

INTERNATIONALE ARBEITSMITTEILUNGEN

Inhaltsverzeichnis

1962

Nr. 1

Das Anciennitätsprinzip und seine
praktischen Auswirkungen

Die Automation in den Vereinigten Staaten
Automation - ein Bruch mit der Vergangenheit

Präsident Kennedy vor dem amerikanischen
Gewerkschaftsverband

*

Nr. 2

Die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung
in den USA

Ein Viertel des Einkommens geht für die Steuer
drauf

Steigende Aufwendungen für Urlaub und Freizeit
in den USA

Anstieg der Arbeitsproduktivität im Kohlebergbau
um 85 Prozent seit 1949

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 3

Gewerkschaftliche Probleme in den Entwicklungsländern

Nachlese zum "AFL-CIO"-Kongreß

Es geht wieder um neue Tarife in der Stahlindustrie

Präsident Kennedy legte Kongreß Sozialbotschaft vor

Bericht über die Auswirkungen der Automatisierung
veröffentlicht

*

Nr. 4

Die Lohnbewegungen 1961/62 in der US-Wirtschaft

Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommen wichtiger
als höhere Löhne

Zahl der Gewerkschaftsmitglieder geringfügig angestiegen
Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 5

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den
Vereinigten Staaten

Die "dritte Kraft" am Verhandlungstisch

Neue Arbeitsplätze durch industrielle und
technische Fachausbildung

Betriebliche Schulung - ein wichtiger Zug
des amerikanischen Erziehungswesens

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 6

Die neuen Möglichkeiten der Automatisierung
in der Industrie

435-Millionen-Dollar-Programm für die Umschulung
von Arbeitslosen

Kennedy erläuterte Gewerkschaften seine
Wirtschaftspolitik

Die Bedeutung des neuen Tarifvertrages der
Stahlindustrie

*

Nr. 7

Die Auswirkungen der Automation auf den
Arbeitnehmerstatus

Feststellung der Beschäftigten- und Arbeitslosenzahl
in den USA

Die Gewerkschaften und die Angestellten

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 8/9

Frauenarbeit und Haushalteinkommen (I)
Anwendungstechniker als Wegbereiter der
Vollautomatisierung
Die "Stadt-in-der-Stadt"
Vorbereitungskurse für angehende Pensionäre
Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 10

Frauenarbeit und Haushalteinkommen (II)
Fast 70 Millionen Beschäftigte in den USA
AFL-CIO fordert 35-Stunden-Woche
Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 11

Urlaubsregelungen in den USA
Leistungen der Pensionspläne wurden verbessert
(und vier weitere Kurznachrichten)

*

Nr. 12

Das System der Lehrlingsausbildung in den USA
Nachwuchsförderung für das Zeitalter der Automation
Facharbeiterschulung in den Entwicklungsländern
ein gemeinsames Problem
Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 1

Bad Godesberg, den 1. Januar 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Das Anciennitätsprinzip und seine praktischen Auswirkungen	Seite 1
Die Automation in den Vereinigten Staaten Automation - ein Bruch mit der Vergangenheit	Seite 7
Präsident Kennedy vor dem amerikanischen Gewerkschaftsverband	Seite 12

Das Anciennitätsprinzip und seine praktischen Auswirkungen

Aus "The American Federationist", dem offiziellen Organ des Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO.

Das Anciennitätsprinzip hat in der Nachkriegszeit in den Vereinigten Staaten zunehmende Bedeutung gewonnen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Angestellten oder Arbeiters entscheidet heute in vielen Fällen darüber, welche Rechte ihm im Verhältnis zu anderen Mitarbeitern zustehen, und vielfach auch über die Höhe der zusätzlichen betrieblichen Nebenleistungen.

Vor Jahren noch war die Frage umstritten, ob die Firmenleitung bei notwendig werdenden Veränderungen im Betrieb den Belegschaftsangehörigen mit längerer Dienstzeit den Vorzug vor Mitarbeitern mit größeren "Verdiensten" geben sollte. Langsam aber sicher hat sich unter dem ständigen Druck der Gewerkschaften die Erkenntnis durchgesetzt, daß eine anständige Bezahlung den Unternehmer noch längst nicht von allen Verpflichtungen gegenüber seinen Mitarbeitern entbindet und daß gewissen Rechten des arbeitenden Menschen, insbesondere dem auf Arbeit, mit zunehmender Beschäftigungsdauer größerer Schutz gebührt.

Je

Je länger ein Arbeitnehmer für ein Unternehmen arbeitet, um so mehr "investiert" er von seinem Leben in diese Beschäftigung. Sein Domizil, seine Freundschaften, seine Lebensgewohnheiten, sein Benehmen und sein gesamtes psychisches und physisches Wohlbefinden sowie noch viele andere Aspekte seines Lebens werden von seiner Tätigkeit am Arbeitsplatz beeinflusst.

Die Rechte der Arbeitnehmer, die ihm aus dieser "Investition" erwachsen, schließen billigerweise die Sicherheit am Arbeitsplatz, Aufstiegschancen und das Anrecht auf zusätzliche Sozialleistungen ein, die sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöhen. Dies sind keine absoluten Rechte; sie setzen die Fähigkeit voraus, die geforderte Arbeit zu bewältigen, und hängen auch von der Verfügbarkeit von Arbeit ab; sie unterliegen aber nicht der Willkür oder der Laune des Arbeitgebers.

Der Druck der Gewerkschaften und die allgemein günstigen Erfahrungen mit dem Anciennitätsprinzip sind die wichtigsten Triebfedern für seine steigende Anerkennung. Die Vorteile, die seine Anwendung bietet, haben dazu geführt, daß man es auch in Betrieben befolgt, deren Belegschaft nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Es ist aber das ausschließliche Verdienst der Gewerkschaften, daß der Begriff der Anciennität klar definiert und zu einem gewissen Rechtsanspruch erweitert wurde.

Man sollte nicht übersehen, daß es keine allgemeinverbindlichen gewerkschaftlichen Richtlinien bezüglich der Durchsetzung des Prinzips der Anciennität gibt, obwohl natürlich fast alle Gewerkschaften auf seine Anerkennung drängen. Es gibt durchaus Fälle, in denen die Gewerkschaften und ihre Mitglieder es als fairer und praktischer erachten, nach anderen Gesichtspunkten zu verfahren. So würde es beispielsweise der Gewerkschaft der Filmschaffenden niemals einfallen, bei der Besetzung von Filmrollen auf der Anciennität zu beharren.

Einer der wichtigsten Vorzüge des Anciennitätsprinzips besteht darin, daß es den älteren Arbeitskräften einen relativ sicheren Kündigungsschutz bietet. Seine Befolgung schafft die Gewähr, daß langjährige und noch voll einsatzfähige Arbeitskräfte nicht einfach beiseitegeschoben oder übergangen werden, nur um Platz für jüngere Leute zu gewinnen. Eine solche Garantie gehört ohnehin mit zu den selbstverständlichen Zielen der Gewerkschaften, die sich einmal der Tatsache bewußt sind, daß die älteren Arbeitnehmer im Falle einer Entlassung größere Schwierigkeiten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, und zum anderen schon immer aus Gründen der Fairness den Grundsatz vertreten, daß die Arbeiter und Angestellten, die am längsten in einem Betrieb tätig sind, auch einen besseren Kündigungsschutz verdienen und Anspruch auf erhöhte Sozialleistungen haben.

Das Eintreten der Gewerkschaften für das Anciennitätsprinzip gründet sich des weiteren auf ihr Streben, Mißbräuche zu verhindern oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, die bei Anwendung anderer Auswahlmethoden im Falle notwendiger Entlassungen, bei der

der Gewährung von betrieblichen Leistungen oder bei Beförderungen nicht ausgeschlossen sind. Allein das Anciennitätsprinzip gibt einen festen Maßstab ab und ist völlig objektiv zu handhaben.

Eine Untersuchung des US-Arbeitsministeriums aus den Jahren 1954/55 zeigt, daß die Anciennität bereits damals in fast 70 Prozent aller Tarifverträge als das entscheidende Kriterium bei notwendig werdenden Entlassungen akzeptiert wurde, wenn auch vielfach mit der Einschränkung, daß der dienstältere Mitarbeiter fähig sein muß, die an dem umstrittenen Arbeitsplatz anfallenden Arbeiten auszuführen.

Der Grad der Sicherheit, den die Anciennität bietet, hängt weitgehend davon ab, in welcher Form die Rechte aus ihr geltend gemacht werden können. Soll sie nur innerhalb einer Beschäftigungssparte, einer Betriebsabteilung, eines Werks oder innerhalb der gesamten Firma gelten? Kann ein Belegschaftsangehöriger unter Berufung auf seine Anciennitätsrechte einen jüngeren Mitarbeiter von einem anderen Arbeitsplatz auch innerhalb eines solchen größeren Rahmens verdrängen?

Dieser Rahmen, innerhalb dessen Anciennitätsrechte geltend gemacht werden können, ist je nach Firma und Wirtschaftszweig verschieden weit gespannt und hängt von dem Grad der Austauschbarkeit der Arbeitskräfte und auch davon ab, inwieweit die fraglichen Arbeitskräfte in der Lage sind, die an einem anderen Arbeitsplatz geforderten Leistungen zu erbringen. Die Gewerkschaften drängen darauf, diesen Rahmen möglichst weit zu stecken, um zu verhindern, daß ein langjähriger Mitarbeiter in einer Abteilung im Falle eines verringerten Arbeitsanfalls entlassen wird, während ein jüngeres Belegschaftsmitglied in einer anderen Abteilung auf einem Arbeitsplatz belassen wird, den der ältere Kollege übernehmen könnte.

Die Unternehmer wollen ihrerseits das Recht älterer Mitarbeiter auf den Arbeitsplatz eines jüngeren Arbeitnehmers so weit wie möglich einengen, um "übermäßige" innerbetriebliche Umstellungen mit den damit verbundenen Schwierigkeiten und dem damit verbundenen Absinken der Leistung zu vermeiden. Die Gewerkschaften halten dem entgegen, daß die mit dem Verdrängen jüngerer Mitarbeiter verbundenen Schwierigkeiten ein angemessener Preis dafür sind, daß die älteren Mitarbeiter und deren Erfahrungen dem Betrieb erhalten bleiben.

In vielen Firmen gibt die Anciennität heute auch bei Beförderungen und Versetzungen den Ausschlag. Das bedeutet natürlich nicht, daß ein Mitarbeiter nur auf Grund seiner langjährigen Betriebszugehörigkeit aufrückt, wenn er nicht die erforderlichen Qualifikationen für die fragliche Position mitbringt. Die vernünftige Auslegung des Anciennitätsprinzips besagt vielmehr, daß man ihm eine Chance an diesem Arbeitsplatz gibt und ihn, falls er diesen nach einer angemessenen Einarbeitungsperiode voll ausfüllen kann, dort beläßt.

Es gibt noch einige weitere Bereiche, in denen die Rechte eines Arbeitnehmers von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmt werden: Zu diesen zählen die Berücksichtigung seiner Wünsche bei der Einteilung des Urlaubs, der Arbeitszeit bei Schichtbetrieb und bei Überstunden sowie bei der Wahl des Arbeitsplatzes innerhalb der Abteilung

Abteilung und der Zuteilung von Parkplatz, von Spinden usw.

Auch im Bereich der betrieblichen Sozial- und Nebenleistungen spielt die Betriebszugehörigkeitsdauer eine wichtige Rolle. Urlaubsdauer und Rentenhöhe sind typische Beispiele hierfür: Die Urlaubsdauer hängt in den meisten Betrieben vom Dienstalter ab, ebenso wie das Anrecht auf Alters- und Invaliditätsrente und deren Höhe. Neben Lohn- und Gehaltserhöhungen werden auch verschiedene Sozialleistungen nach Dienstalter gewährt, darunter Krankenurlaub, Entlassungsgeld und verschiedene Sonderzuwendungen.

Auf seiten des Managements werden erhebliche Einwendungen dagegen erhoben, die Anciennität zu einem Kriterium für Beförderungen zu machen. Die Gewerkschaften sind aber auch hier der Auffassung, daß die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen objektiveren Maßstab für die Auswahl der Bewerber abgibt als etwa "Tüchtigkeit" oder "Verdienste".

Gilt die Anciennität als Richtschnur, so weiß jeder Mitarbeiter, wo er im Verhältnis zu anderen Kollegen steht. Die Auswahl hängt dann nicht von der Beurteilung oder auch von der Laune eines Vorgesetzten ab. Bei der Auswahl nach "Tüchtigkeit" und "Verdienst" oder nach anderen subjektiven Gesichtspunkten fehlen wirklich brauchbare Maßstäbe und sind Mißbräuche nicht ausgeschlossen. Ja, in vielen Fällen würde man das Alter eines Mitarbeiters sogar als einen Hinderungsgrund für eine Beförderung ansehen, selbst wenn er genauso tüchtig oder sogar tüchtiger ist als ein jüngerer Mitbewerber. Hinzu kommt, daß das Urteil von Vorgesetzten beeinflussbar ist. Mitarbeiter die sich selbst ins rechte Licht zu rücken verstehen, haben hier entschieden die größeren Aussichten.

Von Unternehmern wird verschiedentlich ins Feld geführt, daß das Anciennitätsprinzip die Initiative der Arbeitnehmer hemmt, der Tüchtigkeit den ihr gebührenden Platz streitig macht und den jüngeren und leistungsfähigeren Mitarbeiter nicht zum Zuge kommen läßt. Dieser Vorwurf verdient eine ernsthafte Prüfung. Man kann aber auch umgekehrt fragen, ob die Befolgung des Anciennitätsprinzips nicht den Leistungswillen im allgemeinen in so hohem Maße anstachelt, daß das etwaige Nachlassen der Einsatzfreudigkeit einzelner Benachteiligter dadurch mehr als aufgewogen wird.

An vielen Arbeitsplätzen, die die Erledigung eines festen Pensums in einer festgesetzten Zeit erfordern - das gilt vor allem für Arbeiten an automatisch vorrückenden Fließbändern - spielt die Tüchtigkeit keine wesentliche Rolle. An Arbeitsplätzen aber, an denen es auf spezielle Fertigkeiten ankommt, ist Erfahrung - also längere Betriebszugehörigkeit - praktisch die Voraussetzung für hohe Leistungen. Hier haben Mitarbeiter mit längerer Dienstzeit gewöhnlich die meiste Erfahrung und sind deshalb jüngeren Kollegen meist überlegen.

Vor einigen Jahren hat Professor James J. Healey von der Harvard-Universität 58 Streitfälle untersucht; in denen durch einen Schiedsmann die Beförderung eines jüngeren Mitarbeiters, den die Firmenleitung dem Klage führenden älteren Mitarbeiter vorgezogen hatte,

hatte, rückgängig gemacht worden war. Frühestens drei Jahre nach der auf Grund des Schiedsspruches erfolgten Einsetzung des älteren Mitarbeiters bat Healey die Firmenleitung um Auskunft darüber, wie sich der Betreffende in der Stellung bewährt habe, die ihm vorher verweigert worden war. Man darf unterstellen, daß die Firmen eher geneigt sind, ihre frühere Entscheidung zu rechtfertigen; dennoch berichtete die Mehrzahl, daß sich die älteren Mitarbeiter in ihrer neuen Position entweder sofort oder nach kurzer Zeit bewährt hätten. In 50 Prozent aller Fälle war der Betreffende in der Zwischenzeit schon auf einen noch höheren Posten aufgerückt. Nur in einem knappen Viertel der Antworten wurde zum Ausdruck gebracht, daß die Firmenleitung noch immer die Beförderung des Bewerbers mit der längeren Dienstzeit als eine Fehlentscheidung ansah.

