstler und so weiter, sondern vor allem auch indirekt durch die Wirkung der Werbeankuendigungen, Reklamesendungen, Inserate und aehnlichem. Mit anderen Worten: durch die Verkuerzung der Arbeitswoche haben die Menschen ihre wirtschaftliche Taetigkeit in der Weise verschoben, dass sie ihre Produktionszeit verkuerzt, ihre Konsumzeit hingegen verlaengert haben.

Nun ist es natuerlich schwer, genau zu messen oder zu errechnen, wieviel von der tatsaechlichen Konsumerhoehung auf das Konto der Freizeit geht, in der konsumwerbende Parolen wirkten. Es laesst sich nicht feststellen, ob und in wie vielen Faellen es eine Kinowerbung oder ein Zeitschrifteninset war, das den Ankauf einer neuen Couch oder eines Sommermantels veranlasste oder mitveranlasste. Wohl aber gibt es einige Konsumformen, die vollkommen von der Freizeit abhaengen, so dass auf diese Weise die wirtschaftliche Bedeutung der Mussezeit klar nachgewiesen werden kann.

Diese Waren des echten Freizeitkonsums findet man vor allem auf dem Gebiet von Sport und Spiel. Die Sportartikelerzeugung der Vereinigten Staaten hat derzeit einen Jahresumsatz von rund zwei Milliarden Dollar, der sich auf Angelgeraete, Jagdausruestungen, Aussenbordmotore, Golf- und Tennisausruestungen und so weiter verteilt (dabei sind in dieser Summe nicht die enormen Betraege inbegriffen, die fuer den Eintritt zu Sportveranstaltungen bezahlt werden).

Ein anderer eindeutiger "Freizeitartikel" ist das Reisen. Ganze Gebiete, ja zuweilen ganze Staaten, sehen im Fremdenverkehr ihre Haupteinkaufsquelle. Allein die amerikanischen Touristen in Europa haben im vergangenen Jahr rund 750 Millionen Dollar ausgegeben - ein Viertel des Gesamtbetrages, den Europa aus seinen Exporten nach Kanada und den USA erzielte!

Ferner kann man die "Unterhaltungsindustrie" vom Konzert ueber Kino bis Zirkus und "juke-box" als vollkommen von der Freizeit abhaengig ansehen. Sie bietet, nicht nur Schauspielern, Saengern, Artisten, Autoren und Regisseuren eine Erwerbsquelle, sondern auch zahllosen Arbeitern und Angestellten in der Rundfunk-, Fernseh- und Filmindustrie.

Dabei wird hier unter anderem etwas deutlich, das wir von anderen Lebensbereichen schon kennen: der schnelle Verschleiss. Ein Schlagerlied, ein sensationeller Film - sie sind unendlich kurzlebiger als in der Vergangenheit etwa eine Liebesmelodie oder ein gutes Theaterstueck. Sie werden ebenso rasch "unmodern" wie ein Auto, das, jedermann kenntlich, sein Baujahr ersehen laesst. Und uns allen ist auch die Klage gelaeufig, dass Moebel, Haeuser oder Kleidungsstuecke heute nicht mehr so haltbar sind wie zur Zeit unserer Grosseltern. Das ist nicht verwunderlich, denn die Konsummoeglichkeit und der Verschleiss sind groesser, und man liebt

heute Wechsel und Aenderung - im persoenlichen Besitz wie in der Unterhaltung.

Schon aus diesen Andeutungen ist zu erkennen, welche Rolle die vermehrte Freizeit in der Gesamtwirtschaft spielt. Nichts aber kann die uebertragende Wichtigkeit hinreichend deutlich machen, die die Freizeitverlaengerung fuer das amerikanische Wirtschaftssystem heute hat. In einem Zeitpunkt, da die Gefahr besteht, dass das Gleichgewicht zwischen Produktion und Konsum verloren geht und zur schwersten Bedrohung der Wirtschaftsstruktur werden koennte, hat die Freizeitverlaengerung als steuernder Ausgleich fuer den technischen Fortschritt gewirkt und wesentlich dazu beigetragen, Produktion und Konsum im Gleichgewicht zu halten. In einer Zeit, da die Produktionskapazitaet den Konsum zu ueberholen droht, weil ein Arbeiter mehr erzeugt als mehrere Verbraucher konsumieren koennen, hat die Freizeit ein neues Ventil geschaffen: sie hat die "Erholungsproduktion" auf den Plan treten lassen, die uns dann "beliefert", wenn wir unproduktiv sind. Wenn hoeherer Lebensstandard und vermehrte Freizeit urspruenglich auch nur ein Nebenprodukt technischen Fortschritts gewesen sein moegen, so sind sie heute wesentliche Faktoren bei der Aufrechterhaltung des modernen, hochtechnischen Wirtschaftssystems.

Aus "Challenge Magazine"
(Quellenangabe erforderlich)

"Revidierter Garantiertes Jahreslohn" in der Praxis

Viele Tausend entlassener Automobilarbeiter haben in den letzten Wochen mit Ungeduld und Erwartung den 1. Juni herbeigesehnt. Denn an diesem Tag trat das sogenannte "Revidierte Garantierte Jahreslohn-Abkommen" in Kraft, das im letzten Sommer zwischen der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) und den Betrieben der Autoindustrie abgeschlossen wurde. Auf Grund dieses Abkommens erhalten sie naemlich zusaetzlich zu der staatlichen Arbeitslosenunterstuetzung einen Ausgleichsbetrag, der ihnen 65 Prozent ihres bisherigen Arbeitslohnes waehrend der ersten vier und 60 Prozent waehrend der naechsten 22 Wochen sichert.

Allerdings ist der Unterstuetzungsplan gegenwaertig noch nicht fuer alle entlassenen Arbeiter wirksam geworden und auch die vorgesehenen Zuschuesse koennen noch nicht in der vorgesehenen Hoehe gezahlt werden, da die Fonds, aus denen die zusaetzlichen Unterstuetzungen gezahlt werden, nur erst zum Teil (22 %) aufgebaut sind. Diese Fonds werden bekanntlich durch die Unternehmer gespeist, die 5 Cent pro geleistete Arbeitsstunde hieran abfuehren. Erst nach vier Jahren werden diese Fonds die vorgesehene Hoehe erreicht haben.

Von den gegenwaertig rund 150 000 entlassenen Automobilarbeitern werden daher nur diejenigen eine zusaetzliche Unterstuetzung erhalten, die nach dem 2. Mai entlassen und seitdem auch noch nicht wieder eingestellt wurden. Massgebend fuer die Dauer der Unterstuetzung ist die Senioritaet des Arbeiters; die Anwartschaft ist dabei nach einem Jahr Beschaeftigung gegeben. Der groesste Teil der nach dem Produktionsrueckgang Entlassenen waren jedoch Aushilfsarbeiter mit weniger als einem Jahr Beschaeftigungsdauer.

Was wird nun aber ein jetzt entlassener Automobilarbeiter mit Anwartschaft auf zusaetzliche Arbeitslosenunterstuetzung an Leistungen zu erwarten haben? Nach einer Uebersicht der Automobilarbeitergewerkschaft kann ein Verheirateter mit zwei Kindern, der bisher einen Nettowochenlohn von 72 Dollar hatte, mit Zusatzleistungen in Hoehe von 13 Dollar rechnen. Insgesamt wuerde er also bei 33 Dollar an staatlicher Unterstuetzung 46 Dollar pro Woche erhalten. Nach 4 Wochen wuerden die 13 Dollar um ein

Geringes gekuerzt, da dann fuer die naechsten 22 Wochen nicht mehr 65 sondern 60 Prozent des bisherigen Einkommens "garantiert" werden. Allgemein betrachtet, ist aber zu sagen, dass gegenwaertig noch alles im Fluss ist und genaue Zahlen erst dann zur Verfuegung stehen werden, wenn die ersten Schecks an die entlassenen Arbeiter ausgezahlt worden sind.

Quelle: Eigenbericht

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Ein ueber zwei Jahre laufender Tarifvertrag wurde jetzt zwischen der "Western Union Telegraph Company" und den beiden Gewerkschaften abgeschlossen, die rund 34 000 Arbeiter und Angestellte in den Betrieben der "Western Union" vertreten.

Auf Grund des neuen Kollektivvertrages werden saemtliche Arbeitnehmer eine Aufbesserung der Stundenloehne um 13 Cent erhalten. Weitere 5 Cent rueckwirkend vom 1. Januar dieses Jahres werden ferner solche Mitarbeiter bekommen, deren Arbeitsplatz neu eingestuft wurde. Gleichzeitig wurden die Pensionen von 60 auf 100 Dollar heraufgesetzt und die zusaetzlichen Sozialleistungen erhoehrt.

Der bisher gueltige Kontrakt zwischen der "Western Union" und den beiden Gewerkschaften, der "Commercial Telegraphers Union" (AFL-CIO) und der unabhaengigen "American Communications Association"-Gewerkschaft, war am 31. Mai ausgelaufen.

Die "Commercial Telegraphers"-Gewerkschaft vertritt rund 30 000 und die "Association" etwa 4000 Angestellte und Arbeiter der "Western Union".

--

Ein neuer Lohnanreizplan fuer im Stundenlohn Beschaeftigte, der fuer die meisten der davon betroffenen Arbeiter hoehere Loehne bedeutet, wurde zwischen der "Bethlehem Steel Company" und der "Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft" (USA) jetzt abgeschlossen.

Das neue Abkommen, das mit sofortiger Wirkung in Kraft tritt, hat keinerlei Beziehung zu den derzeitigen Tarifverhandlungen in der Stahlindustrie, die gegenwaertig in New York zwischen der Stahlindustrie und der Gewerkschaft gefuehrt werden.

Wie die Gesellschaft, der zweitgroesste Stahlerzeuger der USA, weiter betont, beabsichtigt sie im Laufe der Zeit mit Zustimmung der Gewerkschaft, saemtliche Lohnanreizplaene auf eine Standard-Stundenlohnbasis umzustellen, wie es auch bereits in den anderen Betrieben der Stahlindustrie der Fall ist.

Waehrend der Uebergangszeit will das Unternehmen den in Frage kommenden Arbeitnehmern zu ihren Normalbezeugen einen Angleichungsbetrag zahlen, der einen bestimmten Satz der Einkommen waehrend des ersten Quartals 1956 ausmacht. Der Angleichungsfaktor betraegt auf der Basis 1 Cent pro Stunde dabei zwischen 1 und 5 Prozent des Stundengrundlohnes. Rund 60 Prozent der insgesamt 80 000 Arbeitnehmer der "Bethlehem Steel Company" werden nach Angaben der Stahlarbeitergewerkschaft durch Lohnanreizplaene erfasst, aber nicht alle diese Arbeiter werden durch das neue Abkommen beruehrt werden.

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 13

Mehlem, den 6. Juli 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und ihre voraussichtliche Weiterentwicklung in den Vereinigten Staaten.....	Seite 1
Die Rolle der privaten Sozialprogramme bei Tarifverhandlungen.....	Seite 7
Größte Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern im Staate New York.....	Seite 9
"Todesstoß" für kommunistische Elektroarbeitergewerkschaft.....	Seite 10
Transferierbare private Pensionspläne.....	Seite 10

Die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und ihre voraussichtliche Weiterentwicklung in den Vereinigten Staaten

von John S. Bugas, Leiter der Abteilung Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen bei der Ford Motor Co.

Die Entstehung einer dem Mittelstand zuzurechnenden Schicht von Industriearbeitern in den USA gehört mit zu jenen unwägbareren Ereignissen, die auf die weitere Entwicklung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen einen wesentlichen Einfluß ausüben dürften. Sie ist natürlich das Ergebnis verschiedener Faktoren: unseres Erbes der politischen Freiheit, unseres umfassenden freien Erziehungssystems, der anhaltenden Prosperität und des steigenden Lebensstandards. Die wichtigste Voraussetzung zu dieser Entwicklung war das ständige und sich über einen langen Zeitraum hin erstreckende Ansteigen der Produktivität in der Industrie. Der amerikanische Arbeiter unserer Tage hat ein lebhaftes Interesse an der Erhaltung der bestehenden Ordnung - ein offensichtliches Interesse, das er in früheren Zeiten sicherlich nicht haben konnte.

Seit längerer Zeit hat sich die Industrie mit immer größerem Geschick darum bemüht, im ganzen Volk das Verständnis dafür zu wecken, in welcher Weise unser Wirtschaftssystem zu einer Besserung des Loses aller beiträgt. Das zunehmende Verständnis für diese Fragen wird den Arbeiter auch in der Erkenntnis bestärken, daß eigenes Geschick eng mit dem Geschick seines Betriebes verknüpft ist.

Dies mag vielleicht wie eine etwas voreilige Folgerung klingen, bei der der Wunsch der Vater des Gedankens ist; zahlreiche Anzeichen deuten aber doch darauf hin, daß wir eine Zeit des Wachstums eines gesunden Konservatismus und der Reife im wirtschaftlichen Denken der Industriearbeiter durchmachen. Dieser gleiche zunehmende Konservatismus findet

sich auch auf seiten der Regierung, der Industrie und vielleicht sogar der Gewerkschaften und liefert den bunten Hintergrund fuer die Weiterentwicklung der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen in Amerika.

Die Uebernahme weitergehender Verantwortung

Im Jahre 1955 war eine erhebliche Abnahme der Faelle von Lohnstreitigkeiten, soweit es sich dabei um ausgedehnte und sich ueber einen laengeren Zeitraum erstreckende Auseinandersetzungen handelte, zu verzeichnen. Es ist ganz bezeichnend, dass in einigen, allerdings etwas ungewoehnlichen Faellen, Gewerkschaften und Arbeiter sogar freiwillig die in vergangenen Auseinandersetzungen errungenen Vorteile in dem Bemuehen preisgaben, ihren Betrieben eine bessere Wettbewerbsbasis zu schaffen. Was mir als Fachmann fuer Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen besonders erfreulich erscheint, sind nicht so sehr der Rueckgang der Zahl der Arbeitsstreitigkeiten und das Nachlassen der Schaerfe, mit der sie gefuehrt werden, als vielmehr die Gruende, die zu dieser neuen Entwicklung fuehrten.

Der Arbeitsfriede an sich ist noch kein Zeichen fuer eine gesunde Wirtschaft. Wenn er nur das Ergebnis eines Ausspielens uebermaechtiger Staerke gegen Schwaeche ist, dann ist er sogar ein Symptom fuer das Bestehen einer hoechst gefaehrlichen Situation. Die in den USA zu verzeichnende Verbesserung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen ist aber zu einem erheblichen Teil dem zunehmenden Verstaendnis bei den Sozialpartnern fuer die wirkliche Funktion von Kollektivverhandlungen und der daraus erwachsenden Verantwortung zu danken. Sie ist ferner das Ergebnis des in zunehmendem Masse auf beiden Seiten des Konferenztisches bewiesenen Verhandlungsgeschicks und der groesseren Einsicht in die Gesamtzusammenhaenge.

Sowohl die Gewerkschaften und Arbeitnehmer als auch die Unternehmer haben sich offenbar sehr realistisch mit der Frage auseinandergesetzt, bis zu welchem Punkt man gehen darf, ohne alles zu gefaehrden und den Boden der Vernunft zu verlassen. Man war bemueht, jenen Punkt zu erkennen, von dem an ein Sieg nur ein Pyrrhus-Sieg waere - und zwar im voraus zu erkennen und nicht erst hinterher. Man ist sich offenbar der Tatsache bewusst geworden, dass eine Streikwelle das Ende der Prosperitaet bringen koennte, an deren Fortdauer beiden Seiten gelegen ist. Wenn es darum ging, den harten Realitaeten am Verhandlungstisch ins Auge zu sehen, dann zeigte sich doch mancher Gewerkschaftsfuehrer bereit, alle Schlagworte beiseite zu lassen und die Verhandlungen im Geiste der Verantwortung zu fuehren, und es verbreitete sich die Erkenntnis, dass die Ruecksichtnahme auf das Interesse des ganzen Volkes auf lange Sicht gesehen auch im eigenen Interesse liegt.

Zurueckhaltung seitens der Regierung

Viele Anzeichen deuten darauf hin, dass dieser Fortschritt in unmittelbarem Zusammenhang mit der neuen Politik der Bundesregierung steht, ein Eingreifen in Arbeitsstreitigkeiten auf ein Mindestmass zu beschraenken. Wir von den Fordwerken haben immer die Auffassung vertreten, dass sich ein noch so gut gemeintes Eingreifen der Regierung in Arbeitsstreitigkeiten im Sinne einer Vermeidung oder Beendigung von Streiks in jedem Fall abtraeglich auf den Verlauf von Tarifverhandlungen auswirken muss. Es bewirkt nur eine Verhaertung der Standpunkte, und es behindert die Ausbildung des Gefuehls fuer die eigene Verantwortung und der Bereitschaft, die Verantwortung fuer die Folgen eigener Handlung zu uebernehmen einschliesslich der Folgen von Fehlern in der Beurteilung der Lage. Die Ereignisse aus dem vergangenen Jahr duerften wohl als eine Bestaetigung dessen gelten. Hier wurde der Beweis geliefert, dass ein Eingreifen der Regierung sich praktisch von selbst verbietet, erhoehrt es doch die Streikgefahr, statt sie zu vermindern.

Die AFL-CIO

Der vor einigen Monaten erfolgte Zusammenschluss der beiden amerikanischen Gewerkschaftsverbände AFL und CIO wird sich natuerlich auf die weitere Entwicklung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auswirken. Er kann beispielsweise zu einer verstaerkten Zusammenarbeit der sogenannten internationalen Gewerkschaften untereinander fuehren, die wiederum deren Verhandlungsposition verbessern duerfte. Die Verschmelzung der beiden Verbaende laesst ferner erkennen, dass sich das politische Bewusstsein innerhalb der Gewerkschaften mehr und mehr regt und seinen Niederschlag auch in der Gewerkschaftsarbeit findet; sie wird ferner voraussichtlich verstaerkte Bemuehungen ausloesen, alle bisher ausserhalb der Gewerkschaft stehenden Arbeiter zu organisieren.

Alles in allem duerfte sich der Zusammenschluss fuer die Gewerkschaften sehr guenstig auswirken und somit auch die Aussichten auf die Wahrung des Arbeitsfriedens weiter verbessern. Als eine weitere Erscheinungsform der Zentralisierung von Fuehrerschaft und Macht sollte man dem neuen Dachverband genauso viel Aufmerksamkeit widmen, wie man bisher anderen Machtzentren innerhalb unserer Wirtschaft zuwandte. Der Zusammenschluss musste die fuehrenden Maenner der Gewerkschaftsbewegung - sofern sie die Lehren der Geschichte richtig begriffen haben - zur Vorsicht gemahnen und zu einer konservativen Einstellung veranlassen. Er koennte alles in allem genommen dazu beitragen, dass es in Zukunft noch seltener zu Anwendung von Kampfmassnahmen kommen wird und auf diese Weise eine groessere Stabilitaet in den vor uns liegenden Jahren bewirken. Die Tatsache bleibt aber bestehen, dass grosse Macht eine grosse Versuchung bedeutet, und die Oeffentlichkeit wird deshalb gut daran tun, die weitere Entwicklung wachsam zu verfolgen.

Die Industrie muss im Augenblick sich ernster als je zuvor mit der Frage auseinandersetzen, ob es nicht im Interesse des ganzen Volkes und in ihrem eigenen liege, dass auch auf ihrer Seite des Verhandlungstisches eine groessere Konzentration der Kraefte erfolge.

Die kuenftige Entwicklung der Wirtschaft

Die kuenftige wirtschaftliche Entwicklung ist ein weiterer Faktor, der die Umweltbedingungen, unter denen Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhandlungen gepflogen werden, entscheidend beeinflussen kann. Fast ausnahmslos prophezeien uns unsere fuehrenden Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftler ein Jahrzehnt des raschen wirtschaftlichen Fortschritts mit einer bis zu 50prozentigen Steigerung des Bruttosozialproduktes. Wenn auch manche Industriezweige eine langsamere Entwicklung erfahren und gelegentlich Schwankungen auftreten duerften, so geht doch die Gesamtwirtschaft einer weiteren Bluete entgegen, die auch eine weitere Hebung des Lebensstandards der amerikanischen Arbeiter in der Industrie mit sich bringen wird. Das vor uns liegende Jahrzehnt wird voraussichtlich staendig von einer angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt begleitet sein. Die Bevoelkerung und der Bedarf werden schneller wachsen als die Gesamtzahl der Schaffenden. Wenn diese Voraussetzungen eintreten, wird sich die Industrie voraussichtlich sehr eifrig darum bemuehen muessen, die vorhandenen Arbeitskraftreserven so zweckmaessig wie nur moeglich einzusetzen und die Produktivitaet noch erheblich zu steigern, um der Nachfrage gerecht werden zu koennen. Wir sind noch lange von jenem Zeitalter entfernt, in dem - sofern es ueberhaupt hereinbricht - der technische Fortschritt und die durch ihn erzielte Produktivitaetssteigerung so gross sein werden, dass wir unsere ernstesten Gedanken darueber machen muessen, wie wir die verfuegbaren Arbeitsstunden aufteilen sollen.

Der weitere Weg

Somit werden sich die Leiter der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in der Industrie, so wie die Dinge sich heute - im Jahre 1956 - abzeichnen, in Zukunft wohl auf laengere Zeit in ihrer Arbeit auf eine Situation einstellen muessen, die von folgenden Fakten und Gesichtspunkten bestimmt sein wird: Fortdauernde Prosperitaet und hoher Beschaeftigungsstand; immer staerkerer Rueckgriff auf die Technik, um den Beduerfnissen einer wachsenden Bevoelkerung gerecht werden zu koennen; und, so darf man wohl hoffen, eine vernuenftigere und verantwortungsbewusstere Gewerkschaftsfuehrung im Verein mit einer Beibehaltung der aeusserst erfolgreichen Regierungspolitik der strikten Beschraenkung von Eingriffen in Kollektivverhandlungen.

Die Hauptrichtung, in die sich der Druck seitens der Gewerkschaften auswirken duerfte, laesst sich relativ leicht bestimmen, weil die Gewerkschaftsarbeit groesstenteils ihre konsequente Fortfuehrung finden wird. Man darf wohl annehmen, dass die Gewerkschaften zusaetzliche soziale Forderungen geltend machen werden: Verbesserung der Sozialleistungen und Erhoehung der sozialen Sicherheit innerhalb der naechsten zwei oder drei Jahre. In der darauffolgenden Zeit, beginnend etwa 1958, wird man im Laufe der naechsten Serie von Tarifverhandlungen mit der Automobilindustrie damit rechnen duerfen, dass die Bestrebungen zur Erreichung einer weiteren Verkuerzung der Arbeitszeit an Staerke gewinnen werden, da sowohl die AFL als auch der CIO ihr Interesse an dieser Frage bereits bekundet haben.

Die Betriebsfuehrung muss sich bewusst sein, dass sie die Verantwortung dafuer traegt, dass die Fruechte der steigenden Produktivitaet unserer Industrie in fairer Weise unter allen interessierten Teilen unserer Gesellschaft verteilt werden, und dass die Basis fuer eine weitere Expansion und fuer die Staerke unserer Wirtschaft unangetastet bleibt.

Man wird unter anderem auch weiterhin tatkraeftig auf eine Ausweitung der Arbeitslosenversicherung in der einen oder anderen Form draengen. Wir von den Fordwerken sind der Auffassung, dass unsere Form der Arbeitslosenversicherung ihren Zweck voll erfuehlt, und dass sie sowohl im Interesse der Arbeitnehmer als auch der Firma liegt. Sie unterscheidet sich grundsaeztlich von den Plaenen der Gewerkschaft bezueglich des garantierten Jahreslohnes. Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass die Arbeitslosenversicherung bei Ford nur eine beschraenkte Zahlungsverpflichtung mit genau vorher bestimmbareren Hoechstaufwendungen vorsieht, dass sie sich an die staatliche Arbeitslosenversicherung anschliesst und diese ergaenzt, dass sie finanziell gesichert ist, dass sie in ihren Auswirkungen einer Depression entgegenwirkt, und dass sie unseren gesamten Geschaefitgang nicht mehr und nicht weniger beeinflusst wie jede andere Erhoehung der Arbeitskosten um 5 Cent.

Wir begruessen diese Form der Versicherung auch deshalb, weil wir glauben, dass sie die soziale Sicherheit unserer Arbeitnehmer sowohl in materieller als auch in psychologischer Hinsicht erheblich festigt und auf diese Art und Weise zu einer Verbreitung jenes Optimismus beitraegt, der zu dem weiteren Fortschritt und dem Anhalten der Prosperitaet so notwendig ist.

Angesichts dieser Tatsache sehen wir mit einiger Verwunderung die Bemuehungen von Organisationen in den verschiedenen Einzelstaaten, die darauf abzielen, eine Einbeziehung der privaten Arbeitslosenzusatzversicherung in das staatliche Arbeitslosenversicherungssystem zu hintertreiben und somit zu verhindern, dass die Arbeitslosenversicherung ihrer Aufgabe voll gerecht wird. Die Plaene ueber die private Arbeitslosenversicherung werden faelschlicher Weise so interpretiert, dass sie gerade

Jene Bedingungen heraufbeschwoeren, die man durch sie vermeiden moechte.

Im einzelnen hoert man folgende Einwaende:

"Die Einbeziehung wird es uns gestatten, die Kosten fuer unser staatliches Arbeitslosenversicherungssystem auf andere Arbeitgeber abzuwaelzen." Das ist keineswegs der Fall. Unsere Arbeiter werden der staatlichen Arbeitslosenversicherung nicht laenger auf der Tasche liegen als zuvor. Unsere eigene, auf Erfahrung beruhende Veranschlagung, die gegenwaertig noch erheblich unter dem Hoechstsatz liegt, wird auch weiterhin die Hoehe der Aufwendungen im Rahmen unserer Arbeitslosenversicherung bestimmen und bietet die Gewaehr dafuer, dass auch wir selbst an einem Fortbestand der derzeitigen Verhaeltnisse interessiert bleiben.

"Der Anreiz zur Arbeit wird erlahmen". Auch diese Auffassung ist irrig. Einer der wichtigsten Grundsaeetze, um dessentwillen wir sogar bereit waren, es gegebenenfalls zu einem Streik kommen zu lassen, war der, dass die zusaetzliche Arbeitslosenversicherung keinen voelligen Ausgleich zwischen regulaerem Lohn und Arbeitslosenunterstuetzung bringen darf, damit der Anreiz, wieder einen festen Arbeitsplatz zu erlangen, erhalten bleibt.

Es wurden auch andere Einwaende laut, die sich unserer Ansicht nach auf ein Missverstaendnis unserer Arbeitslosenzusatzversicherung stuetzen, und einen Versuch darstellen, abtraegliche Auswirkungen auszumalen, die kuenftige Plaene der privaten Arbeitslosenversicherung zeitigen koennten - die die Arbeitslosenversicherung bei Ford aber nicht gezeitigt hat. So uebersieht man haeufig, dass die Ablehnung eines Antrags auf Arbeitslosenunterstuetzung aus der staatlichen Arbeitslosenunterstuetzung zwangslaeufig die Ablehnung eines Antrags auf Unterstuetzung aus der Zusatzversicherung nach sich zieht.

Wir sind fest davon ueberzeugt, dass man schlecht beraten waere und kurzsichtig handelte, wenn man die Einbeziehung von Arbeitslosenzusatzversicherungen der Art, wie wir sie geschaffen haben, in die allgemeine Arbeitslosenversicherung verhindern wuerde. Die ganze Wirtschaft haette unter einem solchen Schritt zu leiden. Wir gehen mit den Gegnern der Einbeziehung darin ueberein, dass eine restlose und unbegrenzte Ergaenzung der Unterstuetzung aus der staatlichen Arbeitslosenversicherung sowohl die staatliche Arbeitslosenversicherung schaedigen als auch dem Interesse der gesamten Oeffentlichkeit zuwiderlaufen werde. Dieser Grundsatz findet in vielen Einzelbestimmungen der Arbeitslosenzusatzversicherung bei Ford seinen Niederschlag. Weder die Abschaffung der privaten Arbeitslosenversicherung noch eine Trennung ihrer Leistungen von denen der staatlichen Versicherung bietet eine Loesung. Eine gesunde und realistische Loesung besteht darin, dass der Gesetzgeber genaue Kriterien fuer die Einbeziehung der privaten Arbeitslosenzusatzversicherung in die staatliche Arbeitslosenversicherung aufstellt, die jeglichen Missbrauch in Zukunft ausschliessen. Es waere ein schwerer Fehler, die Entwicklung mehr oder weniger zweckmaessiger Formen der Zusatzversicherung zu beguenstigen, die sich nicht eng an das staatliche Arbeitslosenversicherungssystem anschliessen und die automatisch in demselben Masse an Wert verloeren, als die staatliche Arbeitslosenversicherung ihre Leistungen erhoehrt.

Gerade die eifrigsten Verfechter der strengen Trennung zwischen privater Arbeitslosenzusatzversicherung und der eigentlichen Arbeitslosenversicherung schenken letzterem Punkt viel zu wenig Beachtung. Vor knapp einem Jahr war man in Wirtschaftskreisen ziemlich uebereinstimmend zu der Auffassung gelangt, dass die Unterstuetzung von Arbeitslosen ohne Beruecksichtigung der Leistungen der bestehenden Arbeitslosenversicherung die staatliche Arbeitslosenversicherung gefaehrden, den Unternehmern nicht uebersehbare Lasten aufbuerden, Mammutverwaltungen schaffen und auch anderweitig sehr nachtraegliche Auswirkungen zeitigen wuerde. Es war von groesster Wichtigkeit, dass kein derartiger Praezedenzfall geschaffen wuerde. Wir

teilten diese Auffassung und gestalteten daher unsere Arbeitslosenzusatzversicherung so, dass diese Gefahr vermieden wurde.

Es wirkt deshalb sehr befremdend, dass in der Publizistik zu diesen Fragen, soweit sie auf eine Verhinderung der Einbeziehung der Zusatzversicherung in die staatliche Arbeitslosenversicherung abzielt, immer wieder das Argument zu finden ist, dass die Unternehmer, sofern sie ihren Arbeitern im Falle einer Ausstellung eine Unterstützung gewahren wollen, dies durchaus von sich aus tun sollen, sich dabei aber nicht auf die staatliche Arbeitslosenversicherung stützen dürfen und sich zu diesem Zweck ein eigenes, völlig anderes und restlos unabhängiges System der Arbeitslosenversicherung schaffen müssten. Solche Präzedenzfälle wären heute genauso schädlich wie sie es vor einem Jahr gewesen wären. Ein Präzedenzfall hat deshalb nicht weniger Gewicht, weil er nicht auf das staatliche Arbeitslosenversicherungssystem ausgerichtet ist.

Welche Haltung empfiehlt sich für die Betriebsführung?

Die Anforderungen, die sich aus dieser Entwicklung für die Leiter der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen und ihre Mitarbeiter ergeben, können eine gewisse Verlagerung des Schwerpunktes ihrer Arbeit und auch eine Umorganisation innerhalb der zuständigen Büros bedingen.

Erstens: Die Zeiten, in denen wir uns ebenso wie die gesamte Betriebsführung in unserer Arbeit auf unser Fingerspitzengefühl verlassen konnten, sind vorbei. In den meisten Betrieben werden seit langem schon Fachleute mit der Entwicklung und Durchführung von Massnahmen betraut, wie sie im Betrieb aus dem Verhältnis Arbeitnehmer-Arbeitgeber erwachsen. In derselben Masse, in dem die Gewerkschaften ihre Sache sowohl am Verhandlungstisch als auch vor der Öffentlichkeit mit zunehmendem Geschick vertreten, müssen auch die Betriebsführungen Fachkräfte und Forschungseinrichtungen zur Verfügung haben, um die Haltung der Arbeitgeber in diesen Fragen klar herauszuarbeiten und ihren Standpunkt zu verteidigen. Je zivilisierter und vernünftiger sich das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestaltet, um so grösserer Bedeutung kommt der Vorausplanung und der Forschung bei der Erarbeitung von Entscheidungen innerhalb der Betriebsführung zu und um so wichtiger wird auch die geschickte und von vernünftigen Argumenten untermauerte Darstellung der eigenen Sache am Verhandlungstisch.

Zweitens: Angesichts des immer weitergehenden Ausbaus der freiwilligen Sozialleistungen der Betriebe werden sich die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auch auf die immer kompliziertere Aufgabe der Durchführung der diesbezüglichen Abmachungen erstrecken müssen.

Drittens: Auf Unternehmerseite muss man sich mehr als bisher mit der Frage auseinandersetzen, auf welche Weise sich ein Gegengewicht für die politische Aktivität der Gewerkschaften finden lässt.

Viertens: Es gilt, schöpferische neue Methoden zu finden, um den menschlichen Problemen und Wünschen der Arbeitnehmer in einer Form gerecht zu werden, die im Einklang mit den Erfordernissen des Betriebes steht.

Fünftens: In unserer Zeit des raschen technischen Fortschritts müssen sich die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auch immer mehr auf Fragen der Ausbildung, Erziehung und Beschaffung von Arbeitskräften erstrecken.

Abschliessend möchte ich noch einen Hinweis geben, den Leiter der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und ihre Mitarbeiter an der Schwelle des vor uns liegenden Jahrzehnts beherzigen sollten.

Es kann kein Zweifel darueber bestehen, dass die arbeitende Bevoelkerung in den Vereinigten Staaten aus dem industriellen Fortschritt unmittelbaren und reichen Nutzen gezogen hat. Die Industrie hat von sich aus da fuer gesorgt, dass die gesteigerten Ertraege auch der Arbeiterschaft zugute kommen. Die Industrie ist auch keineswegs der Auffassung, dass wir bereits am Ende des Weges zum sozialen Fortschritt angelangt seien. Der industrielle Fortschritt steckt noch immer in den Kinderschuhen. Ein weiteres Voranschreiten auf diesem Weg wird fuer uns alle gewinnbringend sein. Die amerikanischen Arbeiter koennen darauf zaehlen, dass ihr Lebensstandard ueber lange Jahre hinweg weiter steigen wird. Wer moechte bezweifeln, dass wir in 10, 20 oder 30 Jahren Schritt fuer Schritt ein immer hoeheres Einkommen und eine groessere soziale Sicherheit erlangen werden?

Jene Maenner in der Betriebsfuehrung, die fuer Fragen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen zustaendig sind, duerfen keineswegs in eine negative Haltung des Nein-Sagens und des Sichentgegenstemmens gegen die Entwicklung verfallen. Wir duerfen nicht den "Kampf gegen die Gewerkschaften" zu unserer Parole machen. Die Vernunft und nicht die Gewalt sollte das bestimmende Element bei Tarifverhandlungen sein. Wir sollten in Verhandlungen mit einer klaren Vorstellung davon eintreten, was wir wollen und was wir nicht wollen. Wir sollten uns ebenso viel Gedanken darum machen, wie weit wir zu gehen beabsichtigen, als darum, von welchem Punkt an wir kaempfen werden, um die Stellung zu halten. Wir sollten all unsere schoepferische Phantasie aufwenden, um das Los unserer Arbeiterschaft zu verbessern, und wir sollten allen Ideen und Erkenntnissen, von welcher Seite sie auch kommen moegen, aufgeschlossen gegenuebertreten. Wenn eine Idee aus den Reihen der Gewerkschaften kommt, so bedeutet das fuer uns keineswegs, dass sie deshalb nicht gut sein kann. Unsere Haltung sollte auf der Ueberzeugung beruhen, dass wir dem sozialen Fortschritt dann am besten dienen, wenn wir unseren Betrieb und die Wirtschaft gesund, leistungsfahig und gewinnbringend erhalten.

Quelle: "Monthly Labor Review", Vol. 79 No. 4

Die Rolle der privaten Sozialprogramme bei Tarifverhandlungen

Waehrend sich das Interesse der Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen frueher in erster Linie auf die Erhoehung der Loehne und Gehaelter konzentrierte, sind es heute die sogenannten "fringe benefits", die zusaetzlichen Sozialleistungen oder "Lohnfransen", die bei den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern eine immer groessere Rolle spielen. Dies trifft in besonderem Masse fuer die amerikanischen Gewerkschaften zu, die in den Nachkriegsjahren auf diesem Gebiet eine sehr grosse Aktivitaet entfalteteten und eine Reihe von Sozialprogrammen wie Kranken-, Alters- und Invaliditaetsversicherungen sowie zusaetzliche Leistungen bei Erwerbslosigkeit ("garantierter Jahreslohn") in ihren abgeschlossenen Kollektivvertraegen durchbringen konnten. Anfang 1954 wurden, wie aus einer Studie des "Amtes fuer Arbeitsstatistik" im US-Arbeitsministerium zu entnehmen ist, rund 11 Millionen Arbeitnehmer (das sind mehr als Zweidrittel aller durch Gewerkschaftsvertraege erfassten Werktaetigen) von Sozialprogrammen aller Art beruehrt. Gegenueber 1950 bedeutet das eine Zunahme um 55 Prozent.

Dieser Vergleich zeigt schon, welche grosse Bedeutung die freiwilligen Sozialprogramme heute bei den Tarifverhandlungen in den USA spielen und wie erheblich die Zunahme derartiger Plaene in den vergangenen Jahren gewesen ist. Aber noch ein anderer Trend ist in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse: die immer groesser werdende Zahl solcher Programme, die ausschliesslich vom Unternehmer finanziert werden. So wurden - wie aus der gleichen Studie hervorgeht - 1954 bereits 62 Prozent aller Krankenversicherungsplaene allein von den Arbeitgebern finanziert.

Die bedeutendste Rolle unter den derzeitigen Sozialprogrammen nehmen die Krankenversicherungsplaene ein, die, als erste eingefuehrt, heute rund 93 Prozent aller Arbeitnehmer erfassen. Ihrer Bedeutung nach folgen dann Krankenhaus(88%)-, Operationskosten(83%)-, Unfall-Krankheits(73%)-, Lebens-Invaliditaets(54)- und Arzneikosten-Versicherungen (47%). Von Bedeutung ist hier noch die Tatsache, dass die verschiedenen Programme in den vergangenen Jahren weitgehend liberalisiert und auch teilweise auf die Familienmitglieder der Arbeitnehmer ausgedehnt wurden. Rund 70 Prozent der Arbeitnehmer werden heute von derartigen Plaenen erfasst. Etwa die Haelfte von ihnen traegt dabei zusammen mit dem Arbeitgeber (im Verhaeltnis 50:50) die Versicherungskosten, waehrend bei 38 Prozent der Unternehmer allein die Kosten traegt. Zu den juengsten Bestrebungen der Gewerkschaften auf diesem Gebiet gehoert auch die Ausdehnung dieser Versicherungsleistungen auf die Pensionaere. Den juengsten Ziffern zufolge duerften heute etwa Zweidrittel der im Ruhestand lebenden Arbeitnehmer bereits von diesen Plaenen erfasst werden.

Einen sehr guten Ueberblick ueber den derzeitigen Stand der verschiedenartigsten Sozialprogramme, ihre Gliederung sowie die Art und die Dauer der einzelnen Leistungen gibt eine Uebersicht, die kuerzlich vom "Amt fuer Arbeitsstatistik" im US-Arbeitsministerium herausgegeben wurde und der 100 bedeutende Kollektivvertraege zugrunde liegen.

Arzneikostenversicherung:

Von den 100 Plaenen sehen 31 Maximalleistungen zwischen 100 und 250 Dollar pro Krankheitsfall vor, 9 Zuwendungen ueber 250 Dollar, 3 einen Jahresmaximalbetrag, waehrend 5 keine Maximumgrenze festlegen und 43 keine Deckung aufweisen.

Unfall- und Krankenversicherung:

21 Plaene umfassen hier Zahlungen zwischen 18 und 40 Dollar pro Woche fuer einen Zeitraum zwischen 13 und 26 Wochen pro Krankheitsfall; 38 legen die Einkuenfte als Leistungsbasis zugrunde; 22 gruenden die Leistungen auf andere Faktoren und 19 sehen keine Deckung vor.

Operationskostenversicherung:

91 Plaene sehen eine Maximalkostenerstattung zwischen 50 und 350 Dollar vor, 79 vergueten dabei die Leistungen unabhaengig davon, ob die Operation im Krankenhaus oder an einem anderen Ort durchgefuehrt wurde, ein Plan sieht die Deckung saemtlicher Kosten vor, waehrend 6 keine Deckung vorsehen.