Healey führte verschiedene Gründe dafür an, daß sich die älteren Mitarbeiter der größeren Verantwortung gewachsen zeigten. Es mag durchaus sein, daß die Unternehmensleitung mit ihrer Beurteilung des jüngeren Mitarbeiters als dem fähigeren recht hatte; fraglich bleibt nur, ob die besonderen Fertigkeiten des Betreffenden an dem fraglichen Arbeitsplatz zum Tragen gekommen wären.

Wenn eine Firma ältere Arbeitskräfte entläßt und jüngere weiterbeschäftigt, dann belastet sie den Arbeitsmarkt damit besonders, da diese Arbeitskräfte meist weniger anpassungsfähig sind und ihnen ein Umzug in eine andere Stadt meist nicht zugemutet werden kann. Von der Frage nach Recht und Billigkeit, der menschlichen Problematik und den wirtschaftlichen Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer in dieser Lage einmal ganz abgesehen, werden diese selbst im Falle einer Neueinstellung in einer anderen Firma einen geringeren Beitrag zur Volkswirtschaft leisten als bei ihrer Belassung an dem vertrauten Arbeitsplatz, an dem sie im Laufe langer Dienstjahre eingehende Erfahrungen gesammelt haben.

Es wird des weiteren behauptet, die Anwendung des Anciennitätsprinzips beeinträchtigt die Mobilität der Arbeit und somit auch die Leistungsfähigkeit der gesamten Volkswirtschaft. Die älteren Arbeitskräfte, so wird argumentiert, seien wenig geneigt, eine selbst besser dotierte neue Stelle anzutreten, weil sie die aus der Anciennität herrührende erhöhte soziale Sicherheit und höheren Ansprüche auf betriebliche Nebenleistungen nicht aufgeben wollen. Somit binde die Anciennität, so wird gefolgert, den Arbeitnehmer fest an das Unternehmen und schränkte damit die Arbeitsmobilität ein, die für eine flexible und expandierende Wirtschaft unerlässlich sei.

Es mag zutreffen, daß langjährige Betriebszugehörigkeit die Arbeitskräfte gegenüber lockenden Stellenangeboten und der mit einem Wechsel verbundenen Umstellung zu größerer Zurückhaltung veranlaßt. Das gilt aber ganz allgemein für ältere Arbeitnehmer, gleichgültig, ob sie Anciennitätsrechte geltend machen können oder nicht.

Die Motive, die einen Arbeitnehmer bewegen, über die Probezeit hinaus bei einem Unternehmen zu bleiben, beherrschen ihn auch bei seinem weiteren Verbleib in der Firma über Jahre hinweg. Anciennitätsrechte

Anciennitätsrechte mögen ihn in seinem Entschluß bestärken, den Arbeitsplatz nicht zu wechseln, die primäre Ursache einer solchen Haltung aber sind sie wohl nur selten.

Es waren immer die Jüngeren, die den größten Anteil an der Arbeitsfluktuation hatten. Viele Jugendliche wechseln häufig den Arbeitsplatz, nicht weil sie keine Anciennitätsrechte erworben haben, sondern weil sie sich noch nicht fest für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Tätigkeit entschließen können.

Professor Arthur Ross von der Universität Kalifornien kam in einer Untersuchung über den Rückgang der Fluktuation in den letzten Jahrzehnten zu dem Schluß, daß die zunehmende Anerkennung des Anciennitätsprinzips bei dieser Entwicklung nur eine geringe Rolle gespielt hat. Seine Untersuchungen erbrachten den Beweis, daß Kündigungen seitens der Arbeitnehmer bei Beschäftigten mit auch nur einigen Dienstjahren schon immer selten waren, auch in der Zeit vor dem ersten Weltkrieg, als Anciennitätsrechte im heutigen Sinne überhaupt noch unbekannt waren. Der Rückgang der Fluktuation ist mithin auf ein Nachlassen der Bereitschaft zu einem häufigen Arbeitsplatzwechsel gerade unter den jüngeren Beschäftigten zurückzuführen.

Aus "The American Federationist".

* * * * *

Die Automation in den Vereinigten Staaten

Automation - ein Bruch mit der Vergangenheit

Schon als das Rad erfunden wurde, fürchteten wahrscheinlich bereits einige wenige, daß sie durch diese Erfindung ihre Arbeit verlieren würden. Als dann die noch unförmigen Räder zu einem Karren zusammengefügt und Ochsen als Zugtiere davorgespannt wurden, waren es sicherlich andere, die um ihre Arbeit bangten. Und so ist es seither durch all die Jahrtausende bis in die Jahrhunderte der industriellen Revolution hinein gewesen: immer wieder haben sich die Menschen über die Auswirkungen neuer Produktionsmethoden Gedanken und Sorgen gemacht und den Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchtet.

Auch jetzt wieder sind es die Wechselbeziehungen zwischen technologischem Fortschritt und Arbeitslosigkeit, die im Mittelpunkt heftiger Auseinandersetzungen stehen.

Die Automation, diese neue und dynamische Form des technischen Fortschritts, ist inzwischen aus dem Versuchs- und Experimentierstadium auf das weite Feld der praktischen Anwendung hinübergewechselt. Ihr Vormarsch auf breitester Front in allen Zweigen der Wirtschaft erfolgte dabei zu einem Zeitpunkt, wo die vorhandenen Produktionskapazitäten in der amerikanischen Wirtschaft nicht voll ausgenutzt wurden - eine Tatsache, die allgemein mit sehr gemischten Gefühlen registriert wurde.

Die Frage, die daher heute überall gestellt wird, ist die: Bringt die Automation nun eigentlich schwerwiegende Arbeitsmarktprobleme und Arbeitslosigkeit mit sich oder aber eröffnet sie uns neue Perspektiven des Wohlstandes?

Die Erfahrung hat uns gezeigt, daß der Schlüssel für einen steigenden Lebensstandard die Produktivität ist und daß technologische Veränderungen den Hauptfaktor für eine Produktivitätssteigerung darstellen.

Zwischen 1947 und 1959 hat sich die Arbeitsproduktivität in den USA um 46 Prozent erhöht. Das bedeutet, daß die Produktionsleistung von 1947 im Jahre 1959 mit rund einem Drittel weniger Arbeitnehmern - das sind rund 17,5 Millionen - hätte erzielt werden können. Statt aber Arbeitsplätze auszulöschen, hat die Produktivitätszunahme im Gegenteil zu einer Erhöhung der Gesamtbeschäftigtenzahl um 10 Prozent, einem Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden um 5 Prozent und einer Zunahme der Produktion um 53 Prozent geführt.

Damit wäre an sich nichts Neues über die Auswirkungen der technologischen Veränderungen auf Produktion und Beschäftigung gesagt. Warum also dann diese Sorgen?

Die

Die Automation ist mehr als eine bloße Verfeinerung der Mechanisierung. In verschiedener Hinsicht stellt sie sogar einen vollkommenen Bruch mit der Vergangenheit dar. Einmal erstreckt sich ihr Anwendungsbereich über eine sehr breite Skala - denn sie überdeckt praktisch alle Produktionszweige -, von der medizinischen Diagnose bis zur Buchübersetzung, von der Lohnbuchhaltung bis zur langfristigen Konjunkturprognose, von der Produktionsprogrammierung bis zur vollkommenen Kontrolle der gesamten Produktionsanlage.

Zum anderen jedoch erfolgt die Einführung der Automation in einem weitaus größeren Tempo, als es bei anderen technologischen Veränderungen in früheren Zeiten der Fall war. Das bedingt wiederum, daß die durch die Automation freigesetzten Arbeitskräfte von der Wirtschaft schnell und zu einem Zeitpunkt absorbiert werden müssen, wo auf dem Arbeitsmarkt gleichzeitig ein großer Bedarf an solchen Arbeitnehmern besteht, die über die für die neue Produktionstechnik erforderlichen Qualifikationen verfügen.

Schließlich aber rollt der Automationsprozeß in einer auf hoher Stufe stehenden Volkswirtschaft ab, deren Hauptcharakteristikum der Massenkonsum ist. Wenn daher Arbeitskräfte auf Grund der Einführung der Automation ihre Arbeitsplätze verlieren, so können sie nur dann eine andere Beschäftigung finden, wenn die allgemeine Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen gesteigert wird.

Zwei Elemente sind es vor allem, die die Automation von den konventionellen Produktionsverfahren unterscheiden:

1. Die Herstellung eines Gegenstandes erfolgt hier im Rahmen eines integrierten, kontinuierlichen Produktionsprozesses.
2. Quantität und Qualität der Produktion werden ständig kontrolliert, so daß das gesamte System jeweils mit maximaler Leistung arbeitet.

Noch bis vor kurzem gab es zwei voneinander getrennte Entwicklungen auf dem Gebiet der Automation. Auf der einen Seite standen die Datenverarbeitungsanlagen - wie z.B. die Elektronenrechner -, auf der anderen die automatischen Kontrolleinrichtungen und -instrumente - etwa beim automatischen Transferprozeß in den Ölraffinerien.

Jetzt aber beginnen sich diese beiden Strömungen miteinander zu verbinden: Durch die Verwendung von Ring-Kontrollsystemen wird der Elektronenrechner mit den Instrumentenkontrollen verbunden, so daß er praktisch den gesamten Produktionsprozeß überwachen kann.

Gegen Ende 1960 belief sich der Wert der automatischen Produktionseinrichtungen in den Vereinigten Staaten auf mehr als 6 Mrd. Dollar - das entspricht einem Wertzuwachs von 75 Prozent in den vergangenen sechs Jahren.

Obwohl

Obwohl sich aber die Automation immer schneller ausgebreitet hat, so ist sie andererseits doch auch durch zahlreiche Gegenkräfte in ihrer Entwicklung gehemmt worden: Die wichtigsten Faktoren bilden hier die hohen Umrüstungskosten; eine große elektronische Rechenanlage kostet heute mehr als 1 Million Dollar - sowie die langen Vorbereitungszeiten - in der Regel braucht man drei Jahre, um die Pläne für die Installierung und Einrichtung eines Elektronenrechnersystems in die Praxis zu übertragen. Hinzu kommt noch, daß die Automation in vielen Fällen nicht auf Anhieb die erwarteten Erfolge gebracht hat. Die letzten Jahre waren nämlich weitgehend Jahre der Versuche und Irrtümer.

Schließlich ist die volle Automatisierung eine in jeder Beziehung gewaltige Aufgabe. Nach zuverlässigen Schätzungen nämlich wären rund 500 Mrd. Dollar und eine Zeit von 55 Jahren mit ebenso hohen Kapitalinvestitionen wie in den letzten Jahren notwendig, um die amerikanische Fertigungsindustrie voll automatisieren zu können.

Automation und Erwerbslosigkeit

Nachdem wir einige der Möglichkeiten für die Anwendung der Automation sowie ihre Grenzen aufgezeigt haben, erhebt sich nun also die Frage, welche Auswirkungen die Automation auf den Arbeitsmarkt hat. Inwieweit hat die Automation zum derzeitigen Problem der Arbeitslosigkeit beigetragen?

Innerhalb eines Betriebes werden sich die Auswirkungen im allgemeinen nur allmählich und graduell abzeichnen. Auf Grund der langen Vorbereitungszeit ist es der Unternehmensführung meist möglich, die Arbeitnehmer auf die neuen Tätigkeiten umzuschulen und größere Entlassungen durch eine Drosselung der Neueinstellungen zu vermeiden. Hinsichtlich der Lösung des Personalproblems besteht in den Büros heute allgemein die Tendenz, die besseren Transfermöglichkeiten für Arbeitskräfte in diesen Betrieben weitgehend auszunutzen und im übrigen auf den hohen Umschlag an Arbeitskräften zu bauen. In den Industriebetrieben dagegen, die gegenüber Rückschlägen in der Wirtschaft weitaus empfindlicher sind, dürften jedoch einige der in Rezessionszeiten entlassenen Arbeitnehmer bei erneuter Zunahme der wirtschaftlichen Aktivität nicht wieder eingestellt werden.

Wenn es auch sehr schwierig ist, die genaue Zahl jener Arbeitskräfte anzugeben, die auf Grund der Automation, von Veränderungen in den Verbrauchergewohnheiten oder anderer Faktoren ihre Arbeitsplätze in den einzelnen Industriezweigen oder Berufsgruppen verloren haben, so geben doch die folgenden Ergebnisse einen gewissen Aufschluß darüber:

1. In einigen Industriezweigen, in denen die Produktion rückläufig war, ist die Zahl der entlassenen Arbeitskräfte im Verhältnis zum Produktionsrückgang allgemein größer gewesen. Die Steinkohlenförderung z.B. war 1959 im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 1947-49 um 35 Prozent geringer, die Zahl der Beschäftigten lag dagegen um 60 Prozent niedriger. Dennoch würde die Beschäftigten-

Beschäftigtenzahl vielleicht noch stärker abgenommen haben, wenn nicht die technischen Veränderungen dazu beigetragen hätten, die Wettbewerbsfähigkeit des Bergbaus gegenüber den anderen Brennstoff-erzeugern zu erhalten.

2. In den Fabrikationsbetrieben stieg die Produktion seit 1953 um 17 Prozent an, während gleichzeitig die Zahl der Arbeitskräfte um 5 Prozent abnahm. In einigen Fabrikationszweigen ist dieser Kontrast noch stärker ausgeprägt. Die Automobilproduktion hatte in diesem Zeitraum bei einer gleichzeitigen Verminderung der Zahl der Arbeitskräfte um 16 Prozent einen Anstieg von 26 Prozent zu verzeichnen.

3. In verschiedenen Fabrikationszweigen ist die Produktionszunahme so stark gewesen, daß sich der Bedarf an Arbeitskräften trotz der Einführung der Automation weiter erhöhte. In der chemischen Industrie z.B. liegt die Beschäftigtenzahl im Vergleich zu 1953 um 8 Prozent, in der Elektromaschinenindustrie um 7 Prozent höher. Gleichzeitig nahm die Zahl der Beschäftigten im Handel um 11 Prozent, in den Dienstleistungszweigen um 20 Prozent und bei den Regierungsbehörden um 27 Prozent zu; und

4. schließlich hat sich die Beschäftigungsstruktur der Industrie auf Grund der Einführung der Automation und der veränderten Bedarfsnachfrage erheblich gewandelt. So nahm in den vergangenen zehn Jahren die Zahl der Beschäftigten in den akademischen und technischen Berufen um 55 Prozent zu, während sich auf Grund des größeren Arbeitsanfalls in den Büros - obwohl auch hier die Automation ihren Einzug hielt - die Zahl der Angestellten um 32 Prozent erhöhte. Die Zahl der Produktionsarbeiter nahm dagegen in diesem Zeitraum nur um 5 Prozent zu.