Krankenhausversicherung:

In 60 Plaenen werden hier Maximal-Tagessaetze zwischen 5 und 15 Dollar verguetet, 59 davon sehen dabei die Zahlung der Maximalleistung fuer einen Zeitraum zwischen 31 und 120 Tagen vor, wobei der haeufigste Satz 31 Tage betraegt; 32 Plaene gestatten die Unterbringung im Krankenhaus in halbprivaten Stationen fuer einen Zeitraum zwischen 21 und 120 Tagen, waehrend 2 die Laenge der Krankenhauszahlungen von der Senioritaet des Arbeitnehmers abhaengig machen. Ein Plan sieht schliesslich die Erstattung saemtlicher Ausgaben ohne zeitliche Begrenzung vor, und 4 weisen keine Deckung auf.

Entbindungskosten und Wochengelder:

62 der 100 zu dieser Uebersicht herangezogenen Sozialplaene sehen Leistungen fuer Entbindungskosten (im Krankenhaus) in Hoehe zwischen 50

und 840 Dollar vor, 75 gewähren zusätzliche Operationskosten (50 bis 125 Dollar), 8 Pauschalleistungen (50 bis 150 Dollar), einer deckt sämtliche entstehenden Entbindungskosten, während 4 keine Leistungen in diesem Fall vorsehen.

Unfall- und Invaliditätsversicherung

34 Pläne sehen bei Betriebsunfällen mit tödlichem Ausgang Zahlungen zwischen 1000 und 5000 Dollar sowie Leistungen zwischen 500 und 2500 Dollar bei Beschädigung oder Verlust einzelner Körperteile und zwischen 1000 und 5000 Dollar bei Verlust mehrerer vor; 13 legen den Leistungen die Einkünfte und 6 die Seniorität, die Art der Beschäftigung, das Alter und die Einkünfte, zugrunde, während 47 keine Unfall- und Invaliditätsdeckung enthalten.

Lebensversicherung:

23 der Pläne nehmen die Einkünfte des Versicherten als Leistungsbasis, wobei die Vergütungen zwischen 12 000 und 13 000 Dollar betragen; 52 sehen Leistungen zwischen 400 und 5000 Dollar vor, 7 legen die Beschäftigungsdauer zugrunde, 6 das Lebensalter und die Einkünfte, und 12 solche Faktoren wie Alter, Seniorität, Einkommen, Geschlecht und Zugehörigkeit zur Gewerkschaft.

Wer sind nun die Träger der Versicherungskosten? Wie aus der Übersicht hervorgeht, sehen 64 der 100 Pläne die alleinige Finanzierung durch den Unternehmer vor, während 36 gemeinsam von Unternehmer und Arbeitnehmer finanziert werden. 49 der Pläne, die auch die Familienangehörigen der Arbeitnehmer umschließen, werden allein durch den Unternehmer finanziert, während bei 31 die Kosten gemeinsam getragen werden. In 17 der Fälle ist der Arbeitnehmer der alleinige Kostenträger. Von den Plänen, die auch Leistungen für Pensionäre vorsehen, werden 28 von den Unternehmen allein finanziert, 24 gemeinsam und nur 3 durch die Arbeitnehmer.

Anwartschaft:

Bei 16 der für die Untersuchung herangezogenen 100 Pläne tritt der Versicherungsschutz sofort oder am ersten Tag des nächsten Monats ein; bei 42 Plänen liegt der Versicherungsbeginn zwischen 30 Tagen und einem Jahr; 23 sehen eine verschiedene Länge der Beschäftigungsdauer zur Erringung der Anwartschaft in den einzelnen Sozialprogrammen vor, und 19 legen andere Faktoren zur Erringung der Anwartschaft zugrunde.

Quelle: Eigenbericht

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Größte Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern im Staate New York

Der Staat New York weist von allen amerikanischen Bundesstaaten die größte Zahl gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer auf, obwohl er hinsichtlich der Gesamtzahl aller Arbeiter und Angestellten erst an 15. Stelle rangiert. Dies geht aus einem Artikel des Gewerkschaftsblattes "Labors Daily" hervor, der sich auf eine Untersuchung des "Nationalen Büros für Wirtschaftsforschung" ("National Bureau of Economic Research") über die Mitgliederbewegung in den amerikanischen Gewerkschaften zwischen 1939 und 1953 stützt.

Danach entfallen mehr als 2/3 der Mitgliederzugänge während der vergangenen 14 Jahre allein auf zehn Bundesstaaten, nämlich New York, Pennsylvanien, Kalifornien, Illinois, Ohio, Michigan, New Jersey, Indiana, Massachusetts und Missouri. Von diesen zehn Staaten wies

Michigan mit fast 400% den stärksten prozentuellen Anstieg auf. Die Zahl der organisierten Arbeitnehmer stieg hier von 269 000 im Jahre 1939 auf 1,062 Millionen im Jahr 1953 an, während im Staate New York eine Zunahme von 959 000 auf 2,051 Millionen (113,9%) Gewerkschaftsmitglieder zu verzeichnen war.

Wie aus der Studie weiter hervorgeht, betrug die Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder in den Vereinigten Staaten im Jahre 1953 16,217 Millionen gegenüber 6,518 Millionen im Jahre 1939.

Quelle: Eigenbericht

"Todesstoß" für kommunistische Elektroarbeitergewerkschaft

Ihre Auflösung in den stark industrialisierten Gebieten von New York und New Jersey hat die ehemals sehr mächtige und wegen ihrer kommunistischen Durchsetzung 1949 aus dem CIO ausgeschlossene "Vereinigte Elektroarbeitergewerkschaft" (UEWU) beschlossen. In der Bekanntmachung der Gewerkschaftsführung wird den rund 18 000 Mitgliedern der Gewerkschaft empfohlen, sich der "International Union of Electrical Workers" (IUE) anzuschließen.

Die IUE-Gewerkschaft wurde im Jahre 1949 als Gegenorganisation zu der kommunistisch beherrschten Elektroarbeitergewerkschaft gegründet. Unter der Führung ihres ersten Vorsitzenden James B. Carey entwickelte sie sich sehr schnell aus kleinen Anfängen heraus zu einer großen Gewerkschaft mit gegenwärtig rund 364 000 Mitgliedern. Die Mitgliederzahl der kommunistisch beherrschten "UEWU"-Gewerkschaft ging im gleichen Zeitraum bis auf etwa 60 000 zurück.

Carey bezeichnete den Auflösungsbeschuß der Gewerkschaftsvorsitzenden in New York und New Jersey als den "Todesstoß" für die "UEWU"-Gewerkschaft.

Einen weiteren schweren Schlag erlitt die UEWU-Gewerkschaft in der vergangenen Woche, als 13 Ortsverbände in anderen Distrikten des Staates New York beschlossen, sich der "International Association of Machinists" anzuschließen. Diese 13 Ortsverbände zählen rund 8000 Mitglieder.

Quelle: Eigenbericht

Transferierbare private Pensionspläne

Ein Nachteil der vielen in den letzten Jahren in die Tarifverträge eingebauten privaten Pensionspläne war die Unmöglichkeit der Versicherungsberechtigten, ihre Ansprüche auch bei einem Arbeitsplatzwechsel aufrechtzuerhalten. Die meisten dieser Pläne, die zum größten Teil allein vom Unternehmer finanziert werden, sind nämlich auf betrieblicher Basis aufgebaut. Aus diesem Grunde war es das besondere Bestreben der Gewerkschaften in den vergangenen Jahren gewesen, mehrere solcher Pläne in einem zentralen, möglichst industrieweiten Fonds zusammenzulegen, damit die Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes ihre oft nicht unerheblichen Ansprüche beibehalten.

Einen neuen Erfolg in dieser Richtung konnte jetzt die "Gewerkschaft der Arbeiter der Konservenindustrie (eine Tochtergewerkschaft der "Brotherhood of Teamsters") für rund 1500 Arbeiter durch Abschluß eines neuen Tarifvertrages mit der "McNeill and Libby Company" durchsetzen, wodurch den Arbeitnehmern ihre Pensionsansprüche

gesichert bleiben, solange sie Gewerkschaftsmitglied sind.

Auf Grund des neuen Vertrages wird das Unternehmen 10 Cent pro Stunde und Arbeitnehmer an einen zentralen Pensionsfonds abführen, der von der Finanzabteilung der "Transportarbeitergewerkschaft" verwaltet werden wird. Nach Abzug von 1 Prozent für Verwaltungskosten wird dann die Restsumme im Rahmen eines Gruppenversicherungskontraktes der "Prudential Insurance Company of America" zugeführt werden. Der Plan selbst steht unter Aufsicht von 14 Treuhändern - je sieben aus Gewerkschafts- und Unternehmerkreisen.

Wie aus Gewerkschaftskreisen weiter verlautet, soll der jetzt neu abgeschlossene sogenannte "Mobile Pension-Plan" als Muster für die bevorstehenden weiteren Kollektivverhandlungen dienen, damit nach erfolgreichem Abschluß rund 300 000 ihrer Mitglieder in den Genuß von transferierbaren Pensionsansprüchen kommen können.

Der erste Pensionsplan dieser Art wurde in den USA von der "Vereinigten Bergarbeitergewerkschaft" (UMW) ausgehandelt. Er ermöglicht einen Transfer der privaten Pensionsansprüche eines Arbeiters bei Arbeitsplatzwechsel, und zwar solange er in der Kohlenindustrie tätig ist.

Quelle: Eigenbericht

Angestelltengehälter stärker als Industriearbeiterlöhne angestiegen

Der durchschnittliche Wochenverdienst der Büroangestellten ist in den letzten Jahren schneller als der der Fabrikarbeiter gestiegen, geht aus einer Übersicht des "Amtes für Arbeitsstatistik" im US-Arbeitsministerium hervor.

Als Grund für die stärkere Zunahme der Einkünfte bei den Büroangestellten, die in den letzten fünf Jahren um 27 Prozent gegenüber nur 19,6 Prozent bei den Fabrikarbeitern anstiegen, führt das Amt die große Nachfrage nach Bürofachkräften und Hilfspersonal an.

Eine Stenotypistin verdient gegenwärtig in New York 63 Dollar pro Woche gegenüber 49,50 Dollar im Jahre 1951. Bei Sekretärinnen liegt der durchschnittliche Wochenverdienst heute bei 78,50 Dollar, was eine Zunahme von 14 Dollar in den vergangenen fünf Jahren bedeutet. Bei reinen Schreibkräften beträgt der Wochenverdienst, wie aus der Übersicht des Amtes für Arbeitsstatistik weiter zu ersehen ist, 53,50 Dollar gegenüber 41 Dollar im Jahre 1951.

Quelle: Eigenbericht

Siebenjahres-"No Strike"-Kontrakt

Ein bemerkenswerter Tarifvertrag, der eine "Nichtstreikklausel" enthält und eine Laufzeit von sieben Jahren vorsieht, wurde jetzt von vier Ortsverbänden der "Transportleute-Gewerkschaft" (International Brotherhood of Teamsters) mit der "Coca Cola Bottling Company" in New York abgeschlossen.

Das neue Abkommen, von dem rund 1500 Arbeitnehmer erfaßt werden, sieht die Beilegung aller auftauchenden Arbeitsstreitigkeiten einschließlich der Meinungsverschiedenheiten über Lohnerhöhungen durch Schiedsverfahren vor.

Quelle: Eigenbericht

Bemerkenswerter Tarifvertrag in der Textilindustrie

Zwischen der Textilarbeitergewerkschaft (AFL-CIO) und der "American Viscose Corporation" wurde jetzt Übereinstimmung über einen neuen Tarifvertrag mit dreijähriger Laufzeit erzielt, der eine Erhöhung sämtlicher Löhne und Gehälter um 4 Prozent sowie verbesserte Pensionsleistungen ab 1. Juni 1957 vorsieht.

Bemerkenswert an dem neuen Vertrag, der noch der Zustimmung der großen Tarifkommission der Gewerkschaft bedarf, um rechtskräftig zu werden, ist die beträchtliche Erhöhung der Pensionsleistungen sowie die Tatsache, daß die Arbeitnehmer in Zukunft keinerlei Beiträge für die Altersversicherung mehr zu zahlen brauchen. Diese beiden Punkte des Vertrages sollen rückwirkend vom 1. Januar 1956 an in Kraft treten.

Wie das Unternehmen und die Gewerkschaft in einer gemeinsamen Erklärung über die Erhöhung der Altersrenten und die Übernahme der Pensionsleistungen durch die Gesellschaft betonen, entspricht diese Regelung einer Lohnerhöhung um 11 Cent pro Stunde für 1956.

Die Rentenleistungen für die 1176 Pensionäre des Unternehmens, die dem Pensionsfonds angehören, sollen bereits ab 1. Juni dieses Jahres erhöht werden. Die vorgesehenen vier Prozent Lohnerhöhungen belaufen sich zwischen fünf und neun Cent pro Stunde, so daß der Durchschnittslohn ab 1. Juni 1957 1,86 Dollar betragen wird.

Quelle: Eigenbericht

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 14

Mehlem, den 1. August 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Die Umstellung auf Automation im Grossbetrieb	Seite 1
Amerikas Gewerkschaften bilden ihren Funktionäersnachwuchs selbst heran	Seite 10
Der Begriff der Produktivität in der amerikanischen Industrie	Seite 12
Der Lebensstandard der Stahlarbeiter	Seite 13
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 15

Die Umstellung auf Automation im Großbetrieb

Exakte Vorausplanung bezüglich aller technischen Fragen und auf dem Gebiet der Personalpolitik sowie eine geschickte Wahl des Zeitpunktes bei gebührender Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschafts- und Geschäftslage des Unternehmens haben es zwei amerikanische Firmen ermöglicht, große Teile ihres Betriebes auf vollautomatische Verfahren umzustellen, ohne daß es dabei zu nennenswerten Anpassungsschwierigkeiten kam. Die Art und Weise, wie dieser Übergang bewerkstelligt wurde, ist Gegenstand zweier getrennter Untersuchungen, die das "Amt für Arbeitsstatistik" im "US-Außenministerium" in Zusammenarbeit mit diesen Betrieben durchgeführt hat. Es handelt sich dabei einmal um eine große Herstellerfirma von Rundfunk- und Fernsehgeräten, die die 55er-Modelle ihrer Fernsehapparate erstmals mit gedruckten Schaltbildern bestückte und gleichzeitig zur teilautomatisierten Fertigmontage überging, und zum anderen um die Zentralverwaltung einer großen Versicherungsgesellschaft, die eine elektronische Großrechenanlage installierte, um die bisher mit Hilfe von Lochkarten bewältigte Betriebsbuchhaltung zu führen.

Diese beiden Einzelfälle sind sehr aufschlußreich, wenn sie sich auch nicht verallgemeinern lassen. Auch lassen sich aus den beiden Untersuchungen keine allgemeinen Schlüsse auf die Auswirkungen automatischer Produktionsverfahren auf den Arbeitsmarkt ziehen.

Was die Beschäftigungslage angeht, so hat der Übergang zum automatischen Verfahren in diesen Betrieben jedoch einige bemerkenswerte Aufschlüsse gebracht. So wurden zahlreiche neue Arbeitsplätze geschaffen, deren Besetzung, von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen, nur eine sehr kurzfristige Umschulung unmittelbar am Arbeitsplatz erforderte. Neue

Abteilungen wurden eingerichtet, um die Verwendung automatischer Ausrüstungen vor auszuplanen, solche Anlagen zu installieren und nach Inbetriebnahme für ihre Wartung zu sorgen. Zum Teil bedingte die Automatisierung die Einstellung von Personal mit Spezialkenntnissen, die bisher für die entsprechenden Arbeiten nicht erforderlich waren. In keiner der beiden Firmen haben die Maschinen Arbeiter von ihren Arbeitsplätzen verdrängt, die mit Aufgaben betraut waren, die ein hohes Maß an Urteilskraft erfordern. Die Automatisierung brachte darüber hinaus keineswegs die völlige Ausschaltung jeder Handarbeit. Das betreffende Werk der Radio- und Fernsehindustrie gelangte zu der Erkenntnis, daß die menschliche Arbeitskraft überall dort unentbehrlich sei, wo diffizile Handgriffe zu leisten sind und wo zerbrechliche Stoffe verwendet werden. Bei dieser Firma brachte die Übertragung größerer Verantwortung im Verein mit einigen (nicht genannten) Veränderungen der Arbeitsbedingungen nach der Umstellung auf automatische Produktionsverfahren Lohnerhöhungen für die Arbeitskräfte an den Automaten mit sich. Der erhöhte Ausstoß, das Ergebnis einer Steigerung der Produktivität, dürfte dazu führen, daß eine eventuelle Verringerung der Beschäftigungszahl in gewissen Abteilungen durch Vergrößerung anderer Abteilungen ausgeglichen wird. Bei der Versicherungsfirma zeigte sich eine ähnliche Auswirkung der Automatisierung auf die Löhne: Die Arbeitskräfte, denen die Ausübung der neuen Funktionen übertragen war, haben heute im Durchschnitt ein höheres Jahresgehalt als diejenigen Arbeitskräfte, die die vergleichbaren Betriebsvorgänge früher nach dem herkömmlichen Verfahren bewältigt hatten.

Allerdings war ein Rückgang des Anfalls an Arbeiten zu verzeichnen, die bisher von ungelernten Kräften bewältigt wurden. Gerade die Frauen, die einen großen Prozentsatz der Belegschaft beider Firmen stellen und im allgemeinen mit jenen Aufgaben betraut waren, die sich auf automatische Maschinen übertragen lassen, wurden von der Umstellung am stärksten betroffen.

Gewisse Erscheinungen traten bei beiden Betrieben gleichermaßen auf. In beiden Betrieben besteht die Arbeit zu einem großen Teil aus Routine und sich stets wiederholenden Arbeitsgängen, die in erster Linie von Frauen ausgeführt werden. Die neuen Anlagen wurden im Zeitraum mehrerer Jahre und im Rahmen von langfristigen Programmen installiert, die eine Verbesserung der Wettbewerbstätigkeit (sowohl hinsichtlich der Qualität als auch des Leistungsstandes) zum Ziel haben. Die Automatisierung soll es diesen Betrieben ermöglichen, mit der allgemeinen Wirtschaftsausweitung Schritt zu halten und die hohe Fluktuationsrate unter den weiblichen Beschäftigten zu senken. Beide Firmen tragen sich mit dem Gedanken einer noch weitergehenden Automatisierung, wollen dabei allerdings erst die Ergebnisse der ersten Phase der Umstellung abwarten und die so gesammelten Erfahrungen berücksichtigen. In der Unterrichtung ihrer Belegschaften über den geplanten Übergang zu automatischen Methoden noch vor Inangriffnahme der betrieblichen Umstellung gingen die beiden Firmen verschiedene Wege. Die diesbezügliche Mitteilung der Versicherungsgesellschaft an ihre Mitarbeiter enthielt wesentlich detailliertere Angaben als die entsprechende Ankündigung der Rundfunkapparatebaufirma. Die Versicherungsgesellschaft unterrichtete sämtliche Mitarbeiter bis in Details über ihre Pläne zur Aufstellung einer Elektronenrechen- und Buchungsanlage. Die Rundfunk-Herstellerfirma informierte lediglich die Werkmeister und Gewerkschaftsfunktionäre über diesen Schritt; die übrigen Betriebsangehörigen erfuhren von diesen Plänen nur gerüchteweise und aus zweiter Hand. Die Versicherungsfirma hat von Anfang an darauf hingewiesen, daß der Übergang zu automatischen Maschinen keine Entlassungen

Entlassungen oder Rückstufungen nach sich ziehen wird.

Die bei der Versicherungsgesellschaft betroffenen Angestellten waren nicht gewerkschaftlich organisiert. Bei der Herstellungsfirma von Rundfunk- und Fernsehgeräten zeigten sich die Vertreter der Gewerkschaften in erster Linie daran interessiert, ihren Mitgliedern durch höhere Löhne und verbesserte Sozialleistungen einen Anteil an den Gewinnen aus der gesteigerten Produktion zu sichern.

Die Automatisierung in einem Werk des Hochfrequenzapparatebaus

Die erste Untersuchung betrifft eine der größten amerikanischen Herstellerfirmen für Rundfunk-, Fernseh- und Tonwiedergabegeräte. Die in diesem Betrieb anfallende Arbeit ergibt sich größtenteils aus der Konstruktion und Herstellung verschiedener Modelle der genannten Geräte sowie aus der relativ geringen Fertigung von Funkausrüstungen für militärische Zwecke. Das Werk bezieht sämtliche Teile von Zulieferfirmen, montiert sie und setzt die fertigen Chassis dann in die im Werk hergestellten Gehäuse ein. Die bisher angewandten Montagethoden erforderten den Umgang mit Hunderten von Einzelteilen und die Verlötung unzähliger Verdrahtungen.

Montage am Fließband mit einer weitgehenden Spezialisierung hatten bisher das Produktionsprogramm in der Fernseh Abteilung bestimmt. Die Einzelteile wurden nach ihrer Prüfung auf die Lagerregale entlang dem Fließband verteilt. Zuvor wurden sämtliche Metallteile, wie Röhrensockel und so weiter, auf dem Chassis vernietet und die komplizierten Verdrahtungen zwischen den einzelnen Montageelementen hergestellt. An jeder Seite eines rund 100 Meter langen Tisches waren die Arbeiter, meist Frauen, mit Werkzeugen beschäftigt, wobei sie im großen und ganzen immer nur die gleichen Handgriffe auszuführen hatten: Verdrahten, Verlöten und Einsetzen von Teilen in die dafür vorgesehenen Fassungen und so weiter. Die fertiggestellten und restlos bestückten Chassis gingen dann über Transportbänder zu einem Fließband, wo nur noch die Röhren eingesteckt wurden. Im Anschluß daran wurden die fertigen Chassis geprüft und in die Gehäuse eingebaut. Die fertigen Apparate wurden nach einem letzten praktischen Test verpackt und zum Versand gebracht. Noch vor wenigen Jahren mußten nahezu 60% der direkten Arbeitszeit, die die Herstellung eines Fernsehgerätes erfordert, auf die Herstellung der Verdrahtung und die Montage der Einzelteile verwendet werden.

Die Gesellschaft ging 1952 erstmals dazu über, gedruckte Schaltbilder, die auf photo-chemischem Wege hergestellt werden, im Rundfunk zu verwenden, und zwar in der Fertigung eines 5-Röhren-Koffergerätes. Diese gedruckten Schaltbilder machen die so mühsame Verdrahtung überflüssig. Die Montageteile werden in das Chassis eingesetzt und dann die gesamte Unterseite des Chassis in flüssige Lötmasse getaucht. Im Jahre 1954 ging die Gesellschaft dazu über, gedruckte Schaltbilder auch bei dem 55er-Modell zu verwenden und bei denen des Jahres 1956 sind im Durchschnitt 75 bis 80% aller Verdrahtungen auf photo-chemischem Wege auf die Isoliermassen aufgetragen. Im Jahre 1953 begann die Firma, ihren Maschinenpark auf eine automatische Montage der Bauelemente umzustellen. Im nächsten Jahr schon wurde eine Maschine installiert, die sechs Chassis pro Minute automatisch zu bestücken vermochte. Eine in der Zwischenzeit installierte Maschine schafft zwölf Chassis pro Minute. Seit 1953 ist es durch andere Verbesserungen möglich, Bauelemente ganz verschiedener Größe zu verwenden. Diese Vervollkommnung der Fertigungsmethoden brachte eine große Leistungssteigerung und eine Verbesserung der Qualität der hergestellten Apparate mit sich.

Nachdem die gedruckten Schaltbilder bearbeitet und bestückt worden sind, laufen sie nach dem neuen Produktionsverfahren zur Fertigmontage, wo am Fließband die letzten 20 bis 25% der Verdrahtung ausgeführt, die noch fehlenden Teile eingesetzt, die fertigen Schaltbilder auf das Chassis aufgesetzt und die Bildröhren eingebaut werden.

Der Übergang zu dem neuen Fertigungsprozeß führte zu einer Verringerung der Zahl der mit der Hand zu leistenden Arbeitsgänge, brachte jedoch keine völlige Ausschaltung der Handarbeit. Das Vernieten der Fassungen und Sockel, das Einsetzen der Röhren, der Einbau ins Gehäuse, die technische Prüfung und Abstimmung sowie das Verpacken wurden nur indirekt von dieser Entwicklung berührt. Diese Arbeiten werden auch weiterhin größtenteils von der Hand erledigt. Die Umstellung in der Montage brachte es mit sich, daß die Zahl der Handverdrahter und Montagekräfte - größtenteils Frauen - verringert wurde.

Der Übergang bedingte andererseits die Neueinstellung von Wartungspersonal für die Maschinen, das allerdings keiner besonderen Fertigkeiten bedurfte. Deshalb war für diese Gruppe, abgesehen von einer zweiwöchigen Schulung, keine zusätzliche Ausbildung notwendig. Mehrere neue maschinelle Arbeitsgänge wurden eingeführt, für die etwas besser bezahlte Arbeitsplätze sowie einige höher qualifizierte Positionen neu geschaffen werden mußten. So verdoppelte sich beispielsweise die Zahl der gelernten Montagearbeiter, die mit Entwicklungsarbeiten, Reparaturen und der Wartung von Maschinen betraut waren. Das gleiche gilt für die technischen Angestellten in der Fertigung; die Zahl der Maschinisten und Elektrotechniker hat sich mehr als verdoppelt und auch das Zahlenverhältnis zwischen Ingenieuren und Arbeitern in der Produktion hat sich zugunsten ersterer verschoben.

Einige Arbeitsplätze für ungelerntes Personal wurden überflüssig, dennoch wurde nach Mitteilung der Betriebsleitung niemand im Zusammenhang mit der Betriebsumstellung entlassen. Einige Arbeiter mußten den Arbeitsplatz wechseln und wurden der Endmontage, der Prüfstelle, der Versandabteilung und so weiter zugeteilt, soweit sie nicht an den neuen automatischen Maschinen weiterbeschäftigt werden konnten. Da die Verwendung gedruckter Schaltbilder gewöhnlich zu einer Verringerung des Gewichtes der Fernsehapparate führte, konnte die Zahl der Frauen der Versandabteilung vergrößert werden.

Die Löhne für die Arbeiter an den automatischen Maschinen stiegen um 5 bis 15% gegenüber den Sätzen für ungelernete Montagearbeiter, da die Umstellung zum Teil eine Veränderung der Arbeitsbedingungen und größere Verantwortung mit sich brachte. Für die Arbeiter, die die gedruckten Schaltbilder soweit fertigstellen, daß sie der automatischen Montageanlage zugeführt werden können, wird gegebenenfalls eine Leistungszulage gewährt, ebenso wie für einige Arbeiter am Endmontageband. Für die übrigen Arbeiter wurde eine auf Gruppenbasis zu berechnende Leistungszulage eingeführt. Die Arbeiter an den automatischen Bestückungsmaschinen blieben von der Leistungszulage ausgeschlossen.

Etwa zwei Wochen vor der Umstellung auf die neuen Produktionsverfahren berief der Direktor für Produktionsfragen die Vorarbeiter zu sich, um sie über die bevorstehenden Änderungen zu informieren. Auch die Gewerkschaftsfunktionäre wurden im voraus davon unterrichtet, welche Maßnahmen die Betriebsführung zur Modernisierung der Produktionsverfahren einzuführen beabsichtigt. Die übrigen Betriebsangehörigen erfuhren von den geplanten Änderungen nur indirekt.

Die bei dieser Firma gesammelten Erfahrungen deuten darauf hin, daß sich der Übergang auf automatische Produktionsverfahren ohne größere

Schwierigkeiten bewerkstelligen läßt, sofern das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Betriebsführung gut ist. Der gegenwärtig gültige Tarifvertrag, der Ende des Jahres 1954 - also drei Monate nach der Umstellung - in Kraft trat, enthält keinerlei ausdrücklich auf die Umstellung bezügliche Bestimmungen. Nach den gegenwärtig gültigen Arbeitsverträgen fallen Veränderungen am Arbeitsplatz, die auf Grund der technischen Entwicklung notwendig werden, unter die allgemeinen Bestimmungen bezüglich technischer Veränderungen. Das gleiche gilt übrigens auch für die früheren diesbezüglichen Verträge. Neugeschaffene Arbeitsplätze wurden am Schwarzen Brett bekanntgegeben und die Bewerber durch die Werkmeister unter Berücksichtigung der Zeit der Betriebszugehörigkeit und der persönlichen Eignung ausgewählt. Männliche Betriebsangehörige wurden im allgemeinen stärker berücksichtigt als Frauen.

Der Übergang wurde dadurch wesentlich erleichtert, daß die neuen Maschinen zu dem gleichen Zeitpunkt installiert wurden, zu dem die neuen Modelle aufgelegt wurden und die Gesamtbelegschaft ohnehin zunahm. Die Gesellschaft plant gegenwärtig, zusätzlich zu den bereits aufgestellten vier automatischen Fertigungsanlagen zwei weitere anzuschaffen.

Die Automatisierung bei einer Lebensversicherungsgesellschaft

Die zweite Untersuchung betraf eine große Lebensversicherungsgesellschaft, die nebenher auch noch verschiedene andere Risiken versichert. Der Arbeitsanfall in diesem Betrieb wächst ständig und erfordert dementsprechend ein immer größeres Maß an routinemäßigen Büroarbeiten. Seit 15 Jahren hat die Firma Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte in genügender Zahl zu finden. Ein großer Teil der Angestellten in der Zentrale bestand aus Absolventinnen der Mittelschulen, die meist nur kurze Zeit bei der Firma verblieben, so daß innerhalb von fünf Jahren die Zahl der Neueinstellungen ebenso hoch war wie die Gesamtzahl der Betriebsangehörigen, das heißt also, daß theoretisch die gesamte Belegschaft innerhalb dieses Zeitraums erneuert werden mußte. In mehreren Abteilungen wurden Schüler und Studenten stundenweise beschäftigt.

In den ersten Nachkriegsjahren arbeitete die Gesellschaft noch mit den herkömmlichen Büromaschinen. Im Jahre 1954 installierte sie für die Arbeiten, die die Klassifizierungsbüros der Abteilung X zu bewältigen haben, eine große Elektronenrechenanlage. Abteilung X beschäftigte rund 800 Mitarbeiter, von deren 198 auf die Klassifizierung entfallen. Die Automatisierung sollte es unter anderem ermöglichen, einen großen Teil der Angestellten dieser Abteilung für andere Arbeiten frei zu bekommen. Die Klassifizierungsbüros verwalteten sämtliche in Kraft befindliche Policen und haben im Monat rund 850 000 Buchungen vorzunehmen. Die Mitarbeiter erhalten die Arbeitsunterlagen von anderen Büros in Form von Lochkarten. Ihre Aufgabe ist es, alle darin enthaltenen Angaben zu sortieren, zu klassifizieren und die entsprechenden Rechenarbeiten auszuführen. Diese Arbeiten wurden mit Hilfe von 125 Kollerithmaschinen (die Lochmaschinen nicht gezählt) ausgeführt, für die eine Jahresmiete von rund 235 000 Dollar aufzuwenden war. Der Durchschnittslohn der Arbeiter an diesen Maschinen, die monatlich etwa 3,25 Millionen Lochkarten bearbeiten, betrug (siehe Tabelle) rund 3700 Dollar. Die Arbeiten erforderten einen häufigen Austausch der Kartensätze und den Unterhalt einer großen Registratur.

Die Aufstellung der Elektronenrechenanlage ermöglichte eine rund 50%ige Kosteneinsparung in den Klassifizierungsbüros, das

entspricht 9% der Gesamtbetriebskosten der Abteilung X. Die Arbeiten in der Klassifizierung konnten nunmehr von 21 Hollerithmaschinen mit 85 Arbeitskräften mit einem Durchschnittslohn von jährlich 4200 Dollar bewältigt werden. Die Mieten für die Hollerithmaschinen verringerten sich auf 19 000 Dollar. Durch die Umstellung wurden 170 qm Bürofläche frei. Eine weitere Ersparnis wurde dadurch erzielt, daß nach der Umstellung 2,5 Millionen Lochkarten im Monat weniger benötigt wurden. Alle wichtigen Angaben über die rund 850 000 Versicherungspolizen wurden in 71 Magnetbändern gespeichert. Die Firma schaffte insgesamt 1000 Magnetbänder an, die ja noch dazu den Vorteil bieten, daß sie nach der Löschung wieder verwendet werden können. Die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung einer Registratur zur Verwahrung der Aktenvorgänge entfiel von nun an. Den Einsparungen steht auf der anderen Seite der Aufwand für die Miete für die Elektronenrechenmaschine gegenüber, sowie die Wartungskosten und Zeitverluste (etwa 4%), die durch Betriebsstörungen in der Rechenanlage bedingt waren. Die Gesellschaft rechnet damit, daß sich die Investition in rund vier Jahren amortisieren wird.

Die durch Installierung der Großrechenanlage ermöglichte Verringerung der Zahl der Bürokräfte erstreckte sich größtenteils auf Abteilungen, deren Arbeitsanfall im wesentlichen aus einer einfachen routinemäßigen Wiederholung ein und desselben Arbeitsganges besteht und sich damit am besten für die Übertragung an vollautomatischen Maschinen eignen. Unberührt hiervon blieben alle übrigen Angestellten, deren Arbeit berufliche Erfahrung und eigenes Urteilsvermögen voraussetzt. Die Firmenleitung wies darauf hin, daß die Verringerung des Arbeitsanfalles gerade für ungelernete Bürokräfte die Schaffung zahlreicher Arbeitsplätze bedingte, die eben jene höheren Qualifikationen voraussetzen. Auch in den übrigen Abteilungen des Betriebes brachte die Installierung der Elektronenrechenanlage keinerlei Verringerung der Arbeitsplätze mit sich, die Erfahrung und Urteilsfähigkeit erfordern.

Die Versicherungsgesellschaft versuchte durch eine umfassende Vorausplanung, allen personellen und technischen Veränderungen, die durch die Umstellung bedingt waren, gerecht zu werden. Die von der Umstellung berührten Betriebsangehörigen wurden im voraus von den bevorstehenden Veränderungen in Kenntnis gesetzt und dabei besonders auf die in der Klassifizierung notwendig werdenden personellen Veränderungen sowie auf die dadurch bedingte Einführung anderer Arbeitsmethoden hingewiesen. Die einzelnen Angestellten wurden in persönlichen Aussprachen mit Angehörigen der Betriebsführung gefragt, ob sie die Versetzung in eine andere Betriebsabteilung oder an einen bestimmten Arbeitsplatz wünschten. Abgesehen von der normalen Arbeitsfluktuation ließen sich für sämtliche Betriebsangehörige andere Arbeitsplätze innerhalb der Gesellschaft finden, gibt es doch allein in der Zentrale 15 andere Büros, in denen Hollerithmaschinen verwendet werden. Bei Fertigstellung der Untersuchung, die diesen Ausführungen zugrunde liegt, war die personelle Umstellung des Betriebes noch nicht restlos abgeschlossen. Die Betriebsführung war aber darauf bedacht, daß die Einführung verbesserter technischer Methoden nicht zur Entlassung oder Rückstufung von Mitarbeitern führte.

Ein leitender Angestellter der Abteilung X unterhielt schon lange vor der Betriebsumstellung engsten Kontakt mit dem Personalbüro, um alle auftauchenden Personalfragen, besonders was die Versetzung von Belegschaftsangehörigen auf andere Arbeitsplätze angeht, im voraus zu klären. Im April 1954, kurz vor der Umstellung, berief der Abteilungsleiter sämtliche Angehörige der Klassifizierungsabteilung zu einer

Z A H L D E R

Durchschnittl. Jahreslohn	urspruengl. Arbeitskraefte d.Klassifizie- rungsbueros		freigestell- ten Arbeits- kraefte		a.d.Elektro- nenrechenma- schine weiter verwendeten Arbeitskraefte		Arbeitskraefte in den Klassifi- zierungsbueros nach der Um- stellung ¹⁾	
	maennl.	weibl.	maennl.	weibl.	maennl.	weibl.	maennl.	weibl.
Dollar								
2500	--	4	--	--	--	--	--	4
2800	--	6	--	1	--	--	--	5
3000	--	35	--	30	--	--	--	5
3200	--	35	--	28	1	1	1	8
3400	--	52	--	34	--	--	--	18
3600 ²⁾	3	--	3	--	1	--	1	--
3700	--	9	--	4	--	--	--	5
4000	--	16	--	9	3	2	3	9
4300	--	8	--	3	1	--	1	5
4600	1	12	1	11	--	1	--	2
5000	--	7	--	3	--	1	--	5
5400	--	1	--	1	--	2	--	2
5800	--	3	--	1	--	1	--	3
6700	--	1	--	1	--	--	--	--
7200	1	--	1	--	2	--	2	--
7600	2	--	1	--	1	--	2	--
8100	--	--	--	--	2	--	2	--
8500	1	--	1	--	--	--	--	--
9000 u. mehr	1	--	--	--	1	--	2	--
Zusammen	9	189	7	126	12	8	14	71

1) Einschliesslich 56 Arbeitskraeften, die mit Aufgaben betraut sind, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Elektro-
nenrechenanlage stehen und 9 Mitarbeitern der Arbeitsplanungs-
gruppe.

2) Technisches Personal

zwanglosen Aussprache zu sich, bei der er die Installierung der Großrechenanlage sowie die Gründe für diesen Schritt bekanntgab und seinen Mitarbeitern versicherte, daß der Betrieb nach wie vor an dem alten Grundsatz festhalten werde, daß die Einführung neuer Arbeitsmethoden für die einzelnen Betriebsangehörigen keine Entlassung oder gehaltliche Rückstufung mit sich bringen darf. Die Tatsache, daß viele Mitarbeiter der Firma vor der Notwendigkeit stehen würden, ihren Arbeitsplatz mit einem anderen zu vertauschen, erregte selbstverständlich große Besorgnis unter der Belegschaft; dennoch war die allgemeine Reaktion günstig und ließ großes Interesse und Verständnis erkennen.

Während des eigentlichen Erprobungszeitraums vom Juni bis Oktober 1954, in der Zeit also, in der die neue Elektronenrechen- und Buchungsmaschine in der Datenverarbeitung getestet wurde, brachten die werkseigenen Publikationen, die an die Mitarbeiter in der Zentrale und in den Außenstellen verteilt wurden, laufend Berichte über alle mit der Umstellung zusammenhängenden Fragen. In diesen Artikeln wurden die Möglichkeiten und Grenzen der Verwendung von Elektronenanlagen aufgezeigt, die notwendigen personellen Veränderungen in den Klassifizierungsbüros bekanntgegeben und immer mit Nachdruck darauf hingewiesen, daß kein Betriebsangehöriger im Zuge der Umstellung seinen Arbeitsplatz verlieren werde.