Dennoch aber spielte die Automation (in ihrer tatsächlichen Bedeutung verstanden) bei diesen strukturellen Veränderungen nur eine untergeordnete Rolle. Untersuchungen haben ergeben, daß pro entlassenen Arbeitnehmer Investitionen in Höhe von schätzungsweise 35 000 Dollar erforderlich sind. Wenn sämtliche Investitionen für Produktionsausrüstungen im Jahr 1960 ausschließlich für automatische Maschinen aufgewendet worden wären, dann hätten nämlich rund 500 000 Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren müssen. Tatsächlich waren es aber nur rund 200 000.

Über all dem Gesagten drängen sich zwei Fragen auf: 1. Können Methoden entwickelt werden, um die Umsetzung von Arbeitskräften in Industriezweige mit steigender Nachfrage zu erleichtern? Einem entlassenen Arbeiter ist nicht viel geholfen, wenn man ihm sagt, daß ein großer Bedarf an Physikern besteht. Das Problem einer angemessenen Umschulung auf solche Berufe und Tätigkeiten, die in Zukunft gefragt sind, wird sich immer stärker in den Vordergrund schieben.

Zwischen 1960 und 1970 wird sich die Zahl der schulentlassenen und neu zum Arbeitsmarkt drängenden jungen Arbeitnehmer, viele von ihnen ohne eine berufliche Ausbildung und Vorbildung, ungemein stark

stark erhöhen - in der Altersgruppe der 20- bis 24jährigen zum Beispiel rechnet man mit einer Zunahme um rund 50 Prozent. In der Altersgruppe der 24- bis 45jährigen - also der erfahreneren Arbeitskräfte - dagegen ist nur ein Anstieg um 5 Prozent zu erwarten. Außerdem ergeben sich noch ernste menschliche Probleme hinsichtlich der Bereitstellung von Arbeitsplätzen für jene älteren Arbeitnehmer, die auf Grund der technologischen Veränderungen möglicherweise ihren angestammten Arbeitsplatz verlieren.

Die zweite Frage ist die: Können die Sektoren der Wirtschaft mit expandierenden Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl jene neu auf den Arbeitsmarkt strömenden Jugendlichen als auch jene älteren Arbeitnehmer absorbieren, die ihren Arbeitsplatz auf Grund des technischen Fortschritts verloren haben?

Die Antwort hierauf ist, daß eine stark expandierende und schnell wachsende Volkswirtschaft durchaus in der Lage ist, allen ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern. Die Fortschritte auf dem Gebiet der Produktivität, die weitgehend aus den technologischen Veränderungen resultieren, können zu einem schnelleren Wachstum der Realeinkommen beitragen. In der Folge können daher auch die Märkte sowohl für die derzeitigen als auch die neuen Güter und Dienstleistungen ausgeweitet werden.

Diese notwendige kräftige wirtschaftliche Expansion ergibt sich allerdings nicht von selbst. Sie erfordert vielmehr eine Wirtschaftspolitik, durch die die Spar- und Investitionstätigkeit angeregt wird, damit neue Methoden und Produktionsmittel entwickelt und eingeführt werden können; und sie verlangt ferner eine ständige, sowohl quantitative als auch qualitative Verbesserung unseres Erziehungssystems, damit der dynamischen Wirtschaft die erforderlichen Fachkräfte zugeführt werden können. Außerdem muß die Wirtschaftspolitik darauf ausgerichtet sein, eine insgesamt ausreichende Bedarfsnachfrage zu sichern, damit ständig höhere Produktions- und Beschäftigungsniveaus erreicht werden können, ohne dabei jedoch inflationistische Strömungen auszulösen.

Unser Land braucht mehr Automation und mehr technologische Veränderungen jeglicher Art. Gleichzeitig müssen wir ein Wirtschaftsklima schaffen, das einem wirtschaftlichen Wachstum günstig ist. Nur auf diese Weise wird es uns möglich sein, Arbeitsplätze für jene jungen Menschen zu schaffen, die in den nächsten zehn Jahren zum Arbeitsmarkt drängen werden.

(Aus "Business in Brief", dem zweimonatlich erscheinenden Informationsbrief der "Chase Manhattan Bank", New York)

* * * * *

Präsident Kennedy vor dem amerikanischen Gewerkschaftsverband

Am 7. Dezember 1961 hielt Präsident Kennedy vor dem Kongreß der "AFL-CIO" in Miami Beach eine Rede, in der er auf verschiedene aktuelle Probleme einging, die für die Gewerkschaften von besonderer Bedeutung sind.

Auf den japanischen Überfall auf Pearl Harbor vor fast genau 20 Jahren anspielend, betonte der Präsident einleitend, daß sich die USA heute einer im Grunde noch gefährlicheren Bedrohung ausgesetzt sähen als damals. Weltweite Herausforderungen und Probleme gelte es heute zu meistern. Wörtlich fuhr er dann fort:

"Es ist kein Zufall, daß die Kommunisten dabei ihr besonderes Augenmerk auf die Gewerkschaftsbewegung richten. Sie wissen, daß die werktätige Bevölkerung häufig übergangen worden ist und in vielen Teilen der Welt keine Fürsprecher hat; deshalb suchen die Kommunisten diese Menschen zu verführen, indem sie sich als Hüter ihrer Rechte aufspielen.

Doch weil wir in den Vereinigten Staaten schon lange eine starke, freie Gewerkschaftsbewegung besitzen, haben die amerikanischen Arbeiter nicht das Gefühl, übergangen worden zu sein. Solange die Gewerkschaftsbewegung stark und auf die Freiheit verpflichtet bleibt, wird dies, wie ich glaube, die Freiheit unseres Landes festigen.

Deshalb möchte ich hoffen, daß jeder Amerikaner, ganz gleich, auf welcher Seite des Verhandlungstisches er sich befunden hat oder ob er einem völlig anderen Lebenskreis angehört, das eine erkennt: daß die Stärke der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung lebenswichtig für die Bewahrung der Freiheit unseres Landes und auf dem ganzen Erdball ist.

Ganz besonders freut es mich zu hören, daß an der heutigen Tagung auch 150 Gewerkschaftsführer aus dem Ausland, und zwar aus 32 Ländern, teilnehmen. Ich glaube, und ich sage dies als Präsident, daß einer der großen Aktivposten unseres Landes der Einfluß ist, den diese Gewerkschaftsbewegung überall in der Welt geltend machen kann, indem sie zeigt, was freie Gewerkschaften zu tun vermögen. Ich hoffe, sie werden von dieser Tagung die Erkenntnis mit nach Hause nehmen, daß auf lange Sicht eine starke Gewerkschaftsbewegung für die Erhaltung der Demokratie auch in ihren Heimatländern von wesentlicher Bedeutung ist.

Es ist kein Zufall, daß es in der Sowjetunion seit 30, 35 oder gar 40 Jahren keinen Streik mehr gegeben hat. Und die Kommunisten, die in Lateinamerika, Afrika oder Asien die Belange des Volkes zu vertreten vorgeben, können nach keiner Regel der Logik oder Diskussion behaupten, daß eine Gewerkschaftsbewegung frei sei, wenn sie weder imstande ist, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zum

zum Ausdruck zu bringen, noch die Grenzen staatlicher Macht zu erkennen und anzusprechen.

Wir sind nicht allwissend. Wir sind nicht allmächtig. Wir haben eine freie Gesellschaft, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in der Bauern und Bürger ihre Rechte haben. Nicht wir haben ihnen diese Rechte im Staat gegeben. Und ich hoffe, daß alle, die aus diesem Saal wieder nach Lateinamerika, nach Europa, nach Afrika zurückkehren werden, begriffen haben, daß wir hierzulande an Freiheit und Fortschritt glauben und auch daran, daß die Freiheit materielle Güter im Überfluß und Wohlstand hervorzubringen vermag.

Und Sie sollen auch wissen, daß ich dieser Tagung und dem Gewerkschaftsparlament entscheidende Bedeutung für die Wahrnehmung der Interessen unseres Landes und die Sache der Freiheit in der kommenden Zeit beimesse.

Was die werktätige Bevölkerung, was dieses Land vereint, ist weit wichtiger als alles, worüber wir Meinungsverschiedenheiten haben könnten.

Denn Sie, meine Damen und Herren, sind nicht nur die Führer ihrer Gewerkschaften, sondern Sie sind auch Bürger der Vereinigten Staaten in verantwortungsvoller Position, und deshalb erschien es mir durchaus angebracht, heute hierher zu kommen, um mit Ihnen zu sprechen.

Zunächst möchte ich Ihnen meine Anerkennung für verschiedene Dinge aussprechen. Dies gilt beispielsweise für die Bemühungen der Interessenvertreter jener Männer und Frauen, die in unseren Raketenerkstattungen arbeiten. Ihre Bereitschaft, auf Streiks in der Raketenerk- und Raumfahrtindustrie zu verzichten, und die Tatsache, daß die dort tätigen Männer und Frauen diese Verpflichtung eingehalten haben, hat unsere Fortschritte auf diesen Gebieten fühlbar beeinflußt, und das Land weiß diese Ihre Bemühungen zu schätzen.

Zweitens haben wir erstmals einen Präsidentialbeirat für Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Politik, der sich allmonatlich in dem Bestreben zusammenfindet, wirtschaftspolitische Richtlinien auszuarbeiten und zu entwickeln, die es dem Lande ermöglichen, unter den Bedingungen der Vollbeschäftigung voranzuschreiten. Und ich möchte Ihnen für Ihre Mitwirkung bei diesen Bemühungen danken.

Drittens möchte ich, wie bereits gesagt, der Gewerkschaftsbewegung danken für das, was sie im Ausland für die Stärkung der freien Gewerkschaften tut, und Sie zugleich ersuchen, Ihre Anstrengungen zu verdoppeln. Die Freiheitshoffnung stützt sich in diesen Ländern, wie gesagt, vielfach auf die Gewerkschaftsbewegung.

Wir wollen nicht, daß den Menschen mancher Länder nur die Wahl bleibt, ihr Schicksal entweder den wenigen, die den größten Teil des Volksvermögens in Händen halten, oder andererseits der kommunistischen Bewegung zu überantworten.

Wir

Wir stellen sie nicht vor diese Wahl. Wir wollen, daß sie die Instrumente der Freiheit erhalten, mit denen sie sich schützen und für den Fortschritt ihrer Länder sorgen können. Das kann eine starke, freie Gewerkschaftsbewegung erreichen, und ich hoffe, daß Sie Ihre Aufmerksamkeit in den nächsten zwölf Monaten auf dieses Gebiet konzentrieren werden - in Lateinamerika und in allen Teilen der Welt.

In der Tat kommt auch der Regierungschef des Kongo, Cyrille Adoula, ein starker Verfechter der Freiheit, aus der Gewerkschaftsbewegung. Dasselbe geschieht in einem Land nach dem anderen. Und das bedeutet für uns alle eine großartige Möglichkeit, aber auch große Verantwortung hinsichtlich der Fortsetzung dieser Zusammenarbeit.

Schließlich möchte ich diese Gelegenheit wahrnehmen, um der AFL-CIO meinen Dank für die Unterstützung auszusprechen, die sie unserem nach langen Beratungen im Kongreß verabschiedeten Gesetzgebungsprogramm gewährt hat."

Der Präsident ging dann in seiner Rede näher auf die derzeitige Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage ein und wies insbesondere auf die erhebliche Zunahme der wirtschaftlichen Aktivität seit dem Frühjahr dieses Jahres sowie auf die Tatsache hin, daß im November mit über 67,3 Millionen Beschäftigten ein neuer Rekordstand erzielt wurde, während gleichzeitig der Anteil der Erwerbslosen an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte, der jetzt bei 6,1 Prozent liegt, erstmalig in der Amtszeit der neuen Regierung die 7-Prozent-Grenze unterschritt. Dennoch könne man von einer vollständigen Erholung der Wirtschaft noch nicht sprechen, da die Zahl der Erwerbslosen immer noch zu hoch sei. Als weitere bedeutsame sozialpolitische Maßnahmen kündigte der Präsident in diesem Zusammenhang u.a. die Einbringung einer Gesetzesvorlage an, die die Umgestaltung des derzeitigen Arbeitslosenversicherungssystems zum Ziele hat. Vorgesehen sei dabei, wie Kennedy erklärte, die Arbeitslosenversicherung auf eine nationale Basis zu stellen und die Unterstützungssätze im ganzen Land einheitlich festzusetzen. Ebenso sei es unbedingt erforderlich, für die Rentner ein Sozialversicherungssystem zu schaffen, das ihnen einen angemessenen und weitgehend kostenlosen Krankenversicherungsschutz bietet.

Präsident Kennedy ging dann auf die wichtigsten Probleme des Arbeitsmarktes ein und erklärte u.a. folgendes:

"Wollen wir unser Arbeitskräftepotential vernünftig nützen, so müssen wir, meiner Meinung nach, sechs Gebieten unsere Aufmerksamkeit verstärkt zuwenden.

Erstens: Wir müssen uns mehr um die Jugend kümmern. Das kürzlich erschienene Buch von Dr. Conant "Slums and Schools" (Slums und Schulen) stellte eine Tatsache heraus, die Ihnen allen vertraut ist: das Problem jener, die die Schule vor dem regulären Abschluß verlassen - weil die Familienverhältnisse den weiteren Schulbesuch nicht gestatten, weil es ihnen an Mut zum Durchhalten oder an sachdienlichem Rat fehlt, oder aus anderen Gründen - und sich dann treiben lassen, weil sie keine geregelte Arbeit finden können...

Millionen

Millionen verlassen die Schule vorzeitig und gehören dann ein Leben lang der Kategorie der Ungeschulten, Ungelernten und häufig Arbeitslosen an. Aus diesem Grunde habe ich den Kongreß ersucht, ein Jugendbeschäftigungsgesetz (Youth Employment Opportunities Act) zu erlassen, um solchen Jugendlichen mit Rat und Tat beizustehen, damit sie in die Lage kommen, sich ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen.

Wenn es unser Wunsch ist, daß unsere jungen Mitbürger in Betracht der Tatsache eine gute Ausbildung erhalten, daß in den nächsten Jahren Fachkräfte in größerer Zahl gebraucht werden, und die Jugend zu einem ordnungsgemäßen Abschluß ihrer Schulbildung angehalten wird, dann muß auch die Bundesregierung ihrer Verantwortung im Bereich des Erziehungswesens gerecht werden.

Ich will es nicht damit genug sein lassen, daß etwa meine Vaterstadt eine gute Schule besitzt. Ich möchte vielmehr sicherstellen, daß jedes Kind in diesem Lande eine vernünftige Chance hat, eine gute Bildung zu erwerben...

Zweitens: Wir brauchen ein Umschulungsprogramm für Erwerbslose. Sie alle, die sie einen so engen Kontakt mit diesem Problem haben, wissen, was passiert, wenn technische Veränderungen eintreten und Betriebe sich verlagern, während die Menschen an Ort und Stelle bleiben.

Ich habe es in meinem eigenen Heimatstaat Massachusetts erlebt, wo brotlos gewordene Textilarbeiter keine Stelle finden konnten, obwohl vor ihren Augen neue Werke der elektronischen Industrie aus dem Boden gestampft wurden...

Drittens: Die Mitbürger, die einer der Minderheitengruppen angehören, erfordern unsere Sorge. Sie alle wissen, daß die Zahlenangaben über jene, die als erste entlassen und als letzte wieder eingestellt werden, allzuoft gerade jene Mitbürger betreffen, die unseren Minderheiten angehören.