Um das nötige Bedienungspersonal für die neue Elektronenanlage heranzubilden, wurden acht besonders tüchtige Mitarbeiter zu ein- bis sechsmonatigen Lehrgängen im Betrieb der Herstellungsfirma der Rechenanlage entsandt. Die übrigen für den Betrieb der Großrechenanlage benötigten Mitarbeiter wurden an Ort und Stelle ausgebildet, wobei man sich auf die Erfahrungen mit der Ausbildung der erwähnten acht Betriebsangehörigen für die Schlüsselpositionen in dieser Abteilung stützen konnte. Bei dieser Auswahl war die Betriebsleitung darauf bedacht, so weitgehend wie nur möglich Angestellte zu berücksichtigen, die bereits früher in der Klassifizierung gearbeitet haben. Für einige der in diesem Zusammenhang neugeschaffenen Arbeitsplätze waren allerdings Qualifikationen erforderlich, die keiner der bisherigen Mitarbeiter aufzuweisen hatte. Als Kriterien für die Auswahl des Bedienungspersonals für die Elektronenrechen- und Buchungsanlage wurden gewertet: Bisherige Erfahrung, mathematische Begabung und akademische Vorbildung (die allerdings nur als wünschenswert und nicht als absolut notwendige Voraussetzung angesehen wurde). Von dem insgesamt 20 Mann starken Bedienungspersonal wurden 9 aus der Klassifizierung, 5 aus anderen Büros der Abteilung X, 5 von anderen Abteilungen der Firma ausgewählt. Ihnen wurde ein Hochfrequenzingenieur beigegeben, der bisher nicht Betriebsangehöriger war. Für die Elektronenrechen- und Buchungsanlage werden somit an Personal benötigt:

- 1 Abteilungsleiter (Fachingenieur)
- 2 Automatenführer und 2 Hilfsautomatenführer (männlich)
für den Betrieb der Rechenanlage in zwei Schichten
- 1 Magnetband-Bibliothekarin
- 1 Vormann für die Betreuung der Zusatzgeräte
- 1 Gruppenleiterin für die Tabellierer
- 1 Obertabelliererin
- 1 Hilfstabellierer
- 3 Tabelliererlehrlinge (männlich)
- 1 Locherin
- 1 Lochkarten- und Bandverwalter
- 1 Arbeitsverteiler
- 1 Oberkontrolleurin
- 1 Kontrolleurin
- 2 Hilfskontrolleurinnen

Diejenigen Angestellten, die nicht fuer die Weiterverwendung in der Klassifizierung in Frage kamen, wurden nach einer persönlichen Rücksprache mit der Betriebsführung und eingehender Überprüfung ihrer sachlichen und persönlichen Eignung in andere Abteilungen versetzt. Bei der persönlichen Aussprache hatte jeder Betriebsangehörige Gelegenheit, irgendwelche Wünsche bezüglich seines neuen Arbeitsplatzes zu äußern. Eine niedriger bezahlte Stellung wurde in keinem Falle als Ersatz angetragen. Jeder wurde auf einen Arbeitsplatz versetzt, den er nach kurzer Ausbildung an Ort und Stelle ohne Schwierigkeiten ausfüllen konnte, wobei die Abteilungsleiter der für die Weiterbeschäftigung in Frage kommenden Abteilungen vor der Versetzung konsultiert wurden. Sie erhielten Gelegenheit zu einer Aussprache mit dem betreffenden Mitarbeiter und zeigten sich bisher von den Leistungen der neuzugeordneten Arbeitskräfte voll befriedigt.

Innerhalb der Klassifizierungsbüros hatten sich sechs Gruppenleiter im Laufe der Zeit großes Geschick im Umgang mit dem Personal erworben. Vier von ihnen, die großes Interesse für eine Weiterbeschäftigung an der Elektronenanlage bekundet hatten, verblieben in der Klassifizierung: Drei gehören zum eigentlichen Bedienungspersonal der Rechenanlage und der Vierte ist mit Fragen der Arbeitsplanung für die Anlage befaßt. Von den beiden verbleibenden Gruppenleitern nahm der eine einen gleichwertigen Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung an, und der andere übernahm einen besser bezahlten, allerdings untergeordneten Posten.

Der Arbeitsstab, der mit der Planung der Umstellung auf automatisches Verfahren der Datenverarbeitung beauftragt war, bestand ursprünglich aus 14 Personen. Bis zum Juni 1956 wurden allerdings 10 Angehörige dieser Abteilung in die neugeschaffene Abteilung für elektronische Anlagen versetzt.

Diese Abteilung war am 1. Januar 1955 neu geschaffen worden, um die Verwendungsmöglichkeit von elektronischen Rechen- und Buchungsanlagen zu studieren und gewissermaßen ein Reservoir an Fachkräften für die Bedienung solcher Maschinen heranzubilden. Der Leiter dieser Abteilung stand an der Spitze der Studiengruppe, die vor Jahren die Verwendbarkeit von Elektronenanlagen für die Aufgaben der Gesellschaft untersucht hatte, und deren Empfehlungen schließlich zur Aufstellung der ersten derartigen Anlage führten. Das achtköpfige Stammpersonal dieser Abteilung hatte bereits eine gewisse Erfahrung auf diesem Gebiet aufzuweisen. Später wurde die Abteilung um 21 Personen, darunter 8 Bürokräfte, erweitert. Die übrigen 13 hatte man auf Grund ihrer früheren Erfahrungen in der Bewältigung besonderer Aufgaben innerhalb des Betriebes ausgewählt.

Im Juni 1955 wurden die Personalakten der Zentrale mit dem Ziel überprüft, alle Personen festzustellen, die eventuell auf Grund ihrer Erfahrungen und ihres Bildungsganges in der Abteilung für elektronische Anlagen verwendet werden könnten. Diese Überprüfung ergab zunächst einmal, daß mehr als 250 Betriebsangehörige eventuell für eine solche Tätigkeit in Frage kämen. Eine abermalige Überprüfung führte dann bis zum September 1955 zur Auswahl von 30 Personen, die aus allen Abteilungen des Betriebes herausgezogen wurden. Als Kriterien für diese Auswahl galten (in der hier zitierten Reihenfolge): Erfahrung innerhalb des Betriebes, Betriebszugehörigkeit und Lernfähigkeit. Von den 60 Angehörigen der Abteilung für elektronische Anlagen verfügt der weitaus größte Teil heute über besondere Fertigkeiten auf dem Gebiet der Programmierung, der Vorausplanung des Einsatzes elektronischer Betriebsmittel und anderer innerbetrieblicher Vorgänge. Einige unter ihnen werden demnächst eine Sonderausbildung mit dem Ziel durchmachen, später selbst als Automatenführer für noch zu beschaffende Elektronen-

und-buchungsmaschinen eingesetzt zu werden.

Bis gegen Ende 1954 war sich die Firma restlos darüber klar geworden, daß sich Elektronenrechen- und-buchungsanlagen für die im Versicherungswesen anfallenden Aufgaben besonders eignen. Bald schon wurde dann die erste derartige Anlage aufgestellt. Die Umstellung wurde durch mehrere Faktoren begünstigt: 1. Die allgemeine Ausweitung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, die eine Betriebserweiterung erforderlich machte. 2. Die relativ hohe Arbeitsfluktuation, die von einer Verknappung besonders an weiblichen Bürokräften in der Zentrale begleitet war. 3. Die große Ähnlichkeit im Arbeitsanfall der verschiedenen Abteilungen innerhalb des Betriebes, die einer Versetzung von Arbeitskräften entgegenkam.

Die Betriebsleitung ist gegenwärtig dabei, 22 innerbetriebliche Vorgänge im Rahmen eines auf drei bis fünf Jahre veranschlagten Programms auf die Möglichkeit zur Automatisierung zu untersuchen. Nach ihren Schätzungen sind ein bis eineinhalb Jahre dazu nötig, die Pläne für eine Umstellung eines bestimmten Arbeitsganges auszuarbeiten und weitere ein bis fünf Jahre, um diese Umstellung vorzunehmen und den Betrieb sich soweit einspielen zu lassen, daß keinerlei größere Pannen mehr auftreten können.

Quelle: "Monthly Labor Review"
Vol. 79, No. 1

* * * * *

Amerikas Gewerkschaften bilden ihren Funktionäersnachwuchs selbst heran

Immer mehr Lehrgaenge und Seminare zur Schulung und Weiterbildung von Gewerkschaftsfunktionären und einfachen Mitgliedern fuehren die amerikanischen Gewerkschaften alljaehrlich durch. Diese Programme, die als Ferienkurse waehrend der Urlaubszeit in den Sommermonaten begannen, haben sich zu einer feststehenden Einrichtung mit umfassenden Lehrplaenen waehrend der Monate vom Fruehjahr bis in den spaeten Herbst hinein entwickelt. Allein im Jahre 1955 wurden in den verschiedenen Teilen des Landes ueber 100 derartige Lehrgaenge durchgefuehrt.

Eines der umfassendsten Bildungsprogramme hat die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft von Amerika (USA) mit 33 Seminaren und Lehrgaengen an 25 Universitaeten in verschiedenen Einzelstaaten geboten. Ueber 6000 Gewerkschaftsfunktionäre, Betriebsfunktionäre und Schlichter haben an diesen Lehrgaen teilgenommen. Weitere 15 000 Mitglieder haben die Gelegenheit zur Weiterbildung an den von einigen Universitaeten eingerichteten besonderen Kursen wahrgenommen.

Auf diesen Schulen und Lehrgaengen der Gewerkschaften, die gewoehnlich ein bis zwei Wochen dauern, wird ein reichhaltiger Lehrplan, je nach den besonderen Beduerfnissen der veranstaltenden Gewerkschaft, geboten. So mag das Schwergewicht einmal auf der Heranbildung von Betriebsvertrauensleuten, auf Zeitstudien, Gewerkschaftsverwaltung, Gemeindearbeit und Politik liegen. Ein andermal werden Arbeitsrecht, internationale Beziehungen, Frauenfragen oder Presse und Publizistik im Mittelpunkt stehen.

Die Lehrplaene sind keineswegs immer auf die reine Gewerkschaftssphaere beschraenkt; in den meisten Faellen stehen auch Fragen von umfassenderem, allgemeinem Interesse auf dem Programm. So wurden in einem Gewerkschaftseminar an der Staatlichen Universitaet von Pennsylvania Themen wie die

Erziehung des einzelnen unter besonderer Beruecksichtigung der kulturellen Faktoren oder die Auswirkungen der technisch-wissenschaftlichen Entwicklung, insbesondere der Atomforschung, auf den einzelnen und die Gemeinschaft behandelt.

Die Ausbildung von Gewerkschaftsfunktionaeren ist heute von wesentlich groesserer Bedeutung als vor 20 oder 30 Jahren. Grundvoraussetzung ist natuerlich nach wie vor, dass der Gewerkschafter genau orientiert ist, wie hoehere Loehne, kuerzere Arbeitszeit und bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen sind. Inzwischen ist aber eine Fuelle neuer Aufgaben und Probleme hinzugekommen.

Ein Gewerkschafter von heute muss mit der Arbeitsgesetzgebung und Einzelentscheidungen der Arbeitsgerichte, soweit sie den von ihm vertretenen Industriezweig betreffen, vertraut sein. Er muss die wirtschaftlichen Verhaeltnisse kennen, Einsicht in die Produktionsmethoden haben und ueber Produktionskosten Bescheid wissen. Schon heute muss er sich Gedanken darueber machen, welch tiefgreifende wirtschaftliche und soziale Folgen etwa durch die Automatisierung heraufbeschworen werden koennen. Kurz, er muss von vielen Dingen etwas wissen, von der Aushandlung von Kollektivvertraegen bis zur Rolle der Gewerkschaften in der Weltpolitik.

So ist es nur natuerlich, dass sich die von den Gewerkschaften gebotenen Kurse und Seminare zur Weiterbildung bei all jenen, die den Beruf des Gewerkschaftsfunktionaers erwaeht haben oder erwaehlen wollen, eines zunehmenden Interesses erfreuen, und dass die Besucherzahlen staendig steigen. Manche Kursteilnehmer bestreiten die Kosten aus eigener Tasche, andere werden von den Gewerkschaften zur Teilnahme ausgewaeht und erhalten saemtliche Auslagen verguetet. Nach welchen Gesichtspunkten und auf welche Weise diese Auswahl vor sich geht, ist aus einer Untersuchung ersichtlich, die in Lakeport im Staate Michigan in einem von der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft organisierten Lehrgang durchgefuehrt wurde.

Danach war jeder sechste Teilnehmer an einem Lehrgang aus den Reihen der Mitgliedschaft vorgeschlagen und gewaeht worden. Jeweils ein gleicher Prozentsatz von Kursteilnehmern ist auf folgende Weise bestimmt worden:

1. Namhaftmachung durch hoehere Gewerkschaftsfunktionaere.
2. Automatische Entsendung auf Grund der Tatsache, dass der Betreffende einen bestimmten Posten bekleidet, etwa den des Vorsitzenden eines Verhandlungs- oder Bildungsausschusses.
3. Auf Grund verdienstvoller praktischer Gewerkschaftsarbeit und des guten Abschneidens auf fruerehen Schulungskursen.

Weiter zeigte die Untersuchung, dass die Kursteilnehmer meistens reifere Leute mit guter Vorbildung im Alter zwischen 30 und 40 Jahren waren, die in der Gewerkschaft taetig sind und sich das fuer die Uebernahme groesserer Aufgaben und verantwortungsvollerer Posten in der Gewerkschaft noetige Wissen aneignen wollen.

Quelle: Eigenbericht

Walter K. Bailey,
Praesident der Warner & Swasey Company, Cleveland (Ohio):

Der Begriff der Produktivitaet in der amerikanischen Industrie

Wenn wir Amerikaner von der Produktivitaet der Industrie sprechen, so verbinden wir diesen Begriff stets mit Produktionssteigerung, Verbesserungen oder neuen Erfindungen. Wir nehmen es als selbstverstaendlich an, dass jedes Produkt bald schon besser, billiger und in groesseren Mengen hergestellt werden wird.

Dies scheint mir eine ausgesprochen amerikanische Haltung zu sein. Wir glauben, dass sich Gueter und Dienstleistungen in unbegrenzter Menge und Mannigfaltigkeit erzeugen lassen. Voraussetzung ist nur, dass sie zu einem Preise hergestellt werden, der fuer eine moeglichst grosse Zahl von Konsumenten erschwinglich ist.

Unserer Meinung nach sind die Absatzmaerkte praktisch unbegrenzt ausweitungsfahig, waehrend doch in Europa die Ansicht vorherrscht, dass der Markt fuer jedes Produkt ganz bestimmte Grenzen hat und dass sich die verschiedenen Hersteller der entsprechenden Ware in ihn teilen muessen.

Die amerikanischen Fabrikanten wetteifern staendig miteinander, immer mehr Menschen immer bessere Waren zu immer niedrigeren Preisen anzubieten. Das bedeutet aber nichts anderes, als dass unser gesamtes Wirtschaftssystem darauf abgestellt ist, den Lebensstandard des ganzen Volkes zu heben.

Dies erreichen wir durch staendige Erhoehung der Produktivitaet. Sollte ich definieren, was Produktivitaet ist, so wuerde ich sie als "die pro Zeit- oder Energieeinheit des Arbeiters erzeugte Produktionsmenge oder erzielte Wertsteigerung" bezeichnen. Wir haben uns laengst daran gewohnt, das Wort "Produktivitaet" im Geist mit dem Wort "gesteigert" zu verbinden.

In der Werkzeugmaschinenindustrie zum Beispiel bemessen wir die Produktivitaet einer neuen Werkzeugmaschine nach der Steigerung des Ausstosses pro Arbeiter und Arbeitsstunde. Das heisst, wir erwarten von einer neuen Maschine stets, dass sie pro Stunde mehr erzeugt als die alte.

Man kann das Produktionsvolumen erhoehen, indem man mehr Arbeiter einstellt oder laenger arbeitet; die Produktivitaet jedoch kann nur dadurch gesteigert werden, dass die Erzeugung pro Mann und Stunde erhoeht wird.

Bis zu einem gewissen Grade ist dies durch intensivere Arbeit zu erreichen. Intensivierung der Arbeit aber ist sicherlich nicht die Loesung. Natuerlich kann ein Farmerarbeiter zweimal so schnell Kartoffeln hacken wie ein anderer; die wirkliche Steigerung der Produktivitaet aber brachte erst die motorisierte Kartoffelhackmaschine.

Wir haben die Produktivitaet in den Vereinigten Staaten durch Forschungsarbeit, durch neue Erfindungen und durch die Erschliessung von Kraftquellen gesteigert - ausgehend von der Wasserkraft und der tierischen Kraft ueber die Dampfkraft bis zur Verwendung von Erdoelprodukten und der Elektrizitaet. Eine weitere Steigerung der Produktivitaet brachte die Verwendung immer besserer Maschinen und Ausruestungen sowie eine Verbesserung der Produktionsplanung.

Wir Amerikaner neigen dazu, all diese Dinge als Selbstverstaendlichkeiten hinzunehmen; aber schliesslich ist das alles ja nicht wie von ungefaehr geschehen. Die Sache begann in England mit einem Maschinenbauer

namens Wilkinson, dem es gelang, einen Kolben in einen Zylinder so genau einzuschleifen, dass er Dampf nicht ausliess. Dieser Kolben erst ermoglichte James Watt den Bau der ersten Dampfmaschine. Das war der Beginn der Werkzeugmaschinenindustrie.

Durch die Werkzeugmaschinen lernte der Mensch, Metall so genau zu schneiden und zu formen, dass die Verwendung genormter Maschinenteile moeglich wurde. Ohne dieses Prinzip der Normung oder Austauschbarkeit von Maschinenteilen waere die Produktivitaet, wie wir sie heute kennen, absolut unmoglich.

Die Bedeutung der Austauschbarkeit von Einzelteilen ist ueberhaupt nicht zu ueberschaetzen. Mir scheint es sehr bedauerlich, dass unsere amerikanischen Geschichtsbuecher in diesem Zusammenhang nur von Eli Whitney als dem Erfinder der Baumwoll-Egreniermaschine berichten, die natuerlich fuer die Landwirtschaft eine ganz grosse Sache war.

Eli Whitneys wirklich grosse Leistung fuer unser heutiges Leben aber war, dass er als erster den Beweis erbrachte, dass saemtliche Teile eines Gewehrs auf der Basis der Austauschbarkeit, das heisst normiert, hergestellt werden koennen. Er machte dem amerikanischen Kongress den Vorschlag, 10 000 Flinten aus restlos genormten Teilen herzustellen, so dass sich fuer jedes schadhaft gewordene Teil sofort ein Ersatzteil verwenden liesse. Diese Erfindung, die uebrigens aus einem militaerischen Beduerfnis erwuchs, hat Amerika den Weg zu immer grosserer Steigerung der Produktivitaet eroeffnet.

In den Vereinigten Staaten hat man dieses Prinzip der Steigerung der Produktivitaet so weit entwickelt wie nirgends sonst auf der Welt, und dies ist ein Verdienst unserer freien Wettbewerbswirtschaft. "Wenn wir die Menge der erzeugten Waren steigern koennen, dann koennen wir die Kosten senken", argumentierten und argumentieren unsere Fabrikanten.

Unsere Industriellen sind staendig bestrebt, neue und bessere Waren herzustellen und neue und bessere Produktionsmethoden zu entwickeln. So wurden Forschung, Entwicklung und neue Erkenntnisse auf dem Gebiet der Technik zur eigentlichen Grundlage der Aufwaertsentwicklung unserer gesamten Wirtschaft.
(Nachdruck nicht gestattet)

Quelle: Eigenbericht

Der Lebensstandard der Stahlarbeiter

Allenthalben hoert man heute vom Jedermanns-Kapitalismus in den Vereinigten Staaten, und vieles stand auch schon darueber zu lesen, was der Jedermanns-Kapitalismus sei. Vom rein menschlichen her interessiert aber auch: wer ist nun eigentlich der Jedermanns-Kapitalist und wie lebt er?

Betrachten wir einmal das Leben des Stahlarbeiters James Edward Barnes, der seit 1953 als Giesser bei den Fairless-Werken in Morrisville im Staate Pennsylvanien, einem Zweigbetrieb der United Steel Corporation, beschaeftigt ist. Er ist ein typischer Vertreter eben jener in den Vereinigten Staaten im Entstehen begriffenen neuen sozialen Schicht der Jedermanns-Kapitalisten.

Er verdient 6000 Dollar im Jahr, eine Summe, die ausreicht, um die wirtschaftliche Existenz der Familie zu sichern und ihm, gleich Millionen

seiner Landsleute, eine Lebensfuehrung gestattet, die ihn in jene neue soziale Klasse einreicht.

Die Vermoegenswerte, ueber die diese neue Gesellschaftsklasse verfuegt, und die ihre wirtschaftliche Grundlage bilden, setzen sich zusammen aus Lebensversicherungen, Sparkonten, Anspruechen auf Altersversorgung und einer kleineren Zahl von Industrieaktien, wie sie fast jeder Amerikaner heute besitzt.

Waehrend noch um die Jahrhundertwende die amerikanische Wirtschaft zum groessten Teil von einigen wenigen Crossbanken finanziert wurde, sind es heute gerade die Ersparnisse der "kleinen Leute", die in Form von Investitionen in die amerikanische Industrie fliessen und die Voraussetzung fuer die staendige Steigerung der Produktion und des Einkommens der am Produktionsprozess Beteiligten schaffen.

Der Anteil am Besitz des Industrievermoegens macht den einzelnen zum Kapitalisten, und auf Grund seiner Ansprueche auf diesen Besitz und seines Einkommens gehoert auch der Eisengiesser Barnes zu der grossen Schicht dieser kleinen Kapitalisten, die sich im Verlauf der letzten Jahre in den USA herausgebildet hat.

Die Lebensfuehrung der Familie wird von der Arbeitsleistung des Familienoberhauptes bestimmt. Mit seiner Haende Arbeit verschafft Barnes seiner Familie, die ausser ihm und seiner Frau noch aus einem Sohn und zwei Toechtern besteht, ein sorgenfreies Leben, und sein Fleiss sichert ihre Zukunft.

Ed, wie ihn seine Freunde nennen, kann sich bei seinem Verdienst auch ein Eigenheim leisten. Er entschied sich fuer ein Fertighaus aus Sperrholzteilen, wie es von der United Steel Homes Inc. hergestellt wird. Der Bau ging sehr rasch, stand das Haus doch an einem Tage fertig montiert an Ort und Stelle. Es enthaelt fuenf Raeume und ist mit allem modernen Komfort ausgestattet, von der elektrischen Waschmaschine mit Trockenschleuder bis zur Garage fuer das Familienauto. Moderne Kuechengeraete - Tellerspuelmaschine, Mixer, Abfallwolf im Spuelbecken und Backrohr - erleichtern Mrs. Barnes die Haushaltsfuehrung. Das Fertighaus kostete ohne Baugrund 12 000 Dollar, die in monatlichen Raten Schritt fuer Schritt getilgt werden. Hierfuer muss Mr. Barnes zur Zeit noch 17% seines gesamten Lohnes aufwenden.

Im uebrigen verteilt sich das Einkommen auf folgende Posten: 29% fuer Lebensmittel, 2% fuer Wasser und Strom, 3% fuer Versicherungen und Gewerkschaftsbeitraege, 7% fuer Einkommensteuer, 14% fuer den Unterhalt des Autos, 6% fuer Bekleidung, 10% fuer Erholung sowie persoenliche Beduerfnisse und 2% fuer verschiedene Nebenausgaben. Die verbleibenden 10% des Einkommens werden als Ersparnisse zurueckgelegt.

Das Leben der Familie Barnes verlauft in ruhigen und friedlichen Bahnen und unterscheidet sich in nichts von dem von Millionen anderer Amerikaner. Die Abende und das zweitaegige Wochenende verbringt Barnes im Kreise seiner Familie. Zahlreiche Arbeiten verrichtet der Hausherr in Haus und Garten selbst. Er maecht den Rasen und hilft seinen Kindern bei ihren Schularbeiten. Die Teilnahme am Leben der Gemeinde ist fuer die Familie ebenso selbstverstaendlich wie der sonntaegliche Kirchgang. Den Urlaub verbringt man gemeinsam in den nahegelegenen Bergen, wo sich Gelegenheit zum Fischen und Schwimmen bietet. (Nachdruck nicht gestattet)

Quelle: Eigenbericht

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Die Lohnstruktur in der chemischen Industrie der USA

Die hoechsten Stundenloehne in der chemischen Industrie der Vereinigten Staaten werden in dem texanischen Golfgebiet und die niedrigsten in den Suedostgebieten der USA gezahlt. Die organisierten Arbeiter dieses Industriezweiges verdienen dabei im Durchschnitt 17 Cent mehr als die gewerkschaftlich nicht erfassten. Diese Angaben sind in der Juni-Ausgabe von "Facts and Trends", einer Monatszeitschrift, enthalten, die von der Gewerkschaft der Oel-, Chemie- und Atomarbeiter herausgegeben wird.

Die grossen Unterschiede in der Lohnstruktur werden in dem Bericht auf verschiedene Faktoren zurueckgefuehrt. Die hoechsten Stundenloehne in Hoehe von 2,36 Dollar, die im texanischen Golfgebiet gezahlt werden, resultieren zum Beispiel aus der Tatsache, dass hier die chemischen Werke in sehr enger Beziehung zu der benachbarten Oelindustrie stehen, die allgemein ein sehr hohes Lohnniveau aufweist. In Charleston (West-Virginia), wo die zweithoechsten Stundenloehne in der chemischen Industrie gezahlt werden (2,34 Dollar), ist es die Konzentrierung vieler chemischer Unternehmen, die alle sehr hohe Loehne zahlen, die hier die hohen Lohnsaetze bedingt. Da es sich dabei in der Regel um bluehende und sehr wohlhabende Betriebe handelt, ist dieses Gebiet auch das einzige der gesamten Vereinigten Staaten, in dem die Loehne der nicht organisierten Arbeiter hoeher sind als die der gewerkschaftlich organisierten.

In den Suedostgebieten der USA, die das niedrigste Lohnniveau aufweisen, liegt der Durchschnittsstundenlohn bei 1,76 Dollar. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter erhalten dort im Durchschnitt 1,80 Dollar und die nicht organisierten 1,70 Dollar pro Stunde.

Auch die Groesse der einzelnen chemischen Betriebe hat auf die Lohngestaltung einen Einfluss, wie aus der gleichen Uebersicht hervorgeht. Die Werke an der Texas-Golfkueste, die eine durchschnittliche Beschaeftigtenzahl von 1016 Arbeitern aufweisen, zahlen im Durchschnitt Stundenloehne in Hoehe von 2,36 Dollar, waehrend im Charleston-Gebiet, wo die durchschnittliche Beschaeftigtenzahl bei 1477 liegt, der Stundenlohn im Durchschnitt 2,34 Dollar betraegt. In den Suedoststaaten jedoch, die mit 1,75 Dollar die niedrigsten Chemiearbeiterloehne der USA aufweisen, betraegt die durchschnittliche Zahl der Betriebsangehoerigen 262.

"... erscheinen 13 Dollar so viel wie 1000"

Ein Name und ein Scheck ueber 13,93 Dollar werden zweifellos spaeter noch haeufig als ein Markstein in der Geschichte der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zitiert werden. Bei dem Namen handelt es sich um den Autoarbeiter Anthony Mannino und bei dem Scheck um die erste Ueberweisung der zusaetzlichen Arbeitslosenunterstuetzung ueberhaupt, die die arbeitslosen amerikanischen Automobilarbeiter jetzt auf Grund des im Vorjahr zwischen der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) und den Unternehmen der Autoindustrie ausgehandelten sogenannten "revidierten garantierten Jahreslohnes" erhalten.

Mannino, der seit dem 4. Mai arbeitslos ist, bekommt also jetzt neben der normalen staatlichen Arbeitslosenunterstuetzung in Hoehe von 33 Dollar pro Woche einen Zuschuss, der aus einem Fonds gezahlt wird, in den die Unternehmer 5 Cent pro Arbeiter und geleisteter Arbeitsstunde einzahlen. Damit belaeuft sich seine gesamte Unterstuetzung in der Woche auf 46,93 Dollar, was 65 Prozent seines bisherigen Lohnes entspricht.

Bis zu seiner Entlassung war Mannino, der jetzt 29 Jahre alt ist, als Montagearbeiter am Fließband des "Jefferson Kercheval"-Werkes der "Chrysler Corporation" in Detroit beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug 2,11 Dollar. Zu dem Scheck meinte er: "Diese Summe ist zwar nicht sehr hoch und zweifellos werden später einmal, wenn die Gewerkschaft den Unterstützungsplan weiter ausgebaut hat, die Schecks grösser ausfallen, aber wenn man ohne Arbeit ist, dann erscheinen einem diese 13 Dollar wie 1000."

Durchschnittswochenlohn der Industriearbeiter leicht zurückgegangen

Der durchschnittliche Wochenlohn des amerikanischen Industriearbeiters ging zwischen April und Mai infolge einer kürzeren Arbeitswoche um 46 Cent zurück, berichtet das "US-Arbeitsministerium" in seinem jüngsten Lagebericht über die Entwicklung am amerikanischen Arbeitsmarkt.

Das Durchschnitts-Wochenlohneinkommen eines Arbeiters mit drei Familienangehörigen belief sich im Mai auf 71,95 Dollar, während ein Arbeitnehmer ohne Familienangehörige es auf 64,62 Dollar brachte. Trotz dieses Rückganges jedoch bedeuten beide Ziffern einen Höchststand für Mai, sie liegen gegenüber dem gleichen Monat des Vorjahres um rund 2,5 Prozent höher.

--

Mit Beginn dieser Ausgabe erscheinen die "Internationalen Arbeitsmitteilungen" jeweils am 1. eines Monats.

Die Redaktion

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber: Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 15

Mehlem, den 1. September 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Die Automatisierung und ihre Forderungen an das Ausbildungswesen.....	Seite	1
Die Rolle der Gewerkschaften beim Aufbau einer besseren Welt.....	Seite	6
Aussichten im Jahre 1956 für den Neuabschluß von Tarifverträgen.....	Seite	9
"Revidierter garantierter Jahreslohn" auf individueller Basis.....	Seite	14
Henry Ford II. ruft Mitarbeiter auf, sich aktiv an der Wahl zu beteiligen.....	Seite	14
Wirtschaftswissenschaftliche Vorlesungen für Studenten und Arbeiter.....	Seite	15
Ein interessantes "union shop"-Abkommen.....	Seite	16

Dael Wolfe, Mitglied der Amerikanischen Gesellschaft
zur Förderung der Wissenschaften:

Die Automatisierung und ihre Forderungen an das Ausbildungswesen

In den Diskussionen über die Automatisierung wird uns häufig eine Zukunft ausgemalt, in der bei der Verarbeitung der Werkstoffe nicht nur die physische Arbeit von Maschinen geleistet wird, sondern auch der Transport der teilweise fertiggestellten Erzeugnisse maschinell erfolgt, die verschiedenen Arbeitsprozesse auf automatischem Wege kontrolliert sowie programmiert und Fehler korrigiert werden, die im Verlauf des gesamten Produktionsprozesses vorkommen. Diese Ausblicke haben sowohl Begeisterung hervorgerufen wie Befürchtungen erweckt - Begeisterung über die zu erwartende hohe Produktivität und Furcht vor den Folgen, die sich sowohl für die Arbeiter wie für die Gesellschaft insgesamt ergeben können.

Trotz der Tatsache, daß die Wurzeln der Automatisierung auf frühere technische Entwicklungen zurückgehen, wird sie doch auf Grund der Anwendung im großen Maßstab den Charakter zahlreicher Industrien stark verändern. Einzelne Arbeitsprozesse werden durch automatische Kontrollsysteme miteinander verbunden werden, die die Erzeugnisse überprüfen, Stücke minderer Qualität ausscheiden, fehlerfreie Stücke an die Maschine weiterleiten, die den nächsten Arbeitsvorgang durchführt, das Endprodukt verpacken, die geleistete

Arbeit registrieren, und Fehler, die sich in verschiedenen Teilen des technischen Prozesses ereignen, durch eine Wiederholung des Produktionsprozesses korrigieren. Es ist mit Sicherheit anzunehmen, daß solche automatischen Betriebe eine beträchtliche Umschichtung im Bedarf an menschlichen Arbeitskräften bewirken werden.

Doch ebenso sicher ist, daß sich diese Umschichtungen nur graduell vollziehen werden. Eine gewisse Zeit wird notwendig sein, um die entsprechenden automatischen Geräte zu entwickeln. Selbst wenn die Umstellungen der Fabriken auf automatische Maschinen auf weite Sicht gesehen die Produktionskosten senken werden, die für die Errichtung neuer oder den Umbau bereits vorhandener Produktionsstätten notwendig sind, werden es die hohen Kapitalinvestitionen im allgemeinen verhindern, daß eine Umstellung der konventionellen Unternehmen auf automatischen Betrieb in großem Umfange erfolgt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Arbeitsvorgänge, die sich für eine solche Umstellung schlecht eignen; und selbst wenn wir mit einem starken Anwachsen der Automatisierung rechnen, so ist doch anzunehmen, daß zahlreiche Tätigkeiten auch weiterhin in der herkömmlichen Art bewältigt werden. Schließlich werden auch die von den begeisterten Propheten der Automatisierung vorausgesehenen Veränderungen den Widerstand der Arbeiterschaft und der in unserer Gesellschaft vorhandenen konservativen Kräfte zu überwinden haben. Aus diesen verschiedenen Gründen müssen wir eher mit allmählichen als plötzlichen Veränderungen rechnen, und wir können uns daher überlegen und uns in gewissem Grade ausrechnen, was für Folgen diese Veränderungen bezüglich des Bedarfs an Arbeitskräften haben werden und welche Konsequenzen wir in erzieherischer Hinsicht daraus ziehen müssen.

Die Automatisierung wird den Bedarf an Ingenieuren, technischem Personal und Facharbeitern, die imstande sind, die automatischen Kontrollvorrichtungen zu konstruieren, zu bauen und zu bedienen, steigern. Dementsprechend wird durch die Automatisierung der Bedarf an Arbeitern reduziert werden, die heute noch für den innerbetrieblichen Materialtransport, für einfache Kontroll- und Überwachungsarbeiten und zur Bedienung einfacher Maschinen benötigt werden. Die steigende Nachfrage nach gründlich ausgebildeten Facharbeitern und der sinkende Bedarf an Personal, das keine speziellen Fachkenntnisse besitzt, sind Teil einer Entwicklung, die sich bereits seit Jahrzehnten vollzieht.

Offensichtlich wird die Automatisierung nicht den plötzlichen und unmittelbaren Verlust von Arbeitsplätzen größeren Ausmaßes zur Folge haben. Vielmehr glaube ich, daß sich die Umstellung der Fabriken auf automatischen Betrieb ohne erhebliche Erschütterungen auf dem Arbeitsmarkt durchführen läßt, und in der Zeit des Übergangs kann die Anwerbung der Arbeitskräfte für die neuen Betriebe schrittweise erfolgen, je nach dem Tempo, in dem alte durch neue Fabriken ersetzt werden.

Mit der Entwicklung der Automatisierung ist jedoch ein Rückgang in der Zahl der Arbeitskräfte zu erwarten, die eine bestimmte Arbeit verrichten, während die Zahl derjenigen ansteigen wird, die eine andere Tätigkeit ausüben; überraschende mit Entlassungen größeren Ausmaßes verbundene Veränderungen dürften jedoch

nicht stattfinden. Daß die Entwicklung stetig verlaufen wird, wird durch die Tatsache illustriert, daß noch im Jahre 1900 auf 250 Industriearbeiter ein Ingenieur entfiel, während heute auf 50 Arbeiter ein Ingenieur kommt. Die Automatisierung bietet die Aussicht, daß die weitere Entwicklung eine ähnliche Tendenz aufweisen wird. Im Hinblick auf die in der Bevölkerungszahl erfolgenden Veränderungen und bei der Aufstellung von Erziehungs- und Ausbildungsplänen kann man mit gutem Grund annehmen, daß dies der Fall sein wird.

Das auffälligste Merkmal in der Bevölkerungsentwicklung der Vereinigten Staaten ist die hohe Zahl der Geburten, die während und unmittelbar nach dem zweiten Weltkrieg anzusteigen begann und die unvermindert anhält. Die Bevölkerung vermehrt sich so schnell, daß sich bei den Überprüfungen früherer Schätzungen stets höhere Zahlen ergeben als ursprünglich angenommen wurde. Nach den vom Statistischen Bundesamt (am 20. Oktober 1955) veröffentlichten Schätzungen ist mit aller Wahrscheinlichkeit anzunehmen, daß die Vereinigten Staaten im Jahre 1960 eine Bevölkerungszahl von etwa 178 Millionen und 1970 von vielleicht 205 Millionen aufweisen werden. Ohne Zweifel wird eine so starke Bevölkerung mehr Güter als unsere heutige Bevölkerung konsumieren. Außerdem wird bei den wachsenden Erkenntnissen der Medizin über die Möglichkeiten einer Verlängerung der Lebensdauer ein beträchtlicher Prozentsatz der Bevölkerung die normale Zeitspanne, die sie im Arbeitsprozeß steht, überschritten haben. Man muß daher damit rechnen, daß sich sowohl die Gesamtzahl der Bevölkerung erhöhen und auch die Zahl der aus dem Arbeitsprozeß ausgeschiedenen Bevölkerungsteile anwachsen wird. Wenn wir außerdem neben der Tatsache einer steigenden Bevölkerung noch ferner berücksichtigen, daß auch der Verbrauch pro Kopf der Bevölkerung ständig steigt, können wir mit gutem Grund annehmen, daß im Vergleich zu heute der Bedarf an Gütern und Dienstleistungen in 10 oder 20 Jahren erheblich höher sein wird. Diese Entwicklungsmöglichkeiten bestärken uns in dem Glauben, daß der Bedarf an Arbeitskräften in Zukunft ständig beträchtlich größer sein wird als heute.

Andererseits steigt die Produktivität nach wie vor um drei Prozent jährlich an. Eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften ist also imstande, wesentlich mehr Güter zu produzieren als noch vor wenigen Jahren. Beim Anhalten dieser Entwicklung wird eine bestimmte Zahl von Arbeitern im Jahre 1970 50 Prozent mehr Güter produzieren als im Jahre 1955.

Vorausgesetzt, daß alle übrigen Umstände die gleichen bleiben, verringert die Steigerung der Produktivität den Bedarf an Arbeitern, während die steigende Bevölkerungszahl und der steigende Konsum den Bedarf an Arbeitskräften erhöhen. Die tatsächliche Auswirkung dieser Entwicklung wird für die einzelnen Berufsgruppen verschieden sein. So ist zum Beispiel die Produktivität der landwirtschaftlichen Arbeiter so gestiegen, daß wir heute mit viel weniger Farmern auskommen können als zuvor. Um ein weiteres Beispiel anzuführen: Die steigende Kinderzahl und unsere erhöhten Erwartungen, die wir heute in die Erziehung setzen, haben den Bedarf an Lehrern wesentlich erhöht, und dieser Bedarf wird noch weiter steigen, wenn es uns nicht gelingt, bessere Methoden zu entwickeln, die es einem Lehrer ermöglichen, eine größere Anzahl von Schülern zu betreuen als es bisher allgemein für wünschenswert gehalten wurde.

Der Mangel an Arbeitskräften ist verschiedener Art und auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Es besteht ein ernster Mangel an hochqualifizierten Kräften auf fast allen Arbeitsgebieten. Doch den hat es immer gegeben. "An der Spitze ist immer Platz", ist eine alte Weisheit. Ein Arbeitgeber weiß hochbefähigte Arbeitskräfte immer zu schätzen und ist bereit, sie in Positionen zu berufen, die außerordentliches Können verlangen.

Ein zweiter Mangel besteht an Männern und Frauen, deren Hauptinteresse sich auf die theoretischen Wissenschaften richtet. Es wird allgemein behauptet, daß die Vereinigten Staaten zwar zahlreiche hervorragende Ingenieure, doch nur wenige Pioniere auf dem Gebiet der Grundlagenforschung hervorgebracht haben; daß sie zwar bei der praktischen Verwertung wissenschaftlicher Entdeckungen mit an erster Stelle stehen, daß sie aber an den Entdeckungen selbst keinen direkten Anteil gehabt haben. Wahrscheinlich werden wir der Grundlagenforschung in Zukunft erhöhte Bedeutung beimessen müssen, denn die europäischen Laboratorien haben in den vergangenen beiden Jahrzehnten beträchtliche Verluste erlitten und aus Europa hört man, daß sich auch dort, ebenso wie in Amerika, junge Wissenschaftler in wachsender Zahl lieber der angewandten als der Grundlagenforschung oder dem Lehrberuf zuwenden wollen.

Drittens besteht ein Mangel an Arbeitskräften, die in neuentwickelten Arbeitsgebieten über Erfahrungen verfügen. In den letzten Jahren fehlten uns Fachkräfte für Fremdsprachen und solche, die die Gebräuche anderer Länder kennen; es bestand ein Mangel an Hochfrequenzingenieuren und an Männern und Frauen, die sich auf dem weiten Felde der Kernenergie auskennen. In Zukunft werden vermutlich auch auf dem Gebiet der Automatisierung Arbeitskräfte fehlen. Doch dürften diese Lächer gestopft werden, wenn erst einige Erfahrungen gesammelt und entsprechende Ausbildungsprogramme erfolgreich besucht worden sind; in den Anfangsstadien einer Entwicklung muß stets mit einem Mangel an Arbeitskräften gerechnet werden.

Schließlich besteht ein Mangel an Arbeitskräften in solchen Industriezweigen, die wegen der geringen Vorteile, die sie bieten, nur eine geringe Anziehungskraft besitzen. Bei dem in allgemeinen starken Bedarf an Arbeitskräften haben diejenigen Berufe am wenigsten Aussicht, Arbeiter zu bekommen, bei denen die Arbeitsbedingungen am ungünstigsten sind.

Die in der Industrie und in der Bevölkerung sich vollziehenden Entwicklungen könnten theoretisch in einigen Industrien zu einem Mangel an Arbeitskräften und in anderen zu einem Überschuß führen. Tatsächlich gibt es aber keinen Überschuß von erheblicher Bedeutung. Eine Arbeitslosigkeit geringen Ausmaßes ist vorhanden, und der Arbeitsmarkt ist in einigen Teilen des Landes nicht so stark angespannt wie in anderen; im großen und ganzen jedoch ist die Zahl der Arbeiter, die infolge der in der Industrie oder der Bevölkerung erfolgten Veränderungen ihre Arbeitsplätze verloren haben, nur gering.

Dieser Umstand ist zum großen Teil darauf zurückzuführen, daß der amerikanische Arbeiter sich nicht scheut, in einen anderen Beruf überzuwechseln. Die große Bereitwilligkeit, in einem anderen Beruf zu arbeiten, ist eine der Ursachen, daß sich die amerikanischen Arbeiter in der Vergangenheit so leicht den durch die Technik bewirkten Veränderungen angepaßt haben. Sie ist vermutlich einer der wichtigsten Faktoren der schnellen Veränderungen unserer Technik und unserer hohen Produktivität.

Diese Mobilität ist ein charakteristisches Merkmal sowohl der Wissenschaftler, der Ingenieure und anderer gehobener technischer Berufe, wie auch der niederen Berufsarten. Die dramatische Entwicklung der Kerntechnik ist ein Beispiel aus jüngster Zeit. In den zehn Jahren, seit in Alamogordo die erste Atombombe zur Explosion gebracht wurde, haben die reichlich zur Verfügung stehenden Geldmittel zusammen mit der Bereitwilligkeit zahlreicher Wissenschaftler und Ingenieure, auf dieses interessante neue Gebiet überzuwechseln, zu den gewaltigen und einzigartigen Fortschritten beigetragen - Fortschritten, die sich nicht nur auf die Herstellung von Bomben beschränken, sondern die sich auch auf das in schneller Entwicklung befindliche Gebiet der friedlichen Verwendung der Atomenergie erstrecken.

Im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Automatisierung besteht kein Grund zur Befürchtung, daß dieses leichte Überwechseln von einem Beruf zum anderen aufhören wird, für die amerikanische Arbeiterschaft charakteristisch zu sein. Zahlreiche neue Arbeitsplätze werden geschaffen und andere überflüssig werden, und mit der Besetzung dieser neuen Arbeitsplätze brauchen wir nicht zu warten, bis von den Universitäten geschulte Kräfte entlassen werden, die sich auf die Automatisierung spezialisiert haben, noch ist es notwendig, sämtliche Arbeiter aus Berufen, die überflüssig geworden sind, zu pensionieren. Die berufliche Mobilität der amerikanischen Arbeiterschaft bietet Gewähr dafür, daß die Anpassungen reibungslos vonstatten gehen werden.

Als Grundlage für eine Diskussion werden nachstehend sieben verschiedene Entwicklungstendenzen kurz aufgeführt, aus denen Folgerungen gezogen werden müssen:

1. Wie die Entwicklung gezeigt hat, ist der Prozentsatz derjenigen Arbeitskräfte, die in solchen Berufen beschäftigt sind, die eine akademische, eine Fachschul- oder eine hochspezialisierte Ausbildung verlangen, in ständigem Anstieg begriffen. Die weitere Entwicklung der Automatisierung dürfte diese Tendenz nur noch verstärken und jedenfalls nicht grundsätzlich verändern. Es muß daher damit gerechnet werden, daß künftig in jeder Generation sogar ein noch höherer Prozentsatz an Arbeitskräften für technische und wissenschaftliche Berufe sowie für leitende Positionen in der Wirtschaft und vielleicht für weitere hochspezialisierte Arbeitsgebiete ausgebildet werden muß.

2. Die Bevölkerungsentwicklung weist eindeutig darauf hin, daß der Bedarf an Lehrpersonal steigen wird - ein Bedarf, der den heutigen weit übersteigen dürfte, wenn die Lehrmethoden nicht grundlegend geändert werden, um die Anzahl der für eine bestimmte Schülerzahl notwendigen Lehrkräfte zu verringern. Um das gegenwärtig bestehende zahlenmäßige Verhältnis zwischen Schülern und Lehrern in den Grundschulen und höheren Schulen aufrecht zu erhalten, wären in den nächsten zehn Jahren über die Hälfte aller Absolventen sämtlicher amerikanischen Hochschulen und Universitäten erforderlich. Um das gegenwärtige Verhältnis an den Hochschulen und Universitäten aufrecht zu erhalten, müßte die Zahl der Fakultäten in den nächsten fünfzehn Jahren verdoppelt werden.

3. Infolge der Verschiebungen in der Zahl der von den verschiedenen Industriezweigen benötigten Arbeitskräfte und des ständig steigenden Bedarfs an hochspezialisierten Facharbeitern wächst die Verantwortung der Schulen, ihren Schülern eine so gute Erziehung und Fachausbildung zu geben, wie nur irgend möglich.

4. Das Tempo, in dem neue technische Gebiete erschlossen werden, setzt die Fähigkeit voraus, neue Probleme zu erkennen und sich neuen Bedingungen anzupassen. Die Universitäten und Fachschulen haben daher die Pflicht, die geistige Beweglichkeit und berufliche Mobilität ihrer Schüler im Unterricht zu berücksichtigen.

5. Die Entwicklung der Automatisierung, der steigende Bedarf an Wissenschaftlern, Ingenieuren und Technikern, und die Tatsache, daß auch andere Gebiete - wie die Wirtschaft und die Psychologie - immer mehr Verwendung für tüchtige Mathematiker und Statistiker haben, steigert ferner den Wunsch zahlreicher Arbeiter, sich gründliche Kenntnisse in der Mathematik anzueignen, die die Grundlage für Wissenschaft und Technik bildet. Das Studium der Mathematik, das eine Vielfalt beruflicher Möglichkeiten erschließt, und die Schulung im mathematischen Denken in früher Jugend bedeuten, daß sich alle Schulgattungen mit dem Problem auseinandersetzen müssen, wie sie den Mathematikunterricht verbessern können.

6. Wegen der Wichtigkeit, die in sozialer und in technischer Hinsicht den Fortschritten sowohl in der Grundlagenforschung wie in der theoretischen Wissenschaft zukommt, gewinnen diejenigen Arbeitskräfte steigende Bedeutung, die für eine schöpferische Tätigkeit auf dem Gebiet der Forschung die nötigen Voraussetzungen mitbringen. Sowohl unsere Schulen selbst wie auch das geistige Klima, das in ihnen herrscht, könnten mehr als zuvor für die Entwicklung dieser Voraussetzungen förderlich sein und diejenigen ermutigen, sich der Forschung oder der Wissenschaft zu widmen, die dazu qualifiziert sind.

7. Der wirtschaftliche Wettbewerb wirft das soziale Problem auf, wie diese hochqualifizierten Kräfte auf die verschiedenen Arbeitsgebiete verteilt werden sollen. Die Lösung dieses Problems schließt auch die Frage der Berufsberatung, der verschiedenen Möglichkeiten, Stipendien zu erhalten, die Anstellungsmöglichkeiten, die Frage des Gehalts und sämtliche Faktoren ein, die bei einer Berufswahl im allgemeinen berücksichtigt werden. Die Wahrung der persönlichen Freiheit einerseits und der optimale Einsatz der Intelligenz andererseits schaffen ein Problem, dessen Lösung sich die besten Pädagogen und Soziologen angelegen lassen sein sollten.

Quelle: Eigenbericht

* * * *

Jacob S. Potofsky, 1. Vorsitzender der Vereinigten Textilarbeiter-Gewerkschaft:

Aus: "AFL-CIO Federationist"
- Quellenangabe erforderlich -

Die Rolle der Gewerkschaften beim Aufbau einer besseren Welt

Das Ziel der Gewerkschaftsbewegung ist die Schaffung friedlicher und freiheitlicher Verhältnisse und die Steigerung des Lebensstandards der arbeitenden Klassen in der ganzen Welt. Im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften haben wir uns brüderlich zusammengeschlossen, um uns der Aufgabe zu widmen, die Menschheit bei der Erreichung der Ziele zu unterstützen, die der Schaffung der Gewerkschaftsbewegungen im 20. Jahrhundert zugrunde lagen. Als freie Menschen versuchen wir,

den Unterdrückten zu helfen. Wir, denen es gelungen ist, eine mächtige Gewerkschaftsbewegung ins Leben zu rufen, ergreifen jede Gelegenheit, um die Arbeiter in allen Teilen der Welt bei der Errichtung ähnlich starker Gewerkschaften zu unterstützen.

Der Beitrag der freien Gewerkschaften zur Erreichung eines höheren Lebensstandards für die Bevölkerung Nordamerikas ist bekannt. Wir begrüßen jede Entwicklung, die zur Bildung starker freier Gewerkschaften in anderen Teilen der Welt führt, damit sich auch dort die Arbeiter eines Friedens in Freiheit und Sicherheit erfreuen können. Wir wissen nur zu gut, daß ohne Freiheit und Sicherheit jeder Friede ohne Sinn ist.

Damit will ich keineswegs behaupten, daß wir in den USA das goldene Zeitalter erreicht haben. Immer noch gehören Millionen von Arbeitern keiner Gewerkschaft an, sie genießen die Vorteile nicht, die ihnen die Gewerkschaft bietet, und die Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer eigenen materiellen und geistigen Lebensbedingungen und der ihrer Kinder werden ihnen vorenthalten. Das ist einer der Gründe, weshalb der Zusammenschluß zwischen den beiden großen amerikanischen Gewerkschaftsverbänden, der "American Federation of Labor" und des "Congress of Industrial Organizations" von der amerikanischen Arbeiterschaft begrüßt wurde.

Unser Ziel ist, die Gewerkschaften zusammenzuschließen, sie zu festigen und ihre Arbeit wirksamer zu gestalten. Wir sehen darin eine günstige Gelegenheit, die Gewerkschaftsbewegung auch auf Millionen unorganisierter Arbeiter auszudehnen.

Der Zusammenschluß der beiden Gewerkschaftsverbände erfolgte nicht nur im Interesse der Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch im Interesse der entsprechenden Organisationen, in denen wir tätig sind. Die Gewerkschaften identifizieren sich mit den Interessen der gesamten Arbeiterschaft und bemühen sich, die Interessen aller Arbeiter nach besten Kräften zu vertreten. Die Arbeit der Gewerkschaften betrifft Fragen und Probleme nationaler und internationaler Natur, die uns alle angehen.

Als erstes Ergebnis des Zusammenschlusses soll eine gewaltige Werbekampagne einsetzen, um denjenigen Arbeitern, die sich gegenüber mächtigen Industriegruppen in schwacher Position befinden, Sprecher zur Verfügung zu stellen, die ihnen helfen werden, ihre soziale Lage zu verbessern.

Auf diesem Gebiet haben wir noch große Aufgaben zu lösen. Wenn wir um uns blicken, sehen wir betrübliche Dinge, wie Diktaturen, Hungersnöte, Analphabetentum und unbeschreibliche Armut. In weiten Gebieten der Erde leben unzählige Millionen, deren tägliche Nahrung aus nur einer Handvoll Reis oder Korn besteht, die ein elendes und menschenunwürdiges Dasein führen und die an der Zukunft verzweifeln. Diese Menschen streben nach vielen Dingen, die für uns eine Selbstverständlichkeit sind. Auch die Einführung demokratischer Methoden in der Politik und ihre nationale Unabhängigkeit liegt ihnen sehr am Herzen.

Gerade die enttäuschten Hoffnungen dieser Millionen von Männern, Frauen und Kindern sind es gewesen, auf denen die totalitären Diktaturen ihre Herrschaft errichten konnten, die sie jetzt auch auf die übrige freie Welt auszudehnen versuchen.

Was ist nun unsere Haltung gegenüber diesen Fragen? Die freien Gewerkschaften haben neben anderen eine Lösung für diese Probleme, diese besteht in der Verwendung der Atomenergie zum Wohle der Menschheit - ihre Nutzbarmachung, nicht um menschliches Leben zu vernichten, sondern zum Wohle der Menschen und des menschlichen Fortschritts.

Vor einigen Monaten hielt der Internationale Bund Freier Gewerkschaften eine Konferenz über die friedlichen Verwendungsmöglichkeiten der Atomenergie ab. Die Konferenz forderte großzügige finanzielle und technische Hilfe für die wirtschaftlich unterentwickelten Gebiete, um dort Atomindustrien aufzubauen, die friedlichen Aufgaben und der Hebung des Lebensstandards dieser Länder dienen sollten.

Wenn wir uns vorstellen, daß wir durch die Spaltung des Atoms Wüsten in fruchtbares Ackerland, reißende Ströme in schiffbare Flüsse verwandeln, daß wir unbegrenzten Wohlstand in Gebieten erzeugen können, in denen heute unbeschreibliches Elend und Not herrschen - wie es vor allem in den unterentwickelten Ländern der Fall ist -, dann rufen wir die Welt auf, diese Aufgaben kühn, energisch und mit Phantasie in Angriff zu nehmen und die Schatten zu vertreiben, die über uns schweben und die uns bedrücken und die die echten Grundlagen unserer demokratischen Institutionen untergraben.

Ein bloßes Überleben der Menschheit betrachten die freien Gewerkschaften als ein unzureichendes Ziel. Wenn bloßes Überleben unser Hauptziel wäre, gäbe es keine Gewerkschaftsbewegung. Es gibt sie, weil wir uns ein besseres Leben vorstellten; weil wir ständig dem Volke Ziele wiesen, die unerreichbar erschienen, haben wir Fortschritte gemacht und unsere Ziele erreicht - den Achtstundentag, ein Sozialprogramm, das die Menschen gegen Krankheit und im Alter sichert, den garantierten Jahreslohn und vor allem die Anerkennung des Prinzips von der Würde des arbeitenden Menschen.

Auf dem eingeschlagenen Wege müssen wir fortschreiten. Wir müssen die große Friedensorganisation der Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen stärken. Wir müssen nach wie vor stark in der Verteidigung sein. Diese Stärke ist zur Erhaltung des Friedens notwendig.

Ebenso müssen wir auch die Stärke der freien Gewerkschaften aufrecht erhalten. Freie Gewerkschaften bedeuten eine freie Welt. Die freien Arbeiter der Welt sind die Verpflichtung eingegangen, eine bessere und friedliche Welt aufzubauen. Die Verwüstungen des Krieges und die Folgen der Wirtschaftsdepression haben wir überwunden und Neues geschaffen. Den Diktaturen haben wir Widerstand geleistet und die Demokratien gestärkt. Der Menschheit haben wir eine Freiheitscharta und Ideale geschenkt, nach denen sie ihr Leben ausrichten kann und die wir überall in der Welt verbreiten wollen. Wir Angehörige der amerikanischen Gewerkschaften haben uns die Aufgabe gestellt, diese Ziele noch in unserer Zeit zu verwirklichen.

(Aus: "AFL-CIO American Federationist")

- Quellenangabe erforderlich -

Guy Farmer,

ehemaliger Vorsitzender der amerikanischen Bundesarbeitsaufsichtsbehörde:

Aussichten im Jahre 1956 für den Neuabschluß von Tarifverträgen

(Auszüge aus einer Rede, gehalten auf der Sonderkonferenz der Amerikanischen Gesellschaft für Betriebsführung - American Management Association - in Chicago)

Bei der Frage, welche Möglichkeiten sich in diesem Jahr für den Neuabschluß von Tarifverträgen bieten, müssen wir zunächst einen Blick in die Vergangenheit werfen. Dabei bilden eine Reihe im Jahre 1955 abgeschlossener Verträge, die eine Kündigung für die Dauer von zwei, drei oder fünf Jahren ausschließen, einen wichtigen Faktor.

Sowohl in der Automobilindustrie und zahlreichen größeren Betrieben der Autozubehörindustrie, den großen Werken der Elektroindustrie, der Landwirtschaftsmaschinen- und der Tafelglasindustrie als auch in wichtigen Zweigen der Bauindustrie und im Fernlastverkehr sind daher keine neuen Tarifverhandlungen zu erwarten.

Alle diese Verträge sehen automatische Lohnerhöhungen im Laufe des Jahres 1956 vor - ab Juni um 2,5 Prozent in der Automobilindustrie, im Herbst um 3 Prozent bei General Electric und Westinghouse und so weiter. Im Durchschnitt betragen diese Lohnerhöhungen 6 Cent pro Stunde. In der Tafelglasindustrie beträgt die Lohnerhöhung 5 Cent, die nach Vereinbarung der beiden Vertragspartner entweder zugunsten des Fonds für die zusätzliche Arbeitslosenunterstützung, für sonstige Sozialleistungen oder aber für eine allgemeine Erhöhung der Löhne verwendet werden sollen. Verschiedene im Fernlastverkehr und in der Bauindustrie abgeschlossene Verträge sehen für das Jahr 1956 sogar die automatische Erhöhung der Löhne um 10 Cent vor.

In gewöhnlichen Zeiten könnte man damit rechnen, daß Lohnerhöhungen in der Automobil-, der Landwirtschaftsmaschinen- und der Elektroindustrie um 6 Cent pro Stunde gleichzeitig die Grundlage und äußerste Grenze für alle übrigen Lohnverhandlungen in diesem Jahr bilden würden - anders gesagt, daß sie bei den Lohnverhandlungen im Jahre 1956 als "Muster" dienen würden.

Ich brauche Ihnen aber nicht erst zu sagen, daß wir in keinen gewöhnlichen Zeiten leben. Die wichtigsten Lohnverhandlungen im Jahre 1956 fanden zuerst in der Ölindustrie statt, und die Gewerkschaften nahmen den Vorschlag der Gesellschaften an, die Löhne um 6 Prozent, das heißt um 15 Cent pro Stunde, zu erhöhen. Den Verhandlungen in der Ölindustrie folgten solche mit verschiedenen Firmen der Flugzeugindustrie, deren Ergebnis eine Steigerung der Löhne um 6 Cent pro Stunde war. An der Westküste vereinbarten die North American Aviation Company mit der Automobilarbeitergewerkschaft und die Douglaswerke mit der Gewerkschaft der Maschinisten Lohnerhöhungen, die sich zwischen 7 und 15 Cent pro Stunde bewegen, durchschnittlich also 11 Cent betragen. Die Convairwerke einigten sich mit der Maschinistengewerkschaft auf Lohnsteigerungen von 4 bis 6 Prozent.

Nach amtlichen Schätzungen betrug die Steigerung sämtlicher auf Grund neu abgeschlossener Tarifverträge vereinbarter Löhne im ersten Quartal 1956 durchschnittlich 8,7 Cent pro Stunde; dies entspricht

genau der Steigerung im vierten Quartal des Jahres 1955 und liegt höher als in jedem anderen Quartal des Jahres 1955. Im April war die Steigerung im Durchschnitt sogar noch höher. Damit ist der Beweis erbracht, daß sich die in der Automobilindustrie aufgescho-benen Lohnerhöhungen keineswegs auf die Erhöhung der Löhne in an-deren Industriezweigen nachteilig auswirken.

Von ausschlaggebender Bedeutung für den Abschluß neuer Tarif-verträge in der gesamten amerikanischen Industrie sind natürlich die Lohnbewegungen in der Stahlindustrie. In den eisen- und stahl-erzeugenden Industrien laufen die wichtigsten Tarifverträge Ende Juni ab. Das gleiche ist der Fall mit den Verträgen, die zwischen den großen Hüttenbetrieben für Nichteisenmetalle - zum Beispiel zwischen Kennecott Copper und Anaconda und den Gewerkschaften der Berg- und Hüttenarbeiter und der Bauarbeiter - abgeschlossen wurden. Die Verträge mit den großen Aluminiumgesellschaften laufen im Juli ab. Und für August sind Verhandlungen zwischen einigen der größ-ten Stahl- und Aluminiumverwertungsgesellschaften wie Timken Roller Bearing und der Gewerkschaft der Eisen- und Stahlarbeiter, Yale and Towne, der California Metal Trades Association sowie zahl-reichen weiteren Gesellschaften und der Gewerkschaft der Maschini-sten vorgesehen.

Im September läuft der Tarifvertrag in der Braunkohlenindustrie ab, und Ende September sollen zwischen der Konservenindustrie und der Stahlarbeitergewerkschaft, die im vergangenen Jahr ein Abkommen über zusätzliche Leistungen zur Arbeitslosenunterstützung abgeschlos-sen hatten, neue Lohnverhandlungen stattfinden.

Diese Verhandlungen werden sämtlich vom Ergebnis der kommenden Tarifverhandlungen in der Stahlindustrie stark beeinflußt werden. Außerhalb der unmittelbaren Einflußsphäre der Stahlindustrie stehen weitere wichtige Tarifverhandlungen im Sommer und Herbst bevor.

Im Juni sollen neue Lohnverhandlungen mit der Papierindustrie der Westküste stattfinden. Die Tarifverträge mit der Konservenin-dustrie laufen im September ab, und Verhandlungen über einen neuen Tarif sind jederzeit zu erwarten. Das gleiche gilt für die vier großen Gummikonzerne. Und schließlich kann auch über die mit den Eisenbahnergewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen jederzeit neu verhandelt werden.

Wenn man die statistischen Angaben nur unter allgemeinen Ge-sichtspunkten betrachtet, sieht es so aus, als ob die Verhandlungs-partner von dem hohen Roß heruntersteigen müßten, auf dem sie in den letzten Monaten gesessen haben. Die Wirtschaftstätigkeit ist nach ihrer stetigen Aufwärtsentwicklung im Jahre 1955 im all-gemeinen etwas zurückgegangen. Es sind Arbeiter entlassen worden, und die Rate der Neueinstellungen ist niedriger als im vergangenen Jahr. Das Geld ist knapp, und fast alle Industriezweige haben Sorgen, weil die hohen Selbstkosten die Verbraucherpreise unter Umständen anheben könnten.

Hinzu kommt, daß in diesem Jahr die Löhne in der Automobil- und der Elektroindustrie automatisch um 6 Cent steigen werden und dabei ziemlich weit unter dem Stand der übrigen kürzlich ausge-handelten Lohnerhöhungen liegen werden, und es ist zu erwarten, daß die Verhandlungen über einen angemessenen Lohnanteil im Jahre 1956 erheblich schwieriger sein werden als im Vorjahr.

Doch der Schein mag trügen. Es ist wohl richtig, daß die Wirtschaft in diesem Jahr nicht eine gleiche, alle Geschäftsbereiche mit einbeziehende Hochkonjunktur erlebt wie 1955. Heute weht der Wind aus einer anderen Richtung, würden die Männer der Wirtschaft sagen. Doch es ergibt sich, daß gerade in denjenigen Industriezweigen, die am wenigsten an der Konjunktur teilhaben, wie die Automobilindustrie und die Autozubehörindustrie, keine Tarifverhandlungen stattfinden werden. Dagegen werden zwei der von der Konjunktur am meisten begünstigten Industriezweige, die Stahl- und Papierindustrie - die in ihrer Kapazität voll ausgelastet waren - mit der unverminderten Auslastung ihrer Kapazität rechnen können. Im allgemeinen läßt sich sagen, daß die im Jahre 1956 für die Wirtschaft entscheidenden Verhandlungen von Industrien geführt werden dürften, die auf vollen Touren arbeiten.

Eines ist sowohl für Unternehmer als auch für Gewerkschaften in diesem Wahljahr sicher. Vorausgesetzt, daß sich keine neue internationale Krise ernsteren Ausmaßes entwickelt, sind Eingriffe in die Verhandlungen von außen nicht zu erwarten. Die Bundesregierung wird sich lediglich darauf beschränken, unparteiisch zu vermitteln und sich um einen echten Ausgleich der Interessen zu bemühen.

Diese Politik ist von der Regierung Eisenhower ständig verfolgt worden, und ich bin überzeugt, daß ihr Einfluß auf die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den vergangenen drei Jahren sehr konstruktiv gewesen ist. Die Politik der Nichteinmischung in Arbeitskonflikte ist verschiedentlich einer harten Probe ausgesetzt gewesen. Die erste war der Streik im Düsenmotorenwerk Ewendale der General Electric Company in Ohio im Jahre 1953. Die zweite war der sieben Wochen dauernde Streik in den North-American-Aviation-Werken im Jahre 1953. Die dritte war der Streik, der vor kurzem bei Westinghouse stattfand.

In all diesen Fällen beschloß die Regierung, und meiner Ansicht nach mit Recht, daß den nationalen Interessen am besten gedient sei, wenn sie sich jedes Eingreifens enthalte, obwohl durch die Streiks die Produktion von Rüstungsmaterial direkt beeinflußt war.

Vermutlich würde ein sich auf die gesamte amerikanische Stahlindustrie erstreckender Streik diese Politik auf eine noch härtere Belastungsprobe stellen, da er sich schließlich auf das gesamte Verteidigungsprogramm auswirken würde. Doch gerade die Tatsache, daß die Regierung bisher an ihrer Politik der Nichteinmischung festgehalten hat, bietet eine gewisse Gewähr dafür, daß mit einem Streik der Stahlarbeiter von längerer Dauer nicht zu rechnen ist.

Im März hielt der Ausschuß für Lohnfragen der Stahlarbeitergewerkschaft in Chicago eine Sitzung ab, auf der das Programm für die kommenden Tarifverhandlungen festgelegt wurde. Aus den Berichten über die Sitzung ist zu ersehen, daß die Stahlarbeiter in den diesjährigen Verhandlungen vier Dinge erreichen wollen:

1. Die Gewährung zusätzlicher Arbeitslosenunterstützungen nach dem Vorbild der zwischen den Stahlarbeitern und den American Can und Continental Can im vorigen Jahr abgeschlossenen Abkommen.

2. Eine "substantielle" Erhöhung der Löhne, eine Forderung, die periodisch jedes Jahr wiederkehrt. Nach alter Tradition legt sich die Stahlarbeitergewerkschaft niemals auf bestimmte Zahlen fest, wenn sie in den Verhandlungen ihre Forderungen bekanntgibt. Die

Die Tarifverhandlungen in zahlreichen anderen Industriezweigen würden reibungsloser vonstatten gehen, wenn auch dort die Gewerkschaften die gleichen Methoden anwenden würden.

3. Fordert die Gewerkschaft eine Anzahl von Verbesserungen auf dem Gebiet der Sozialversicherung, insbesondere eine Herabsetzung der Arbeitnehmerbeiträge, die heute 4,5 Cent pro Stunde betragen sowie eine Erhöhung der gegenwärtig 40 Dollar in der Woche betragenden Kranken- und Unfallversicherung.

4. Schließlich - und es ist interessant, daß diese Forderung bei dem Ausschuß, der das Programm aufstellte, den stärksten Widerhall fand - verlangt die Gewerkschaft, daß Arbeitnehmer für Samstagsarbeit 50 % und für Sonntagsarbeit 100 % Lohnaufschlag erhalten.

Ich bilde mir nicht ein, die Einstellung der Stahlgesellschaften zu diesen Fragen zu kennen. Man kann sich aber schwer einen Kompromiß vorstellen, der für beide Seiten befriedigend ist, zumal in einer Zeit, in der die Stahlindustrie hundertprozentig ausgelastet ist. Vorstellbar wäre eine Lösung, bei der sich beide Parteien darauf beschränken würden, das Problem erst einmal während der Laufzeit des nächsten Tarifvertrages eingehend zu studieren. Erwähnen möchte ich hierbei, daß bestimmte Überlegungen darüber angestellt wurden, ob die Stahlfirmen sich nicht bereit erklären könnten, über ihr erst 1957 ablaufendes Abkommen über die Altersversorgung bereits früher neu zu verhandeln, und, statt höhere Prämien für Wochenendarbeit zu zahlen, ihre Sozialleistungen den im letzten Jahr in der Automobilindustrie abgeschlossenen Verträgen anzugleichen.

Jedenfalls wird die Frage der privaten Altersversorgung auch bei den in diesem Sommer und Herbst in anderen Industriezweigen stattfindenden Tarifverhandlungen eine große Rolle spielen. Im vergangenen Jahr errangen die Automobilarbeiter einen großen Erfolg, als sie in den Plänen zur Altersversorgung, bei denen die Arbeitnehmer nicht beitragspflichtig sind, den Gedanken eines anerkannten Rechts (Erwerb eines dauernden Rechtsanspruchs) durchsetzten. In den Tarifverträgen mit Ford und General Motors besitzen die Arbeitnehmer einen anerkannten Rechtsanspruch auf Altersversorgung, wenn sie 40 Jahre alt und 10 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt sind. In den Verträgen mit American Motors sind solche Altersgrenzen nicht enthalten.

Ferner ist zu erwarten, daß die Gewerkschaften sehr stark darauf drängen werden, daß die private Altersversorgung von der staatlichen Sozialversicherung getrennt wird; daß die zum Bezug der Altersversorgung erforderlichen Berufsjahre wegfallen; daß die Arbeitnehmerbeiträge zur Altersversorgung, wo diese noch geleistet werden müssen, nicht mehr länger zu zahlen sind und jede Altersgrenze beim Ausscheiden aus dem Berufsleben infolge voller Arbeitsunfähigkeit beseitigt wird. Es ist interessant festzustellen, daß ein Aufgeben der Altersgrenze beim Ausscheiden aus dem Berufsleben infolge voller Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich nur geringe Kosten verursachen wird. Eine vor kurzem von der Universität Princeton veröffentlichte Studie zeigt, daß nur eine Person von 10 000 Beschäftigten unter 50 Jahren dauernd und voll arbeitsunfähig ist. Andererseits kann sich die Beseitigung der Höchstgrenze der Berufsjahre für die Altersversorgung auch als sehr kostspielig auswirken.

In dem Tarifabkommen mit Ford vom Jahre 1955, in dem die Grenze der Berufsjahre aufgegeben wurde, wurden im Januar 248 Anträge auf Altersversorgung genehmigt. Unter diesen konnten 136 Antragsteller auf eine

Berufstätigkeit von über 30 Jahren zurückblicken. Der älteste hatte 49 Jahre im Beruf gestanden, und er wird im Rahmen der Altersversorgung der Firma Ford monatlich 110,25 Dollar erhalten; dazu kommt die staatliche Sozialversicherung.

Ich bin gefragt worden, in welchem Maße das zustandekommende Tarifabkommen in der Stahlindustrie den im Jahre 1956 stattfindenden Tarifverhandlungen anderer Industriezweige als Muster dienen könnte. Zweifellos wird sein Einfluß groß sein. Doch den Unternehmern in ihrer Gesamtheit, die sich auf die in diesem Sommer und Herbst stattfindenden Tarifverhandlungen vorbereiten, dürfte sich vermutlich gerade in diesem Jahr, wenn überhaupt jemals, die Gelegenheit bieten, sich bei den Verhandlungen nicht nach einem Vorbild richten zu müssen, allein schon wegen der unsicheren wirtschaftlichen Verhältnisse, von denen ich bereits gesprochen habe und die jedes starre Festhalten an dem von den führenden Industrien gegebenen Muster besonders riskant machen.

Dann aber sind die Verhandlungsziele der verschiedenen Gewerkschaften untereinander verschieden - sie lassen sich in kein einheitliches Schema pressen, wie es sonst der Fall war. Die Gewährung von zusätzlichen privaten Arbeitslosenunterstützungen wird auch weiter ein ernsthaftes Verhandlungsprojekt der Automobil- und der Stahlarbeiter sein. Für andere Gewerkschaften ist sie unwichtig oder wird von ihnen lediglich als Druckmittel benutzt, um von den Unternehmern andere Konzessionen zu erzwingen. Die Gewerkschaft der Konservenarbeiter und der entsprechenden Zulieferindustrien sowie verschiedene andere Gewerkschaften drängen energisch auf eine Verkürzung der Arbeitszeit. Andererseits sprechen die Gummiarbeiter in Akron bereits wieder davon, daß die Arbeitswoche wieder von 36 auf 40 Stunden heraufgesetzt werden müßte.

Der einsichtige und praktisch denkende Unternehmer hat zuletzt doch begriffen, daß es für das Wohl und das ständige Wachstum seines Betriebes wesentlich ist, einen Modus vivendi zu finden, der es ihm gestattet, mit der Gewerkschaft und seiner Belegschaft offen und ehrlich zu verhandeln, während er gleichzeitig selbst nach freiem Gutdünken seine Entscheidungen im Betrieb trifft, sein Unternehmen leistungsfähig erhält und einwandfrei leitet. Diese Einsicht brachte ihn dazu, sich mehr um diejenigen Bestimmungen seines Tarifabkommens zu kümmern, die nicht ausgesprochen wirtschaftlicher Natur sind und die die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und der Betriebsführung betreffen - Bestimmungen über das Beschwerdeverfahren im Betrieb, die Verantwortungsbefugnisse der Betriebsführung, über die Anschaffung neuer Maschinen und über neue Produktionsmethoden.

Eine stärkere Konzentrierung auf die Bestimmungen nichtwirtschaftlicher Natur, deren Ziel es ist, eine vernünftige Basis für das Zusammenleben von Unternehmer und Gewerkschaft abzugeben, ein Modus vivendi, bei dem die Rechte und Zuständigkeiten der Betriebsführung und der Gewerkschaft in einem richtigen Verhältnis zueinander stehen, wird auf lange Sicht gesehen sowohl den Interessen des Unternehmers wie der Gewerkschaften am besten dienen und sicherstellen, daß das Wirtschaftsleben der USA gesund bleibt.

* * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

"Revidierter garantierter Jahreslohn" auf individueller Basis

Ein neuartiger Typ eines zusätzlichen Arbeitslosenunterstützungsplanes wurde jetzt vom Amt für Arbeitslosenunterstützung des Staates Ohio gebilligt. Der von der "Eaton Manufacturing Company" in Cleveland aufgestellte Plan, der in seinen Grundzügen den im vergangenen Jahr zwischen der Automobilarbeitergewerkschaft und den Großunternehmen der Autoindustrie ausgehandelten Abkommen über zusätzliche Unterstützungsleistungen bei Entlassung ähnelt, sieht die Errichtung eines aus Unternehmerbeiträgen finanzierten Trustfonds vor, in dessen Rahmen jeder Angestellte über ein eigenes Gutschriftkonto verfügt. Für jede von ihm geleistete Arbeitsstunde werden ihm dabei 3 1/2 Cent auf sein Konto überwiesen. Der anlaufende Gesamtbetrag des Kontos verbleibt in der Verfügungsgewalt des Inhabers.

Im Falle von Entlassung oder bei vorübergehender Arbeitslosigkeit kann der Arbeitnehmer dann Geld von seinem Konto abziehen. Bei Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses kann er den Gesamtbetrag seines Kontos abheben, und bei Todesfall geht das angesammelte Vermögen auf seine Angehörigen über.

Der am 1. Juli 1955 unterzeichnete Kontrakt sieht die Aufnahme der Zahlungen durch den Unternehmer vom 1. Juli dieses Jahres an vor. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens, der am 1. Juli 1955 eine Seniorität von über einem Jahr besaß, ist teilnahmeberechtigt.

Der Vorteil dieses Einkommenssicherungsplanes ist gegenüber den viel diskutierten sogenannten "garantierten Jahreslohnplänen" im Staate Ohio der, daß die Leistungen aus dem Fonds nicht von der staatlichen Arbeitslosenunterstützung abgezogen werden.

Da der Unternehmer hier, weil es sich um Individualzuschüsse handelt, auch für die in den Fonds eingezahlten Beträge - genauso, wie für die gezahlten Löhne - Arbeitslosenversicherungsabgaben entrichten muß, kommen die Leistungen dem Begünstigten in voller Höhe zugute, ganz im Gegensatz zu den "garantierten Jahreslohnplänen", bei denen die Beträge in einen Zentralfonds abgeführt werden, ohne daß der Unternehmer dafür Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu leisten hat. Aus diesem Grunde hat der Staat Ohio entschieden, daß die aus diesen Fonds gezahlten Beträge von der staatlichen Arbeitslosenunterstützung abzusetzen sind. Dadurch sind die sogenannten "garantierten Jahreslohnpläne" in Ohio nicht durchführbar, obgleich sie von anderen Bundesstaaten anerkannt werden.

Nach Ansicht offizieller Vertreter des Staates Ohio dürfte dieser neue Plan weitreichende Auswirkungen auf dem Labor-Management-Sektor haben und auch in anderen Bundesstaaten zur Bildung ähnlicher Pläne führen.

* * *

Henry Ford II. ruft Mitarbeiter auf, sich aktiv an der Wahl zu beteiligen

In einem Brief an sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens fordert der Präsident der "Ford Motor Company", Henry Ford II., die Belegschaft auf, sich an den kommenden Präsidentschaftswahlen aktiv zu beteiligen und die "Partei ihrer Wahl" finanziell zu unterstützen.

Henry Ford begründet seine Aufforderung und seinen ungewöhnlichen Appell mit folgenden Argumenten: "Das Recht, einen Präsidenten zu wählen und in einem der kritischen Zeitpunkte der Weltgeschichte zu ent-

entscheiden, welche Partei mit der Regierungsverantwortung betraut werden soll, legt allen Mitbürgern eine ernste Verantwortung auf. Jeder muß hierbei wissen, um was es geht. Es ist unsere Pflicht, uns aktiv und bewußt mit den einzelnen Kandidaten zu beschäftigen und die von ihnen vertretene politische Auffassung kritisch zu würdigen. Aber die bloße Informierung, damit wir unsere Stimme bewußt abgeben können, sollte nicht die einzige Aufgabe als Staatsbürger sein. Der Einsatz, um den es geht, ist zu groß, als daß wir abseits stehen könnten. Wenn wir einer Partei und ihrem Kandidaten vertrauen, dann sollten wir auch die Partei und den Mann mit all unseren Kräften unterstützen.

Sowohl die Republikanische als auch die Demokratische Partei brauchen Unterstützung, damit sie ihre Ansichten der breiten Öffentlichkeit darlegen können. Sie benötigen willige und interessierte Mitarbeiter, die Kraft und Zeit dafür einsetzen können, Millionen Amerikaner zur Ausübung ihres Wahlrechts zu ermutigen. Beide Parteien müssen Gelder aufbringen, um die Kosten für die Wahlkampagne im Radio, Fernsehen und in anderen Formen der Propaganda bestreiten zu können.

Ich fordere hiermit alle Mitarbeiter der 'Ford Motor Company' auf, sich selbst und der gesamten Nation während der nächsten Wochen zu dienen, indem sie zumindest einen Teil ihrer verfügbaren Zeit der Partei ihrer Wahl zur Verfügung stellen. Desgleichen fordere ich Sie auf, Ihre Partei mit Geldmitteln jeder Höhe und in dem Ihnen möglichen Rahmen zu unterstützen. Der eigentliche Betrag Ihrer Wahlspende ist dabei weniger bedeutend als Ihre Bereitschaft, zu dokumentieren, wo Ihr Standort zu den wichtigsten politischen Gegenwartsfragen ist.

Die beiden großen Parteien in unserem politischen System sind das Bollwerk 'einer Nation, der Unteilbarkeit und der Freiheit und Gerechtigkeit für alle'. Sie verdienen die Unterstützung von allen von uns - jeder nach seinen Möglichkeiten und seiner politischen Überzeugung."

* * *

Wirtschaftswissenschaftliche Vorlesungen für Studenten und Arbeiter

Der Yeshiva-Universität von New York ist von der Sidney-Hillman-Stiftung ein besonderer Zuschuß gewährt worden, um einen Lehrauftrag für Wirtschaftswissenschaften erteilen zu können, wie in einer gemeinsamen Erklärung der Universität, der Stiftung und der Gewerkschaft der Vereinigten Bekleidungsarbeiter Amerikas bekanntgegeben wurde.

Die von der Sidney-Hillman-Stiftung 1955 ins Leben gerufene öffentliche Vorlesungsreihe sollte es den führenden Universitäten der Vereinigten Staaten ermöglichen, bedeutende Persönlichkeiten und Universitätslehrer für Vorlesungen vor Studenten und der breiteren Öffentlichkeit zu gewinnen. Die Tätigkeit der Lehrkräfte im Rahmen der Stipendien der Hillman-Stiftung schließt auch das Abhalten von Seminaren sowie das Beraten von einzelnen Studenten ein.