Wir wünschen, daß ein jeder ohne Rücksicht auf Rassenzugehörigkeit oder Hautfarbe eine reelle Chance erhält, für sich und seine Familie ein anständiges Leben aufzubauen und eine gute Bildung zu erwerben, damit er eine echte Chance hat, mit anderen zu konkurrieren, und nach dem beurteilt wird, was in ihm steckt, nicht aber nach seinem Aussehen.

Die amerikanische Arbeiterbewegung hat sich schon immer mit diesen Bestrebungen identifiziert, und ich weiß, daß sie das auch in Zukunft tun wird.

Wir unternehmen größte Anstrengungen, um sicherzustellen, daß alle mit Regierungsaufträgen bedachten Firmen - und es werden Jahr für Jahr Milliardenbeträge durch die Bundesregierung verausgabt - allen Bürgern eine faire Chance einräumen, an den betreffenden Vorhaben mitzuarbeiten.

Viertens:

Viertens: Wir wollen den Firmen größere Möglichkeiten für Reinvestitionen in ihre Betriebe bieten. Eine der Fragen, die uns im Hinblick auf das weitere Gedeihen unserer Wirtschaft Sorge bereiten, ist die Tatsache, daß wir keine so hohe Reinvestitionsrate haben wie z.B. in den Jahren 1955, 1956 und 1957...

Deshalb schlage ich die Gewährung von Steuerbegünstigungen vor, die die amerikanische Gewerkschaftsbewegung bisher noch nicht zu den förderungswürdigen Dingen rechnet; ich hoffe aber, daß sie diesen Vorschlag als einen Weg zur Belebung der Wirtschaft in Erwägung ziehen wird, damit der derzeitigen Erholung nicht in zwölf oder 18 Monaten der Atem ausgeht, wie der Erholung von 1958/59 im Anschluß an die Rezession von 1958 dann im Jahre 1960 der Atem ausging.

Fünftens: Um die Palette unserer Wirtschaftsstabilisatoren zu erweitern und auf diese Weise die Aufwärtsentwicklung unserer Wirtschaft sicherzustellen, beabsichtige ich den Kongreß in der nächsten Sitzungsperiode um vorsorgliche Bewilligung von Abrufmitteln etwa im Sinne der von Senator Clark aus Pennsylvanien eingebrachten Vorlage zu ersuchen, damit den Gemeinden Beihilfen für dringende öffentliche Vorhaben für den Fall gewährt werden können, daß die Arbeitslosigkeit zunimmt und die Wirtschaftstätigkeit nachläßt.

Sechstens und letztens: Wir müssen die Arbeitsgelegenheiten durch die Ausweitung unseres Außenhandels vermehren." Kennedy appellierte in diesem Zusammenhang an die Gewerkschaftsführer, bei künftigen Lohnverhandlungen Zurückhaltung und Verantwortungsbewußtsein zu zeigen und mit dafür zu sorgen, daß die Lohnerhöhungen im Einklang mit der Produktivitätszunahme stehen. Dies sei für die Erhaltung eines stabilen Preisniveaus wie auch der Wettbewerbsfähigkeit der amerikanischen Wirtschaft im In- und Ausland von größter Wichtigkeit. Die amerikanische Industrie müsse auch weiterhin in der Lage sein, auf den Weltmärkten ihre Erzeugnisse abzusetzen, und es liege im ureigensten Interesse des amerikanischen Arbeiters, daß die USA auch in Zukunft eine aktive Handelsbilanz aufwies.

Wenn die Handelsüberschüsse nicht ständig erhöht würden, so erklärte Kennedy, dann könnten sich die Vereinigten Staaten unter Umständen sogar sehr ernststen Problemen gegenübersehen. Obwohl in den letzten Jahren ein Außenhandelsüberschuß in Höhe von fünf Milliarden Dollar erzielt worden sei, hätten die USA rund fünf Milliarden Dollar an Gold verloren.

Wenn diese Entwicklung andauere, müßten unter Umständen eines Tages Anpassungen vorgenommen werden, die sich eventuell äußerst nachteilig für die Sache der Freiheit in der Welt auswirken würden. Die einzige Lösung dieses Problems liege in einer verstärkten Ausweitung der US-Exporte. Dies bedinge, daß die amerikanischen Erzeugnisse wettbewerbsfähig seien und daß für sie immer neue Auslandsmärkte erschlossen würden.

Kennedy

Kennedy wies weiter darauf hin, daß er bereits im Jahre 1954 als Senator im US-Kongreß eine Vorlage eingebracht habe, um den durch eine Erhöhung des Imports am stärksten betroffenen Industrien zu helfen. Er werde nunmehr dem US-Kongreß im kommenden Januar ein Programm unterbreiten, von dem er hoffe, daß es die Zustimmung des Kongresses finden werde, und das die Verantwortung der Regierung während der Übergangszeit für solche Industrien und deren Arbeiter feststellt, die durch den verstärkten Import ausländischer Erzeugnisse Schaden erleiden.

Er selbst, so betonte Kennedy, sei hinsichtlich der Zukunft der USA optimistisch und glaube, daß das amerikanische Volk wie auch die anderen Völker der Welt die Freiheit wünschen und selbst über ihr Schicksal entscheiden wollen. Hier liege für die USA eine große Chance, für die Sache der Freiheit - nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht - einen Beitrag zu leisten.

* * * * *

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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 2

Bad Godesberg, den 1. Februar 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung in den USA	Seite	1
Ein Viertel des Einkommens geht für die Steuer drauf	Seite	6
Steigende Aufwendungen für Urlaub und Freizeit in den USA	Seite	8
Anstieg der Arbeitsproduktivität im Kohlebergbau um 85 Prozent seit 1949	Seite	9
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	11

John M. Barry, Redakteur der AFL-CIO News:

Die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung in den USA

Aus "The American Federationist",
dem offiziellen Organ des amerika-
nischen Gewerkschaftsverbandes
AFL-CIO; November 1961 (gekürzt).

Die Bemühungen der amerikanischen Arbeiterbewegung um die Verkürzung der Arbeitszeit gewinnen in einer Zeit, in der sich die Arbeitslosenziffern trotz aller Anzeichen für eine weitere Zunahme der Wirtschaftstätigkeit auf etwa gleicher Höhe halten, immer größere Bedeutung.

Zahlreiche Gewerkschaftsfunktionäre und Volkswirtschaftler fühlen sich durch den gleichbleibend hohen Anteil der "technischen Arbeitslosigkeit", der Verdrängung von Menschen durch Maschinen, beunruhigt. Die Automation ist nicht mehr länger eine Möglichkeit der Zukunft, sie ist Realität und fordert bereits einen schweren Tribut.

Schon

Schon auf dem AFL-CIO-Konvent von 1959 kam die tiefe Besorgnis der Gewerkschaften über die Verringerung der Arbeitsgelegenheiten deutlich zum Ausdruck. In einer Resolution wurde beispielsweise festgestellt, daß der Ausstoß der Fertigungsindustrien von 1953 bis zur Jahresmitte 1959 um 16 Prozent angestiegen, die Zahl der in der Produktion und mit Wartungsarbeiten Beschäftigten in derselben Zeit aber um 10 Prozent zurückgegangen sei. "Wenn die Früchte des immer schnelleren technischen Fortschritts nicht in Form einer Verkürzung der Arbeitszeit weitergegeben werden, sondern eine Verringerung der Beschäftigtenzahlen bewirken," so betonten die Delegierten des Konvents, "wird die Arbeitslosigkeit ständig zunehmen. Der technische Fortschritt macht die Arbeitszeitverkürzung nicht nur möglich, sondern notwendig."

Kein Wunder, daß immer mehr Gewerkschaften bei Kollektivverhandlungen auf die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich bestehen, nicht nur als einem Mittel, in Zeiten geringeren Arbeitsanfalls die Arbeit auf möglichst viele zu verteilen, sondern auch als einem Schritt zur Stabilisierung der Beschäftigungslage auf lange Sicht.

Die Fünftagewoche mit 40 Arbeitsstunden gilt gegenwärtig noch für die Mehrzahl der Fabrikarbeiter; von den Büroangestellten wird sie aber in immer größerer Zahl bereits unterschritten, und es mehren sich nach Untersuchungen des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik die Bestrebungen, eine weitere Arbeitszeitverkürzung auf sämtliche Angehörigen der Angestelltenberufe auszudehnen.

In den Jahren 1952-53 arbeiteten beispielsweise 44 Prozent der Büroangestellten und nur 6 Prozent der Fabrikarbeiter in 18 Beobachtungsgebieten, die vom Bundesamt für Arbeitsstatistik zur Ermittlung der vorherrschenden Trends ausgewählt worden waren, weniger als 40 Stunden. In den Jahren 1958-59 aber - dem jüngsten Zeitraum, für den vergleichbare statistische Unterlagen greifbar sind - war der Anteil der weniger als 40 Stunden Arbeitenden bei den Büroangestellten auf 47 Prozent und bei den Fabrikarbeitern auf 10 Prozent angestiegen. Noch größere Bedeutung kommt vielleicht der Tatsache zu, daß zwischen 1952 und 1959 die Zahl der Fabrikarbeiter, deren reguläre Arbeitszeit mehr als 40 Stunden betrug, von 20 auf 7 Prozent zurückging.

Aus anderen Untersuchungen des Bundesamtes für Arbeitsstatistik geht hervor, daß die Vierzigstundenwoche besonders häufig im Nordosten der USA unterschritten wird, wo die Arbeitsbedingungen in New York das Bild der Statistik maßgeblich beeinflussen. Eine Umfrage in den verschiedenen Großstadtzonen ergab für das Haushaltjahr 1959/60 (vom 1. Juli 1959 bis 30. Juni 1960), daß rund 60 Prozent aller Arbeitnehmer im Nordosten der USA eine reguläre Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden - zumeist 35 Stunden - hatten. Auch hier stellten die Büroangestellten wiederum den größten Anteil.

Der Siebensturentag und andere Formen der Arbeitszeitverkürzung werden Zug um Zug, Berufszweig um Berufszweig und Gewerkschaft um Gewerkschaft realisiert. Zu den Schrittmachern dieser Bewegung zählen:

Die

die Oberbekleidungsindustrie, wo heute praktisch sämtliche Mitglieder der Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie (Ladies' Garment Workers Union) Kollektivverträgen unterliegen, die die Fünfunddreißigstundenwoche (bei 5 Arbeitstagen zu je 7 Stunden) vorsehen. Die Wochenstundenzahl wurde in diesem Wirtschaftszweig in der Zeit der Wirtschaftskrise um 1930 zwecks Aufteilung der anfallenden Arbeit herabgesetzt. Nach der Depression wurde die Fünfunddreißigstundenwoche in New York beibehalten und später auf andere Schwerpunkte der Oberbekleidungsindustrie ausgedehnt;

das Druckerei- und Verlagswesen, in dem im Haushaltjahr 1959/60 die durchschnittliche planmäßige Arbeitswoche 36,6 Stunden betrug, wie das US-Bundesamt für Arbeitsstatistik in einer Umfrage in Städten mit mehr als 100 000 Einwohnern ermittelt hat. Im Juli 1955 wurde die Stundenzahl noch mit 37,1 angegeben. Über zwei Drittel der Mitglieder des Amerikanischen Journalistenverbandes (American Newspaper Guild) haben eine Arbeitswoche von weniger als 40 Stunden; und die Hälfte von diesen wiederum arbeitet 35 Wochenstunden;

das Baugewerbe, in dem etwa 12 Prozent der gelernten und ungelerten Arbeiter die Vierzigstundenwoche unterschreiten. Ungefähr 10 Prozent der Angestellten im Baugewerbe hatten am 1. Juli 1960 die Fünfunddreißigstundenwoche, wie eine Umfrage des Bundesamtes für Arbeitsstatistik in den Großstädten ergab. Tarifverträge, die für etwa ein Fünftel der Stukkateure und ein Zehntel der Elektriker und Stukkateurarbeiter gelten, brachten den Übergang zur Dreißigstundenwoche;

das Braugewerbe, in dem die normale Arbeitszeit für mehr als 50 Prozent der Beschäftigten bei 37,5 Stunden die Woche liegt;

die Gummiindustrie, in der die Sechsenddreißigstundenwoche bei sechs Arbeitstagen in den Werken in Akron seit den dreißiger Jahren die Regel ist;

die privaten Telephongesellschaften, bei denen 100 000 bis 150 000 Angestellte, die der Amerikanischen Gewerkschaft des Fernmeldewesens (Communication Workers of America) angehören, weniger als 40 Stunden die Woche arbeiten. Hierbei handelt es sich größtenteils um Frauen, die in geteiltem Schichtdienst und vielfach in Nachtschichten arbeiten.

Schichtzuschläge in Form verlängerter Freizeit anstelle eines Aufgelds wurden auch in anderen Wirtschaftszweigen ausgehandelt, vor allem im Druckerei- und Baugewerbe. Derartige Regelungen bildeten in mehreren Fällen die Ausgangsbasis für die Durchsetzung genereller Arbeitszeitverkürzungen bei Tarifverhandlungen. Eine Untersuchung des Bundesamtes für Arbeitsstatistik aus dem Jahre 1958, in die 1736 größere Kollektivvertragswerke einbezogen worden waren, führte zu dem Ergebnis, daß 1317 Verträge die Gewährung von Schichtzuschlägen vorsahen. Etwa 10 Prozent der Vergütung für die zweite Schicht und 20 Prozent der Vergütung für die dritte Schicht wurden in Form einer Verkürzung der Arbeitszeit gewährt.

Die

Die Verkürzung des regelmäßigen Arbeitstages ist keineswegs die einzige Form der Verkürzung der Arbeitszeit. Seit der Depression der dreißiger Jahre haben die Bemühungen um die Erlangung freier Tage mit einer Bezahlsregelung wie bei Feiertagen und Urlaub sogar im Vordergrund gestanden. Sie spiegeln den Wunsch der arbeitenden Menschen nach mehr Muße und Freizeit wider.

Vor dem zweiten Weltkrieg beschränkte sich die Bezahlung von Feiertagen auf leitende und andere Angestellte. Die Einführung der Lohnüberwachung im Kriege beschleunigte den Gang der Verhandlungen über die Gewährung anderer Sozialleistungen und brachte die Aufnahme von Klauseln über die Bezahlung von Feiertagen in eine wachsende Zahl von Tarifverträgen. Im Jahre 1959 ergab eine Untersuchung des Bundesamtes für Arbeitsstatistik, daß 91 Prozent aller Fabrikarbeiter in 18 ausgewählten Gebieten Anspruch auf sechs oder mehr bezahlte Feiertage hatten gegenüber 86 Prozent im Jahre 1953. 64 Prozent der Arbeiter erhielten 1959 sogar sieben bezahlte Feiertage gegenüber nur 31 Prozent im Jahre 1953.

Ein ähnlicher Trend herrschte auch hinsichtlich der Gewährung von bezahltem Urlaub vor. Im Jahre 1958 ergab eine Analyse von Untersuchungen des US-Arbeitsministeriums durch die Wissenschaftliche Abteilung der AFL-CIO, daß 92 Prozent der vom Arbeitsministerium untersuchten bedeutenderen Tarifverträge Bestimmungen über die Gewährung von bezahltem Urlaub enthielten, während im Jahre 1940 nur etwa ein Viertel der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter bezahlten Urlaub erhielt. Nach dieser Analyse sahen 84 Prozent der Tarifverträge, die eine Urlaubsregelung nach Betriebszugehörigkeitsdauer zum Gegenstand hatten, die Gewährung von drei Wochen und 20 Prozent die Gewährung von vier Wochen Urlaub vor. Im Gegensatz hierzu hatte das Arbeitsministerium 1940 berichtet, daß drei Wochen Urlaub "äußerst selten" seien, und noch 1952 wiesen lediglich 4 Prozent der größeren Tarifvertragswerke die Verpflichtung zur Gewährung von vier Wochen Urlaub auf.

Die Analyse der Wissenschaftlichen Abteilung stellte ferner einen Trend zur Herabsetzung der Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung für die Gewährung von bezahltem Urlaub fest. In älteren Tarifverträgen war eine 15, 20- und sogar 25jährige Betriebszugehörigkeit als Vorbedingung für einen dreiwöchigen Urlaub vereinbart worden. Bis zum Jahre 1957 hatte man diese Grenze in der Regel bereits auf 15 Jahre herabgesetzt, und bei einem Viertel der wichtigeren Tarifverträge betrug sie sogar nur noch zehn Jahre und darunter.

Diese Entwicklungstendenzen zeigen eine Reihe von interessanten Alternativen zur Verringerung der täglichen Arbeitszeit auf.

Die Viertagewoche ist keineswegs ein unrealistisches Ziel, wenn sie allmählich angestrebt wird. Um etwas gegen die Arbeitslosigkeit unter ihren Mitgliedern zu tun, handelte eine örtliche Gewerkschaft an der Westküste kürzlich einen zusätzlichen freien Tag pro Monat bei vollem Lohnausgleich aus, was 12 zusätzlichen bezahlten Feiertagen im Jahr gleichkommt. Der nächste Schritt kann durchaus ein freier

freier Tag alle zwei Wochen und schließlich je Woche sein.

Eine weitere Möglichkeit wäre, als erster Schritt, auch die Forderung nach einer Viereinhalbtagewoche bei 36 Wochenstunden - wie ja auch die Fünfeinhalbtagewoche der Fünftagewoche vorausging. Und die Beschäftigten, die sich heute schon der Fünftagewoche mit 35 Stunden erfreuen, sind von der Fünftagewoche mit 30 Stunden oder der Viertagewoche mit 32 Stunden gar nicht mehr so weit entfernt. Als Übergangsregelung läßt sich auch die Viertagewoche für einen Teil des Jahres denken, etwa den Sommer, wo der Arbeitsanfall in gewissen Wirtschaftszweigen ohnehin geringer und der Wunsch nach mehr Freizeit größer ist. Es wäre auch möglich, für langjährige Mitarbeiter als eine Art Übergang zur späteren Pensionierung ein dreitägiges Wochenende auszuhandeln.

Die Verlängerung des Urlaubs ist eine weitere sehr attraktive Form der Verkürzung der Arbeitszeit, weil so gewonnene vermehrte Freizeit in einem Stück genommen werden kann. Es ist allerdings eine sehr großzügige Urlaubsregelung notwendig, um auf diese Weise eine merkliche Arbeitszeitverkürzung zu bewirken. Jede zusätzliche Urlaubswoche entspricht 40 Stunden und - auf das ganze Jahr umgelegt - einer Verkürzung der Arbeitszeit um noch nicht einmal eine Stunde pro Woche.

Die jüngeren Tarifabkommen zeigen jedenfalls, daß sich der Trend zu längerem bezahlten Urlaub allmählich immer deutlicher herausbildet. Einige der Seeleutegewerkschaften haben einen Jahresurlaub von 30 bis 60 Tagen durchgesetzt, der allerdings von gewissen Vorbedingungen abhängig ist. Ein langer Urlaub ist für Seeleute natürlich eine gewisse Entschädigung dafür, daß sie lange Zeit, fern von zu Hause und abgeschlossen von anderen Menschen, auf hoher See verbringen müssen. Eine Höchstgrenze für die Urlaubsforderungen der einzelnen Gewerkschaften gibt es nicht. Das Ortskartell einer großen amerikanisch-kanadischen Gewerkschaft hat beispielsweise einen einjährigen bezahlten Urlaub für Angestellte nach Beendigung des zehnten Dienstjahres ausgehandelt. Ein langfristiger, durchgehender Urlaub, sei er auch nur auf ein Vierteljahr beschränkt, würde dem arbeitenden Menschen eine Zeit des gründlichen Ausspannens sichern. .

Die frühzeitige Pensionierung ist eine weitere Form der Verkürzung der Arbeitszeit, wenn man sie in Beziehung zu dem gesamten Arbeitsleben des Menschen sieht. Zahlreiche Altersversicherungspläne gestatten bereits die vorzeitige Pensionierung im Alter von 55 Jahren, wobei eine gewisse Kürzung der Bezüge in Kauf zu nehmen ist. Da eine allgemeine Anhebung der Altersrenten aber eines der grundlegenden Ziele bei praktisch allen Kollektivverhandlungen ist, werden sicher immer mehr Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit des früheren Ausscheidens aus dem Erwerbsleben Gebrauch machen. Diese Entwicklung wird auch durch die kürzlichen Änderungen der Sozialversicherungsgesetze

" Sozialversicherungsgesetze einen neuen Auftrieb erhalten, die sowohl weiblichen als auch männlichen Arbeitnehmern die vorzeitige Pensionierung nach Erreichung des 62. Lebensjahres bei geringfügig verringerten Bezügen gestatten.

Angeichts dieser Alternativen wird jede Gewerkschaft den Weg zur Verringerung der Arbeitszeit wählen, der den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Mitglieder am ehesten entspricht und der jeweiligen Situation in dem entsprechenden Wirtschafts- oder Beschäftigungszweig am besten gerecht wird. Die derzeitigen Verhältnisse werden sich sicherlich nur ganz allmählich und Schritt für Schritt ändern, wie dies auch in der Vergangenheit schon der Fall war. Die Geschichte lehrt uns, daß solche Veränderungen unaufhaltsam sind. Der diesbezügliche Druck bei Kollektivverhandlungen wird sich in dem selben Maße verstärken, in dem immer neue Maschinen auf den Plan treten.

Soll die Automatisierung der Menschheit zum Segen gereichen, dann muß es uns gelingen, die Vorteile der steigenden Produktivität in mehr Freizeit und mehr Arbeitsplätze umzumünzen.

(Aus "The American Federationist".)

* * * * *

Ein Viertel des Einkommens geht für die Steuer drauf

Mehr als ein Viertel seiner täglichen Arbeitszeit muß der amerikanische Arbeitnehmer heute zur Begleichung seiner steuerlichen und anderen fiskalischen Verpflichtungen aufwenden. Dies hat die "Tax Foundation, Inc.", eine private Forschungsorganisation, auf Grund einer kürzlich durchgeführten Analyse festgestellt.

Danach muß der Amerikaner täglich 1 Stunde und 39 Minuten allein für die vom Bund eingezogenen Steuern (insbesondere die Einkommensteuer) arbeiten, während er weitere 38 Minuten dafür aufwenden muß, die Steuern der Bundesstaaten und Gemeinden aufzubringen. Alles in allem arbeitet er also täglich 2 Stunden und 17 Minuten ausschließlich für die Steuer.

Im Jahr 1960 brachten sämtliche Bundes-, bundesstaatlichen und kommunalen Steuerarten der öffentlichen Hand insgesamt 131,7 Mrd. Dollar ein; das sind 28,6 Prozent des Nettosozialprodukts (zu Marktpreisen). Gemessen am Wert der im Inland erzeugten Güter und Dienstleistungen liegen die Steuern heute im Vergleich zu 1949 um 27 Prozent und gegenüber 1929 um 167 Prozent höher. Die steuerlichen Belastungen waren dabei 1960 - wenn man den reinen Dollarbetrag als Basis wählt - rund 2 1/2 mal so hoch wie im Spitzenjahr des letzten Krieges.

Wie

Wie aus der Untersuchung weiter hervorgeht, sind die Steuereinnahmen seit Ende des zweiten Weltkrieges im gleichen Maße angestiegen wie das Netto-sozialprodukt. Gegenüber der Steuerspitze des Jahres 1943, in dem der Anteil der Bundessteuern am Netto-sozialprodukt 21,5 Prozent betrug (in der unmittelbaren Nachkriegszeit ging dann der Anteil - bis zum Ausbruch des Koreakrieges - auf 16,1 Prozent (1949) zurück), lagen die Steuern 1960 nur unwesentlich niedriger (Anteil 20,4 Prozent).

Inzwischen sind aber auch die bundesstaatlichen und kommunalen Steuern erheblich angestiegen. Während sie 1945 nur knapp 5 Prozent des Netto-sozialprodukts ausmachten, belaufen sie sich heute auf 8,2 Prozent. In dieser Zunahme spiegeln sich in erster Linie die wachsenden finanziellen Bedürfnisse der Städte und Kommunen wider, wie sie durch den Ausbau der zahlreichen kommunalen Einrichtungen - Straßen, Schulen, Krankenhäuser, soziale Institutionen usw. - gegeben sind.

Während die Einnahmen aus diesen Steuern im Jahre 1945 lediglich 9,8 Mrd. Dollar ausmachten, betragen sie heute (1960) 37,6 Mrd. Dollar. Bei den Bundessteuern sieht die Entwicklung so aus: 1945 = 42,2 Mrd. Dollar; 1960 = 94,1 Mrd. Dollar.

In der Analyse der "Tax Foundation" sind jedoch keine Angaben über die Verwendung der einzelnen Steuergelder enthalten, sondern lediglich Anhaltswerte darüber, wieviel Geld der amerikanische Steuerzahler im Durchschnitt für die Aufgaben des Bundes aufbringen muß.

Nach dieser Übersicht sind es pro Jahr 1092 Dollar, die in die Kassen des Bundes nach Washington fließen. Mehr als die Hälfte dieses Betrages - nämlich 623 Dollar - wird dabei für die nationale Sicherheit aufgewendet; rund 11 Prozent (120 Dollar) für den Schuldendienst; 33 Dollar für die Auslandshilfe; 65 Dollar für die Unterstützung der Kriegsteilnehmer. Alle diese - häufig zu einem Posten zusammengezogenen - Ausgaben belaufen sich auf 841 Dollar oder etwas über 75 Prozent der jährlichen Steuersumme, die der Steuerzahler im Durchschnitt aufbringt. Der Rest fließt dem Farmstützungsprogramm, den zahlreichen Sozial- und Wohlfahrtsplänen, dem Raumfahrtprogramm usw. zu.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Steigende Aufwendungen für Urlaub und Freizeit in den USA

Der arbeitende Mensch hat den berechtigten Wunsch nach ausreichender Freizeit: einmal, um die Früchte der Arbeit genießen zu können, zum anderen, um Körper und Geist die nötige Erholung zu gewähren. In den Vereinigten Staaten gibt der steigende Lebensstandard - nicht zuletzt ein Verdienst des amerikanischen Wirtschafts- und Sozialsystems - dem Arbeiter die Möglichkeit, immer mehr Zeit und auch Geld für die Freizeitgestaltung aufzuwenden. Eine Untersuchung, die vor einiger Zeit von der Chase Manhattan Bank in New York veröffentlicht wurde, gibt hierüber bemerkenswerte Aufschlüsse.

Im Jahre 1960 verdienten die Amerikaner insgesamt 123 Mrd. Dollar mehr, als sie für Grundnahrungsmittel, Bekleidung, Unterkunft, ärztliche Versorgung, Steuern und andere feste Ausgaben ausgegeben haben. Mithin konnten sie über fast ein Drittel des gesamten Personaleinkommens nach Abzug der Steuern frei verfügen. Ein Drittel hiervon - rund 45 Mrd. Dollar oder mehr als 12 Prozent des Gesamteinkommens - wurde für Erholung und Freizeit ausgegeben.

Erfreulich ist, daß der größte Teil dieser Summen für sinnvolle Zwecke verwendet wurde, vor allem für Urlaubsreisen. Die Aufwendungen für Reisen innerhalb der Vereinigten Staaten haben sich beispielsweise in den letzten zehn Jahren verdoppelt, die für Auslandsreisen sogar nahezu verdreifacht.

Eine erhebliche Zunahme ist auch bei den Ausgaben für kulturelle Zwecke zu verzeichnen. Für Bücher haben die Amerikaner 1960 um rund zwei Drittel mehr ausgegeben als vor fünf Jahren. Die Einnahmen der Theater aus dem Kartenverkauf sind seit 1946 um 115 Prozent gestiegen und lagen 1960 um ein Drittel über den Kasseneinnahmen sämtlicher öffentlicher Sportveranstaltungen.

Bezeichnend ist auch das zunehmende Interesse für Musik. 32 Millionen Amerikaner betrieben Musik als Liebhaberei; das entspricht einer Zunahme von 40 Prozent innerhalb der letzten zehn Jahre. Über die Hälfte aller Orchester aus Berufsmusikern entfallen heute auf die USA. Die Besucherzahlen der Museen schnellten in den letzten Jahren gewaltig in die Höhe.

Andererseits war in verschiedenen Bereichen der Freizeitbetätigung, die sich lange Jahre hindurch besonderer Beliebtheit erfreut haben, ein Rückgang des Interesses zu beobachten. Die Besucherzahlen der Filmtheater nahmen ebenso ab wie die Verkaufsziffern der Fernsehgerätehersteller. Die Zunahme der Besucherzahlen von Sportveranstaltungen erreichte nur ein Viertel der Zuwachsrate der Gesamtausgaben für Freizeitgestaltung. Um so bemerkenswerter ist es, daß vom aktiven Sport eine absolute Rekordbeteiligung gemeldet wird. Hier sind es vor allem die Sportarten, die im Freien betrieben werden, die eine überdurchschnittliche Steigerung der Zahl der Aktiven aufweisen: Rudern, Schwimmen, Fischen und Jagd. Auch der Kegelsport sowie Baseball, Korbball, Tennis, Golf und Bogenschießen haben viele neue Freunde gewonnen.

Welche

Welche Motive diesem Strukturwandel in der Freizeitbeschäftigung zugrunde liegen, ist schwer zu sagen. Mit ziemlicher Sicherheit wird er von den allgemeinen wirtschaftlichen und soziologischen Entwicklungstendenzen beeinflusst. Hierzu nur zwei Beispiele: Die rapide Zunahme der Beschäftigung in den Angestelltenberufen auf Kosten der Beschäftigung in der Landwirtschaft und in den Handarbeiterberufen hat im Verein mit der "Flucht" der städtischen Bevölkerung in die Vorstädte viele Energien frei gemacht, die das Interesse der arbeitenden Menschen an einer aktiven Freizeitbeschäftigung wachsen ließen. Und die Anhebung des Bildungsniveaus hat sicherlich entscheidend mit zu der immer regeren Beteiligung auch der arbeitenden Menschen am kulturellen Leben beigetragen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Anstieg der Arbeitsproduktivität im Kohlebergbau um 85 Prozent
seit 1949

Auf Grund der in der Zeit zwischen 1949 und 1959 im amerikanischen Steinkohlebergbau vorgenommenen Mechanisierung und Modernisierung konnte die Arbeitsleistung pro Arbeitnehmer in diesem Industriezweig um insgesamt 85 Prozent gesteigert werden, was einer jährlichen Produktivitätssteigerung von im Durchschnitt über 6 Prozent entspricht.