Die in Form von zwei Kursen stattfindenden Vorlesungen an der Yeshiva-Universität werden von Dr. Robert Lekachman, außerordentlicher Professor für Wirtschaftswissenschaften am Barnard-College, abgehalten werden. Der erste Kurs, der im September beginnt, befaßt sich mit einem "Vergleich der Wirtschaftssysteme", während der Frühjahrskurs "Die Wirtschaftsgeschichte Amerikas" behandelt.

Die Yeshiva-Universität in New York wurde 1896 gegründet, zählt rund 2000 eingeschriebene Studenten und verfügt über ungefähr 150 Lehrkräfte. Der Direktor der Universität ist Samuel Belkin, der die gemeinsame Erklärung mit unterzeichnete.

* * *

Ein interessantes "union shop"-Abkommen

Einen besonderen organisatorischen Erfolg konnte die "Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft" (UAW) auf Grund eines Abkommens mit der "Waterbury Companies Inc." verzeichnen, durch den das Unternehmen der Einführung eines vollständigen "union shop" unter der Vorbedingung zustimmte, daß ein Teil der gewerkschaftlichen Aufnahmegebühren und Mitgliederbeiträge für Wohlfahrtseinrichtungen zur Verfügung gestellt wird.

Vorgesehen ist in diesem Abkommen, wie das Gewerkschaftsblatt "Labors Daily" berichtet, daß ein Teil der einkommenden Aufnahme- und Mitgliederbeiträge in den nächsten zwei Jahren einem Krankenhaus für körperlich behinderte Kinder zugeführt wird, während gleichzeitig in diesem Zeitraum der Gewerkschaft der "union shop" erhalten bleibt.

Zum Abschluß dieses außergewöhnlichen Vertrages kam es so: die UAW-Gewerkschaft verhandelte mit dem Unternehmen über die Einführung des vollständigen "union shop". Die "Waterbury Companies" lehnten den "union shop" in der von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Form ab und legten ihrerseits einen Kompromißvorschlag vor. Dieser sah unter anderem vor, daß diejenigen Beschäftigten des Unternehmens, die bei Abschluß des Vertrages nicht der Gewerkschaft angehören, der Gewerkschaft nicht beizutreten brauchen. Das Unternehmen begründete diesen Vorschlag mit dem Hinweis, daß einige seiner Mitarbeiter aus prinzipiellen Erwägungen nicht bereit seien, Beiträge an eine Gewerkschaft zu zahlen.

Daraufhin brachte die Gewerkschaft einen Gegenvorschlag ein, der vorsah, daß solche Mitarbeiter des Betriebes, die keine Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen wünschen, aber ihre Zustimmung zum regelmäßigen Abzug eines Betrages in Höhe des Gewerkschaftsbeitrages geben, Gewerkschaftsmitglieder werden und die von ihnen geleisteten Beträge dem Kinderkrankenhaus zugeführt werden.

Von diesem Abkommen werden rund 350 Arbeitnehmer erfaßt. Die monatliche Höhe der Beiträge beläuft sich auf 2,50 Dollar.

* * *

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber:

Amt für Arbeitsinformationen
USIS Press Division
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 16

Mehlem, den 1. Oktober 1956

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Steigendes Lohnniveau in den USA	Seite	1
Die amerikanische Streikstatistik im Jahre 1955	Seite	4
Facharbeiter für ein neues Industriezeitalter	Seite	11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten:		
Pensionserhöhungen für US-Eisenbahner	Seite	14
Arbeitsfriede im New Yorker Transportgewerbe für vier Jahre sichergestellt	Seite	15
Trend zu langfristigen Kollektivverträgen	Seite	15
Gewerkschaftsverband AFL-CIO kein Monopol	Seite	16
Hohe Streikziffern im Juli	Seite	16

Steigendes Lohnniveau in den USA

Das Lohnniveau in den Vereinigten Staaten ist bereits in diesem Jahr erheblich angestiegen und wird auch noch weiter ansteigen. Es besteht somit keine Gefahr, daß die Aufwärtsentwicklung, die seit 1934 anhält, eine Unterbrechung erfährt. Das Ausmaß der Steigerung läßt sich bereits heute aus der Tatsache ersehen, daß eine Reihe von großen Firmen mit rund 2,7 Millionen Betriebsangehörigen Tarifverträge mit den Gewerkschaften abgeschlossen haben, in denen stufenweise Lohn-erhöhungen noch im Verlaufe dieses Jahres vorgesehen sind. Diese Abmachungen betreffen vor allem die Automobil- und Landwirtschaftsma- schinenindustrie, den Elektroapparatebau, die Flachglasindustrie, den Bitumenkohlenbergbau, das Straßentransportgewerbe, die Atom- industrie und das Baugewerbe.

Abgesehen vom Kohlenbergbau haben diese Verträge eine Laufzeit von 3 bis 5 Jahren mit festgelegten jährlichen Lohnerhöhungen und in vielen Fällen vierteljährlicher Angleichung an die Lebenshaltungskosten. Die für 1956 vertraglich vorgesehenen Lohnerhöhungen belaufen sich im Bitumenkohlenbergbau auf durchschnittlich 10 Cent pro Stunde, im Straßentransportgewerbe auf 8 Cent, in der Atomenergieindustrie auf 7 Cent, in der Automobil- und Landwirtschaftsmaschinenindustrie sowie im Elektroapparatebau auf 6 Cent und in der Flachglasindustrie schließlich auf 5 Cent.

Im Laufe von 22 Jahren hat sich der Stundenlohn für Fabrikarbeiter im Durchschnitt um 320% auf 1,85 Dollar erhöht (einschließlich Nachtzuschläge, aber ohne Überstundenzuschläge). Ein Ende dieser Aufwärtsentwicklung ist vorläufig noch nicht abzusehen.

Der Abschluß langfristiger Tarifverträge, die jährliche Lohn-erhöhungen in vorher festgesetzter Höhe vorsehen, ist ein verhältnismäßig neues Moment bei den Kollektivverhandlungen.

Der Stundenlohn in den Fertigungsindustrien ist seit 1948 durchschnittlich um 39 Cent angestiegen. Im gleichen Zeitraum haben sich die Stundenlöhne in der Automobilindustrie allein auf Grund der in den Tarifverträgen vorgesehenen jährlichen Erhöhungen und der Angleichung an die steigenden Lebenshaltungskosten um insgesamt 63 Cent, in der stahlerzeugenden Industrie um 60 Cent, im Elektroapparatebau um 59,5 Cent erhöht.

Die Gesamtzunahme der durchschnittlichen Stundenlöhne betrug jedoch im gleichen Zeitraum in der Automobilindustrie nahezu 73 Cent und in der Stahlindustrie 88,5 Cent, das heißt sie sind über die ausgehandelten Erhöhungen hinaus angestiegen. Die Erhöhung des Stundenlohns im Elektroapparatebau ist andererseits aber um 54,5 Cent hinter der vertraglich vorgesehenen jährlichen Steigerung zurückgeblieben.

Diese Differenz zwischen den bezahlten Stundenlöhnen in den genannten Industrien und der vertraglich vorgesehenen jährlichen Erhöhung ist, zumindest zu einem Teil, auf eine Zunahme der Zahl der hochqualifizierten und daher besser bezahlten Positionen, die größere Häufigkeit von Nachtschichten und die Erhöhung der Zuschläge für Nachtarbeit, die Versetzung von Arbeitern auf besser bezahlte Arbeitsplätze im Zuge der Produktionssteigerungen in der Autoindustrie und in anderen Wirtschaftszweigen und die Gewährung von Arbeitsanreizen und Prämien - vor allem in der Stahlindustrie - zurückzuführen.

In denjenigen Industrien, in denen die Löhne von Jahr zu Jahr ausgehandelt werden, spiegeln Lohnerhöhungen meist eine Zunahme der Geschäftstätigkeit wider. In Zeiten der Hochkonjunktur, so 1955, ist es durchaus möglich, daß die ausgehandelten Löhne die eingebauten alljährlichen Erhöhungen übersteigen; umgekehrt kann ein Rückgang des Geschäfts dahin führen, daß die Löhne hinter den erwarteten Erhöhungen zurückbleiben.

Theoretisch sollen die eingebauten jährlichen Erhöhungen der Entwicklung der Produktivität entsprechen, wobei die erhöhte Produktivität die höheren Lohnkosten aufwiegen muß. Die Arbeitsproduktivität stieg in den Jahren von 1947 bis 1953 im Durchschnitt um 3 bis 3,6%, und in den Jahren 1954 und 1955 um schätzungsweise 5% jährlich an.

Nach Ansicht des "Bundesamtes für Arbeitsstatistik" ist allerdings ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Löhnen und Produktivität nur schwer festzustellen. Das auslösende Moment bei Lohnerhöhungen ist vielmehr wirtschaftliche Prosperität bei hohem Beschäftigungsstand. In Zeiten einer Flaute oder aber in Industrien, die einen Rückgang der Geschäftstätigkeit zu verzeichnen haben, dürfte es für die Arbeiter sehr schwer sein, Lohnerhöhungen durchzusetzen, selbst wenn die Löhne in anderen Industriezweigen ansteigen sollten.

Der Lebenshaltungskostenindex ist in den vergangenen drei Jahren bei einer maximalen Schwankung von knapp 2% stabil geblieben. Die Löhne dagegen, zum Beispiel in der verarbeitenden Industrie, sind im gleichen Zeitraum um über 10% angestiegen. Das heißt, jede Erhöhung der Löhne brachte eine echte Erhöhung der Kaufkraft der Arbeiter.

Die Stabilität der Einzelhandelspreise während der letzten drei Jahre ist weitgehend auf den ständigen Rückgang der Preise für Lebensmittel und andere landwirtschaftliche Erzeugnisse seit 1950 zurückzuführen. Durch diese Preissenkungen wurden die anziehenden Kosten für Mieten und Dienstleistungen fast völlig ausgeglichen.

Es gibt aber auch Stimmen, die ausdrücklich vor einer Kopplung von Produktivität und Löhnen warnen. So gibt Dr. Jules Backmann, Professor der Wirtschaftswissenschaften an der New Yorker Universität, zu bedenken, daß man bei den eingebauten vorher festgesetzten jährlichen Lohnerhöhungen von der durchaus nicht in jedem Falle zutreffenden Annahme ausgehe, die Produktivität steige konstant weiter.

Es ist ein fragwürdiges Unternehmen, so folgert Professor Backmann, einheitliche jährliche Lohnsteigerungen vornehmen zu wollen, bei denen man sich auf die einheitliche Steigerung der Produktivität stützt, die in Wirklichkeit aber gar nicht gegeben ist, sondern lediglich dadurch vorgetäuscht wird, daß beide Trends oftmals über eine Reihe von Jahren hinweg in dieselbe Richtung verlaufen und etwa dieselbe Größenordnung aufweisen. Eine wirklich enge Relation zwischen Löhnen und Produktivität über kürzere Zeiträume hinweg ist aber zu leugnen.

Dies läßt sich an einigen Abweichungen in der Lohn-Produktivitäts-Relation, wie sie in einer freien Wirtschaft häufig vorkommen, leicht beweisen.

Im Jahre 1949 blieb eine allgemeine Lohnerhöhung in den Hauptindustriezweigen aus, während andererseits im vergangenen Jahr Lohnerhöhungen ausgehandelt wurden, die im allgemeinen über die Produktivitätszuwachsrate hinausgingen.

Die Verfechter langfristiger Lohnabkommen weisen darauf hin, daß sie eine ungehinderte Produktion und Planung auf lange Sicht ermöglichen und damit zur Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Stabilität beitragen. Nach Ansicht des Präsidenten der "Southern Coal Producers' Association" sind langfristige Tarifverträge Ausdruck eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Sozialpartnern und werden mit zunehmendem Verständnis für die Lohnpolitik und dem immer stärkeren Übergang von Privatbesitz zur Verwaltung des Betriebes durch Fachleute in wachsendem Umfange in der Industrie Anwendung finden.

Die ersten langfristigen Lohnabkommen in der Automobilindustrie wurden 1948 bei "General Motors" als "stabilisierender Faktor nicht nur für den eigenen Betrieb, sondern für die Gesamtwirtschaft der Vereinigten Staaten" eingeführt. Dieses Abkommen erstreckte sich auf zwei Jahre und sah eine jährliche Lohnerhöhung um 3 Cent pro Stunde "zur Hebung des Lebensstandards der Arbeiter" sowie eine - zu jener Zeit ganz neuartige - Angleichung an die Lebenshaltungskosten "zum Schutze der Arbeiter vor den ansteigenden Verbraucherpreisen" vor.

Diese jährliche Lohnerhöhung bei "General Motors" soll die steigende Produktivität widerspiegeln und ist von 3 Cent pro Stunde auf

4,5 und zur Zeit 6 Cent pro Stunde angestiegen. Sie entspricht in etwa dem durchschnittlichen Anstieg der Produktivität von 2 bis 3% im Laufe der letzten 40 Jahre. Die Gewerkschaften erklärten sich als Gegenleistung für die Lohnerhöhungen bereit, die durch diese entstehenden höheren Lohnkosten durch entsprechende erhöhte Arbeitsproduktivität auszugleichen - ein Punkt, dem manche andere Betriebe, die ähnliche Kontrakte abschlossen, übersehen haben.

"General Electric" unterzeichneten den ersten langfristigen Tarifvertrag mit stufenweisen Lohnerhöhungen und regelmäßigen Angleichungen an die Lebenshaltungskosten in der zweiten Hälfte des Jahres 1955. Der Vertrag hat eine Laufzeit von 5 Jahren, bis 1960 also, und sieht eine Lohnerhöhung von 3%, mindestens aber um 4,5 Cent je Stunde, in den Jahren 1955, 1956 und 1957 vor.

Langfristige Lohnabkommen ermöglichen Arbeitgebern wie Arbeitnehmern eine Planung auf lange Sicht. Dem Unternehmer geben sie die Gewißheit, daß er während der Laufzeit des Vertrages vor etwaigen Arbeitseinstellungen wegen erneuter Lohnforderung sicher sein kann. Dem Verbraucher garantieren sie eine reibungslose und regelmäßige Versorgung mit den Waren und Dienstleistungen, die er von der Wirtschaft erwartet.

(Aus "Nations Business")

Copyright - 1956

N. J. Herlihy und Herbert T. Moede, Amerikanisches Bundesamt für Arbeitsstatistik:

Die amerikanische Streikstatistik im Jahre 1955

Die günstige Wirtschaftslage im Verein mit einer wesentlich verstärkten Gewerkschaftsaktivität in Tarifverhandlungen bildeten die Ursache für die Zunahme der Streiks im Jahr 1955. Die Zahl der Arbeitsniederlegungen lag um 25% über der des Jahres 1954, war aber dennoch erheblich niedriger als in anderen Jahren starker Streiktätigkeit. Desgleichen lag auch die Zahl der in diese Streiks verwickelten Arbeiter und Angestellten sowie der durch Streiks verlorengegangenen Arbeitsstunden höher als im Jahr 1954, wobei der Arbeitszeitausfall größer war als 1951 und 1954, im übrigen aber geringer als in den Nachkriegsjahren.

Im Verlauf des Berichtsjahres brachen 4320 Streiks aus, an denen sich insgesamt 2,6 Millionen Arbeiter und Angestellte beteiligten. Diese Streiks hatten zusammen mit den Arbeitsniederlegungen, die sich aus dem Jahre 1954 bis in das Jahr 1955 hinein fortsetzten, den Verlust von insgesamt 28,2 Millionen Arbeitstagen zur Folge, das sind 0,25 % der gesamten im Verlauf des Jahres geleisteten Arbeitstage. Die Streiks, die im Jahr 1955 beigelegt wurden, dauerten im Durchschnitt 18,5 Tage, das heißt, sie waren, abgesehen von 1951, kürzer als in den sonstigen Nachkriegsjahren.

Die größere Zahl von Kollektivverhandlungen ist nicht nur auf den erhöhten Beschäftigungsstand und die steigende Produktion zurückzuführen (wobei die Beschäftigung in nicht-landwirtschaftlichen Betrieben

gegenüber 1954 um 2,3% und das Bruttosozialprodukt um 6,2% stiegen), sondern auch auf die Tatsache, daß eine Reihe langfristiger Tarifverträge ausliefen. Die wichtigeren Tarifverträge aus dem Jahr 1955 brachten - und dies ist geradezu typisch für sie - Löhne und Sozialleistungen, die über dem im Jahr 1954 ausgehandelten Niveau liegen.

In zahlreichen Industriezweigen wurden die neuen Tarifverträge ohne Streiks oder mit nur ganz kurzfristigen Unterbrechungen der Arbeit ausgehandelt. So kam es bei den Auseinandersetzungen in der Stahl- und Automobilindustrie oftmals zu einer Regelung strittiger Fragen noch ehe ein Tag über den durch solche Meinungsverschiedenheiten ausgelösten Streik vergangen war. Auch die Streiks, die sich auf ganze Industriezweige erstreckten, dauerten nicht länger als 1 bis 2 Tage. Die Notstandsbestimmungen des Taft-Hartley-Gesetzes wurden in keinem Fall angewandt. Allerdings wurden gemäß den Bestimmungen des Eisenbahnergesetzes fünf Dringlichkeitsausschüsse eingerichtet.

Wenn auch die Tarifverhandlungen im allgemeinen einen ruhigen und ungestörten Verlauf nahmen, so kam es doch in einigen Fällen zu bemerkenswert heftigen Auseinandersetzungen. Der 47tägige Streik, zu dem es im Zusammenhang mit Lohnverhandlungen der Gewerkschaften mit Unternehmen aus der NE-Metallbranche kam, führte zur Schließung von 3 der 4 größten Betriebe und hatte damit schon fast den Charakter eines allgemeinen Streiks der Arbeiter in dieser Sparte. Im Verlauf des Sommers waren ferner 3 große Firmen in der Landwirtschaftsmaschinenindustrie durch getrennte Streiks ihrer Belegschaften zu einer zeitweiligen Schließung ihrer Betriebe gezwungen.

Die Großstreiks

Einige wenige Streiks hatten die Schließung beziehungsweise teilweise Schließung von Großbetrieben über einen größeren Zeitraum hinweg zur Folge. Von den Großstreiks (das heißt Arbeitsniederlegungen durch 10 000 oder mehr Arbeiter), die im Jahr 1955 beendet werden konnten, dauerten 3 länger als 50 Tage: Die Auseinandersetzungen zwischen der "Amerikanischen Gewerkschaft für das Fernmeldewesen" und der "Southern Bell Telephone and Telegraph Co." (72 Tage); der Streik von 10 AFL-Gewerkschaften, die als Interessenvertreter der Eisenbahnbediensteten mit Ausnahme des Zug- und Betriebspersonals handelten, bei der "Louisville and Nashville Railroad" (58 Tage); und der Streik von Mitgliedern der Gewerkschaft der Amerikanischen Textilarbeiter (CIO) in der Textilindustrie in den Neuenglandstaaten, der der längste größere Streik im Jahr 1955 überhaupt war (in einigen Fabriken 90 Tage). Bei letzterem konnte allerdings eine Reihe von Meinungsverschiedenheiten bereits in den ersten Tagen des Streiks beigelegt werden. Bei der "Westinghouse Electric Corporation" traten 54 000 Mitglieder der "Internationalen Gewerkschaft der Elektro-, Radio- und Maschinenmechaniker" und der unabhängigen Gewerkschaft der Elektroarbeiter in den Ausstand. Dieser Streik, der am 17. Oktober 1955 begann und bis Jahresschluß noch nicht beendet war, erfaßte insgesamt 70 000 Arbeitskräfte. Die Durchschnittsdauer der Großstreiks, die im Verlauf des Jahres 1955 beigelegt werden konnten, betrug 23,2 Kalendertage. An diesen Streiks, die den Verlust von 12,3 Millionen Arbeitstagen verursachten, beteiligten sich 1,2 Millionen Lohn- und Gehaltsempfänger; damit entfallen auf sie zwei Fünftel der Gesamtzahl der Streikenden und der verlorenen Arbeitstage des Jahres 1955.

Die wichtigsten Streitfragen

Auseinandersetzungen um Löhne und Sozialleistungen waren 1955 wie in allen bisherigen Nachkriegsjahren die Ursache für den größten Teil der Arbeitsniederlegungen; auf sie entfielen rund die Hälfte aller Arbeitseinstellungen, mehr als zwei Drittel aller Streikenden und zwei Drittel der Arbeitszeiteinbußen. Zusammen mit Streitigkeiten um die Vertretungsbefugnisse der Gewerkschaften waren sie die Ursache von weiteren 16% des Arbeitszeitverlustes, während auf Streitfragen um das Vertretungsrecht allein 10% des Arbeitszeitverlustes entfielen. Bei 18 von insgesamt 26 Großstreiks ging es ausschließlich um Löhne, Arbeitszeit und Sozialleistungen. In zwei weiteren Fällen waren diese Streitfragen noch mit Auseinandersetzungen um das Vertretungsrecht gekoppelt, während das Vertretungsrecht allein (insbesondere die Stärkung der Position der Gewerkschaften bei Kollektivverhandlungen) das auslösende Moment zweier solcher Streiks bildete.

Die meisten Streiks, die aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus geführt wurden, drehten sich um Lohnfragen. Zusätzliche Sozialleistungen standen oft gleichfalls im Mittelpunkt und waren in einigen Fällen sogar die Hauptursache für die Auseinandersetzungen. So wurde beispielsweise der 58 Tage lange Streik bei der "Louisville and Nashville Railroad" durch Meinungsverschiedenheiten ausgelöst, die sich im Zusammenhang mit der betrieblichen Krankenversicherung und anderen Sozialleistungen ergeben hatten. Sechs Tarifverträge, die im Anschluß an Großstreiks abgeschlossen worden sind, brachten die Einrichtung einer zusätzlichen, betrieblichen Arbeitslosenhilfe, ohne daß es über diese Frage zu ernsthaften Auseinandersetzungen gekommen wäre. Die meisten sogenannten wirtschaftlichen Streiks wurden um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen geführt; nur bei einer kleinen Anzahl von Streiks, so beim Ausstand der Textilarbeiter in Neuenburg, waren beabsichtigte Kürzungen der Löhne und Sozialleistungen das auslösende Moment.

Um das Vertretungsrecht der Gewerkschaften

Das Vertretungsrecht beziehungsweise die Position der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen (und umgekehrt die Rechte der Betriebsführung) stand bei zwei der Großstreiks dieses Jahres im Mittelpunkt, nämlich in dem Streik bei der "Bell Telephone and Telegraph Co." und der "Westinghouse Electric Corporation". Auf sie entfielen rund 18% des gesamten Arbeitszeitverlustes durch Streiks in diesem Jahr. Der langwierige und schwer überschaubare Streik bei Westinghouse entwickelte sich aus den Meinungsverschiedenheiten über die Wiederaufnahme der Kollektivverhandlungen nach Beginn der zweiten Hälfte der Laufzeit des Vertrages, der bis Oktober 1956 gelten sollte. Gegenstand der Auseinandersetzungen waren die Laufzeit des Vertrages, der Umfang der Lohnsteigerungen, die von der Gesellschaft geplanten Zeitstudien (einschließlich der Methoden, die bei der Milderung von Härten anzuwenden seien, die sich aus den Folgen der genannten Untersuchungen ergeben könnten) und eine Änderung im Verfahren der Lohnauszahlung. Bereits im August und September war es über der Frage der Zeitstudien zu einem Streik gekommen. Er wurde durch eine Vereinbarung zwischen der Betriebsleitung und der Gewerkschaft beigelegt, derzufolge die Frage der Zeitstudien im Rahmen späterer Verhandlungen auf Landesebene behandelt werden sollte. Je länger sich die Arbeitsniederlegung in den Westinghouse-Betrieben im ganzen Land hinzog, und

sie zog sich bis ins Jahr 1956, umso schwieriger wurde es, diese Meinungsverschiedenheiten beizulegen und die Frage nach der Behandlung jener Streikenden zu lösen, die unter der Beschuldigung gewalt-samer Handlungen entlassen worden waren.

Die viertägige Arbeitsniederlegung bei der "Caterpillar Tractor Co." im August 1955 wurde durch Lohnstreitigkeiten und Fragen des Union Shop ausgelöst - jene Form der Bindung eines Betriebs an die Gewerkschaft, die nur die Beschäftigung organisierter Arbeiter zuläßt. In einer Reihe kleinerer, dafür aber relativ länger und gelegentlich mit besonderer Erbitterung geführter Streiks kam nur unter großen Anstrengungen eine Einigung über die Anerkennung der Gewerkschaft oder über die Frage des Union Shop zustande; auch hier spielten in einigen Fällen Lohnforderungen mit eine Rolle. Die Anerkennung der Vertretungsbefugnis der Gewerkschaft war der wichtigste strittige Punkt in dem ein Jahr währenden Streik bei der "Buffalo Arms Corporation" in Akron (N.Y.), der im Juni 1955 zu Ende ging, und im 32tägigen Streik im Werk St. Joseph (Michigan) der "Whirlpool Corporation". Um die gleiche Frage ging es auch in dem Hotelstreik in Miami, der im April begann und sich bis ins Jahr 1956 hinzog, desgleichen bei dem 76 Tage dauernden Streik der "Berne Hat Co.", einer Hutfabrik in Baltimore (Maryland), der mit dem Konkurs der Firma endete.

Der Streit um den Union Shop bildete im Falle des 129 Tage langen erbitterten Streiks der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft in den Werken der "Perfect Circle Corporation" in Indiana das größte Hindernis für eine Einigung; auch hier standen Lohnfragen mit zur Debatte. Auch der 127 Tage dauernde Streik bei der "W. T. Smith Lumber Co." in Alabama und die 22tägige Arbeitsniederlegung bei der "New York Air Brake Co." in Watertown (N.Y.) hatten ihre Ursache in Auseinandersetzungen um die Frage des Union Shop.

Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Personalpolitik und Überforderung der Arbeiter sowie Proteste gegen richterliche Verfügungen oder Verwaltungsmaßnahmen staatlicher Stellen haben im Verlauf des Jahres 1955 in etwas geringerem Maße als in voraus-gangenen Jahren Anlaß zu Streiks gegeben. Auf sie entfallen etwa ein Fünftel aller Streiks und Streikenden, dagegen nur ein Zehntel aller durch Streiks verlorenen Arbeitsstunden. Sie lösten vier Großstreiks mit über 10 000 beteiligten Arbeitern aus, von denen aber nur 2 einen ganzen Tag dauerten; bei dem einen, bei der "Chrysler Corporation" in Detroit im April 1955 ging es um die Entlassung eines Mitarbeiters, und im Falle des Streiks der Schauerleute an der Westküste war der Prozeß gegen "Harry Bridges" der Anlaß. Die beiden anderen Großstreiks dauerten je 8 Tage; der eine Streik erfolgte als Protest gegen Maßnahmen der Hafenkommision der Staaten New York und New Jersey und der andere betraf das Werk der "Westinghouse Electric Corporation" in East Pittsburgh.

Inner- und zwischengewerkschaftliche Streitigkeiten (die sich auf Rivalitäten der Gewerkschaften untereinander, Auseinandersetzungen über Fragen der Zuständigkeit und Sympathie-Streiks erstreckten) entsprachen der üblichen Praxis und machten nur einen relativ geringen Prozentsatz aller Streiks im Berichtszeitraum aus. Auf sie entfallen 7% der Gesamtzahl der Streiks und 1% des Arbeitszeitverlustes. Diese Zahlen decken sich im wesentlichen mit denen des Jahres 1954.

Wo wurde gestreikt?

Die Streikentwicklung im Jahre 1955 war insofern etwas ungewöhnlich, als zwei der längsten und größten Streiks im Süden des Landes zu verzeichnen waren. Die langwierigen Arbeitsniederlegungen bei der "Louisville and Nashville Railroad" und der "Southern Bell Telephone" zu Beginn des Jahres ließen die Zahl verlorener Arbeitsstunden in den meisten Südost-Staaten relativ hoch ansteigen, wobei Georgia und Tennessee die größten Arbeitszeitverluste seit 1946 meldeten.

Die Arbeitszeitverluste in Florida erreichten auf Grund des Telephon-Streiks und der langwährenden Arbeitsniederlegungen im Hotelgewerbe in Miami und in den Phosphatgruben einen absoluten Höchststand. Auf diese 3 Streiks entfallen vier Fünftel des gesamten Arbeitszeitverlustes von 885 000 Arbeitstagen im Staat Florida.

Auch im Staat Maine erreichten die Arbeitszeitverluste infolge des Textilarbeiterstreiks eine Rekordhöhe. Desgleichen hat der Streik in der NE-Metallindustrie ein Ansteigen der Zahl der verlorenen Arbeitstage im Staat Nevada auf einen bisherigen Höchststand bewirkt und auch in Arizona dazu geführt, daß diese Zahl im Berichtszeitraum höher lag als in den vorausgegangenen Jahren.

Auch in diesem Jahr entfällt der größte Anteil an den Arbeitszeitverlusten auf die hochindustrialisierten Staaten. Pennsylvanien stand 1955 ebenso wie schon 1954 in dieser Hinsicht an der Spitze, entfielen doch 11,9% sämtlicher durch Streiks verlorenen Arbeitsstunden auf diesen Staat. Bemerkenswert dabei ist, daß über die Hälfte des in diesem Staat eingetretenen Arbeitszeitverlustes dem eintägigen Streik in der Rohstahlindustrie und den 3 Streiks in den Werken der "Westinghouse Electric Corporation" zuzuschreiben sind. In Ohio entfällt mehr als die Hälfte der Arbeitszeiteinbuße auf 10 Streiks, in denen jeweils mehr als 50 000 Arbeitstage verlorengingen. Ohio rangierte mit einem Anteil von 9,1% am Gesamtarbeitszeitverlust unmittelbar hinter Pennsylvanien.

In welchen Industrien wurde gestreikt?

Die allgemeine Zunahme der Streiktätigkeit erstreckte sich auf fast sämtliche Industriezweige. Das Baugewerbe stellte hinsichtlich des allgemeinen Trends die bemerkenswerteste Ausnahme dar. Aber auch in der Holz- und Gummiindustrie sowie im Handel gingen 1955 weniger Arbeitsstunden durch Streiks verloren als 1954. Die Zahl der Streiks und der verlorenen Arbeitsstunden stieg in den Fertigungsindustrien um etwa 40%; in den übrigen Industrien lag die Zahl der Streiks um 8% und die der Arbeitszeitverluste um 6% höher als im vorausgegangenen Jahr.

Im Baugewerbe sind der Rückgang der Zahl der streikenden Arbeiter und die niedrigeren Arbeitszeitverluste darauf zurückzuführen, daß es gegenüber den Vorjahren zu weniger Großstreiks kam. Im Jahr 1955 waren nur 2 größere Streiks mit insgesamt 28 000 beteiligten Arbeitern zu verzeichnen gegenüber 7 Streiks mit 141 000 Streikenden im Vorjahr.

Der Arbeitszeitverlust in den Sägemühlen und Holzverarbeitenden Betrieben wies im Jahr 1955 den geringsten Stand in der Nachkriegszeit auf. Auch im Handel waren die Arbeitszeitverluste durch Streiks

wesentlich niedriger als 1954, zur Zeit der Streiks der Warenhausangestellten in Pittsburgh. Trotz der Zunahme der Streiks in der gummiverarbeitenden Industrie war hier ein Rückgang der Zahl der verlorenen Arbeitstage zu verzeichnen. Lediglich in einem einzigen Fall hatten mehr als 10 000 Lohn- und Gehaltsempfänger die Arbeit niedergelegt, und zwar im Streik bei den "US Rubber Co.". Diese Tatsache erklärt ein Absinken der Arbeitszeitverluste auf weniger als ein Drittel des Standes von 1954, als zwei relativ lange Großstreiks die Zahl der verlorenen Arbeitsstunden auf den höchsten Stand in den letzten Jahren hatten ansteigen lassen.

In zwei Zweigen der Fertigungsindustrien kurzlebiger Verbrauchsgüter, in der Textilindustrie sowie in der Leder- und Lederverarbeitungsindustrie, nahm der Arbeitsausfall gegenüber 1954 insbesondere auf Grund des Textilstreiks in den Neuenglandstaaten und des 26tägigen Streiks von 23 000 Arbeitern und Angestellten der "International Shoe Co." und der "Brown Shoe Co." erheblich zu. Auf den letztgenannten Streik, der mit einer Vereinbarung über die erste allgemeine Lohnerhöhung bei diesen Firmen seit 1952 endete, entfällt etwa die Hälfte des Arbeitszeitverlustes, der in der Leder- und lederverarbeitenden Industrie im Jahr 1955 zu verzeichnen war.

Eine unverhältnismäßig starke Zunahme der Streiktätigkeit in der chemischen Industrie ließ den Arbeitszeitverlust in dieser Branche auf nahezu das Vierfache der Höhe des Jahres 1954 steigen, ohne daß jedoch der bisherige Höchststand der Nachkriegsjahre erreicht wurde. Etwa 60% der Arbeitsausfälle sind dabei auf acht Lohnstreiks zurückzuführen.

Auf die drei Streiks bei der "Westinghouse Electric Corporation" entfällt der größte Anteil an der Zunahme der Streikenden und des Arbeitsverlustes im elektrischen Apparatebau, der im Berichtszeitraum den höchsten Stand seit 1946 erreichte. Die Auseinandersetzungen bei Westinghouse sind im Verein mit den drei Großstreiks in der Landwirtschaftsmaschinenindustrie auch für das Ansteigen der Streiktätigkeit in der Maschinenindustrie verantwortlich. In den Gesamtzahlen für die letztgenannte Industrie sind auch die Streiks in den Werken der "Ex-Cell-o Corporation" in Ohio und Michigan, bei der "Maytag Co." in Iowa und der "Avco Manufacturing Co." in Indiana enthalten, an denen relativ wenig Arbeiter teilnahmen, die sich dafür aber ziemlich lange hinzogen. Einige Großstreiks, zu denen es im Verlauf von Tarifverhandlungen gekommen war, führten dazu, daß die Zahl der Streikenden in der Transportausrüstungsindustrie auf rund das Vierfache der Vergleichszahl vom Jahre 1954 stieg. In ähnlicher Weise brachte die kurze Arbeitseinstellung im Zusammenhang mit den auf Landesebene geführten Tarifverhandlungen in der Rohstahlindustrie sowie ein Streik bei der "Tennessee Coal and Iron Co.", der durch Forderungen der Eisenbahnangestellten dieser Firma aus dem Tarifvertrag ausgelöst wurde, die Gesamtzahl der Streikteilnehmer in der Rohmetallindustrie auf einen höheren Stand als 1954, ohne daß jedoch der Höchststand vom Jahr 1952 erreicht wurde.

Im Apparate- und Instrumentenbau entfällt mehr als die Hälfte der Gesamtzahl der Streikenden und des Verlustes an Arbeitsstunden auf zwei Streiks: den fünf Wochen langen Streik bei "Sperry Gyroscope Co." und den 92 Tage währenden Streik von 3000 Mitarbeitern der

Arma Division der "American Bosch Corporation". Der Verlust an Arbeitsstunden war in diesem Industriezweig höher als in den übrigen der Nachkriegszeit.

Im Transportgewerbe, im Fernmeldewesen und in den öffentlichen Versorgungsbetrieben hat sich gegenüber dem Jahr 1954 kaum etwas verändert. Allerdings entfallen sieben der Großstreiks des Jahres 1955 auf diesen Wirtschaftssektor, wobei der Arbeitszeitverlust mit 0,47% der Gesamtzahl der in diesen Betrieben geleisteten Arbeitsstunden den höchsten Stand seit 1947 erreichte. Die zwei längsten und in der Öffentlichkeit meist beachteten Streiks in diesem Sektor waren der bei der "Southern Bell Telephone and Telegraph Co." und bei der "Louisville and Nashville Railroad Co.". Im Straßentransportgewerbe kam es zu zwei großen Streiks; der eine erstreckte sich über Neuenland und andere östliche Staaten und dauerte 44 Tage, der andere betraf 12 Staaten des Westens und dauerte 24 Tage. Beide führten zum Abschluß langfristiger Tarifverträge, mit denen Lohnunterschiede innerhalb der betreffenden Gebiete ausgeglichen, die Arbeitszeit herabgesetzt und die Löhne und Sozialleistungen erhöht wurden. Mitglieder dreier Telephonarbeitsgewerkschaften bestreikten die "Pacific Telephone and Telegraph Corporation" etwa zwei Wochen lang. Bei zwei weiteren Streiks an der Ost- beziehungsweise Westküste legten über 10 000 Hafentarbeiter die Arbeit nieder.

Im Bergbau nahm die Zahl der Streiks, der davon betroffenen Arbeiter und der verlorenen Arbeitsstunden gegenüber 1954 ebenfalls zu, wobei die Zahl der Streikenden die relativ geringste Zunahme aufwies. Im Vergleich zu den meisten Nachkriegsjahren war die Streiktätigkeit im Kohlenbergbau gering, wobei allerdings die Zahl der Arbeitsniederlegungen im Bitumenbergbau etwas höher lag als 1954. Im Erzbergbau kam es 1955 zu einer größeren Zahl von Auseinandersetzungen und, bedingt durch drei Großstreiks im NE-Erzbergbau sowie weitere drei kleinere langwierige Streiks, zu erhöhten Arbeitszeiteinbußen. Ein Streik von 1700 Arbeitern und Angestellten der Kupferminen in Michigan dauerte 112 Tage und zog sich von Mai bis in den August hinein. Sechzehn Gesellschaften im Coeur d'Alene-Gebiet in Idaho wurden 161 Tage lang bestreikt. Einige hundert Bergleute einer Zinkgesellschaft in New Jersey stellten am 22. August 1955 die Arbeit ein und setzten ihren Streik bis in das Jahr 1956 hinein fort. Ein 122 Tage währender Streik in den Phosphatgruben in Florida bewirkte einen Anstieg der Zahl der verlorenen Arbeitsstunden im NE-Bergbau über das Maß von 1954 hinaus.

Im Dienstleistungsgewerbe verfünffachte sich die Zahl der verlorenen Arbeitsstunden in erster Linie in Auswirkung des Hotelstreiks in Miami.

Welche Gewerkschaften streikten?

Etwas mehr als die Hälfte aller Streiks wurde von Mitgliedergewerkschaften der "American Federation of Labor" (AFL) geführt; der Anteil der AFL-Mitglieder an den Streikenden lag bei 23% und am Arbeitsausfall bei rund 34%. Etwas ein Viertel dieser Streiks entfallen auf das Baugewerbe. Mitgliedergewerkschaften des "Congress of Industrial Organization" (CIO) bestritten fast ein Drittel sämtlicher Streiks im Berichtsjahr, wobei drei Fünftel der Streikenden und zwei Fünftel des Arbeitszeitverlustes auf ihre Mitglieder entfallen.

Der Schwerpunkt der Streiktätigkeit der unabhängigen Gewerkschaften lag wie in früheren Jahren im Bitumenkohlenbergbau, wo

es zu kurzen und örtlich begrenzten Arbeitsniederlegungen durch ihre Mitglieder kam. Zusammengerechnet entfiel auf die unabhängigen Gewerkschaften ein geringer Anteil an der Gesamtzahl der streikenden Arbeiter und verlorengegangenen Arbeitsstunden als in den meisten Nachkriegsjahren.

Bei den Großstreiks beläuft sich der Anteil der Mitgliedergewerkschaften der AFL und CIO auf 90% aller Streikenden und der verlorengegangenen Arbeitszeit. Unabhängige Gewerkschaften beteiligten sich oftmals an Streiks von Mitgliedergewerkschaften der AFL oder CIO, während die beiden Hafenarbeiterstreiks von einer unabhängigen Gewerkschaft allein geführt wurden. In dem langwierigen Streik bei Westinghouse wurden etwa 15% der Streikenden von der unabhängigen Elektroarbeitergewerkschaft vertreten.

Quelle: "Monthley Labor Review"

Vol. 79 Nr. 5

Rocco C. Siciliano, Unterstaatssekretär im US-Arbeitsministerium:
Facharbeiter für ein neues Industriezeitalter

Ein neues Industriezeitalter steht vor der Tür. Wissenschaftler und Techniker entwickeln neue und aufsehenerregende Geräte und Maschinen und die Industrie entfaltet sich nach allen Richtungen hin. Im Zuge dieser Entwicklung tauchen große neue Probleme für die Menschheit auf. Eines unter ihnen, die Ausbildung und Schulung von Fachkräften für diese neue industrielle Welt, möchte ich hier im folgenden erörtern.

In den Vereinigten Staaten, deren Geschichte so viele umwälzende Veränderungen des wirtschaftlichen und technischen Lebens aufweist, ist man bemüht, sich rechtzeitig auf die neue Entwicklung einzustellen. Den Erziehern, die den Nachwuchs an Fachkräften heranbilden sollen, erwachsen hieraus besondere Aufgaben. Denn wir müssen uns darüber klar sein, daß Forschung, Technik und fachliches Können nicht nur für den weiteren Fortschritt, sondern für den Fortbestand unserer Kultur und Gesellschaft überhaupt von größter Bedeutung sind.

Die rasche technische Entwicklung dürfte aller Voraussicht nach die Entstehung neuer Industrien begünstigen. Heute bereits befassen sich über 1000 Firmen in den USA mit der Fabrikation automatischer Kontrollgeräte. Noch größere Erwartungen darf man aber vielleicht hinsichtlich des Entstehens zahlreicher bisher unbekannter Sparten im Dienstleistungsgewerbe hegen. Der Aufschwung der Automobilindustrie löste die Nachfrage nach Hunderttausenden von Auto-Schlossern, Tankwarten und Autoverkäufern aus. Die Verbreitung von Rundfunk und Fernsehen führten zum Entstehen des Radiohandels und -reparaturgewerbes. Und so darf man wohl mit Recht annehmen, daß weitere technische Neuerungen ähnliche Auswirkungen zeitigen werden.

Im allgemeinen wurden technische Veränderungen in den Vereinigten Staaten stets freudig begrüßt; denn wir wissen, daß eine größere Produktivität uns allen mehr und bessere Güter, höhere Einkommen und damit einen höheren Lebensstandard bringt. Andererseits aber können technische Neuerungen auch ernste wirtschaftliche und soziale Probleme aufwerfen. Wie wir aus Erfahrung wissen, führt die Aufstellung arbeitszeitsparender Maschinen oftmals zur Entlassung von Arbeitskräften. Es

ist ganz natürlich, daß Veränderungen wie die Einführung neuer Arbeitsverfahren, neuer Werkzeuge, Apparate, Rohstoffe und neuer Produkte ihre entsprechenden Auswirkungen auf eine ganze Reihe von Berufen haben. Die Umorganisation des Betriebes, die dem einen neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnet, mag für den anderen den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten, da sein Können und seine Fähigkeiten plötzlich nicht mehr gefragt sind. In einer freien Wirtschaft sind derartige Verluste der unumgängliche Preis des Fortschritts. Andererseits sollten wir alles tun, um die nachteiligen Auswirkungen für den einzelnen so weit wie möglich einzuschränken.

Zum Glück sind sich heute Betriebsführer, Gewerkschaftler und Regierung darüber klar, daß bei allen technischen Neuerungen nicht nur die finanzielle und technische Seite sondern auch die menschlichen Aspekte in Betracht zu ziehen sind. Ist das Verhältnis zwischen den Sozialpartnern gut, so wird man sich bemühen, die ungünstigen Auswirkungen auf die Arbeiterschaft möglichst im voraus zu erkennen und durch sorgfältige Planung und Einteilung den Verlust von Arbeitsplätzen auf ein Mindestmaß herabzudrücken.

Es hat übrigens ganz den Anschein, als ob es sehr viel schwieriger sein wird, die für Bau, Pflege und Bedienung der neuen technischen Ausrüstungen erforderlichen Fachkräfte zu stellen als die Arbeitskräfte wieder unterzubringen, die durch die neue Entwicklung von ihrem Arbeitsplatz verdrängt werden. Im neuen Industriezeitalter werden wir mit ziemlicher Sicherheit höher qualifizierte Arbeitskräfte benötigen. Präsident Eisenhower hat erst kürzlich aus führenden Bürgern des Landes einen Ausschuß zur Förderung wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses gebildet, der sich um die Heranbildung der hochqualifizierten technischen Facharbeiter kümmern soll. Dieses Problem besteht nicht nur in den Vereinigten Staaten, sondern in allen Ländern.

Die Automatisierung, bei der elektronische Geräte, die Programmierung, die Instrumentierung und andere Präzisionsarbeiten eine bedeutsame Rolle spielen, dürfte zwangsläufig viele neue Arbeitsplätze, vor allem für Techniker, schaffen. Diese Spezialisten, die gleich nach den Wissenschaftlern und Ingenieuren rangieren, sollen die Routinearbeiten übernehmen, so daß erstere sich auf die schöpferische Arbeit konzentrieren können. Da Techniker eine geringere Ausbildung als Wissenschaftler oder Ingenieure benötigen, lassen sie sich rascher und in größerer Zahl heranbilden. Für Facharbeiter besteht kaum die Gefahr, daß sie durch die fortschreitende Automatisierung brotlos werden. Manche Anzeichen deuten darauf hin, daß die Betriebe, die sich auf Automatisierung umstellen, sogar mehr Facharbeiter bereits vorhandener Sparten benötigen als bisher. So war zum Beispiel ein großes Motorenwerk, das heute komplette Motorblöcke in vollautomatischer Produktion herstellt, nicht in der Lage, die nötige Anzahl gelernter Arbeitskräfte zur Erstellung und Pflege der erforderlichen neuen Ausrüstungen zu bekommen. Die Firma sah sich deshalb gezwungen, ihr Lehrlingsausbildungsprogramm entsprechend auszubauen. Es scheint also möglich, daß die Nachfrage nach Elektrikern, Einrichtern, Werkzeugmachern, Maschinenschlossern und vielen anderen Facharbeitern nicht nur proportional zur allgemeinen Zunahme der Beschäftigungsziffer, sondern sogar darüber hinaus ansteigen wird. Das bedeutet, daß die Lehrlingsausbildung und die Berufsförderung der Gesellen in verstärktem Maße weiterbetrieben werden müssen.

Außerdem müssen wir die möglichen indirekten Auswirkungen der Automatisierung auf die Anforderungen an das fachliche Können der Arbeiterschaft berücksichtigen. Mit steigender Produktivität pflegt auch das Einkommen je Kopf der Bevölkerung zu steigen und dies wiederum führt zu einer verstärkten Nachfrage nach Gütern des gehobenen Bedarfs, die meist nur von verhältnismäßig hochqualifizierten Fachkräften hergestellt werden können. Somit wird auch als indirekte Auswirkung einer steigenden industriellen Produktivität der Bedarf an Facharbeitern weiter steigen.

Die Verantwortung für die Ausbildung und eventuelle Umschulung der Arbeitskräfte liegt in erster Linie bei den Firmen selbst. Denn nur sie können beurteilen, woran es fehlt. Die für den Bau, die Bedienung und die Wertung der neuen Ausrüstungen erforderlichen Arbeitskräfte sind nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Die Kosten für die Ausbildung dieser hochqualifizierten Arbeitskräfte werden aber durch die verminderten Herstellungskosten im vollautomatischen Betrieb voll aufgewogen. Wesentlich dabei ist vor allem, den künftigen Bedarf an Arbeitskräften richtig abzuschätzen und mit ihrer Ausbildung bereits vor Installierung der neuen Ausrüstung zu beginnen. Für die Unternehmer dürfte es sich empfehlen, die hierbei gewonnenen Erfahrungen untereinander auszutauschen.

Die Schulen und Colleges sollten heute schon ihre Lehrpläne auf diese künftigen Entwicklungen abstimmen und Lehrgänge einrichten, die auf die neue Art der Lehrlings- und Gesellenausbildung hinführen. Mathematik, Physik und Chemie sind in den Vordergrund zu stellen und die hierfür begabten Schüler müssen besonders gefördert werden. Auch die Berufsberatung muß ausgebaut und verbessert werden, um sicherzustellen, daß junge Menschen eine ihren Fähigkeiten entsprechende Ausbildung und Stellung erhalten.

Das US-Arbeitsministerium ist an den Auswirkungen der Automatisierung auf die Gesamtwirtschaft des Landes und das Wohl der Arbeiterschaft außerordentlich interessiert. So werden gegenwärtig von dem ihm unterstehenden Bundesamt für Arbeitsstatistik eine Reihe von Untersuchungen in Betrieben durchgeführt, die in irgendeiner Form bereits die Automatisierung eingeführt haben. Auf diese Weise soll möglichst viel Material über die mit der Planung, Einrichtung und Bedienung der neuen Geräte verbundenen Umstände zusammengesammelt werden. Aus zwei bereits abgeschlossenen Untersuchungen geht hervor, daß durch sorgfältige Planung und echte Sorge um das Wohl der Arbeitnehmer die gefürchteten nachteiligen Folgen, insbesondere größere Entlassungen, vermieden werden konnten.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen deutlich, daß neben einer sorgfältigen Planung eine langfristige Ausbildungs- und Schulungsarbeit dem Übergang zum automatischen Betrieb vorangehen muß. Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnis hat der Bundesausschuß für das Lehrlingswesen in Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen Stellen folgende Richtlinien und Unterlagen für erfolversprechende Schulungsprogramme zusammengestellt:

1. Das Mindestalter für Lehrlinge sollte mindestens 16 Jahre betragen.
2. Eine Zusammenstellung der Arbeitsverfahren, in die der Lehrling unmittelbar am Arbeitsplatz eingeführt werden soll.

3. Regelmäßiger Unterricht in jenen technischen Fächern, die mit der Arbeit des Lehrlings in Zusammenhang stehen. Die Mindestzahl der Unterrichtsstunden im Jahr wird mit 144 angegeben.
4. Eine progressiv ansteigende Lohntabelle.
5. Sachgemäße Überwachung der Ausbildung am Arbeitsplatz sowie Bereitstellung der zur Schulung von Lehrlingen geeigneten Einrichtungen.
6. Regelmäßige Überwachung der von den Lehrlingen sowohl auf praktischem als auch auf theoretischem Gebiet erzielten Fortschritte und Führung von Beurteilungsbogen.
7. Pflege der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
8. Anerkennung und Würdigung der erfolgreich abgeschlossenen Lehre.

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Pensionserhöhungen für US-Eisenbahner

Präsident Eisenhower unterzeichnete kürzlich ein Gesetz, das eine zehnprozentige Pensionserhöhung an aus dem Dienst ausgeschiedene Bahnarbeiter vorsieht. Das Gesetz tritt rückwirkend mit dem 1. Juli 1956 in Kraft.

Eisenhower sagte bei der Unterzeichnung der Gesetzesvorlage, er sei davon überzeugt, daß der US-Senatsausschuß für Arbeit und öffentliche Wohlfahrt sowie die Eisenbahnergewerkschaften in der nächsten Sitzungsperiode des US-Kongresses zufriedenstellende Vorschläge zur Deckung der durch die zehnprozentige Erhöhung der Ruhestandsgelder entstehenden Mehrausgaben machen würden.

Das Bundessozialprogramm für Bahnarbeiter und deren Familien, das durch das Ruhestandsgesetz der Eisenbahner ermöglicht wurde, unterscheidet sich von dem allgemeinen und obligatorischen Bundessozialprogramm dadurch, daß seine Beiträge und Leistungen entschieden höher liegen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen zum Beispiel je 6,25% Beitrag auf Einkommen bis zu 350 Dollar pro Monat, während der Beitrag für das obligatorische Bundessozialprogramm je 2% von der Lohnsumme ausmacht.

Bereits jetzt weist das Ruhestandsgeldsystem der Eisenbahner ein Defizit auf, und man erwartet, daß die durch das neue Gesetz zusätzlich entstehenden Kosten noch einmal 83 Mio. Dollar pro Jahr betragen und das Gesamtdefizit auf 169 Mio. Dollar pro Jahr steigern werden.

Die Höchstzahlungen auf Grund des neuen Gesetzes kommen insgesamt 298 000 pensionierten Bahnarbeitern zugute, deren Monatsbezüge sich damit von durchschnittlich 104,4 Dollar auf durchschnittlich 114,7 Dollar erhöhen. Witwen und sonstige Hinterbliebene, die bereits im Rahmen der allgemeinen und obligatorischen Sozialgesetzgebung Unterstützung empfangen, bleiben von dieser Maßnahme ausgeschlossen.

Arbeitsfriede im New Yorker Transportgewerbe für vier Jahre sichergestellt

Der New Yorker Ortsverband der Transportarbeitergewerkschaft stimmte mit einem Verhältnis von nahezu 2:1 für Gesamt-Lohnerhöhungen von 18,5 Cent pro Stunde. Man hofft, daß der Lohnvertrag, der von den Beauftragten der 10 000 gewerkschaftlich organisierten Lastwagenfahrer und 1250 Arbeitgebern für einen Zeitraum von vier Jahren ausgehandelt und unterzeichnet wurde, den Arbeitsfrieden im New Yorker Transportgewerbe für diese Zeit sicherstellt. Bei der Wahl stimmten 1356 Stimmberechtigte für und 756 gegen den am 1. September 1956 in Kraft tretenden Vierjahresvertrag.

Der Gesamtbetrag der Erhöhung um 18,5 Cent pro Stunde setzt sich aus folgenden Einzelposten zusammen: 9 Cent an direkter Lohn-erhöhung, 5,5 Cent an Zuschüssen für einen Pensions- und 4 Cent für einen ärztlichen Betreuungsplan. Im übrigen konnten bei den Vertragsverhandlungen auch für die Arbeitnehmer günstigere Senioritäts- und Urlaubsbedingungen erzielt werden.

Der jetzt eingeführte Tarif sieht Stundenlöhne von 1,97 bis 2,41 Dollar vor. Das bedeutet, daß ein Zugmaschinenfahrer auf Grund der neuen Bedingungen mindestens 100 Dollar pro 40-Stunden-Woche verdient und einen Anspruch auf Pensionszahlungen in Höhe von 100 Dollar pro Monat erwirbt.

Die neuen Abmachungen enthalten unter anderem auch einen Passus, wonach neue Lohnverhandlungen frühestens 1958 wieder aufgenommen werden können.

Trend zu langfristigen Kollektivverträgen

In den Vereinigten Staaten ist mehr und mehr der Zug zur Unterzeichnung langfristiger Kollektivverträge wahrzunehmen, was sich zugunsten beider Tarifpartner auswirken dürfte. Die Arbeitgeber können langfristig planen und größere Projekte in Angriff nehmen, und die Arbeitnehmer wissen ebenfalls, was ihnen in absehbarer Zeit an Lohnerhöhungen und außerordentlichen Zulagen zusteht und können auf diese Weise gleichfalls eine wirtschaftlichere Planung treiben.

Ein derartiger Kollektivvertrag, dessen Laufzeit drei Jahre beträgt, ist vor einigen Tagen wieder von der Unabhängigen Stahlarbeitergewerkschaft und der Weirton Company in West-Virginia abgeschlossen worden. Der Vertrag sieht unter anderem vor, daß die Stundenlöhne sowohl für produktive als auch für unproduktive Arbeitskräfte in den nächsten drei Jahren um je 10 Cent je Jahr angehoben werden. Die Abmachungen wurden rückwirkend mit dem 1. Juli in Kraft gesetzt und betreffen 11 000 Arbeiter.

Die Weirton Company, ein Stahlwerk, war von dem letzten Stahlstreik in den Vereinigten Staaten nicht betroffen. Das Unternehmen ist überhaupt seit mehr als 23 Jahren sowohl von Streiks als auch von Arbeitsniederlegungen infolge von Arbeitsstreitigkeiten verschont geblieben.

Gewerkschaftsverband AFL-CIO kein Monopol

Der Vorsitzende der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft, David McDonald, wies in einer Radioansprache den Gedanken als falsch zurück, daß mit dem Zusammenschluß der beiden großen amerikanischen Gewerkschaften American Federation of Labor (AFL) und Congress of Industrial Organizations (CIO) ein Monopol geschaffen worden sei. McDonald sprach über den von dem Ortsverband Chicago der AFL unterhaltenen Sender WCFL.

Der Vorsitzende der Stahlarbeitergewerkschaft erklärte bei dieser Gelegenheit, daß es sich bei der AFL-CIO um eine Vereinigung von 141 autonomen Gewerkschaften mit insgesamt 60 000 Ortsverbänden handele. Die einzelnen Gewerkschaften würden frei von zentraler Weisung Kollektivverhandlungen führen und Verträge abschließen, während der Dachverband AFL-CIO weder Streiks ausrufen noch in die Maßnahmen der angeschlossenen Gewerkschaften eingreifen könne.

Die AFL-CIO wolle dazu beitragen, sagte McDonald ferner, den Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen neuen Auftrieb zu verleihen und den Nöten und Wünschen der breiten Masse allgemeinverbindlichen Ausdruck zu geben. Die AFL-CIO sei nicht zuletzt eine Organisation mit der Aufgabe, die Korruption zu bekämpfen und die Arbeitsstreitigkeiten auf friedliche Weise beizulegen.

Hohe Streikziffern im Juli

Die Zahl der im Ausstand befindlichen Arbeitskräfte war im Juli 1956 rund dreimal so hoch wie im Juni 1956, und zwar in erster Linie auf Grund des Stahlarbeiterstreiks, geht aus einer Mitteilung des US-Arbeitsministeriums hervor.

Der gleichen Quelle zufolge befanden sich in diesem Monat insgesamt 710 000 Arbeitnehmer im Streik gegenüber 235 000 im Juni und 776 000 im Vergleichsmonat des Vorjahres. Die höchste Anzahl Streikender in einem der Nachkriegsjahre wurde mit 866 000 im Jahr 1952 registriert.

Die Zahl der durch Streik verlorengegangenen Arbeitstage war im Juli die höchste in allen Nachkriegsjahren. Sie betrug - ebenfalls als Folge des Stahlstreiks - 13 600 000. Der bisher höchste Ausfall an Arbeitstagen wurde im Jahre 1952 registriert, als ebenfalls ein Stahlstreik stattfand.

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber:

Amt für Arbeitsinformationen
United States Information Service
Mehlem, Mehlemer Aue, Tel. 3457

Der Inhalt der „Arbeitsmittellungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 17

Mehlem, den 1. November 1956

INHALTSVERZEICHNIS

Kollektivverhandlungswesen und Gewerkschaften	Seite	1
Arbeitshygiene im Zeitalter der Automatisierung	Seite	9
Versicherungsschutz und Versicherungsleistung für die Eisenbahner	Seite	13
Die Unterstützungsleistungen eines Wohlfahrtsfonds ...	Seite	15
Niedrigste Unfallrate im Juni	Seite	15

H. M. Douty, US-Bundesamt für Arbeitsstatistik:

Kollektivverhandlungswesen und Gewerkschaften

Zwischen Kollektivverhandlungen und dem Status der Lohn- und Gehaltsempfänger innerhalb der Wirtschaft besteht ein enger Zusammenhang. Der amerikanische Publizist Bronsilaw Malinowski hat in seinem Buch "Freedom and Civilization" (Freiheit und Kultur) die Feststellung getroffen, daß die Entwicklung der Gesellschaft "nicht durch irgendeine Gemeinschaft als Ganzes und auch nicht durch den Einzelmenschen bestimmt wird, sondern durch kleinere organisierte Gruppen, das heißt Institutionen, die so organisiert und festgefügt sind, daß sie die Gemeinschaft formen." Die Gewerkschaftsbewegung ist jene institutionelle Form, durch die Lohn- und Gehaltsempfänger versuchen, die ihnen in den einzelnen Firmen und Industriezweigen gebotenen Arbeitsbedingungen mitzubestimmen.

Die Gewerkschaften haben im Laufe ihrer Geschichte manchen Wandel durchgemacht und unterscheiden sich heute in vieler Hinsicht ganz wesentlich von den Arbeitnehmerverbänden, wie sie noch vor

25 Jahren bestanden haben. Hier sei nur auf das gewaltige Anwachsen der Mitgliederzahl und den damit verbundenen Machtzuwachs hingewiesen. Macht aber wirft unfehlbar die Frage nach ihrem Gebrauch auf. Die grundlegenden Ideen, die die wichtigsten und stärksten Gruppen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung bestimmen, haben sich in den letzten Jahrzehnten zum Teil wohl als Folge des Machtzuwachses und zum Teil auch bedingt durch die wirtschaftliche und politische Weiterentwicklung ganz beträchtlich gewandelt.

Stärke und Einfluß der Gewerkschaften

Es gibt im Grunde genommen keinen Maßstab, mit dem man die wahre Stärke der Gewerkschaftsbewegung messen könnte; einen gewissen Ansatzpunkt bietet der Mitgliederstand. Die Gesamtmitgliedszahl der Gewerkschaften in USA stieg von 3,2 Millionen im Jahre 1929 auf schätzungsweise 17 Millionen Anfang 1955, das heißt sie hat in den letzten 25 Jahren um mehr als 500% zugenommen. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Beschäftigtenzahl in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben von rund 31 auf 48,3 Millionen, das heißt um 56%. In diesen Betrieben war im Jahre 1929 jeder zehnte und im Jahre 1954 jeder dritte Arbeiter gewerkschaftlich organisiert.

Ein weiterer Hinweis auf die tatsächliche Stärke der Gewerkschaften läßt sich daraus gewinnen, inwieweit die Arbeiterschaft in den Schlüsselsektoren der Wirtschaft gewerkschaftlich organisiert ist. Im Jahre 1929 gehörte mehr als die Hälfte aller Mitglieder zwei Industriezweigen an: Dem Baugewerbe und dem Transport- und Fernmeldewesen. In der letzteren Gruppe lag der Schwerpunkt bei den Eisenbahnen und im Güternahverkehr. In der Fertigungsindustrie stellten die Bekleidungsindustrie und das Druckereigewerbe den größten Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern. Im Bergbau waren lediglich die Kumpels in den Kohlengruben in nennenswertem Maße gewerkschaftlich organisiert. Hier ist der Gegensatz zwischen 1929 und 1955 besonders drastisch. 1955 standen die in der Produktion beschäftigten Arbeiter in den wichtigen Zweigen der Fertigungsindustrien größtenteils innerhalb der Gewerkschaften, und auch in den übrigen Industrien bestanden starke Gewerkschaftsorganisationen. In den Angestelltenberufen halten sich die Bürokräfte und festbezahlten Angehörigen akademischer Berufe weitgehend den Gewerkschaften fern. Auch in einigen Sektoren der Fertigungsindustrie, so beispielsweise in der baumwoll- und kunstfaserverarbeitenden Industrie sowie vielfach im Einzelhandel, in der Finanzwirtschaft, in vielen Zweigen des Dienstleistungsgewerbes und des öffentlichen Dienstes waren die Gewerkschaften im Jahre 1955 noch relativ schwach.

Die Arbeiterbewegung stellt sowohl hinsichtlich ihrer absoluten Mitgliederzahl als auch im Hinblick auf das Verhältnis der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zu der Gesamtzahl der Arbeitskräfte in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben und die Schwerpunktbildung in den wichtigsten Industriezweigen eine ganz bedeutsame Kraft im amerikanischen Wirtschaftsleben dar. Der Einfluß der Gewerkschaften - sei es am Verhandlungstisch, bei der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, bei der Organisierung von Streiks und auch am Arbeitsplatz selbst - wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen von Millionen von Lohn- und Gehaltsempfängern in vielen Wirtschaftssektoren aus. Dieser Einfluß erstreckt sich indirekt weit über das eigentliche Tätigkeitsgebiet der Gewerkschaften und den Verhandlungsbereich bei Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern hinaus.

Betriebsführung und Gewerkschaft

Bei der Führung eines Unternehmens tauchen ganz zwangsläufig immer wieder neue Probleme auf, für die es Lösungen zu finden gilt. Dabei werden, grob gesagt, zwei Arten von Entscheidungen zu treffen sein: Erstens: Entscheidungen bezüglich der generellen Führung des Unternehmens, so beispielsweise Fragen der Kapitalbeschaffung, der Lohnpolitik und der Preisgestaltung; und zweitens: Entscheidungen mehr oder weniger administrativen Charakters, wie sie die tägliche Arbeit des Betriebes mit sich bringt. In Firmen aller Größenordnungen verteilen sich diese Entscheidungen fast immer - und es kann gar nicht anders sein - auf eine ganze Reihe von leitenden Angestellten.

Zweck jedes Wirtschaftsunternehmens ist es, Waren oder Dienstleistungen zu produzieren, die die Verbraucher zu kaufen wünschen. Der Preis muß dabei so gehalten sein, daß er einmal die Kosten deckt und zum anderen einen normalen Ertrag sicherstellt. Alle Entscheidungen der Betriebsführung müssen auf diese Forderungen abgestellt sein, da sonst die wirtschaftliche Existenz des Betriebes gefährdet wird. Diese Entscheidungen erstrecken sich aber auch auf eine Menge von Angelegenheiten, die die Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes unmittelbar mitbetreffen, so beispielsweise auf Löhne, Arbeitszeit, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Betriebssicherheit, technische Neuerungen und Personalpolitik. Gerade die Personalpolitik einer Firma und ihre Handhabung sind für das persönliche Wohlergehen des Arbeiters und auch für seine Leistungen im Betrieb von entscheidender Bedeutung.

Die grundlegende Aufgabe der Gewerkschaften ist es nun, als Mittler zwischen den Sozialpartnern dafür zu sorgen, daß alle jene Entscheidungen, die das Wohl und die soziale Stellung des Arbeiters unmittelbar berühren, nicht vom Unternehmer beziehungsweise der Betriebsleitung allein, sondern gemeinsam mit den Betroffenen gefällt werden.

Kollektivverhandlungen sind das Mittel, dessen sich die Gewerkschaft bei der Lösung dieser Aufgabe bedient. Die Ergebnisse solcher Kollektivverhandlungen finden gewöhnlich ihren Niederschlag in den Tarifverträgen, mit denen die Beschäftigungsnormen für das entsprechende Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum - die Laufzeit des Vertrages - aufgestellt werden. Sie bilden den Rahmen, innerhalb dessen die von Tag zu Tag notwendig werdenden Entscheidungen bezüglich der Betriebsangehörigen getroffen werden können.

Die Gewerkschaften versuchen an sich nicht, in Kollektivverhandlungen ein System von Regeln bezüglich der Stellung und Behandlung der Arbeitnehmer zu schaffen. Jedes Unternehmen, ganz gleichgültig wie groß es sein mag, steht angesichts der Streuung der Verantwortlichkeit innerhalb der Betriebsleitung vor der Notwendigkeit, mehr oder weniger allgemein gehaltene Regeln und Verfahren für die Menschenführung im Betrieb aufzustellen. Die Gewerkschaft hat, zumindest im ursprünglichen Sinne, nichts anderes zu tun, als diese Regeln, die die Betriebsführung aus der praktischen Arbeit heraus entwickelt hat, auf eine feste Formel zu bringen und ein Verfahren für die Behandlung von Beschwerden zu schaffen, die sich aus der Handhabung dieser Bestimmungen ergeben können. Darüber hinaus wird die Gewerkschaft von Zeit zu Zeit versuchen, diese Arbeitsregeln - die Arbeitsbedingungen - zu verbessern und gegebenenfalls durch

neue und für die Arbeiter und Angestellten günstigere Regeln zu ersetzen. So hat beispielsweise die heute weitverbreitete Gepflogenheit, Arbeitern eine gewisse Mindeststundenzahl zu vergüten, wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz einfinden und es an Arbeit für sie fehlt, ihren Ursprung größtenteils in Kollektivverträgen.

Die Bedeutung, die die Formulierung solcher Regeln und ein Mitspracherecht in ihrer Handhabung für den einzelnen Arbeiter hat, wächst mit der Größe der Firma. Im Januar 1951 gab es in den Vereinigten Staaten über 4 Millionen Firmen, von denen etwa 3200 - das sind noch nicht einmal 0,1% der Gesamtzahl - mehr als 1000 Arbeitskräfte beschäftigten. Der Anteil dieser Firmen an der Gesamtzahl der Lohn- und Gehaltsempfänger beläuft sich aber auf 37%.

Die Tatsache, daß ein so hoher Prozentsatz der Arbeitskräfte auf relativ wenige Großbetriebe entfällt, ist eine der Ursachen für das Wachstum der Gewerkschaften. In Großfirmen hört ganz zwangsläufig der persönliche Kontakt zwischen Betriebsführung und Belegschaft auf. Die Streuung der verantwortlichen Funktionen innerhalb des Betriebes auf einen großen Personenkreis, insbesondere auch der Entscheidungsbefugnisse über Angelegenheiten, die die Belegschaft unmittelbar betreffen, verleiht Fragen von Recht und Billigkeit eine besondere Schärfe. Bei den Arbeitnehmern hat sich angesichts dieser Sachlage die Tendenz herausgebildet, ihre Rechte kollektiv und nicht einzeln zu verfechten und ihre vereinte Stärke dafür zu benutzen, faire Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Das Verfahren der Kollektivverhandlungen

Kollektivverhandlungen sind das Mittel, durch das die Entscheidungen, die das Beschäftigungsverhältnis der Arbeiter und Angestellten angehen, in gemeinsamen Erörterungen zwischen den Unternehmern beziehungsweise deren Vertretern und den Vertretern der organisierten Arbeiterschaft getroffen werden. Kommt es zu keiner Einigung über die Regelung des Verhältnisses zwischen den beiden Verhandlungspartnern, so einigt man sich meist auf die Anrufung einer Schieds- und Schlichtungsinstanz. Kommt es dennoch zu keiner Einigung, nimmt die Arbeiterschaft gegebenenfalls ihre Zuflucht zum Streik, der entweder mit einem Nachgeben einer der beiden streitenden Parteien oder aber mit einem Kompromiß in den Streitfragen endet. Der Streik oder die Aussperrung sind Kampfmaßnahmen, die bei Kollektivverhandlungen nur im äußersten Fall angewandt werden.

Unabhängig von der Größe des Betriebes beziehungsweise der Zahl der betroffenen Werke oder Unternehmen ist das Verfahren der Kollektivverhandlungen im wesentlichen das gleiche. Die Arbeitsbedingungen werden in solchen Verhandlungen beziehungsweise durch die daraus resultierenden Abmachungen gewöhnlich für einen gewissen Zeitraum festgelegt. Sowohl auf Unternehmer- als auch auf Gewerkschaftsseite wird auf Grund der gegebenen Sachlage und der jeweiligen Beurteilung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation und der künftigen Entwicklung im allgemeinen und des Betriebes im besonderen verhandelt.

Kollektivverhandlungen bergen die Gefahr, daß die Gewerkschaft sich selbst oder den Unternehmer ruiniert, dann nämlich, wenn sie versucht, Löhne oder Arbeitsbedingungen herauszuhandeln, die angesichts der gegebenen wirtschaftlichen Situation untragbar sind.

Solche Fälle hat es gegeben, sie sind aber keineswegs als typisch anzusprechen. Bei den meisten Arbeitgeber- Arbeitnehmerverhandlungen verhalten sich beide Seiten durchaus realistisch und sind sich der Grenzen, innerhalb derer eine Einigung möglich ist, von vornherein bewußt. Daß dies so ist, geht allein schon aus der Tatsache hervor, daß die meisten Kollektivverträge ohne vorhergehende Streiks zustandekommen. Die Unternehmer werden nur einer sehr wichtigen sozialen Funktion gerecht, wenn sie Forderungen der Gewerkschaften ablehnen, die auf eine Gefährdung der Existenz der Firma oder auch nur eine erhebliche Einschränkung ihrer Handlungsfähigkeit in dem entsprechenden Geschäftsbereich hinauslaufen. Umgekehrt sind die Kollektivverhandlungen ein ausgezeichnetes Mittel, im Unternehmer das Bewußtsein der Notwendigkeit einer scharfen Kalkulation sowie ständiger technischer Neuerungen in jeder Form wach zu erhalten.

Eine Abgrenzung dessen, was in den Bereich der Kollektivverhandlungen fällt, ist schwer möglich. Die geschichtliche Entwicklung zeigt, daß es dabei um "Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen" geht, wenngleich nicht feststeht, was diese drei Begriffe im einzelnen alles einschließen. Die betriebliche Altersversicherung hätte beispielsweise noch vor wenigen Jahren sicher nicht zum Bereich der Kollektivverhandlungen gehört.

Der Bereich der Kollektivverhandlungen

Im folgenden sei der Versuch unternommen, die wichtigsten Bereiche von Kollektivverhandlungen zu umreißen und ein Bild davon zu geben, worum es geht.

1. Löhne und Sozialleistungen

Ist die Arbeiterschaft eines Betriebes nicht organisiert, liegt die Entscheidung über die Höhe der Löhne allein bei der Betriebsleitung. Diese Entscheidung wird dann unter Berücksichtigung der Grenzen getroffen, die durch innere und äußere Einflüsse gezogen sind und die Lohnposition der Firma bestimmen. Die Betriebsführung wird im allgemeinen in ihrer Lohnpolitik auf den jeweiligen Arbeitsmarkt Rücksicht nehmen, und Fragen der Arbeitsmoral und die Wünsche der Belegschaft, soweit diese überhaupt genau feststellbar sind, mit in ihre Berechnungen einbeziehen. Die umorganisierte Arbeiterschaft hat jedoch - von direkten Vorstellungen einzelner abgesehen - kein Sprachrohr, das ihr gestattet, ihre Ansichten über Fragen der Lohnpolitik der Betriebsführung darzulegen.

Allen Entscheidungen der Betriebsführung bezüglich der Löhne kommt im Hinblick auf die Auswirkungen der Löhne auf die Gestehungskosten größte Bedeutung zu. Von mindestens ebenso großer Wichtigkeit sind sie für die Angestellten und Arbeiter selbst, da ja Löhne und Gehälter in den meisten Fällen ihre einzige Einkommensquelle darstellen. Die Gewerkschaften haben nun die Aufgabe, den Arbeitern über ihre Vertreter Gelegenheit zu verschaffen, die Forderung nach einem entsprechenden Anteil an den Erträgen des Unternehmens bei der Betriebsführung geltend zu machen und gegebenenfalls durchzusetzen. Erst die Organisation der Arbeiterschaft ermöglicht die Anmeldung solcher Forderungen, die aber durch eine entsprechende Analyse der Gesamtlage und durch Darlegung sonstiger Gesichtspunkte untermauert sein müssen. Überredung oder gegebenenfalls der Hinweis

auf die Möglichkeit eines kollektiven Fernbleibens der Belegschaft von der Arbeit sind die Mittel, mit denen diese Forderungen verwirklicht beziehungsweise durchgesetzt werden.

Es ist wohl ohne weiteres ersichtlich, daß diese Form der Beteiligung der Arbeiterschaft an der Festsetzung ihrer Löhne zahlreiche Konsequenzen nach sich zieht und sich auf viele Gebiete erstreckt. So erhebt sich beispielsweise die Frage, wie eine allgemeine Lohnerhöhung oder auch Lohnsenkung auf die einzelnen Arbeiter innerhalb des Betriebs verteilt werden soll. Eine Lohnerhöhung kann aber auch in der Weise erfolgen, daß die Löhne nur um ein Geringes heraufgesetzt, dafür aber gleichzeitig andere Sozialleistungen, die den allgemeinen Betriebsunkosten zuzurechnen sind, erhöht werden. Dabei handelt es sich um eine gekoppelte Erhöhung von Lohn- und Sozialleistungen - "Package Deal" genannt - eine Regelung, die gerade in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg immer häufiger angewendet wurde. So ist es beispielsweise undenkbar, daß die betriebliche Unfall-, Kranken- und Altersversicherung in den letzten Jahren einen so gewaltigen Aufschwung genommen hätte, wenn solche Sozialleistungen nicht zum festen Bestandteil von Tarifverhandlungen geworden wären. Ein weiteres Beispiel aus der jüngsten Zeit ist die Einführung einer privaten Arbeitslosenzusatzversicherung in der Automobilindustrie sowie in einigen anderen Wirtschaftszweigen. Die Konzeption von "Löhnen und Gehältern" ist um vieles komplizierter geworden seit die Gewerkschaften den Versuch unternommen haben, der Arbeiterschaft durch Maßnahmen, die auf der Kostenseite des Betriebs zu verbuchen sind, einen größeren Anteil an den zur Verfügung stehenden Waren und Dienstleistungen (durch höhere Löhne nämlich und Leistungsprämien), mehr Freizeit zum Genießen des durch ein höheres Realeinkommen gewährleisteten besseren Lebensstandards (bezahlte Feiertage und erweiterte Urlaubsgelegenheiten) und größere Sicherheit gegen unverschuldete Not (Altersversorgung) zu verschaffen.

Neben der Frage nach der reinen Lohnhöhe ergeben sich in der täglichen Praxis aber auch noch andere Probleme bezüglich der Durchführung der Lohnpolitik. Zu ihrer Lösung werden im Rahmen der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine große Zahl von Regeln festgelegt.

2. Arbeitsbedingungen

Es besteht keine eindeutige Trennung von den "Löhnen" (einschließlich der zusätzlichen Sozialleistungen) und den "Arbeitsbedingungen". Viele dieser Arbeitsbedingungen betreffen in einer oder anderer Form die Höhe des Arbeitsentgeltes. Zum Teil aber sind sie ihrem Charakter nach völlig außerhalb des Bereichs rein wirtschaftlicher Fragen.

Schon immer war die Definition des Begriffs Arbeitszeit neben den reinen Lohnfragen eines der dringendsten Anliegen bei Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Arbeitszeit und Löhne stehen selbstverständlich in einem ganz engen Zusammenhang, und so ist es ganz natürlich, daß sie oftmals gemeinsam erörtert werden. Im Wirtschaftsleben unserer Tage ist der Begriff Arbeitszeit sehr vielfältig. Er erstreckt sich nicht nur auf die Zahl der täglich und wöchentlich zu

zu leistenden Arbeitsstunden sowie auf Arbeitsbeginn und -ende, sondern auch auf Fragen wie Überstunden, Spätschichten, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Mittagszeit und auf Verrichtungen, die nichts mit der eigentlichen Produktion zu tun haben, so beispielsweise Pausen, Arbeitsvorbereitung, Säuberung des Arbeitsplatzes, Wechsel der Berufskleidung und Weg zur Arbeitsstätte.

Ein weiteres Gebiet sind die vielfältigen Regeln zur Gewährung der Betriebssicherheit. Hierher gehören ferner Fragen wie Feierschichten und Wiederaufnahme der Arbeit, Beförderung, Arbeitsdisziplin, Versetzungen auf andere Arbeitsplätze innerhalb des Betriebes und Entlassung. Um ein reibungsloses Arbeiten des Betriebes sicherzustellen, ist eine allgemeine Regelung dieser Fragen unerlässlich und um des Betriebsklimas willen müssen diese Regeln und ihre Handhabung im Einklang mit Recht und Billigkeit stehen. So ist beispielsweise die Betriebsführung zur Aufrechterhaltung der Arbeitsmoral gezwungen, mit Disziplinarmaßnahmen gegen Belegschaftsangehörige vorzugehen, die sich von der Arbeit drücken, die Sicherheitsvorschriften verletzen, sich aufsässig gegen ihre Vorgesetzten verhalten oder unkollegial handeln. Solche Maßnahmen werden sich aber nur dann fördernd auf das Betriebsklima auswirken, wenn dabei von allgemein anerkannten Regeln ausgegangen wird. Ist ein Betrieb etwa gezwungen, Feierschichten einzuführen, so erhebt sich die Frage, welche Arbeiter aus der Belegschaft davon betroffen werden sollen. Diese Dinge werden oftmals von der Öffentlichkeit kaum beachtet, für die Arbeiter im Betrieb aber sind sie eine ständige Sorge, und so erwachsen den Gewerkschaften und Arbeitgebern bei Kollektivverhandlungen oftmals größte Schwierigkeiten bei dem Versuch, eine praktisch durchführbare Regelung für all diese Fragen zu treffen.

Viele Fragen der Lohnpolitik und ihrer Handhabung - die Festsetzung der Löhne für neugeschaffene Arbeitsplätze, Neueinstufung bei Änderung der Tätigkeit, Beförderung beziehungsweise Aufbesserung der Löhne, Gewährung von Arbeitsanreizen und Leistungslöhnen und so weiter - werden in zunehmendem Maße auf dem Weg über Kollektivverhandlungen von beiden Sozialpartnern gemeinschaftlich entschieden.