Diese Angaben sind in einer umfassenden Analyse über die technologischen Veränderungen im amerikanischen Kohlebergbau und über ihre zahlreichen Auswirkungen enthalten, die in der Oktober-Ausgabe 1961 von "Monthly Labor Review" erschienen ist.

Wie aus dieser Übersicht weiter hervorgeht, waren im US-Steinkohlebergbau im Jahr 1960 nur noch 159 000 Arbeitnehmer beschäftigt, was eine Abnahme der Beschäftigtenzahl gegenüber 1949 um 63 Prozent bedeutet. Obwohl sich die langfristigen Aussichten des Steinkohlebergbaus in jüngster Zeit gebessert hätten, so heißt es in dem Bericht, sei nicht damit zu rechnen, daß sich die Zahl der Beschäftigten in Zukunft wesentlich über das derzeitige Niveau hinaus erhöhen werde.

Auf Grund langfristig abgeschlossener Lieferverträge und in Anbetracht der steigenden Produktionskosten, hätten die Bergwerksleitungen mit Unterstützung der Gewerkschaften die Gruben verhältnismäßig schnell mechanisiert und modernisiert, heißt es in dem Artikel weiter. Infolge des Einsatzes besonderer Schürf-

Schürf-, Beladungs- und Umschlageinrichtungen sowie von Förderbändern und speziellen Zubringerwagen werde die Kohle heute unter Tage praktisch überhaupt nicht mehr von Hand bewegt. Einen sehr starken Einfluß auf die Erhöhung der Produktionsleistung hätten vor allem auch die Schrämlader gehabt, durch die der gesamte Abbauprozess zu einem kontinuierlichen Arbeitsgang zusammengefaßt worden sei.

Auch der Tagebau sowie die Kohleaufbereitung ist in den vergangenen zehn Jahren weitgehend mechanisiert und automatisiert worden. Insgesamt erhöhten sich die Investitionen pro Arbeitsplatz im Kohlebergbau seit 1948 um rund 10 Prozent jährlich und dürften 1958, wie es in dem Artikel heißt, pro Arbeitsplatz etwa 13 000 Dollar ausgemacht haben.

Der sichtbare Erfolg all dieser Bemühungen der Zechenleitungen in den vergangenen zehn Jahren kommt in dem unwahrscheinlich hohen Anstieg der Arbeitsproduktivität in diesem Industriezweig zum Ausdruck, der rund 85 Prozent betrug und damit größer war als in den vorangegangenen 30 Jahren zusammen. Auf Grund dieser starken Zunahme der Arbeitsproduktivität konnten, wie in dem Artikel betont wird, die Kosten pro Produktionseinheit fast auf dem gleichen Niveau wie 1947 gehalten werden - und das, obwohl die durchschnittlichen Stundenlöhne der Bergleute in diesem Zeitraum von 1,64 Dollar auf 3,25 Dollar anstiegen und von den Bergwerksgesellschaften Sozialnebenleistungen in Höhe von 184 Millionen Dollar aufgebracht wurden.

Durch die beträchtliche Mechanisierung und Automatisierung im amerikanischen Kohlebergbau war es auch in den vergangenen zehn Jahren möglich, den Kohlepreis weitgehend stabil zu halten und somit die Wettbewerbsposition der Kohle gegenüber den anderen Brennstoffen zu sichern. Da die Kraftwerke in der letzten Dekade ihren Kohleverbrauch nahezu verdoppelten, wanderte praktisch die Hälfte aller in den USA geförderten Kohlen in die Heizkessel der Kraftwerke.

Mit der starken Erhöhung der Arbeitsproduktivität ergab sich bei einem gleichzeitigen Rückgang der Bedarfsnachfrage zwangsläufig ein geringerer Bedarf an Arbeitskräften im amerikanischen Steinkohlebergbau, wie in dem Artikel abschließend festgestellt wird. Hierdurch sei ein starker Rückgang in der Gesamtbeschäftigtenzahl sowie erhöhte Arbeitslosigkeit in den Kohlebergbaugebieten zu verzeichnen gewesen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Gehaltsanalyse für 68 Angestelltenberufe

Die durchschnittlichen monatlichen Einkommen für insgesamt 68 Angestellten- bzw. freie Berufe lagen in den Vereinigten Staaten im Winter 1960/61 zwischen 252 Dollar für mit Routinearbeiten beschäftigte Registratoren und 1726 Dollar für Rechtsanwälte, wie aus einer jetzt vom US-Amt für Arbeitsstatistik veröffentlichten Gehalts- bzw. Einkommensanalyse hervorgeht, die sich auf das gesamte Gebiet der Vereinigten Staaten erstreckt.

Es ist dies die zweite umfassende Analyse dieser Art, die vom US-Arbeitsministerium durchgeführt wurde. Im einzelnen wurden dabei die Einkommen der wichtigsten Angestellten- und freien Berufe in den Städten des gesamten Landes untersucht und die analysierten 68 Berufe in erster Linie aus den folgenden Gruppen ausgewählt: Buchhalter, Rechtsanwälte, Ingenieure, Chemiker, Zeichner, Personalsachbearbeiter, Bürokräfte der Dienstleistungszweige und andere Büroangestellte.

Wie aus dieser Untersuchung weiter hervorgeht, beliefen sich die monatlichen Einkommen bei 23 Berufsgruppen auf weniger als 500 Dollar; bei 32 auf über 500, aber weniger als 1000 Dollar und bei 13 Gruppen auf über 1000 Dollar.

Die Monatsgehälter für Ingenieure - die größte Gruppe der wissenschaftlichen Berufe in der Analyse - lagen zwischen 548 Dollar (Gruppe I, Anfangsgehalt für Hochschulabsolventen) und 1588 Dollar (Gruppe VIII, Chefingenieure). Die Anfangsgehälter für Chemiker dagegen betragen im Durchschnitt 481 Dollar und lagen damit etwas unter den Anfangsgehältern der Ingenieure. Mit steigendem Gehalt verringern sich die prozentualen Unterschiede jedoch mehr und mehr. In der Gehaltsgruppe IV zum Beispiel beliefen sich die durchschnittlichen Monatsgehälter für Ingenieure auf 832 Dollar und für Chemiker auf 792 Dollar.

Die durchschnittlichen Monatsgehälter der Bürokräfte lagen der Untersuchung zufolge zwischen 252 Dollar für Registratoren mit Routinearbeiten und 457 Dollar für das Bedienungspersonal von Tabelliermaschinen. Die größte Gruppe dieser Angestellten, die Stenographen, bezog im Durchschnitt ein Monatsgehalt von 341 Dollar. Sie lagen damit etwas über dem Durchschnitt der insgesamt 17 von der Analyse erfaßten Büroangestelltenberufe.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

52 278 Gewerkschaften legten US-Arbeitsministerium Finanzbericht vor

Insgesamt 52 278 amerikanische Gewerkschaften haben nach Angaben von US-Arbeitsminister Goldberg dem amerikanischen Arbeitsministerium auf Grund des sogenannten "Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959" im Jahre 1960 detaillierte Geschäfts- und Finanzberichte unterbreitet.

Eine komplette Liste all dieser Gewerkschaften, die neben der genauen Namensbezeichnung jeder Gewerkschaft auch die Verbandszugehörigkeit sowie die genaue Anschrift enthält, ist in einem 512 Seiten starken Register enthalten, das nach Meinung von Arbeitsminister Goldberg die umfassendste Übersicht darstellt, die je über amerikanische Gewerkschaften veröffentlicht wurde. Diese Publikation ist durch das U.S. Government Printing Office zu beziehen und kostet 1,75 Dollar.

Nicht enthalten in dieser Übersicht sind alle jene Gewerkschaften, die auf Grund des Gewerkschaftsgesetzes aus dem Jahre 1959 nicht zur Offenlegung ihrer Finanzen und zur Abgabe von Tätigkeitsberichten verpflichtet sind. Bei diesen Gewerkschaften handelt es sich in erster Linie um Arbeitnehmerorganisationen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Löhne der Bauhandwerker leicht angestiegen

Die durchschnittlichen Stundenlöhne der Baufacharbeiter sind im 3. Quartal 1961 geringfügig - und zwar um 0,4 Prozent - angestiegen, wie aus einer jetzt vom US-Amt für Arbeitsstatistik veröffentlichten Statistik hervorgeht. Diese Lohnanalyse bezieht sich dabei auf die sieben wichtigsten Baufacharbeiterberufe in 100 amerikanischen Städten.

Auf Grund der in diesem Zeitraum neu abgeschlossenen Tarifverträge erhöhten sich die Durchschnittslöhne aller Baufachberufe um 1,4 Cent und belaufen sich jetzt auf 3,83 Dollar. Am stärksten erhöht haben sich die Löhne der Bauelektriker (6,3 Cent), der Maler (2,4 Cent) und der Klempner und Installateure (2,2 Cent).

Gegenüber dem Durchschnitt der Jahre 1947-49 lagen die Bauarbeiterlöhne am 2. Oktober 1961 um 85 Prozent, im Vergleich zum 3. Oktober 1960 um 4,0 Prozent höher. Die Gesamtzunahme im Jahre 1960 betrug im Durchschnitt 14,7 Cent, wobei der größte Anstieg in den verschiedenen Berufszweigen 18,4 Cent und der geringste 9,4 Cent betrug.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Industriearbeiterlöhne zogen erneut an

Das durchschnittliche Wocheneinkommen der industriellen Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten hat gegenüber Oktober 1961 im November weiter zugenommen, wie aus der jüngsten Lohnübersicht des US-Arbeitsministeriums zu entnehmen ist. Im gleichen Zeitraum ist auch die durchschnittliche Länge der wöchentlichen Arbeitszeit weiter (um 2/10 Stunden) angestiegen und hat mit 40,6 Stunden den höchsten Stand seit zwei Jahren erreicht.

Nachdem das wöchentliche Nettoeinkommen mit 84,12 Dollar für einen verheirateten industriellen Arbeitnehmer mit drei Familienangehörigen (76,50 Dollar für Alleinstehende) schon im Oktober einen absoluten Höchststand erreicht hatte (5 % mehr als im Oktober 1960), war im November ein weiterer Anstieg zu verzeichnen. Nach den bisher veröffentlichten Ziffern lagen die durchschnittlichen Bruttowochenlöhne der Industriearbeiter bei 95,82 Dollar (Oktober = 94,54 Dollar) und damit um 6,61 Dollar höher als vor einem Jahr.

Wie der stellvertretende Unterstaatssekretär im US-Arbeitsministerium, Seymour L. Wolfbein, in diesem Zusammenhang zur derzeitigen Arbeitsmarktlage in den Vereinigten Staaten erklärte, hat sich die Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitnehmer seit dem Rezessionstief im Februar 1961 um 2,5 Millionen erhöht und im November einen Stand von 55,077 Millionen erreicht. Die Gesamtbeschäftigtenzahl wurde vom amerikanischen Arbeitsministerium für November 1961 mit 67,3 Millionen angegeben. Das ist die höchste Beschäftigtenziffer, die bisher in diesem Monat zu verzeichnen war.

Die Gesamtzahl der Erwerbslosen betrug dagegen in diesem Zeitraum etwa 4 Millionen. Gegenüber dem Vormonat blieb diese Ziffer unverändert, obwohl sie an sich auf Grund der jahreszeitlichen Erwartungen hätte um 500 000 höher sein müssen.

Die von den jahreszeitlichen Einflüssen bereinigte Arbeitslosenrate (der Anteil der Erwerbslosen an der Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitskräfte) ging zwischen Oktober und November von 6,8 auf 6,0 Prozent zurück. Dies ist der stärkste Rückgang innerhalb von drei Jahren.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Industriearbeiterlöhne stiegen in 50 Jahren von 10 auf 90 Dollar an

Die durchschnittlichen Wocheneinkommen der industriellen Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten sind in den vergangenen 50 Jahren von 10 Dollar auf 90 Dollar angestiegen, wie aus einer Analyse des amerikanischen Arbeitsministeriums hervorgeht, die sich mit der Entwicklung der Arbeitsgewohnheiten in den USA zwischen 1909 und 1959 befaßt.

Wie daraus weiter zu entnehmen ist, ging die normale durchschnittliche Arbeitswoche der Industriearbeiter (ohne Überstunden) in diesem Zeitraum von insgesamt 51 Stunden auf weniger als 40 Stunden zurück.

Dagegen erhöhte sich die Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitnehmer der amerikanischen Wirtschaft zwischen 1909 und 1959 von 27 Millionen auf 54 Millionen (November 1961 = 55,04 Mio).

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Günstige Streikbilanz im letzten Jahr

Nach vorläufigen Berechnungen des US-Amtes für Arbeitsstatistik ging sowohl die Zahl der durchgeführten Streiks als auch die Zahl der davon betroffenen Arbeitnehmer von September auf Oktober erheblich zurück.

Insgesamt begannen im Oktober 1961 rund 300 Streiks, durch die 223 000 Arbeitnehmer erfaßt wurden. Zwei Drittel aller Streiks entfielen dabei auf die Fertigungsindustrie. Da weitere 210 im September begonnene, im Oktober aber noch andauernde Streiks hinzukommen, belief sich die Gesamtzahl der im Ausstand befindlichen Arbeitnehmer auf 277 000.

Durch diese Streiks gingen insgesamt 2,38 Millionen Arbeitstage verloren, das sind 0,23 Prozent der in diesem Monat geleisteten Gesamtarbeitszeit (0,35 % im September).

In den ersten zehn Monaten des vergangenen Jahres gingen somit 15,3 Millionen Arbeitstage durch Streiks verloren, verglichen mit 17,9 Millionen im Jahre 1960 und 63,3 Millionen im Jahre 1959. Der Anteil der durch Streiks verlorengegangenen Arbeitstage an der Gesamtarbeitszeit erreichte in der 10-Monats-Periode 1961 mit 0,16 Prozent den 1957 zum ersten Mal erzielten Niedrigstwert der Nachkriegszeit.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 2

Bad Godesberg, den 1. Februar 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung in den USA	Seite	1
Ein Viertel des Einkommens geht für die Steuer drauf	Seite	6
Steigende Aufwendungen für Urlaub und Freizeit in den USA	Seite	8
Anstieg der Arbeitsproduktivität im Kohlebergbau um 85 Prozent seit 1949	Seite	9
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	11

John M. Barry, Redakteur der AFL-CIO News:

Die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung in den USA

Aus "The American Federationist",
dem offiziellen Organ des amerika-
nischen Gewerkschaftsverbandes
AFL-CIO; November 1961 (gekürzt).

Die Bemühungen der amerikanischen Arbeiterbewegung um die Verkürzung der Arbeitszeit gewinnen in einer Zeit, in der sich die Arbeitslosenziffern trotz aller Anzeichen für eine weitere Zunahme der Wirtschaftstätigkeit auf etwa gleicher Höhe halten, immer größere Bedeutung.

Zahlreiche Gewerkschaftsfunktionäre und Volkswirtschaftler fühlen sich durch den gleichbleibend hohen Anteil der "technischen Arbeitslosigkeit", der Verdrängung von Menschen durch Maschinen, beunruhigt. Die Automation ist nicht mehr länger eine Möglichkeit der Zukunft, sie ist Realität und fordert bereits einen schweren Tribut.