3. Arbeitskonflikte

Im Zusammenhang mit der Durchführung der Personalpolitik kommt es unvermeidlich immer wieder zu teils begründeten und teils unbegründeten Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen. Deshalb ist die Festlegung eines zweckmäßigen Verfahrens zur Beilegung solcher Meinungsverschiedenheiten unerlässlich. Die meisten Tarifverträge enthalten deshalb Bestimmungen über die Auslegung des Vertrages, die von den beteiligten Parteien überprüft und beigelegt werden können. In der Praxis ist es so, daß sich die meisten Arbeitsstreitigkeiten mit Hilfe dieses Verfahrens aus der Welt schaffen lassen. Sollte es zu keiner Einigung kommen, so sehen die meisten Tarifverträge die Anrufung eines unparteiischen Schlichters vor. Meist läßt sich so selbst bei ernststen und schweren Meinungsverschiedenheiten der Ausbruch eines Streiks verhindern. Auf Grund der guten Erfahrungen mit dem Schiedsverfahren wurden in der jüngsten Zeit in die Tarifverträge häufig sogenannte Nicht-Streikbestimmungen eingebaut, die Streiks für die Laufzeit des Vertrages ausschließen.

Kollektivverhandlungen haben dem Arbeiter ein Mitspracherecht bei der Festsetzung der Löhne und Arbeitsbedingungen und, über die sogenannten Streitverfahren, zum Teil auch bezüglich der praktischen Durchführung der Arbeitsregeln gegeben.

Kollektivverhandlungen und die soziale Stellung des Arbeiters

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Gewerkschaftsbewegung, und das ist ihr historisches Verdienst, die Stellung des Arbeiters innerhalb der Gesellschaft verbessert hat. Betriebsangehörige sind nicht mehr wie zur Zeit unmittelbar nach der industriellen Revolution anonyme Größen, sondern haben ihren Status als respektierte Einzelwesen wiedergewonnen, und zwar auf dem Weg über die Selbstorganisierung. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Festlegung der Arbeitsregeln innerhalb des Betriebes und sind sicher vor willkürlichen Maßnahmen, die ihren Status als Belegschaftsangehörige beeinträchtigen könnten.

Der Einfluß der organisierten Arbeiterschaft auf Arbeit und Beschäftigung sowie auf die Einstellung auch der Unternehmer zu diesen Fragen geht weit über die eigentliche Gewerkschaftsarbeit hinaus. In den letzten Jahren hat sich auch auf seiten des Unternehmertums ein immer stärkeres Verantwortungsgefühl für ihre Mitarbeiter als Menschen herausgebildet, das sie dazu veranlaßte, sich eingehend mit jenen Faktoren zu befassen, die die Einstellung des arbeitenden Menschen gegenüber seiner Arbeit und dem Betrieb beeinflussen. Das Wissen um diese Dinge erst erlaubt der Betriebsführung, ein Betriebsklima zu schaffen, das die Arbeit befriedigender und die menschlichen Bestrebungen produktiver gestalten hilft.

Was hier über die Bedeutung der Kollektivverhandlungen für die Festlegung des sozialen Status der Arbeiter gesagt wurde, darf aber nicht dahingehend ausgelegt werden, daß das Unternehmertum beziehungsweise die Betriebsführung, sei es nun in Betrieben mit organisierter oder nichtorganisierter Arbeiterschaft, heute eine geringere Verantwortung gegenüber der Arbeiterschaft und der Gesamtheit trage.

Und noch ein letzter Punkt: Gewerkschaften und Tarifverhandlungen sind Mittel, nicht Selbstzweck. Sie dienen dem Ziele, den Lohn- und Gehaltsempfängern ein Mitspracherecht bei den Entscheidungen zu verschaffen, die ihren Status und ihr Wohlergehen innerhalb der Wirtschaft betreffen. Wie andere Institutionen können auch die Gewerkschaften Fehler begehen; sie laufen dann Gefahr, daß sie ihrer eigentlichen Verantwortung nicht mehr gerecht werden. Für die Gewerkschaften ergibt sich somit die Notwendigkeit, auf die Auffassungen ihrer Mitglieder Rücksicht zu nehmen und ihnen Gehör zu verschaffen. Schon im Interesse der Arbeiterschaft müssen die Gewerkschaften ihre Macht bei Kollektivverhandlungen dazu benutzen, wirtschaftliche Normen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Betrieben genügend Spielraum für eine ordnungsgemäße Führung der Geschäfte lassen und ein gesundes Wachstum der Wirtschaft gewährleisten.

Quelle: Monthly Labor Review,

Vol 79 No. 6

Arbeitshygiene im Zeitalter der Automatisierung

Automatisierung ist nicht nur eine Umschreibung für neue technische Verfahren zur mechanischen Verrichtung von Arbeiten in unseren Werkstätten und Büros. Automatisierung bedeutet auch eine neue Lebensform mit spezifischen biosozialen und technischen Wertbegriffen. Sie wird sowohl das Leben und die Arbeit der Menschen als auch die Lehrpläne unserer Schulen verändern und unseren Lebensstandard auf neue Höhen führen, Der vorliegende Artikel, der einem Referat von Dr. C. Richard Walmer, Direktor der "Industrial Hygiene Foundation" entnommen ist, beschäftigt sich mit den neuen Aufgaben, die der Arbeitshygiene in den Industriebetrieben durch die Automatisierung erwachsen.

Die Bedeutung der Gesundheitsüberwachung im Betrieb

Der Gesundheitszustand eines Menschen wird weitgehend durch seine Anpassung an die Umwelt bestimmt. Wenn diese Umwelt sich verändert, empfindet der Mensch ein gewisses Unbehagen. Ein solches psychisches Unbehagen auf seiten der Arbeitnehmer ist im Zeitalter der Automatisierung eines der unweigerlich auftauchenden menschlichen Probleme, die in engem Zusammenhang mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Arbeiter stehen. Andere Aspekte der Automatisierung werden sich sogar noch unmittelbar auf das physische Wohlbefinden des Arbeiters auswirken. Die Gesamtsumme aller physischen und psychischen Faktoren bestimmt dann erst den Allgemeinzustand eines Menschen.

Diese Dinge zu erkennen und in ihre Planungen einzubeziehen, ist für die Industrie ebenso wichtig wie die Konstruktions- und Baupläne oder die Untersuchungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Möglichkeiten eines eventuellen Übergangs zur Automatisierung eines Betriebes. Arbeiter und Angestellte bilden seit je den wichtigsten Aktivposten eines Unternehmens, und dies wird sich auch im Zeitalter der Automatisierung nicht ändern. Man wird den Arbeitern und Angestellten noch mehr Verantwortung als bisher übertragen. Da mehr technisches Personal zur Pflege und Instandhaltung der komplizierten Maschinen und zum Betrieb der automatischen Apparate benötigt wird, wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigen und folglich eine bessere Ausbildung und Schulung der Arbeiter eine Grundvoraussetzung werden. Die leitenden Angestellten werden bedeutsame Entscheidungen zu treffen haben, wobei etwaige Irrtümer und Fehler sich in Zukunft als weit kostspieliger als bisher erweisen werden.

Hinzu kommt, daß in einem automatisierten Unternehmen für jeden Arbeitsplatz eine höhere Kapitalinvestition erforderlich ist. So betrug zum Beispiel im Jahre 1954 die Kapitalinvestition je Arbeitsplatz in der chemischen Industrie, die bereits in hohem Grade automatisiert ist, das Doppelte der entsprechenden Aufwendungen in der gesamten Industrie, nämlich 26 000 Dollar; in einigen Fabriken ist sie noch erheblich höher. In den Kraftwerken, die nahezu vollautomatisch arbeiten, übersteigt die Kapitalinvestition je Arbeitsplatz den Betrag von 106 000 Dollar.

In einem automatisierten Betrieb ist also die Gesundheit der Arbeitnehmerschaft für den Betrieb von sehr viel größerer Bedeutung als bisher. Denn die Erkrankung eines Arbeiters bedeutet nicht nur eine Störung der Produktion während seiner Abwesenheit, sondern führt auch zu einem Absinken seiner Leistungsfähigkeit, wenn er sich bei Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht wohl fühlt.

Vorbeugende medizinische Maßnahmen

In jedem Unternehmen hat sich die vorbeugende Medizin noch immer als das beste Mittel zur Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer erwiesen. Dabei geht es um das gesamte Befinden des Arbeiters auf körperlichem wie auf seelischem Gebiet, und zwar sowohl im Betrieb als auch zu Hause. Durch die neuzeitlichen Methoden zur Gestaltung des Arbeitsplatzes ist es möglich geworden, Betriebsunfälle und Berufskrankheiten weitgehend zu reduzieren. Wie eine der "Stiftung für Industrie-Hygiene" angeschlossene Firma berichtet, sind die Betriebsunfälle bei ihr in den letzten fünf Jahren um 63% zurückgegangen. Das ist keine Ausnahme. Und die Automatisierung wird Betriebsunfälle und Berufskrankheiten noch weiter zurückdrängen. Neunzig Prozent der Arbeitsausfälle entfallen auf andere Krankheiten und Unfälle außerhalb des Betriebes.

Selbst das umfassendste arbeitshygienische Programm wird ein Unternehmen immer noch weniger kosten als Arbeitsausfälle infolge Krankheit mit den daraus resultierenden höheren Betriebskosten durch Einsatz von weniger oder gar nicht geschultem Personal, Verschlechterung der Qualität der Erzeugnisse, höhere Invalidenrenten und steigende Aufwendungen für Beiträge zur Krankenkasse sowie vieles andere mehr. Die betriebsärztliche Betreuung der Arbeitnehmer bedeutet keinen Eingriff in die Arbeit der freien Ärzteschaft. Im Gegenteil, im Rahmen dieser Betreuung werden häufig Schäden und Krankheiten festgestellt, die andernfalls gar nicht bemerkt und behandelt worden wären, und diese Fälle werden stets dem Hausarzt überwiesen.

Arbeitshygiene im automatisierten Betrieb

Wir wollen einmal die arbeitshygienischen Maßnahmen, wie wir sie bereits in vielen großen Firmen finden, betrachten und dabei untersuchen, inwieweit sie den Gegebenheiten eines vollautomatisierten Unternehmens entsprechen, welche Änderungen eventuell vorzunehmen und wie diese durchzuführen sind. Allerdings ist dabei zu beachten, daß wir vorläufig nur über sehr geringe Erfahrungen hinsichtlich der besonderen Anforderungen an die Arbeitshygiene verfügen.

Umweltbedingungen

In einem vorbildlichen Betrieb wird die Luft ständig auf etwaige Verunreinigungen untersucht, und alle Betriebe, in denen die Arbeiter durch Staub, giftige Dämpfe oder Gase bedroht sind, unterstehen der laufenden Überwachung der Industriehygieniker. Etwaige gesundheitsschädigende Eigenschaften aller im Fabrikationsprozeß verwendeten Rohstoffe werden durch biologische Tests ermittelt. Der Betriebsarzt ist über alle in seinem Werk möglichen Gefahren für die Gesundheit der Arbeiter genau unterrichtet. Bei der Konstruktion der Maschinen und der Einrichtung des Lüftungssystems und der Klimaanlage wird streng auf die Einhaltung der für die Gesundheit des Menschen erforderlichen Normen geachtet.

Ebenso wird größte Sorgfalt darauf verwendet, Lärmschäden zu vermeiden und ein optimales Wärmeklima zu schaffen. Wo schädliche Einflüsse nicht ganz ausgeschaltet werden können, sind Schutzkleidung und Schutzausrüstung für jeden Arbeiter eine Selbstverständlichkeit.

Mit der Automatisierung werden sich viele derartige Probleme von selbst lösen. Die Arbeiter werden keinerlei giftigen Beimengungen in der Luft mehr ausgesetzt sein, da der Fabrikationsprozess unter Abschluß von der Außenwelt vor sich geht. Die im Steuerraum tätigen Arbeiter sind von den Räumen, in denen die eigentliche Fabrikation vor sich geht, vollkommen isoliert, so daß Lüftung, Temperatur, Feuchtigkeitsgrad und Lärm für sie unerheblich werden. Auch der Umgang der Arbeiter mit den Rohstoffen entfällt bei der Automatisierung weitgehend, so daß die Verwendung von Materialien möglich wird, die bisher wegen der Gefahr chronischer Vergiftung der Arbeiter nicht benutzt werden konnten.

Wenn auch die Automatisierung diese Gefahrenmomente weitgehend reduziert, da die Arbeiter nicht mehr wie bisher tagtäglich mit giftigen Stoffen zu tun haben, besteht doch nach wie vor die Gefahr schwerer gesundheitlicher Schädigungen infolge Unterbrechungen im Fließbandbetrieb oder durch den Kontakt mit giftigen Substanzen bei Reparaturarbeiten. In derartigen Fällen ist eine sofortige Spezialbehandlung erforderlich.

Auch wird es nach wie vor notwendig bleiben, neuartige Erzeugnisse, ehe sie auf den Markt gelangen oder möglichst schon im Entwicklungsstadium, auf etwaige Giftstoffe zu untersuchen. Sofern gesundheitsschädigende Eigenschaften nicht ganz ausgeschaltet werden können, müssen besondere Vorschriften für den Umgang und den Gebrauch derartiger Artikel erlassen werden.

Unfallverhütung

Die Automatisierung wird im allgemeinen zur Steigerung der Betriebssicherheit führen. In einem vollautomatisierten Betrieb kommen die Arbeiter nur selten, wenn überhaupt, mit den Maschinen in Berührung. Auch die Beschickung der Maschinen mit schweren Materialien wird durch Automaten erfolgen, so daß es nicht mehr zu körperlicher Überanstrengung und zu Verletzungen, wie Quetschungen und so weiter, kommen kann. In den vollautomatisierten Abteilungen der "Ford Motor Company" ist beispielsweise die Zahl der Erkrankungen an Leistenbrüchen um 85,5% zurückgegangen.

Neue Aufgaben der betriebsärztlichen Betreuung

Wichtigste Voraussetzung für eine sorgfältige Gesundheitsüberwachung in der Industrie ist die Untersuchung durch den Arzt. Die Gesundheitsbetreuung beginnt mit einer eingehenden Untersuchung vor Zuweisung des Arbeitsplatzes und schließt regelmäßige Kontrolluntersuchungen und notfalls besondere Einzeluntersuchungen ein. Die erste eingehende Untersuchung soll nicht nur etwa vorhandene körperliche Schäden aufdecken, die bei rechtzeitiger Entdeckung behandelt und ausgeglichen werden können, sie soll auch die geistig-seelischen Fähigkeiten des Arbeitnehmers ermitteln, so daß jeder Arbeiter den seinen körperlichen Fähigkeiten und geistigem Können entsprechenden Arbeitsplatz erhält.

Die anatomischen oder physiologischen Voraussetzungen, die zur Arbeit im automatisierten Betrieb erfüllt werden müssen, können sich natürlich ändern. Sicherlich wird die rein physische Kraft eine geringere Rolle spielen, so daß es möglich sein wird, zahl-

zahlreiche körperbehinderte und ältere Personen wieder in den Produktionsprozeß einzuschalten.

Regelmäßige Kontrolluntersuchungen

Besondere Aufmerksamkeit wird man in Zukunft dem Problem der Gesundheitsschädigung infolge nervöser Überlastung durch den Beruf schenken müssen. Bisher haben die Betriebsärzte die auffälligsten Symptome nervlicher Überbeanspruchung, wie Herzkrankheiten, Hypertonie und Magengeschwüre, meist unter den "Managern" gesucht. Im Zeitalter der Automatisierung wird die Zahl der hochqualifizierten und akademisch gebildeten Arbeitskräfte erheblich ansteigen. Durch die regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen während der Anfangsstadien der Automatisierung können die Werksärzte sehr wertvolles Material über die Belastungen sammeln, denen die Arbeiter gerade in den automatisierten Betrieben ausgesetzt sind. Diese Untersuchungen bieten die Möglichkeit, hinsichtlich der sich ständig wandelnden Probleme auf dem Gebiet der Arbeitshygiene auf dem laufenden zu bleiben und die vorbeugende Medizin immer weiter auszubauen.

Der Arbeiter wird in Zukunft keine schmutzigen und schweren Arbeiten unter unerfreulichen Bedingungen mehr leisten müssen; die monotonen Verrichtungen, wie sie zum Beispiel in den hochspezialisierten Fabriken am Fließband üblich sind, werden fortfallen. Andererseits muß er bereit sein, die Anforderungen auf sich zu nehmen, die höher qualifizierte Aufgaben, wie Unterhalt und Pflege der Maschinen oder Aufsichtsarbeiten, mit sich bringen. Dies wird sich für manche als eine große Belastung erweisen; doch wird vielen Arbeitern der Übergang durch Umschulung und Fortbildungslehrgänge zu erleichtern sein.

Medizinische Aufklärung und Beratung

Eine weitere Aufgabe wird den Betriebsärzten auch aus der Notwendigkeit erwachsen, die Arbeiter und Angestellten über Unfallverhütung im häuslichen Bereich, Ernährungsfragen und allgemeine Hygiene aufzuklären, um Krankheiten überhaupt und Unfälle auch außerhalb des Betriebs zu reduzieren.

Mit der zunehmenden Bedeutung der vorbeugenden Medizin ist es unbedingt notwendig, daß die medizinischen Fakultäten sich eingehender mit den Problemen der Arbeitshygiene und der betriebsärztlichen Betreuung der Arbeitnehmer beschäftigen und die zukünftigen Werksärzte auf ihre Aufgaben bei der Durchführung entsprechender Programme in den Betrieben vorbereiten.

"Human Engineering"

Im Zeitalter der Automatisierung werden sämtliche Mediziner, Werksärzte wie freiberufliche Ärzte, sich sehr viel eingehender mit dem Problem der Kräftebeanspruchung durch den Beruf und der konstitutionellen Leistungsfähigkeit des Menschen beschäftigen müssen. Die automatischen Maschinen müssen entsprechend den physiologischen Fähigkeiten des Menschen konstruiert werden.

Zusammenfassung

Die Automatisierung wird dem Menschen einen besseren Platz in der technischen Welt unserer Tage verschaffen. Der Arbeitsplatz wird zweifellos sicherer, ungefährlicher und gesünder sein, und

viele Gefahren wird man vollkommen ausschalten können. Neu auftauchende medizinische Probleme lassen sich lösen, wenn man sich an die Grundsätze der vorbeugenden Medizin hält und dabei die Kernkenntnisse und Methoden der Fachleute auf allen einschlägigen Gebieten berücksichtigt.

Quelle: Monthly Labor Review
Vol. 79 No. 7

Versicherungsschutz und Versicherungsleistung für die Eisenbahner

Seit Bestehen der staatlichen Alters- und Arbeitslosenversicherung, die im Rahmen des umfangreichen Sozialgesetzwerkes der Regierung Roosevelt im Jahre 1935 vom US-Kongreß verabschiedet wurde, haben die Angestellten und Arbeiter der amerikanischen Eisenbahngesellschaften sowie ihre Familien Unterstützungsleistungen in einer Gesamthöhe von mehr als 5 Milliarden Dollar erhalten. Von dieser Gesamtsumme entfallen auf die Altersversorgung 3,7 Mrd. Dollar, auf die Hinterbliebenenrenten 663 Mio. Dollar, auf die Arbeitslosenunterstützung 654 Mio. Dollar und auf Krankengeld- und Geburtenbeihilfen 280 Mio. Dollar.

Diese Zahlen sind in dem letzten Geschäftsbericht des "US. Railroad Retirement Board" (Verwaltungsbehörde für die Altersversicherung der Eisenbahner) enthalten, der sich nicht nur mit den finanziellen Leistungen im Geschäftsjahr 1954/55 befaßt, sondern auch einen interessanten Überblick über die Entwicklung der einzelnen Sozialversicherungssparten und der Versicherungsleistungen seit 1937 gibt.

Bekanntlich sahen die 1935 vom Kongreß verabschiedeten und 1937 revidierten Sozialgesetze zuerst nur Rentenleistungen für solche Arbeitnehmer vor, die das 65. Lebensjahr erreicht hatten oder Invalide waren. Später, und zwar im Jahre 1939, wurde dann die Arbeitslosenversicherung mit einbezogen und 1946 der Versicherungsschutz auch auf die zeitweilig nicht Arbeitsfähigen (auf Grund von Krankheit, Unfall oder Mutterschaft) ausgedehnt. Dergleichen wurden damals die Pensionsleistungen auch auf die Familienmitglieder des Versicherten (Frau, abhängige Kinder oder Eltern) erweitert.

Während im ersten Jahr der Leistungsaufnahme (1937/38) insgesamt 117 000 Eisenbahner 83 Mio. Dollar an Pensionen erhielten, waren es im Finanzjahr 1954/55, wie aus der Aufstellung des "Retirement Board" hervorgeht, über eine Million Versicherte, die zusammen 755 Mio. Dollar an Renten oder Arbeitslosenunterstützung erhielten. Von dieser Summe entfielen allein 550 Mio. Dollar auf Alters- und Hinterbliebenenrenten.

Aber nicht nur die Zahl der Versicherten hat seit der Einführung der Altersversicherung ständig zugenommen, auch die Leistungssätze haben sich in diesem Zeitraum bedeutend erhöht. Während der durchschnittliche monatliche Unterstützungssatz 1937/38 65 Dollar (nach Erreichung des vollen Pensionsalters) betrug, machte er im Finanzjahr 1954/55 110 Dollar aus. Diese erhebliche Zunahme ist einerseits durch die beträchtliche Ausweitung des Programms seit 1937

und andererseits durch die höheren Durchschnittseinkommen der Versicherten bedingt. Von den 1937 in die staatliche Altersversorgung überführten 48 500 Eisenbahner sind heute, wie aus der Übersicht weiter hervorgeht, noch 3200 am Leben. Ihre monatliche Durchschnittsrente beträgt 79,17 Dollar.

Eine weitere Erhöhung der Versorgungsleistungen ist am 7. August dieses Jahres eingetreten, als Präsident Eisenhower das vom Kongreß verabschiedete verbesserte Rentengesetz unterschrieb, durch das die Einkünfte von rund 400 000 der insgesamt 650 000 Versorgungsberechtigten des "Railroad Retirement Board" um 10% erhöht werden.

Auch die Leistungen aus der 1947 aufgenommenen Hinterbliebenenversicherung haben sich ähnlich wie die Rentenleistungen in den letzten 8 Jahren erheblich erhöht. Sie lagen 1955 um 57 Dollar über den Sätzen von 1947 (24 Dollar gegenüber 1950). Die höchste Unterstützungssumme, die im Rahmen dieser Versicherung ausgezahlt wurde, belief sich auf 200 Dollar (1950 = 108 Dollar).

Was für die beiden eben erwähnten Versicherungsarten gesagt wurde, trifft auch weitgehend für die Arbeitslosenversicherung zu. Gegenüber den durchschnittlichen wöchentlichen Unterstützungsleistungen im Jahre 1939/40 lagen die Sätze im Finanzjahr 1954/55 rund viermal so hoch. Die höchste Zahl der Arbeitslosenunterstützung empfangenden Eisenbahner wurde mit 470 000 1949/50 verzeichnet, die niedrigste mit 5000 im Kriegsjahr 1943/44.

Weniger Schwankungen unterworfen dagegen war die Zahl der Krankengeld empfangenden Eisenbahner. Der Spitze von 151 000 (1948/49) steht das Tief von 130 000 im Jahre 1951/52 gegenüber. Desgleichen blieb die Zahl der Wochenbeihilfen für weibliche Arbeitnehmer in all den Jahren ziemlich konstant. Sie bewegte sich bei rund 4000 pro Jahr.

Zum Schluß noch einige Hinweise über die verschiedenen Sozialleistungen, wie sie im "Railroad Retirement Act of 1937" festgelegt wurden.

Danach erhalten die bei den amerikanischen Eisenbahngesellschaften angestellten Arbeitnehmer eine Altersrente, wenn sie

- 1) das 65. Lebensjahr erreicht und eine Mindestdienstzeit von 10 Jahren nachweisen;
- 2) 60 Jahre alt sind und 30 Jahre tätig waren;
- 3) Vollinvalide sind.

Die Rentenhöhe errechnet sich nach der Zahl der Dienstjahre und des Durchschnittsverdienstes des Versicherten, der bis zum 30. Juni 1954 bis zu einer Höhe von 300 Dollar (Versicherungspflichtgrenze) und danach bis zu 350 Dollar pro Monat in Anrechnung gebracht wird. Der höchste Rentensatz, für den eine Dienstzeit seit 1. Januar 1937 bis Juni 1954 erforderlich ist, beträgt dabei 165,60 Dollar monatlich.

Die Mittel für die Altersversicherung werden durch gleichhohe Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgebracht, die zusammen 6,25% der Gesamtlohnsumme (bis zu 350 Dollar im Monat) abzuführen haben. Die Arbeitslosenversicherung dagegen wird ausschließlich von den Unternehmern finanziert.

Beide Programme werden durch das "Railroad Retirement Board" verwaltet, das 1935 durch Gesetz geschaffen wurde. Es setzt sich aus drei vom Präsidenten ernannten Mitgliedern zusammen.

Quelle: Eigenbericht

Die Unterstützungsleistungen eines Wohlfahrtsfonds

Welch eine Bedeutung die privaten, in der Regel ausschließlich vom Unternehmer finanzierten Wohlfahrtspläne in den Vereinigten Staaten heute auf sozialpolitischem Gebiet erreicht haben, zeigt eine Aufstellung der Maschinistengewerkschaft über die im vergangenen Jahr an ihre Mitglieder ausgezahlten Unterstützungsleistungen.

Danach erhielten die 6220 anspruchsberechtigten Mitglieder des Gewerkschaftsbezirkes 9 (St. Louis) 1955 insgesamt 1 300 242 Dollar ausgezahlt. Für bisher noch nicht angemeldete Forderungen wurden ferner noch 310 471 Dollar bereitgestellt.

Der Wohlfahrtsplan dieser Gewerkschaft umfaßt insgesamt 15 022 Mitglieder, die in 90 Prozent der insgesamt 1290 Betriebe dieses Gebietes beschäftigt sind.

Wie aus der Übersicht weiter hervorgeht, wurden im vergangenen Jahr für die Verwaltung des Wohlfahrtsfonds nur 1,88 Prozent des gesamten Fondskapitals aufgewendet. Das dürfte nach Ansicht der Treuhänder, die diesen Bericht zusammenstellten, der niedrigste Satz in den gesamten USA sein.

Vom besonderen Interesse ist auch die Gliederung der verschiedenen Leistungen, die durch den Fonds im vergangenen Jahr aufgebracht wurden. Danach wurden 1955 261 895 Dollar für Unfall- und Krankheitsbeihilfen bereitgestellt, 610 790 Dollar für Krankenhausaufenthalt, 224 594 Dollar für Operationskosten und 122 000 Dollar für Lebensversicherungen ausgegeben. Der Rest verteilt sich auf verschiedene Leistungen.

Quelle: Eigenbericht

Niedrigste Unfallrate im Juni

Die bisher niedrigste Unfallrate überhaupt wurde in der amerikanischen Fertigungsindustrie im Juni dieses Jahres erzielt. Auf jede Million geleisteter Arbeitsstunden kamen dabei nur 12 Unfälle, wie das Amt für Arbeitsstatistik im US-Arbeitsministerium in seiner jüngsten Übersicht über die Unfallhäufigkeit in der amerikanischen Industrie mitteilte.

Die Durchschnittsrate für das zweite Vierteljahr 1956 verminderte sich damit auf 11,9 Unfälle je eine Million Arbeitsstunden und ist dadurch ebenfalls die niedrigste, die bisher in diesem Monat verzeichnet wurde. Obwohl auch für die ersten sechs Monate dieses Jahres

eine Durchschnittsrate von nur 11,9 Prozent festgestellt wurde, liegt diese im Vergleich zum selben Zeitraum des Vorjahres etwas höher.

Wie aus der Übersicht weiter zu entnehmen ist, lag die industrielle Unfallrate am 1. Juli dieses Jahres bei 106 von insgesamt 135 Industriezweigen entweder auf oder unter dem Vorjahrsniveau. Bei 38 dieser Branchen ging die Unfallhäufigkeitsrate dabei gegenüber dem ersten Halbjahr 1955 um einen vollen Punkt oder mehr zurück. Nur aus 29 Industriezweigen wurden im Vergleich zu 1955 erheblich höhere Unfallraten gemeldet.

Die größten Fortschritte in der Unfallbekämpfung wurden in diesem Jahr bisher von der Sperrholzindustrie verzeichnet, die einen Rückgang der Unfallhäufigkeit von 31,1 Unfälle auf je eine Million Arbeitsstunden im Jahre 1955 auf 22,6 im ersten Halbjahr 1956 aufweist. Ebenso eindrucksvoll ist auch der Rückgang in der Druck- und Flüssigkeitsgasindustrie, wo eine Abnahme von 13 auf 5,4 eintrat.

Zu den 19 Industriezweigen (im Vorjahr 14) mit einer extrem niedrigen Unfallrate (unter fünf) gehören dem Bericht des US-Arbeitsministeriums nach insbesondere die Chemifaserindustrie, die Hersteller von Nachrichtengeräten aller Art, die Fabriken zur Herstellung synthetischen Kautschuks, die Flugzeug-, Radoröhren- und die Autoelektrozubehörindustrie.

Quelle: Eigenbericht

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar. Dieses Bulletin enthält Material über Arbeitsbeziehungen, Gewerkschaftsprobleme und allgemeine Probleme des Arbeiters in der modernen Gesellschaftsordnung. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Herausgeber:

Amt für Arbeitsinformationen
USIS Press Division
Mehlem, Mehlemer Aue

Der Inhalt der „Arbeitsmittellungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

IX - 18

Mehlem, den 1. Dezember 1956

INHALTSVERZEICHNIS

U.S.-Senatsausschuß untersuchte private Wohlfahrts- und Pensionspläne.....	Seite	1
Lebensansprüche und Lebensstandard der arbeitenden Bevölkerung in den amerikanischen Städten.....	Seite	7
Gewerkschaftliche Kurznachrichten		
Neue wichtige Lohnabkommen in der US-Industrie....	Seite	15
Bergarbeiter-Sozialfonds legte Leistungsbericht vor.....	Seite	16
Arbeitszeit nach Wunsch.....	Seite	16

U.S.-Senatsausschuß untersuchte private Wohlfahrts- und Pensionspläne

Ein Bundesgesetz, das die Unternehmer zur Erteilung von Auskünften über die private betriebliche Sozial- und Altersversicherung verpflichtet und so die berechtigten Interessen der versicherten Arbeiter wahren hilft, wurde vom Unterausschuß des U.S.-Senats für Sozialversicherungsfragen in einem Bericht an den Senat gefordert. Dieser Bericht faßt die Ergebnisse einer zweijährigen Untersuchung zusammen, in der geklärt werden sollte, wie die private betriebliche Sozial- und Altersversicherung gehandhabt wird. Der Unterausschuß betont in seinem Bericht mehrmals, daß die meisten derartigen Versicherungspläne Zeugnis für das Verantwortungsbewußtsein der Unternehmer ablegen und in Übereinstimmung mit den Grundsätzen von Recht und Billigkeit verwaltet werden. Der Unterausschuß wies aber auch darauf hin, daß kaum damit zu rechnen sei, daß die festgestellten Mißbräuche, Schwierigkeiten und Schwächen von den entsprechenden Betrieben von sich aus abgestellt werden.

Umfang der Versicherung

Ende 1954 waren rund 75 Millionen Menschen - 29 Millionen Arbeiter mit ihren rund 46 Millionen Angehörigen - in der einen oder anderen Form

durch eine betriebliche Sozial- und Altersversicherung gedeckt. Wie groß der Personenkreis ist, der bei den verschiedenen Sparten der betrieblichen Sozialversicherung erfaßt wird, ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:

	<u>Arbeitnehmer</u>			
	Zahl (in Mill.)	Prozents. sämtlicher Werkstätiger	Angehörige (in Mill.)	Insgesamt
Sozialversicherung: Lebens- und Sterbe- geldversicherung	29,5	55,0	1,1	30,6
Unfalltod- und Invaliditätsvers.	14,0	—	—	14,0
Vorübergehende Invaliditätsvers.	23,2	43,6	—	23,2
Krankenhauskosten- versicherung	31,3	59,0	44,3	75,6
Operationskosten- versicherung	28,3	53,0	39,0	67,3
Arztkostenvers.	17,3	32,0	21,4	38,7
Altersvers.	12,5	23,0	—	—

Seit 1940 und vor allem seit 1945 hat die Zahl dieser privaten Wohlfahrts- und Altersrentenversicherungspläne ganz erheblich zugenommen. Etwa 60% der von der Altersversicherung und etwa 40% der von der Sozialversicherung in ihren verschiedenen Formen erfaßten Arbeitnehmer verdanken diesen zusätzlichen Versicherungsschutz den von Unternehmern und Gewerkschaften gemeinsam ausgehandelten Tarifverträgen.

Im Jahre 1954 beliefen sich die Unternehmerbeiträge zu allen derartigen Versicherungsprogrammen auf insgesamt 4,5 Milliarden Dollar, die Beiträge der Arbeitnehmer auf insgesamt 2,3 Milliarden. Die Reserven der betrieblichen Altersversicherungen bewegten sich zwischen 20 und 25 Milliarden Dollar.

Umfang der Untersuchung

Die Untersuchung des Senatsausschusses wurde durch Präsident Eisenhower in seiner Kongreßbotschaft vom 11. Januar 1954 ausgelöst und begann im Mai 1954 mit einer eingehenden Überprüfung von 29 privaten Versicherungsplänen, die durch Kollektivverträge geschaffen worden waren und von beiden Sozialpartnern gemeinsam verwaltet werden. Das bei den Informationssitzungen vom März und April 1955 gesammelte Material und die in den ersten Stadien der Untersuchung gesammelten Erfahrungen veranlaßten den Ausschuß, seine Untersuchungen auch auf die Altersversicherung und die von jeweils nur einem der beiden

Sozialpartner verwalteten Sozialprogramme auszudehnen sowie außerdem industrieweite und auch andere Arten von Versicherungsplänen zu untersuchen.

Die Überprüfung erstreckte sich auf Sozial- und Altersversicherungsprogramme in der Stahl- und Automobilindustrie, im Kohlenbergbau, in der Bekleidungsindustrie, in der Elektroindustrie und im Kraftwagentransportgewerbe.

Verschiedene Bundesbehörden wurden ferner um Auskunft ersucht, inwieweit sie auf Grund bestehender Bundesgesetze eine Aufsichtsbe fugnis über betriebliche Sozial- und Altersversicherungen ausüben. Die einschlägigen Gesetze des Bundes und der Einzelstaaten wurden daraufhin untersucht, inwieweit sie auf private Sozial- und Altersversicherungen anwendbar sind und eine ordnungsgemäße treuhänderische Verwaltung, versicherungsstatistisch gerechtfertigte Geschäftspraktiken und den Schutz der Arbeitnehmer sicherstellen.

Der Ausschuß untersuchte ferner eine Reihe derartiger Versicherungen auf ihre Organisationsform, wobei drei Typen - vom Betrieb verwaltete, von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam verwaltete und von den Gewerkschaften verwaltete Versicherungen - zu unterscheiden sind. Das weitere wurde das Geschäftsgebaren von Versicherungsgesellschaften und Banken überprüft, die als Träger und Verwalter von Gruppenversicherungen und Altersversicherungsfonds auftreten. Darüber hinaus interviewten die Mitarbeiter des Unterausschusses zahlreiche Vertreter der Industrie, der Gewerkschaften, des Versicherungs- und Bankwesens sowie anderer Wirtschaftszweige.

Folgerungen

Der Unterausschuß kam zu dem Schluß, daß die immer größere Verbreitung solcher privater Sozial-, Kranken- und Altersversicherungen und die Frage nach der Verwendung dieser steuerfreien Gelder der Regierung eine große Verantwortung aufbürde. Sie müsse deshalb für eine ordentliche Verwaltung dieser Versicherungsfonds Sorge tragen und die Rechte und Interessen sowohl der Versicherungsnehmer als auch der Öffentlichkeit schützen.

Der Unterausschuß zeigte sich nicht überrascht, daß die Untersuchung "in Anbetracht der großen in den Fonds angesammelten Summen und wegen des Fehlens einer entsprechenden Aufsicht Beweise dafür brachte, daß eine kleine Minderheit skrupelloser Menschen sich derartige Geldmittel aneignete, und daß eklatante Formen des Mißbrauchs aufgedeckt wurden.

Daß die größte Zahl derartiger Programme korrekt verwaltet wird, stellt keinerlei Entschuldigung für die festgestellten Mißbräuche, Unregelmäßigkeiten und anderen Unzulänglichkeiten dar. Die Tatsache, daß es überhaupt zu Veruntreuungen und Betrügereien hat kommen können, zeigt, daß das gegenwärtige Fehlen entsprechender Kontrollen Mißbräuche begünstigt."

Auf Grund seiner Untersuchungen gelangte der Unterausschuß ferner zu dem Schluß, daß "diese Arbeitgeber-Arbeitnehmerversicherungen ... wirklich im Einklang mit der gegenwärtigen Gesetzgebung auf der Basis verwaltet werden, daß die vom Betrieb geleisteten Beiträge ihrem Wesen nach Teil des Arbeitsentgeltes sind oder, um es einmal anders zu fassen ..., daß die Lohnkosten für den einzelnen Arbeitnehmer größer sind als die an ihn ausbezahlte Lohnsumme ... Nach unseren Untersuchungsergebnissen hat man aber daraus nicht die Folgerung gezogen, daß die Arbeitnehmer demgemäß auch ein Anrecht haben, zu erfahren, welche Kosten das Programm verursacht, wie die Mittel verausgabt, die Rücklagen sichergestellt und die ganzen Programme verwaltet werden ..."

Bei zahlreichen der schlimmsten Mißbräuche, die der Unterausschuß in der Verwaltung solcher Versicherungsfonds feststellte, ist die Ursache in gewissen Versicherungspraktiken zu suchen: hohe Kommissionen, übermäßige Verwaltungsgebühren, hohe Rückstellungen seitens der Versicherungsgesellschaften, ungleichmäßige Behandlung der Versicherungsnehmer und skrupelloses Geschäftsgebahren der Versicherungsmakler und -agenten.

Mittel aus der Sozial- und Altersversicherung wurden auch durch eine unfähige Verwaltung zum Teil vorsätzlich und zum Teil fahrlässig verschwendet. In vielen Fällen wurden versicherungsmathematische Grundsätze und die Frage nach der Anlagemöglichkeit dieser Gelder nicht genügend beachtet, Dinge, ohne die sich eine solche Versicherung niemals mit Erfolg betreiben läßt.

Empfehlungen

Gesetzliche Offenlegungspflicht

Der Unterausschuß kam zu der Auffassung, daß der Erlaß eines Bundesgesetzes über die Offenlegung der wirtschaftlichen Verhältnisse betrieblicher Sozial- und Altersversicherungen notwendig sei. In dem Bericht des Ausschusses heißt es unter anderem: "Erstes Ziel ist die Sicherstellung der Stabilität privater Sozial- und Altersversicherungen nicht nur für die Gegenwart, sondern auf lange Sicht, ohne daß sie dadurch ihres freiwilligen Charakters entkleidet oder aus den Kollektivverträgen herausgelöst werden."

Zu diesem Zweck untersuchte der Unterausschuß, welche Möglichkeiten für einen Schutz der Rechte der Versicherungsnehmer gegeben sind. Er nannte drei solche Möglichkeiten:

1. Eine Regelung durch neue einzelstaatliche Gesetze;
2. eine gesetzliche Auflage, die es den betreffenden Verwaltungen zur Pflicht macht, ihre Bücher regelmäßig überprüfen zu lassen und sämtlichen Versicherungsnehmern Bericht zu erstatten; und
3. eine vollkommene Überwachung aller einschlägigen Versicherungsfonds durch die Bundesregierung.

Was den ersten Lösungsvorschlag angeht, gelangte der Unterausschuß zu der Ansicht, daß nicht damit zu rechnen sei, daß sämtliche 48 Staaten innerhalb absehbarer Zeit einheitliche Gesetze erlassen würden, die die Interessen und Rechte dieser Versicherungsnehmer zu schützen geeignet sind.