Schon

Schon auf dem AFL-CIO-Konvent von 1959 kam die tiefe Besorgnis der Gewerkschaften über die Verringerung der Arbeitsgelegenheiten deutlich zum Ausdruck. In einer Resolution wurde beispielsweise festgestellt, daß der Ausstoß der Fertigungsindustrien von 1953 bis zur Jahresmitte 1959 um 16 Prozent angestiegen, die Zahl der in der Produktion und mit Wartungsarbeiten Beschäftigten in derselben Zeit aber um 10 Prozent zurückgegangen sei. "Wenn die Früchte des immer schnelleren technischen Fortschritts nicht in Form einer Verkürzung der Arbeitszeit weitergegeben werden, sondern eine Verringerung der Beschäftigtenzahlen bewirken," so betonten die Delegierten des Konvents, "wird die Arbeitslosigkeit ständig zunehmen. Der technische Fortschritt macht die Arbeitszeitverkürzung nicht nur möglich, sondern notwendig."

Kein Wunder, daß immer mehr Gewerkschaften bei Kollektivverhandlungen auf die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich bestehen, nicht nur als einem Mittel, in Zeiten geringeren Arbeitsanfalls die Arbeit auf möglichst viele zu verteilen, sondern auch als einem Schritt zur Stabilisierung der Beschäftigungslage auf lange Sicht.

Die Fünftagewoche mit 40 Arbeitsstunden gilt gegenwärtig noch für die Mehrzahl der Fabrikarbeiter; von den Büroangestellten wird sie aber in immer größerer Zahl bereits unterschritten, und es mehren sich nach Untersuchungen des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik die Bestrebungen, eine weitere Arbeitszeitverkürzung auf sämtliche Angehörigen der Angestelltenberufe auszudehnen.

In den Jahren 1952-53 arbeiteten beispielsweise 44 Prozent der Büroangestellten und nur 6 Prozent der Fabrikarbeiter in 18 Beobachtungsgebieten, die vom Bundesamt für Arbeitsstatistik zur Ermittlung der vorherrschenden Trends ausgewählt worden waren, weniger als 40 Stunden. In den Jahren 1958-59 aber - dem jüngsten Zeitraum, für den vergleichbare statistische Unterlagen greifbar sind - war der Anteil der weniger als 40 Stunden Arbeitenden bei den Büroangestellten auf 47 Prozent und bei den Fabrikarbeitern auf 10 Prozent angestiegen. Noch größere Bedeutung kommt vielleicht der Tatsache zu, daß zwischen 1952 und 1959 die Zahl der Fabrikarbeiter, deren reguläre Arbeitszeit mehr als 40 Stunden betrug, von 20 auf 7 Prozent zurückging.

Aus anderen Untersuchungen des Bundesamtes für Arbeitsstatistik geht hervor, daß die Vierzigstundenwoche besonders häufig im Nordosten der USA unterschritten wird, wo die Arbeitsbedingungen in New York das Bild der Statistik maßgeblich beeinflussen. Eine Umfrage in den verschiedenen Großstadtzonen ergab für das Haushaltjahr 1959/60 (vom 1. Juli 1959 bis 30. Juni 1960), daß rund 60 Prozent aller Arbeitnehmer im Nordosten der USA eine reguläre Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden - zumeist 35 Stunden - hatten. Auch hier stellten die Büroangestellten wiederum den größten Anteil.

Der Siebensturentag und andere Formen der Arbeitszeitverkürzung werden Zug um Zug, Berufszweig um Berufszweig und Gewerkschaft um Gewerkschaft realisiert. Zu den Schrittmachern dieser Bewegung zählen:

Die

die Oberbekleidungsindustrie, wo heute praktisch sämtliche Mitglieder der Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie (Ladies' Garment Workers Union) Kollektivverträgen unterliegen, die die Fünfunddreißigstundenwoche (bei 5 Arbeitstagen zu je 7 Stunden) vorsehen. Die Wochenstundenzahl wurde in diesem Wirtschaftszweig in der Zeit der Wirtschaftskrise um 1930 zwecks Aufteilung der anfallenden Arbeit herabgesetzt. Nach der Depression wurde die Fünfunddreißigstundenwoche in New York beibehalten und später auf andere Schwerpunkte der Oberbekleidungsindustrie ausgedehnt;

das Druckerei- und Verlagswesen, in dem im Haushaltjahr 1959/60 die durchschnittliche planmäßige Arbeitswoche 36,6 Stunden betrug, wie das US-Bundesamt für Arbeitsstatistik in einer Umfrage in Städten mit mehr als 100 000 Einwohnern ermittelt hat. Im Juli 1955 wurde die Stundenzahl noch mit 37,1 angegeben. Über zwei Drittel der Mitglieder des Amerikanischen Journalistenverbandes (American Newspaper Guild) haben eine Arbeitswoche von weniger als 40 Stunden; und die Hälfte von diesen wiederum arbeitet 35 Wochenstunden;

das Baugewerbe, in dem etwa 12 Prozent der gelernten und ungelerten Arbeiter die Vierzigstundenwoche unterschreiten. Ungefähr 10 Prozent der Angestellten im Baugewerbe hatten am 1. Juli 1960 die Fünfunddreißigstundenwoche, wie eine Umfrage des Bundesamtes für Arbeitsstatistik in den Großstädten ergab. Tarifverträge, die für etwa ein Fünftel der Stukkateure und ein Zehntel der Elektriker und Stukkateurarbeiter gelten, brachten den Übergang zur Dreißigstundenwoche;

das Braugewerbe, in dem die normale Arbeitszeit für mehr als 50 Prozent der Beschäftigten bei 37,5 Stunden die Woche liegt;

die Gummiindustrie, in der die Sechsenddreißigstundenwoche bei sechs Arbeitstagen in den Werken in Akron seit den dreißiger Jahren die Regel ist;

die privaten Telephongesellschaften, bei denen 100 000 bis 150 000 Angestellte, die der Amerikanischen Gewerkschaft des Fernmeldewesens (Communication Workers of America) angehören, weniger als 40 Stunden die Woche arbeiten. Hierbei handelt es sich größtenteils um Frauen, die in geteiltem Schichtdienst und vielfach in Nachtschichten arbeiten.

Schichtzuschläge in Form verlängerter Freizeit anstelle eines Aufgelds wurden auch in anderen Wirtschaftszweigen ausgehandelt, vor allem im Druckerei- und Baugewerbe. Derartige Regelungen bildeten in mehreren Fällen die Ausgangsbasis für die Durchsetzung genereller Arbeitszeitverkürzungen bei Tarifverhandlungen. Eine Untersuchung des Bundesamtes für Arbeitsstatistik aus dem Jahre 1958, in die 1736 größere Kollektivvertragswerke einbezogen worden waren, führte zu dem Ergebnis, daß 1317 Verträge die Gewährung von Schichtzuschlägen vorsahen. Etwa 10 Prozent der Vergütung für die zweite Schicht und 20 Prozent der Vergütung für die dritte Schicht wurden in Form einer Verkürzung der Arbeitszeit gewährt.

Die

Die Verkürzung des regelmäßigen Arbeitstages ist keineswegs die einzige Form der Verkürzung der Arbeitszeit. Seit der Depression der dreißiger Jahre haben die Bemühungen um die Erlangung freier Tage mit einer Bezahlsregelung wie bei Feiertagen und Urlaub sogar im Vordergrund gestanden. Sie spiegeln den Wunsch der arbeitenden Menschen nach mehr Muße und Freizeit wider.

Vor dem zweiten Weltkrieg beschränkte sich die Bezahlung von Feiertagen auf leitende und andere Angestellte. Die Einführung der Lohnüberwachung im Kriege beschleunigte den Gang der Verhandlungen über die Gewährung anderer Sozialleistungen und brachte die Aufnahme von Klauseln über die Bezahlung von Feiertagen in eine wachsende Zahl von Tarifverträgen. Im Jahre 1959 ergab eine Untersuchung des Bundesamtes für Arbeitsstatistik, daß 91 Prozent aller Fabrikarbeiter in 18 ausgewählten Gebieten Anspruch auf sechs oder mehr bezahlte Feiertage hatten gegenüber 86 Prozent im Jahre 1953. 64 Prozent der Arbeiter erhielten 1959 sogar sieben bezahlte Feiertage gegenüber nur 31 Prozent im Jahre 1953.

Ein ähnlicher Trend herrschte auch hinsichtlich der Gewährung von bezahltem Urlaub vor. Im Jahre 1958 ergab eine Analyse von Untersuchungen des US-Arbeitsministeriums durch die Wissenschaftliche Abteilung der AFL-CIO, daß 92 Prozent der vom Arbeitsministerium untersuchten bedeutenderen Tarifverträge Bestimmungen über die Gewährung von bezahltem Urlaub enthielten, während im Jahre 1940 nur etwa ein Viertel der gewerkschaftlich organisierten Arbeiter bezahlten Urlaub erhielt. Nach dieser Analyse sahen 84 Prozent der Tarifverträge, die eine Urlaubsregelung nach Betriebszugehörigkeitsdauer zum Gegenstand hatten, die Gewährung von drei Wochen und 20 Prozent die Gewährung von vier Wochen Urlaub vor. Im Gegensatz hierzu hatte das Arbeitsministerium 1940 berichtet, daß drei Wochen Urlaub "äußerst selten" seien; und noch 1952 wiesen lediglich 4 Prozent der größeren Tarifvertragswerke die Verpflichtung zur Gewährung von vier Wochen Urlaub auf.

Die Analyse der Wissenschaftlichen Abteilung stellte ferner einen Trend zur Herabsetzung der Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung für die Gewährung von bezahltem Urlaub fest. In älteren Tarifverträgen war eine 15, 20- und sogar 25jährige Betriebszugehörigkeit als Vorbedingung für einen dreiwöchigen Urlaub vereinbart worden. Bis zum Jahre 1957 hatte man diese Grenze in der Regel bereits auf 15 Jahre herabgesetzt, und bei einem Viertel der wichtigeren Tarifverträge betrug sie sogar nur noch zehn Jahre und darunter.

Diese Entwicklungstendenzen zeigen eine Reihe von interessanten Alternativen zur Verringerung der täglichen Arbeitszeit auf.

Die Viertagewoche ist keineswegs ein unrealistisches Ziel, wenn sie allmählich angestrebt wird. Um etwas gegen die Arbeitslosigkeit unter ihren Mitgliedern zu tun, handelte eine örtliche Gewerkschaft an der Westküste kürzlich einen zusätzlichen freien Tag pro Monat bei vollem Lohnausgleich aus, was 12 zusätzlichen bezahlten Feiertagen im Jahr gleichkommt. Der nächste Schritt kann durchaus ein freier

freier Tag alle zwei Wochen und schließlich je Woche sein.

Eine weitere Möglichkeit wäre, als erster Schritt, auch die Forderung nach einer Viereinhalbtagewoche bei 36 Wochenstunden - wie ja auch die Fünfeinhalbtagewoche der Fünftagewoche vorausging. Und die Beschäftigten, die sich heute schon der Fünftagewoche mit 35 Stunden erfreuen, sind von der Fünftagewoche mit 30 Stunden oder der Viertagewoche mit 32 Stunden gar nicht mehr so weit entfernt. Als Übergangsregelung läßt sich auch die Viertagewoche für einen Teil des Jahres denken, etwa den Sommer, wo der Arbeitsanfall in gewissen Wirtschaftszweigen ohnehin geringer und der Wunsch nach mehr Freizeit größer ist. Es wäre auch möglich, für langjährige Mitarbeiter als eine Art Übergang zur späteren Pensionierung ein dreitägiges Wochenende auszuhandeln.

Die Verlängerung des Urlaubs ist eine weitere sehr attraktive Form der Verkürzung der Arbeitszeit, weil so gewonnene vermehrte Freizeit in einem Stück genommen werden kann. Es ist allerdings eine sehr großzügige Urlaubsregelung notwendig, um auf diese Weise eine merkliche Arbeitszeitverkürzung zu bewirken. Jede zusätzliche Urlaubswoche entspricht 40 Stunden und - auf das ganze Jahr umgelegt - einer Verkürzung der Arbeitszeit um noch nicht einmal eine Stunde pro Woche.

Die jüngeren Tarifabkommen zeigen jedenfalls, daß sich der Trend zu längerem bezahlten Urlaub allmählich immer deutlicher herausbildet. Einige der Seeleutegewerkschaften haben einen Jahresurlaub von 30 bis 60 Tagen durchgesetzt, der allerdings von gewissen Vorbedingungen abhängig ist. Ein langer Urlaub ist für Seeleute natürlich eine gewisse Entschädigung dafür, daß sie lange Zeit, fern von zu Hause und abgeschlossen von anderen Menschen, auf hoher See verbringen müssen. Eine Höchstgrenze für die Urlaubsforderungen der einzelnen Gewerkschaften gibt es nicht. Das Ortskartell einer großen amerikanisch-kanadischen Gewerkschaft hat beispielsweise einen einjährigen bezahlten Urlaub für Angestellte nach Beendigung des zehnten Dienstjahres ausgehandelt. Ein langfristiger, durchgehender Urlaub, sei er auch nur auf ein Vierteljahr beschränkt, würde dem arbeitenden Menschen eine Zeit des gründlichen Ausspannens sichern.

Die frühzeitige Pensionierung ist eine weitere Form der Verkürzung der Arbeitszeit, wenn man sie in Beziehung zu dem gesamten Arbeitsleben des Menschen sieht. Zahlreiche Altersversicherungspläne gestatten bereits die vorzeitige Pensionierung im Alter von 55 Jahren, wobei eine gewisse Kürzung der Bezüge in Kauf zu nehmen ist. Da eine allgemeine Anhebung der Altersrenten aber eines der grundlegenden Ziele bei praktisch allen Kollektivverhandlungen ist, werden sicher immer mehr Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit des früheren Ausscheidens aus dem Erwerbsleben Gebrauch machen. Diese Entwicklung wird auch durch die kürzlichen Änderungen der Sozialversicherungsgesetze

" Sozialversicherungsgesetze einen neuen Auftrieb erhalten, die sowohl weiblichen als auch männlichen Arbeitnehmern die vorzeitige Pensionierung nach Erreichung des 62. Lebensjahres bei geringfügig verringerten Bezügen gestatten.

Angeichts dieser Alternativen wird jede Gewerkschaft den Weg zur Verringerung der Arbeitszeit wählen, der den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Mitglieder am ehesten entspricht und der jeweiligen Situation in dem entsprechenden Wirtschafts- oder Beschäftigungszweig am besten gerecht wird. Die derzeitigen Verhältnisse werden sich sicherlich nur ganz allmählich und Schritt für Schritt ändern, wie dies auch in der Vergangenheit schon der Fall war. Die Geschichte lehrt uns, daß solche Veränderungen unaufhaltsam sind. Der diesbezügliche Druck bei Kollektivverhandlungen wird sich in dem selben Maße verstärken, in dem immer neue Maschinen auf den Plan treten.

Soll die Automatisierung der Menschheit zum Segen gereichen, dann muß es uns gelingen, die Vorteile der steigenden Produktivität in mehr Freizeit und mehr Arbeitsplätze umzumünzen.

(Aus "The American Federationist".)

* * * * *

Ein Viertel des Einkommens geht für die Steuer drauf

Mehr als ein Viertel seiner täglichen Arbeitszeit muß der amerikanische Arbeitnehmer heute zur Begleichung seiner steuerlichen und anderen fiskalischen Verpflichtungen aufwenden. Dies hat die "Tax Foundation, Inc.", eine private Forschungsorganisation, auf Grund einer kürzlich durchgeführten Analyse festgestellt.

Danach muß der Amerikaner täglich 1 Stunde und 39 Minuten allein für die vom Bund eingezogenen Steuern (insbesondere die Einkommensteuer) arbeiten, während er weitere 38 Minuten dafür aufwenden muß, die Steuern der Bundesstaaten und Gemeinden aufzubringen. Alles in allem arbeitet er also täglich 2 Stunden und 17 Minuten ausschließlich für die Steuer.

Im Jahr 1960 brachten sämtliche Bundes-, bundesstaatlichen und kommunalen Steuerarten der öffentlichen Hand insgesamt 131,7 Mrd. Dollar ein; das sind 28,6 Prozent des Nettosozialprodukts (zu Marktpreisen). Gemessen am Wert der im Inland erzeugten Güter und Dienstleistungen liegen die Steuern heute im Vergleich zu 1949 um 27 Prozent und gegenüber 1929 um 167 Prozent höher. Die steuerlichen Belastungen waren dabei 1960 - wenn man den reinen Dollarbetrag als Basis wählt - rund 2 1/2 mal so hoch wie im Spitzenjahr des letzten Krieges.

Wie

Wie aus der Untersuchung weiter hervorgeht, sind die Steuereinnahmen seit Ende des zweiten Weltkrieges im gleichen Maße angestiegen wie das Netto-sozialprodukt. Gegenüber der Steuerspitze des Jahres 1943, in dem der Anteil der Bundessteuern am Netto-sozialprodukt 21,5 Prozent betrug (in der unmittelbaren Nachkriegszeit ging dann der Anteil - bis zum Ausbruch des Koreakrieges - auf 16,1 Prozent (1949) zurück), lagen die Steuern 1960 nur unwesentlich niedriger (Anteil 20,4 Prozent).

Inzwischen sind aber auch die bundesstaatlichen und kommunalen Steuern erheblich angestiegen. Während sie 1945 nur knapp 5 Prozent des Netto-sozialprodukts ausmachten, belaufen sie sich heute auf 8,2 Prozent. In dieser Zunahme spiegeln sich in erster Linie die wachsenden finanziellen Bedürfnisse der Städte und Kommunen wider, wie sie durch den Ausbau der zahlreichen kommunalen Einrichtungen - Straßen, Schulen, Krankenhäuser, soziale Institutionen usw. - gegeben sind.

Während die Einnahmen aus diesen Steuern im Jahre 1945 lediglich 9,8 Mrd. Dollar ausmachten, betragen sie heute (1960) 37,6 Mrd. Dollar. Bei den Bundessteuern sieht die Entwicklung so aus: 1945 = 42,2 Mrd. Dollar; 1960 = 94,1 Mrd. Dollar.

In der Analyse der "Tax Foundation" sind jedoch keine Angaben über die Verwendung der einzelnen Steuergelder enthalten, sondern lediglich Anhaltzahlen darüber, wieviel Geld der amerikanische Steuerzahler im Durchschnitt für die Aufgaben des Bundes aufbringen muß.

Nach dieser Übersicht sind es pro Jahr 1092 Dollar, die in die Kassen des Bundes nach Washington fließen. Mehr als die Hälfte dieses Betrages - nämlich 623 Dollar - wird dabei für die nationale Sicherheit aufgewendet; rund 11 Prozent (120 Dollar) für den Schuldendienst; 33 Dollar für die Auslandshilfe; 65 Dollar für die Unterstützung der Kriegsteilnehmer. Alle diese - häufig zu einem Posten zusammengezogenen - Ausgaben belaufen sich auf 841 Dollar oder etwas über 75 Prozent der jährlichen Steuersumme, die der Steuerzahler im Durchschnitt aufbringt. Der Rest fließt dem Farmstützungsprogramm, den zahlreichen Sozial- und Wohlfahrtsplänen, dem Raumfahrtprogramm usw. zu.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Steigende Aufwendungen für Urlaub und Freizeit in den USA

Der arbeitende Mensch hat den berechtigten Wunsch nach ausreichender Freizeit: einmal, um die Früchte der Arbeit genießen zu können, zum anderen, um Körper und Geist die nötige Erholung zu gewähren. In den Vereinigten Staaten gibt der steigende Lebensstandard - nicht zuletzt ein Verdienst des amerikanischen Wirtschafts- und Sozialsystems - dem Arbeiter die Möglichkeit, immer mehr Zeit und auch Geld für die Freizeitgestaltung aufzuwenden. Eine Untersuchung, die vor einiger Zeit von der Chase Manhattan Bank in New York veröffentlicht wurde, gibt hierüber bemerkenswerte Aufschlüsse.

Im Jahre 1960 verdienten die Amerikaner insgesamt 123 Mrd. Dollar mehr, als sie für Grundnahrungsmittel, Bekleidung, Unterkunft, ärztliche Versorgung, Steuern und andere feste Ausgaben ausgegeben haben. Mithin konnten sie über fast ein Drittel des gesamten Personaleinkommens nach Abzug der Steuern frei verfügen. Ein Drittel hiervon - rund 45 Mrd. Dollar oder mehr als 12 Prozent des Gesamteinkommens - wurde für Erholung und Freizeit ausgegeben.

Erfreulich ist, daß der größte Teil dieser Summen für sinnvolle Zwecke verwendet wurde, vor allem für Urlaubsreisen. Die Aufwendungen für Reisen innerhalb der Vereinigten Staaten haben sich beispielsweise in den letzten zehn Jahren verdoppelt, die für Auslandsreisen sogar nahezu verdreifacht.

Eine erhebliche Zunahme ist auch bei den Ausgaben für kulturelle Zwecke zu verzeichnen. Für Bücher haben die Amerikaner 1960 um rund zwei Drittel mehr ausgegeben als vor fünf Jahren. Die Einnahmen der Theater aus dem Kartenverkauf sind seit 1946 um 115 Prozent gestiegen und lagen 1960 um ein Drittel über den Kasseneinnahmen sämtlicher öffentlicher Sportveranstaltungen.

Bezeichnend ist auch das zunehmende Interesse für Musik. 32 Millionen Amerikaner betrieben Musik als Liebhaberei; das entspricht einer Zunahme von 40 Prozent innerhalb der letzten zehn Jahre. Über die Hälfte aller Orchester aus Berufsmusikern entfallen heute auf die USA. Die Besucherzahlen der Museen schnellten in den letzten Jahren gewaltig in die Höhe.

Andererseits war in verschiedenen Bereichen der Freizeitbetätigung, die sich lange Jahre hindurch besonderer Beliebtheit erfreut haben, ein Rückgang des Interesses zu beobachten. Die Besucherzahlen der Filmtheater nahmen ebenso ab wie die Verkaufsziffern der Fernsehgerätehersteller. Die Zunahme der Besucherzahlen von Sportveranstaltungen erreichte nur ein Viertel der Zuwachsrate der Gesamtausgaben für Freizeitgestaltung. Um so bemerkenswerter ist es, daß vom aktiven Sport eine absolute Rekordbeteiligung gemeldet wird. Hier sind es vor allem die Sportarten, die im Freien betrieben werden, die eine überdurchschnittliche Steigerung der Zahl der Aktiven aufweisen: Rudern, Schwimmen, Fischen und Jagd. Auch der Kegelsport sowie Baseball, Korbball, Tennis, Golf und Bogenschießen haben viele neue Freunde gewonnen.

Welche

Welche Motive diesem Strukturwandel in der Freizeitbeschäftigung zugrunde liegen, ist schwer zu sagen. Mit ziemlicher Sicherheit wird er von den allgemeinen wirtschaftlichen und soziologischen Entwicklungstendenzen beeinflusst. Hierzu nur zwei Beispiele: Die rapide Zunahme der Beschäftigung in den Angestelltenberufen auf Kosten der Beschäftigung in der Landwirtschaft und in den Handarbeiterberufen hat im Verein mit der "Flucht" der städtischen Bevölkerung in die Vorstädte viele Energien frei gemacht, die das Interesse der arbeitenden Menschen an einer aktiven Freizeitbeschäftigung wachsen ließen. Und die Anhebung des Bildungsniveaus hat sicherlich entscheidend mit zu der immer regeren Beteiligung auch der arbeitenden Menschen am kulturellen Leben beigetragen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Anstieg der Arbeitsproduktivität im Kohlebergbau um 85 Prozent seit 1949

Auf Grund der in der Zeit zwischen 1949 und 1959 im amerikanischen Steinkohlebergbau vorgenommenen Mechanisierung und Modernisierung konnte die Arbeitsleistung pro Arbeitnehmer in diesem Industriezweig um insgesamt 85 Prozent gesteigert werden, was einer jährlichen Produktivitätssteigerung von im Durchschnitt über 6 Prozent entspricht.

Diese Angaben sind in einer umfassenden Analyse über die technologischen Veränderungen im amerikanischen Kohlebergbau und über ihre zahlreichen Auswirkungen enthalten, die in der Oktober-Ausgabe 1961 von "Monthly Labor Review" erschienen ist.

Wie aus dieser Übersicht weiter hervorgeht, waren im US-Steinkohlebergbau im Jahr 1960 nur noch 159 000 Arbeitnehmer beschäftigt, was eine Abnahme der Beschäftigtenzahl gegenüber 1949 um 63 Prozent bedeutet. Obwohl sich die langfristigen Aussichten des Steinkohlebergbaus in jüngster Zeit gebessert hätten, so heißt es in dem Bericht, sei nicht damit zu rechnen, daß sich die Zahl der Beschäftigten in Zukunft wesentlich über das derzeitige Niveau hinaus erhöhen werde.

Auf Grund langfristig abgeschlossener Lieferverträge und in Anbetracht der steigenden Produktionskosten, hätten die Bergwerksleitungen mit Unterstützung der Gewerkschaften die Gruben verhältnismäßig schnell mechanisiert und modernisiert, heißt es in dem Artikel weiter. Infolge des Einsatzes besonderer Schürf-

Schürf-, Beladungs- und Umschlageinrichtungen sowie von Förderbändern und speziellen Zubringerwagen werde die Kohle heute unter Tage praktisch überhaupt nicht mehr von Hand bewegt. Einen sehr starken Einfluß auf die Erhöhung der Produktionsleistung hätten vor allem auch die Schrämlader gehabt, durch die der gesamte Abbauprozess zu einem kontinuierlichen Arbeitsgang zusammengefaßt worden sei.

Auch der Tagebau sowie die Kohleaufbereitung ist in den vergangenen zehn Jahren weitgehend mechanisiert und automatisiert worden. Insgesamt erhöhten sich die Investitionen pro Arbeitsplatz im Kohlebergbau seit 1948 um rund 10 Prozent jährlich und dürften 1958, wie es in dem Artikel heißt, pro Arbeitsplatz etwa 13 000 Dollar ausgemacht haben.

Der sichtbare Erfolg all dieser Bemühungen der Zechenleitungen in den vergangenen zehn Jahren kommt in dem unwahrscheinlich hohen Anstieg der Arbeitsproduktivität in diesem Industriezweig zum Ausdruck, der rund 85 Prozent betrug und damit größer war als in den vorangegangenen 30 Jahren zusammen. Auf Grund dieser starken Zunahme der Arbeitsproduktivität konnten, wie in dem Artikel betont wird, die Kosten pro Produktionseinheit fast auf dem gleichen Niveau wie 1947 gehalten werden - und das, obwohl die durchschnittlichen Stundenlöhne der Bergleute in diesem Zeitraum von 1,64 Dollar auf 3,25 Dollar anstiegen und von den Bergwerksgesellschaften Sozialnebenleistungen in Höhe von 184 Millionen Dollar aufgebracht wurden.

Durch die beträchtliche Mechanisierung und Automatisierung im amerikanischen Kohlebergbau war es auch in den vergangenen zehn Jahren möglich, den Kohlepreis weitgehend stabil zu halten und somit die Wettbewerbsposition der Kohle gegenüber den anderen Brennstoffen zu sichern. Da die Kraftwerke in der letzten Dekade ihren Kohleverbrauch nahezu verdoppelten, wanderte praktisch die Hälfte aller in den USA geförderten Kohlen in die Heizkessel der Kraftwerke.

Mit der starken Erhöhung der Arbeitsproduktivität ergab sich bei einem gleichzeitigen Rückgang der Bedarfsnachfrage zwangsläufig ein geringerer Bedarf an Arbeitskräften im amerikanischen Steinkohlebergbau, wie in dem Artikel abschließend festgestellt wird. Hierdurch sei ein starker Rückgang in der Gesamtbeschäftigtenzahl sowie erhöhte Arbeitslosigkeit in den Kohlebergbaugebieten zu verzeichnen gewesen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Gehaltsanalyse für 68 Angestelltenberufe

Die durchschnittlichen monatlichen Einkommen für insgesamt 68 Angestellten- bzw. freie Berufe lagen in den Vereinigten Staaten im Winter 1960/61 zwischen 252 Dollar für mit Routinearbeiten beschäftigte Registratoren und 1726 Dollar für Rechtsanwälte, wie aus einer jetzt vom US-Amt für Arbeitsstatistik veröffentlichten Gehalts- bzw. Einkommensanalyse hervorgeht, die sich auf das gesamte Gebiet der Vereinigten Staaten erstreckt.

Es ist dies die zweite umfassende Analyse dieser Art, die vom US-Arbeitsministerium durchgeführt wurde. Im einzelnen wurden dabei die Einkommen der wichtigsten Angestellten- und freien Berufe in den Städten des gesamten Landes untersucht und die analysierten 68 Berufe in erster Linie aus den folgenden Gruppen ausgewählt: Buchhalter, Rechtsanwälte, Ingenieure, Chemiker, Zeichner, Personalsachbearbeiter, Bürokräfte der Dienstleistungszweige und andere Büroangestellte.

Wie aus dieser Untersuchung weiter hervorgeht, beliefen sich die monatlichen Einkommen bei 23 Berufsgruppen auf weniger als 500 Dollar; bei 32 auf über 500, aber weniger als 1000 Dollar und bei 13 Gruppen auf über 1000 Dollar.

Die Monatsgehälter für Ingenieure - die größte Gruppe der wissenschaftlichen Berufe in der Analyse - lagen zwischen 548 Dollar (Gruppe I, Anfangsgehalt für Hochschulabsolventen) und 1588 Dollar (Gruppe VIII, Chefingenieure). Die Anfangsgehälter für Chemiker dagegen betragen im Durchschnitt 481 Dollar und lagen damit etwas unter den Anfangsgehältern der Ingenieure. Mit steigendem Gehalt verringern sich die prozentualen Unterschiede jedoch mehr und mehr. In der Gehaltsgruppe IV zum Beispiel beliefen sich die durchschnittlichen Monatsgehälter für Ingenieure auf 832 Dollar und für Chemiker auf 792 Dollar.

Die durchschnittlichen Monatsgehälter der Bürokräfte lagen der Untersuchung zufolge zwischen 252 Dollar für Registratoren mit Routinearbeiten und 457 Dollar für das Bedienungspersonal von Tabelliermaschinen. Die größte Gruppe dieser Angestellten, die Stenographen, bezog im Durchschnitt ein Monatsgehalt von 341 Dollar. Sie lagen damit etwas über dem Durchschnitt der insgesamt 17 von der Analyse erfaßten Büroangestelltenberufe.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

52 278 Gewerkschaften legten US-