Eine amtliche Registrierung aller derartiger Versicherungsfonds bei einer Bundesaufsichtsbehörde und eine regelmäßige Berichterstattung an diese wurde als der einfachste Weg bezeichnet, die gegebenen Mißstände abzustellen, wobei es den Einzelstaaten überlassen bliebe, den Aufgabenbereich der Treuhandverwaltung abzustecken und im übrigen verschärfte Versicherungsbestimmungen zu erlassen und durchzuführen.

Der Unterausschuß schlägt deshalb ein Bundesgesetz über die Registrierung, Berichterstattung und Offenlegung vor, unter das sämtliche Formen der privaten Sozial- und Altersversicherung fallen sollen. Nach dem Vorschlag des Unterausschusses sollte das Gesetz

zunächst auf drei Jahre begrenzt sein. Die Aufsichtsbehörde würde nach diesem Vorschlag dem Kongreß nach Abschluß der ersten beiden Jahre ihrer Tätigkeit einen Bericht über die gesammelten Erfahrungen unterbreiten, der auch Empfehlungen über die Beibehaltung, Vereinfachung oder Modifizierung des entsprechenden Gesetzes enthalten soll, so daß der Kongreß noch vor Auslaufen des Gesetzes entsprechende Maßnahmen ergreifen kann.

Nach dem Gesetz wären sämtliche Sozial- und Altersversicherungen, an denen 25 oder mehr Arbeiter und Angestellte beteiligt sind, verpflichtet, sich innerhalb 90 Tage nach Inkrafttreten beziehungsweise der Neueinrichtung registrieren zu lassen. Bei der Registrierung sind Auskünfte über Größe und Art der Versicherung und darüber, ob sie auf Grund von Kollektivvereinbarungen eingerichtet wurde, zu erteilen.

Bei allen derartigen Versicherungen mit mehr als 100 Versicherungsnehmern, gleichgültig, ob es sich um die Privatversicherung eines einzelnen Betriebs, um Versicherungen, die auf einer gemeinsamen Basis mit anderen derartigen Versicherungen betrieben werden (etwa über eine gemeinsame Zentrale oder Verwaltung) oder um gewerkschaftlich verwaltete Versicherungsfonds handelt, werden detaillierte Jahresberichte über die Finanzlage mit Angaben über Zahlungseingänge, Ausgaben, Leistungen und Rückstellungen sowie über die Beitragseingänge seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefordert. Diese Jahresberichte sollen sich "auf eine Buchprüfung gemäß den allgemein anerkannten Normen für Rechnungsprüfungen stützen, den Versicherungsnehmern zugänglich gemacht werden und von einem staatlich bestellten Bücherrevisor beglaubigt sein."

Versicherungen mit mehr als 25, aber weniger als 100 Versicherungsnehmern würden nach dem Gesetz gezwungen sein, der Aufsichtsbehörde im Jahr einmal oder in noch größeren Zeitabständen, so wie diese dies zur Erreichung der Zielsetzungen des Gesetzes für notwendig erachtet, Bericht zu erstatten.

Zusätzlich zu den Informationen über das Finanzgebaren sollte den Jahresberichten auch eine Namensliste sämtlicher Treuhänder und Verwaltungsbediensteter mit Angaben darüber angeschlossen werden, ob sie als Vertreter der Betriebsführung, der Belegschaft oder Gewerkschaften bestellt sind. Desgleichen soll der Bericht eine Aufstellung über die bezahlten Löhne und Vergütungen enthalten, aus der zu entnehmen ist, welche Beträge für welche Zwecke und an wen ausbezahlt wurden.

Sofern die betriebliche Versicherung über eine private Versicherungsgesellschaft abgewickelt wird, sollen in dem Bericht auch Angaben über Tarife, entrichtete Beiträge, Gesamtforderungen und Dividenden enthalten sein, sowie Ausgaben über Kommissionen und Vergütungen, die an Vermittler und Agenten ausgezahlt wurden.

Für Sozialversicherungen und Treuhand-Altersversicherungen wären folgende Informationen zu fordern:

1. Höhe der angesammelten Gelder und Art ihrer Anlage mit Angaben über die ursprünglich investierten Beträge beziehungsweise des gegenwärtigen Wertes der entsprechenden Investitionen sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtinvestitionen, aus der der Prozentsatz jeder einzelnen Investition aus den angesammelten Mitteln des Fonds hervorgeht;

2. ähnliche Angaben wie unter 1. im Falle von Investitionen in Wertpapieren oder Immobilien, sofern diese 5% der angesammelten Mittel übersteigen; und

3. ursprüngliche Aufwendungen, derzeitiger Wert und Prozentsatz der hierfür verwendeten Mittel des Gesamtfonds im Falle von Investitionen in Wertpapieren oder Immobilien eines der Beteiligten.

Von Altersversicherungen, die aus einem Fonds bestritten werden, sind in dem Bericht Angaben über Art und Rechtsgrundlage des Fonds, die Gesamthöhe der von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern geleisteten Beiträge, die bisherigen und derzeitigen Verbindlichkeiten aus fälligen Leistungen, die versicherungsmathematischen Grundlagen sowie die Zahl der erfaßten Arbeitnehmer - sowohl der noch berufstätigen als auch der bereits pensionierten - zu machen. Im Falle einer Pauschalversicherung bei einem gewerblichen Versicherungsunternehmen müßte der Bericht Angaben bezüglich der angesammelten Reserven sowie über Art und Rechtsgrundlage der Finanzierung und so weiter geben.

Im Falle einer Altersversorgung, die nicht Versicherungscharakter trägt und nicht durch regelmäßige Beiträge aufgebracht wird, soll Auskunft über die während des Berichtszeitraums geleisteten Zahlungen an pensionierte ehemalige Mitarbeiter, die Zahl der pensionierten Personen, Höhe der Rückstellungen in der Bilanz, statistische Grundlage vertraglicher Verbindlichkeiten und die Finanzlage der Gesellschaft beziehungsweise des Arbeitgebers während des letzten Finanzjahres erteilt werden.

Bei Verwirklichung dieser Empfehlungen ist mit einem Eingang von schätzungsweise 40 000 Jahresberichten zu rechnen, eine Zahl, in der Betriebe aus fast allen Sektoren der Wirtschaft eingeschlossen wären und die sich von der einzusetzenden Aufsichtsbehörde durchaus bewältigen ließe.

Der Unterausschuß weist in seinen Empfehlungen nachdrücklich darauf hin, daß die Angaben aus den Jahresberichten auch den Versicherungsnehmern zugänglich gemacht werden. Die Jahresberichte sollten bei der Aufsichtsbehörde zur freien Einsichtnahme aufgelegt und darüber hinaus in zusammengefaßter Form allen Versicherungsnehmern persönlich überreicht oder durch die Post zugestellt werden.

Strafbestimmungen

Nach Auffassung des Unterausschusses sind strenge Strafbestimmungen notwendig, um "gesetzwidrige und vorsätzliche Abzweigung von Mitteln aus solchen Sozialversicherungsfonds" sowie auch "vorsätzliche Verletzung oder Nichtbeachtung der Bestimmungen des Gesetzes oder vorsätzliche falsche Erklärungen, Darstellung oder Auslassungen sachdienlicher Informationen" ahnden zu können.

Die Aufsichtsbehörde

Der Unterausschuß hat sich nicht klar darüber ausgesprochen, welche Behörde als Aufsichtsbehörde fungieren solle, scheint es aber für das günstigste zu halten, die "Bundeseffekten-Börsenaufsichtsbehörde im Hinblick auf ihren organisatorischen Aufbau und

ihre anerkannten Erfolge in der Verwaltung von Gesetzesbestimmungen, die eine Offenlegung fordern", mit dieser Aufgabe zu betrauen. Er stellte aber auch eine Übertragung dieser Befugnisse an das Arbeitsministerium, das Ministerium für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen, die Bundessteuerverwaltung oder an eine neu zu schaffende Behörde zur Diskussion.

Beirat

Der Unterausschuß unterbreitete ferner eine Empfehlung über die Schaffung eines aus 13 Personen zu bildenden Beirates, der der Aufsichtsbehörde bei der Verwaltung des Gesetzes zur Seite stehen solle. Im einzelnen würden dem Beirat angehören: 3 Arbeitnehmer-Vertreter, 2 Arbeitgeber-Vertreter, ein Vertreter des Versicherungsgewerbes, ein Vertreter des Bankwesens, 3 Persönlichkeiten aus dem öffentlichen Leben sowie kraft ihres Amtes der Arbeitsminister, der Minister für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen und der Leiter der Bundessteuerverwaltung.

(Aus "Monthly Labor Review")
Vol. 79 No. 7

* * * * *

Faith M. Williams, Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftsfragen im Bundesamt für Arbeitsstatistik

Lebensansprüche und Lebensstandard der arbeitenden Bevölkerung in den amerikanischen Städten

Der erhebliche Anstieg der Einkommen der Lohn- und Gehaltsempfänger in den amerikanischen Großstädten seit Ende der dreißiger Jahre und der damit verbundene große Wandel in den Verbrauchergewohnheiten sind seit langem schon Gegenstand eingehender Untersuchungen und Analysen. Bis in die jüngste Zeit hinein allerdings hat es an einem Maßstab für die Beurteilung ihres spezifischen Einflusses auf die Kaufgewohnheiten gefehlt. Eine eingehende Untersuchung der Ausgaben von Lohn- und Gehaltsempfängern in den Großstädten im Jahre 1950, deren Auswertung inzwischen vorliegt, gestattet nunmehr einen Vergleich der Aufwendungen in jenem Jahr mit denen aus der Zeit von 1934/36. Hieraus lassen sich wiederum Schlüsse auf den Wandel der Lebensansprüche sowie auf die Löhne und Beschäftigungsbedingungen ziehen.

Ursachen und Auswirkungen des Anstiegs des Arbeitsverdienstes

Im Durchschnitt lagen die Gesamtarbeitsverdienste und damit auch die Kaufkraft der Lohn- und Gehaltsempfänger in den Städten im Jahre 1954 etwa doppelt so hoch wie 1939. Bei Familien, die in ihrem Unterhalt ausschließlich auf Arbeitsverdienste angewiesen sind, lag die Kaufkraft 1954 sogar noch etwas über dem Doppelten der Vergleichszahl von 1939. Somit konnten die Lohn- und Gehaltsempfänger insgesamt eine erhebliche Steigerung ihres tatsächlichen Lebensstandards verzeichnen.

Hinzu kommt noch eine Verkürzung der Arbeitszeit; arbeitet doch heute der größte Teil der städtischen Bevölkerung fünf Tage in der Woche. Die Mehrzahl der Arbeiter hat Anspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub, ein erheblicher Prozentsatz sogar auf zwei oder mehrere Wochen. Der Anstieg des Lebensstandards in der Gruppe der Lohn- und Gehaltsempfänger brachte diesem Personenkreis nicht nur zahlreiche Annehmlichkeiten ein, sondern wirkte sich auch sehr günstig auf den Gesundheitszustand aus.

Dieser Anstieg der Arbeitsverdienste seit Ende der dreißiger Jahre hat verschiedene Ursachen. Zu Beginn des Vergleichszeitraums wurden die Arbeitsverdienste noch stark durch schwankende Beschäftigungszeiten beeinträchtigt. Im Jahre 1939 waren durchschnittlich 17 % sämtlicher Arbeitskräfte arbeitslos oder im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Regierung beschäftigt. Nach 1950 ist die Arbeitslosigkeit nie über einen Jahresdurchschnitt von 5 % hinausgegangen, und die Regierung brauchte keinerlei derartige Notstandsprogramme einzurichten. Dabei hat der prozentuale Anteil der Arbeitskräfte an der Gesamtbevölkerung inzwischen sogar noch zugenommen, da die Nachfrage nach Arbeitskräften sowohl für ganztägige als auch stundenweise Beschäftigung einen größeren Prozentsatz an Jugendlichen unter 19 und an Frauen über 35 zum Eintritt ins Berufsleben veranlaßt hat. Eine weitere Ursache liegt darin, daß eine Verlagerung in der Güternachfrage im Verein mit dem technischen Fortschritt eine Umschichtung in der Beschäftigtenzahl in den verschiedenen Wirtschaftsgruppen ausgelöst hat, in deren Verlauf ein weit größerer Prozentsatz von Arbeitskräften nach Industrien mit höheren Lohnsätzen abwanderte. Ohne diese Verschiebung in der Verteilung der Arbeitskräfte auf die verschiedenen Wirtschaftsgruppen in der Zeit von 1939 bis 1954 wäre der Durchschnittslohn 1954 um mindestens 5% hinter dem tatsächlich erreichten Satz zurückgeblieben.

Die Stundenlöhne sind in diesem Zeitabschnitt weit stärker gestiegen als die Preise, die die arbeitende Bevölkerung für Waren und Dienstleistungen bezahlen muß. Die Zunahme der Kaufkraft des Nettowochenlohns eines verheirateten Arbeiters mit zwei Kindern in der Fertigungsindustrie gegenüber 1939 betrug im Jahre 1955 bei Berücksichtigung des Anstiegs der Verbraucherpreise, der Bundessteuern und -abgaben sowie der Aufwendungen für Sozialversicherung 55%.

Diese erhöhte Kaufkraft ist die Folge der bemerkenswerten Steigerung der Produktivität in der gesamten Wirtschaft. Das Bundesamt für Arbeitsstatistik vertritt die Auffassung, daß die technische Entwicklung als eine der Hauptursachen für die rund dreißigprozentige Steigerung des Warenausstoßes pro Arbeiter und Stunde von 1939 bis 1953 anzusehen ist. Nach seinen Schätzungen stieg die Produktivität in den Jahren 1954 und 1955 um weitere 10%. Sofern die Entwicklung nicht durch einen Krieg in eine andere Richtung gedrängt wird, ist mit einer weiteren Zunahme des Ausstoßes pro Mann und Stunde zu rechnen, die zwar nicht so groß sein dürfte wie 1954/55, aber doch mindestens dem Durchschnitt der Jahre von 1939 bis 1953 entsprechen wird.

Es erhebt sich die Frage, ob die zu erwartende Steigerung der Produktivitätsrate der arbeitenden Bevölkerung mehr Freizeit bringen oder sich lediglich dahingehend auswirken wird, daß noch mehr Waren und Dienstleistungen gekauft werden. Aus dem Zahlenmaterial des

Bundesamtes für Arbeitsstatistik über die Verlagerung der Verbraucherkäufe geht hervor, daß Lohn- und Gehaltsempfänger in der ersten Hälfte des Jahres 1950 einen mindest ebenso hohen Anteil ihres Einkommens für den Erwerb von Waren und Dienstleistungen aufgewendet haben wie während der dreißiger Jahre, wobei zu berücksichtigen ist, daß ihre Arbeitsverdienste im allgemeinen höher lagen.

George Meany, der erste Vorsitzende des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO, hat einmal darauf hingewiesen, daß die Gewerkschaften bis zum Jahre 1980 eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf wöchentlich 30 Stunden erstreben. Bei Kollektivverhandlungen haben die Gewerkschaften in der Nachkriegszeit wohl die Forderungen der Arbeiterschaft nach längerem bezahlten Urlaub geltend gemacht, im allgemeinen aber mehr Nachdruck auf eine Erhöhung des Nettoeinkommens als auf eine Reduzierung der Arbeitsstunden auf weniger als 40 Stunden pro Woche gelegt.

Der Wandel der Lebensansprüche

Die erhöhten Lebensansprüche gegenüber 1939 sind auf eine Vielzahl von Veränderungen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet zurückzuführen und haben ihrerseits wiederum die Wirtschaft und die sozialen Verhältnisse beeinflußt. Die rasch voranschreitende technische Entwicklung hat dem Verbraucher nicht nur viele neue Gebrauchsgüter beschert, sondern auch dazu geführt, daß viele Waren, die früher nur begüterten Schichten erschwinglich waren, nunmehr auch von Lohn- und Gehaltsempfängern erworben werden können. Mit zunehmender Verbreitung der Bildung auch unter der Masse der Werktätigen erwachte auch in diesen Kreisen der Wunsch nach besseren Wohnverhältnissen. Die Lebensansprüche des Arbeiters wurden ferner von der in den dreißiger Jahren allmählich wieder einsetzenden Landflucht beeinflußt. Die Landarbeiter, die bis dahin in verhältnismäßig strenger Isolation gelebt hatten, begannen in zunehmender Zahl aus den Agrargebieten nach den Städten abzuwandern, die ein höheres Durchschnittseinkommen und ganz andere Verbrauchergewohnheiten aufwiesen. Darüber hinaus brachte es der zweite Weltkrieg mit sich, daß viele Frauen erstmals in Fabriken und Büros arbeiteten, dort die Lebensgewohnheiten anderer Menschen kennenlernten und daraufhin ihre eigenen Lebensgepflogenheiten änderten, in der Weise nämlich, daß sie selbst höhere Ansprüche bezüglich der Ernährung, Kleidung sowie des Wohnens und der Ausstattung des Haushalts zu stellen begannen.

Der Anstieg des durchschnittlichen Realeinkommens der städtischen Familien, die ihren Lebensunterhalt aus dem Arbeitsverdienst bestreiten, hat die Lebensansprüche, die Vorstellung nämlich davon, was und wieviel an Verbrauchsgütern zum "normalen" Leben nötig ist, heraufgeschraubt. Der Zusammenhang zwischen höheren Reallöhnen und höheren Lebensansprüchen und deren Auswirkungen auf den Sparwillen geht aus einer Untersuchung über die Spartätigkeit in den Vereinigten Staaten von 1897 bis 1952 hervor, die Dorothy S. Brady unter dem Titel "Family Savings in Relation to Changes in the Level of Distribution of Income"*) (Die Spartätigkeit und ihre Zusammenhänge mit den

*)

Enthalten in "Studies in Income and Wealth", Band 15, National Bureau of Economic Research, New York, 1952.

Veränderungen der Einkommenshöhe und -verteilung) veröffentlichte. Aus dieser Arbeit geht hervor, daß in den 55 Jahren von 1897 bis 1952, in denen sich das verfügbare Personaleinkommen pro Kopf (ausgedrückt in Dollars konstanter Kaufkraft) nahezu verdreifacht hat, ein ständig steigendes Nominal- oder Realeinkommen pro Haushaltmitglied die Voraussetzung für jegliche Spartätigkeit war. Anders ausgedrückt war in der ersten Hälfte unseres Jahrhunderts ein ständig steigender "Realverbrauch" die Bedingung für eine Fortführung der Spartätigkeit.

Die Lebensansprüche - unsere Vorstellungen davon, was der Verbraucher an Waren und Dienstleistungen beanspruchen, was er in seiner Freizeit unternehmen und welche Arbeitsbedingungen er fordern kann - gehörten in den Vereinigten Staaten stets zu den Faktoren, die die Dynamik der Wirtschaft mitbestimmen. Die Auswirkungen eines Anstieges der Lebensansprüche auf die Gesamtwirtschaft wurden nie so deutlich wie in der letzten Nachkriegszeit. Schon Anfang 1946 ließ sich ganz klar erkennen, daß sich die Lebensansprüche in den USA seit der Wirtschaftskrise und in der Folgezeit - nicht zuletzt in den Kriegsjahren - erheblich gewandelt hatten. Im Verlauf dieses Zeitabschnittes, in dem es vielen Familien aus verschiedenen, jeweils zeitbedingten Gründen heraus unmöglich war, die erstrebten Verbrauchsgüter zu erwerben, haben sich neue Wertmaßstäbe herausgebildet.

Ende 1949 zeigte sich dann, daß sich die meisten amerikanischen Familien nicht nur höhere Lebensansprüche zu eigen gemacht hatten, sondern auch andere Vorstellungen darüber, welche finanzielle Risiken tragbar seien. Trotz einer starken Zunahme der Arbeitslosigkeit und eines Absinkens des Personaleinkommens lagen in diesem Jahr die Verbraucherausgaben in gegenwärtigen Dollars ausgedrückt ebenso hoch wie 1948 und in konstanten Dollars ausgedrückt sogar noch etwas höher. Zahlreiche Familien machten ihre Ersparnisse flüssig oder stellten mindestens die Spartätigkeit ein, um jenen Lebensstandard beibehalten zu können, an den sie sich inzwischen gewöhnt hatten. Sie ließen sich dabei offenbar von dem Vertrauen leiten, daß die Wirtschaftsflaute nur von vorübergehender Dauer sein werde. Nach dem Ausbruch des Koreakrieges im Jahre 1950 kam es verschiedentlich zu Angstkäufen, die durch die noch sehr lebendige Erinnerung an die Warenverknappung während des zweiten Weltkrieges ausgelöst worden war. Die Befürchtungen einiger Wirtschaftler, daß sich eine ausreichende Verteidigungsproduktion bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer den hohen Ansprüchen genügenden Verbrauchsgüterproduktion nicht sicherstellen lasse, erwiesen sich als gegenstandslos. So konnte sich der Absatz an Verbrauchsgütern und Dienstleistungen pro Kopf der Bevölkerung seit 1950 ständig auf großer Höhe halten. Im Jahr 1955 lag er etwa 13% über dem des Jahres 1949.

Die Arbeitsverdienste der Lohn- und Gehaltsempfänger haben nicht in dem Maße zugenommen, das nötig wäre, um den tatsächlichen Verbrauch dieser Bevölkerungsgruppe restlos mit den gestiegenen Lebensansprüchen in Einklang zu bringen. Es sieht im Augenblick auch gar nicht so aus, als ob dies bald der Fall sein werde. Es entspricht aber durchaus den amerikanischen Gepflogenheiten, daß die Lebensansprüche der einzelnen Bevölkerungskreise etwas höher liegen als der tatsächliche Verbrauch in den unteren Schichten der entsprechenden Einkommensgruppen. In der Frühzeit der Kolonisation wurde den Angehörigen der handwerklichen Berufe der Kauf "extravaganter" Kleider durch Gesetz untersagt. Mit Einsetzen der raschen wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung im späten 17. und 18. Jahrhundert wurden

diese Gesetze widerrufen oder nicht mehr angewandt. Man bestärkte die Menschen in der Auffassung, daß auch die Söhne und Töchter weniger begüterter Familien nach einer Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage streben sollen. Die Unterschiede hinsichtlich der Verbrauchergewohnheiten, wie sie zwischen den verschiedenen Berufsgruppen bestehen, verwischten sich mit der allmählichen Nivellierung der Löhne und der zunehmenden Verbreitung der Bildung auch unter der arbeitenden Bevölkerung. In den letzten beiden Jahrzehnten, in denen ein allgemeiner Anstieg des Einkommens zu verzeichnen war, stieg die Nachfrage nach Dienstleistungen noch weit mehr als die Nachfrage nach Gütern. Insbesondere war ein verstärkter Andrang zu den Schulen sowie eine erhöhte Inanspruchnahme von Ärzten zu verzeichnen. So erklärt sich auch, daß die Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungsgewerbe seit 1940 erheblich mehr zunahm als in den Verbrauchsgüterindustrien. Dennoch besteht natürlich nach wie vor ein großer Bedarf an Waren, die für eine gesunde und gesellschaftlich erstrebenswerte Lebensführung in den Städten als notwendig erachtet werden; das beste Beispiel dürfte hier der Wunsch nach einer Verbesserung der Wohnverhältnisse sein.

Der Wandel des Lebensstandards

Wenden wir uns zunächst einmal den beiden Untersuchungen über die Wirtschaftsrechnung von Arbeiterfamilien in Großstädten zu. Die Verlagerung der Schwerpunkte bei den Verbraucherkäufen städtischer Lohn- und Gehaltsempfänger in der Zeit von 1934 bis in die jüngste Zeit hinein läßt sich aus den Zahlen ablesen, die das Bundesamt für Arbeitsstatistik von 1934/36 und 1950 bezüglich der Haushaltsausgaben in dieser Bevölkerungsgruppe zusammengetragen hat. (siehe Tafel I). Weitere Vergleichszahlen stehen leider nicht zur Verfügung, da solche Ermittlungen nicht regelmäßig durchgeführt werden. Im Jahre 1950 waren die Verbraucherpreise im Durchschnitt um 75% höher als 1934/36. Die Lebensmittelpreise wiesen dabei die größte Zunahme auf, gefolgt von Bekleidung und Wohnungseinrichtungen. Die geringste Zunahme wiesen die Mieten auf, in erster Linie wegen der Beibehaltung der Mietpreiskontrollen bis in das Jahr 1950 hinein. Die Familienausgaben 1934/36 wurden unter Heranziehung des Lebenshaltungskostenindex, des heutigen Verbraucherpreisindex, des Bundesamtes für Arbeitsstatistik auf den Dollarwert von 1950 umgerechnet.

Vergleiche zwischen den Angaben von 1934/36 und 1950 unterliegen gewissen Einschränkungen, die größtenteils auf die vorstehend aufgezeigten Unterschiede hinsichtlich der Lage auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen sind. Die erstere Untersuchung lief gegen Ende 1934 an, zu einer Zeit also, als etwa ein Fünftel der Gesamtzahl der Arbeitskräfte entweder arbeitslos oder im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingesetzt war. Die Untersuchungen der Jahre 1934/36 dienten dem Zweck, eine neue Basis für die Aufstellung des damaligen Lebenshaltungskostenindex zu gewinnen, mit dem Ziel, die unregelmäßigen Ausgaben der nur im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsprogrammen beschäftigten Arbeiter sowie überhaupt aller unregelmäßig beschäftigten Arbeitskräfte, deren Käufe in keiner Weise als typisch für langfristige Verbrauchergewohnheiten angesehen werden können, auszuschließen. Die Untersuchung wurde deshalb auf jene Einkommensschichten begrenzt, die als typisch für den Personenkreis der Lohn- und Gehaltsempfänger gelten durften. Diese Beschränkung des Personenkreises brachte es mit sich, daß bei der

Umfrage in erster Linie Arbeiter und Angestellte berücksichtigt wurden, die im Durchschnitt älter und weit regelmäßiger beschäftigt waren als die große Masse der Gehalts- und Lohnempfänger der Jahre 1934/36.

Die Lohn- und Gehaltsempfänger, die bei der Untersuchung des Jahres 1950 herausgegriffen wurden, stellten einen echten repräsentativen Querschnitt aus dieser Bevölkerungsgruppe dar. Die Untersuchung erstreckt sich auf ein Jahr, in dem anfangs eine erhebliche Arbeitslosigkeit und gegen Ende - bedingt durch den Ausbruch des Koreakrieges - in vielen Gebieten eine echte Verknappung der Arbeitskräfte zu verzeichnen war. Dabei wurden im Gegensatz zu den Untersuchungen der Jahre 1934/36 auch Familien, die irgendwelche Zuschüsse oder Beihilfen aus öffentlichen Mitteln erhielten, in die Befragung einbezogen; sie fallen ohnehin nicht besonders ins Gewicht, da sie nur einen geringen Prozentsatz der Gesamtzahl ausmachen. Man hatte somit einen repräsentativen Querschnitt aus allen Schichten der arbeitenden Bevölkerung in den Städten für diese Untersuchung herangezogen, um ein möglichst wirklichkeitsnahes Ergebnis zu erzielen. Trotz der Unterschiede hinsichtlich der bei den Umfragen von 1934/36 und 1950 benutzten Querschnitte gewährt ein Vergleich der Einkünfte (abzüglich Steuern) und Ausgaben aus den beiden Untersuchungszeiträumen wichtige Aufschlüsse über den Wandel der Lebensansprüche und des Lebensstandards.

Ein Wandel ist auch in der Zusammensetzung der Familienausgaben eingetreten. Nach Umrechnung der 1934/36 ermittelten Ausgaben auf das Preisniveau von 1950 zeigt eine Gegenüberstellung, daß die Gesamtkäufe an der für den unmittelbaren Verbrauch bestimmten Waren und Dienstleistungen bei der im Jahre 1950 befragten Gruppe um fast 60 % höher lagen als bei dem 1934/36 erfaßten Personenkreis. Die Abweichungen auf der Ausgabenseite verteilen sich auf die einzelnen Gruppen von Waren und Dienstleistungen in einer Weise, die den bereits seit langem offenkundigen Verbraucherneigungen entspricht, wobei sich allerdings das Bild durch Preisänderungen und andere Faktoren, die das Wirtschaftsklima in der zweiten Hälfte des Jahres 1950 beeinflußt haben, etwas verschiebt.

Diese Verschiebungen sind in Tafel II der Größenordnung nach aufgeführt. Am auffälligsten ist der Anstieg der Aufwendungen für Eigenheime. In scharfem Gegensatz hierzu sind im Falle der Wohnauslagen und der kleineren Ausgaben für Beheizung, Beleuchtung und Wasser nur relativ geringe Abweichungen eingetreten, ein Umstand, der sich vielleicht aus der Tatsache erklärt, daß sich der Anteil der Mietwohnungen, bei denen letztere Dienstleistungen nicht pauschal mit der Miete abgegolten werden, erheblich verringert hat.

Die weit größeren Aufwendungen für Anzahlungen zum Erwerb von Eigenheimen beziehungsweise die Tilgung von Hypotheken auf Eigenheime im Jahre 1950 erklären sich zum Teil aus der Tatsache, daß der Prozentsatz der Eigenheimbesitzer erheblich angestiegen ist, betrug er doch 1934/36 nur 30, 1950 jedoch 45%. Hinzu kommt, daß Mitte der dreißiger Jahre zahlreiche Familien, deren Hausbesitz mit Hypotheken belastet war, keine Tilgungszahlungen leisten konnten. Im Erhebungszeitraum 1934/36 entrichteten nur knapp zwei Drittel der Eigentümer belasteter Eigenheime über die Zinszahlungen hinaus Tilgungsraten oder leisteten irgendwelche Anzahlungen auf ein neues Eigenheim.

T A F E L I

Durchschnittliche Wirtschaftsrechnung von Haushaltungen von
Lohn- und Gehaltsempfängern gemäß den Untersuchungen aus
den Jahren 1934/36 und 1950

	<u>1934/36</u>	<u>1950</u>
Zahl der erfaßten Haushalte	14 469	5 994
Personen je Haushalt	3,6	3,3
<u>Durchschnittseinnahmen</u>	<u>Untersuchungen in Dollars von 1950</u>	
Bruttoarbeitseinkommen	2 661	4 299
Bruttoarbeitseink. abzügl. Steuern	2 659	4 005
Andere Einkommen	<u>4</u>	<u>33</u>
Gesamteinkünfte (abzügl. Steuern)	2 663	4 038
<u>Durchschnittsausgaben für</u>		
Waren u. Dienstleistungen insges.	2 564	4 076
Nahrungsmittel und Getränke	1 030	1 335
Kleidung	309	473
Reine Wohnauslagen (Miete, Hypothekenzinsen, Grund- steuern u. Instandsetzung)	356	448
Heizung u. Beleuchtung, Wasser	158	153
Wohnungsunterhalt	80	167
Wohnungseinrichtung u. Hausgeräte	119	281
Kraftfahrzeuge, Erwerb u. Unterhalt	150	457
Andere Verkehrsausgaben	57	81
Gesundheitspflege	88	213
Persönliche Ausgaben	55	93
Erholung u. Unterhaltung	67	191
Lesestoff	27	36
Bildung	11	19
Tabakwaren	46	80
Versch. Waren u. Dienstleistungen (wie Beerdigungskosten, Alimente usw.)	11	49
Geschenke und Zuwendungen	74	136
Personenversicherungen	149	183
Überschuß bzw. Verbindlichkeiten	- 124	- 192
Aufwendung f. Hypothekentilgung u. Anzahlung f. Eigenheime	+ 37	+ 211
Ausgaben-Einnahmenausgleich	0	- 165

T A F E L II

Veränderung der Durchschnittsausgaben der
Lohn- und Gehaltsempfänger im Jahr 1950
gegenüber 1934/36 (Zu- oder Abnahme in
Prozent von 1936)

Waren und Dienstleistungen	Zu- oder Abnahme
Hypothekentilgung und Anzahlung für Eigenheime	470
Verschiedene Waren und Dienstleistungen	345
Kraftfahrzeug, Erwerb und Erhalt	205
Erholung und Unterhaltung	185
Gesundheitspflege	142
Wohnungseinrichtung und Hausgerät	136
Wohnungsunterhalt	109
Geschenke und Zuwendungen	84
Tabakwaren	74
Bildung	73
Persönliche Ausgaben	69
Laufende Gesamtausgaben für Waren und Dienstleistungen	59
Kleidung	53
Wohnung (Miete, Heizung, Beleuchtung, Wasser, Hypothekentilgung, Anzahlung für Eigenheime, Hypothekenzinsen, Instandsetzung)	47
Andere Verkehrsausgaben	42
Lesestoff	33
Nahrungsmittel und Getränke	30
Reine Wohnauslagen (Miete, Hypotheken- zinsen, Grundsteuern und Instand- setzung)	26
Personenversicherungen	23
Heizung, Beleuchtung und Wasser	- 3,2

(Fortsetzung in der Januarausgabe 1957)

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Neue wichtige Lohnabkommen in der US-Industrie

Nachdem die großen Industriezweige wie die Stahl- und Gummi-industrie im Sommer die neue Runde der Lohnerhöhungen eröffneten, haben in den vergangenen Wochen zahlreiche Tarifvertragsverhandlungen stattgefunden, die alle mit zum Teil erheblichen Aufbesserungen der Löhne und Sozialleistungen endeten. Auch in der letzten Zeit wurden wieder zahlreiche Neuabschlüsse in den verschiedensten Wirtschaftszweigen bekannt.

Werftarbeiter erhalten 18 Cent mehr

Ein wichtiges Tarifabkommen, das zweifellos als Grundlage für weitere Abkommen in der Schiffsbauindustrie dienen wird, wurde zwischen der Werftarbeitergewerkschaft und der "Todd Shipyards Corporation" abgeschlossen. Der Vertrag, der eine Laufzeit von drei Jahren hat, sieht dabei eine Stundenlohnerhöhung für Facharbeiter um 18 Cent rückwirkend vom 4. September 1956 und eine weitere Erhöhung um neun Cent ab 1. August 1957 vor. Damit beträgt der gegenwärtige Durchschnittsstundenlohn der Werftarbeiter 2,45 Dollar. An zusätzlichen Sozialleistungen gewährt der neue Vertrag eine Krankenhausversicherung, einen zusätzlich bezahlten Feiertag sowie Urlaubsgeld.

10 Cent Stundenlohnerhöhung für 600 000 Textilarbeiter

Eine Erhöhung der durchschnittlichen Stundenlohnsätze für rund 600 000, zum größten Teil nichtorganisierte Textilarbeiter gaben jetzt drei große Textilkonzerne bekannt, die zusammen über 153 Textilfabriken in den Südstaaten verfügen. Während "J.P. Stevens and Company" bereits mitteilte, daß es sich hierbei um eine Anhebung der Stundenlöhne um 10 Cent handele, erklärten die beiden anderen Unternehmen, daß sie nähere Einzelheiten erst nach Festlegung der neuen Sätze bekanntgeben würden. Es kann aber damit gerechnet werden, daß sich beide Firmen dem allgemeinen gegenwärtigen Lohnniveau anpassen werden.

Nach Bekanntwerden der neuen Lohnerhöhung durch die drei Textilkonzerne hat die Textilarbeitergewerkschaft der AFL-CIO, die rund 35 000 Arbeitnehmer in Baumwollspinnereien der Südstaaten vertritt, den organisierten Betrieben bereits mitgeteilt, daß sie in Kürze neue Lohnverhandlungen aufnehmen wolle.

Fleischpacker erhalten 25 Cent mehr - Auch im Fernmeldewesen Lohnerhöhungen

Der zehntägige Streik zweier Gewerkschaften der Fleischkonservenindustrie, an dem rund 25 000 Arbeitnehmer der "Swift and Company" in 26 Bundesstaaten teilnahmen, endete mit dem Abschluß eines neuen Tarifvertrages, der sich über drei Jahre erstrecken wird. Neben einer Anzahl von neuen zusätzlichen Sozialleistungen werden die Fleischpacker eine Stundenlohnerhöhung um 25 Cent erhalten. Die Forderung der Gewerkschaft nach Einführung des "union shop" wurde dagegen abgelehnt.

Auch die "Bell Telephone Company" hat in den vergangenen Wochen insgesamt sieben neue Tarifverträge mit der Gewerkschaft der Angehörigen des Fernmeldewesens abgeschlossen, durch die rund 50 000 Arbeitnehmer berührt werden. Die Lohnerhöhung beträgt hier rund 10 Cent die Stunde.

Bergarbeiter-Sozialfonds legte Leistungsbericht vor

Die Gesamtguthaben des Wohlfahrtsfonds der "Vereinigten Bergarbeitergewerkschaft von Amerika" (UMW), einer der ältesten in den USA und der größte private Sozialfonds der Welt, betragen am Ende des Finanzjahres 1955/56 (30. Juni) 130,1 Mio. Dollar. Gegenüber dem gleichen Zeitpunkt des Vorjahres bedeutet das eine Zunahme von mehr als 26 Millionen Dollar. Die Gesamteinnahmen des Fonds im abgelaufenen Finanzjahr beliefen sich, wie aus dem jetzt veröffentlichten Geschäftsbericht weiter zu entnehmen ist, auf insgesamt 154,2 Mio. Dollar, während die Ausgaben eine Höhe von 127,6 Mio. Dollar erreichten.

In dieser Summe sind Leistungen an die 206 919 Unterstützungsempfänger des Fonds in Höhe von 123,9 Mio. Dollar (97,1% der Gesamtaufwendungen) enthalten; der Rest von 2,9% verteilt sich auf Verwaltungskosten und den Unterhalt der zehn Gesundheitszentren des Fonds.

Wie aus der Übersicht weiter zu ersehen ist, beliefen sich die Pensionszahlungen im abgelaufenen Finanzjahr allein auf 73,1 Mio. Dollar. Am 30. Juni waren es insgesamt 61 546 Pensionäre, die monatliche Rentenleistungen in Höhe von 100 Dollar zusätzlich zur staatlichen Altersversorgung erhielten. Das Durchschnittsalter dieser ehemaligen Bergarbeiter, die im Durchschnitt 32,3 Jahre unter Tage gearbeitet haben, beträgt 63,8 Jahre.

Der nächste größere Ausgabeposten im Finanzjahr 1955/56 mit 47,5 Mio. Dollar erstreckt sich auf Krankenversicherungsleistungen für insgesamt 89 513 Versicherte; darunter sind Krankenhauskosten für über 1,5 Mio. Tage enthalten. An Bestattungskosten und Hinterbliebenenzuwendungen wurden aus dem Fonds 1955/56 insgesamt 3,1 Mio. Dollar ausgegeben, während 69 807 Dollar als Familienbeihilfen für im vergangenen Jahr tödlich verunglückte Bergleute bereitgestellt wurden.

In den zehn Jahren seines Bestehens hat der Wohlfahrtsfonds der "Vereinigten Bergarbeitergewerkschaft" bisher Unterstützungleistungen in einer Gesamthöhe von 880,8 Mio. Dollar an 972 004 Mitglieder des Fonds ausgezahlt. Die Gesamteinnahmen in diesem Zeitraum betragen 1,03 Milliarden Dollar.

*

Arbeitszeit nach Wunsch

Die Gewerkschaften würden im Jahre 1970 den Schwerpunkt bei den Tarifverhandlungen mit den Unternehmern auf die Festsetzung von flexiblen Beschäftigungsplänen legen, die sich entweder auf eine durchgehende Arbeitszeit von acht Tagen mit anschließenden sechs Ruhetagen oder eine Normalarbeitszeit mit zwei Monaten Urlaub im Jahr oder aber einer täglichen Teilarbeitszeit (vor- oder nachmittags) erstrecken würden.

Dieses erklärte Dr. Clark Kerr, Rektor der Universität Kalifornien und früherer Direktor des "Instituts für Arbeitsfragen". Er wies in diesem Zusammenhang darauf hin, daß sich die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche in den Vereinigten Staaten in der Vergangenheit während einer Zehnjahresperiode um rund drei Stunden verringerte und diese Rate wahrscheinlich auf etwa 2,5 Stunden zurückgehen wird, wenn sich die Gewerkschaften bei den Kollektivverhandlungen mehr um eine Erhöhung des Lebensstandards ihrer Mitglieder als um eine Verkürzung der Arbeitszeit bemühen würden.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *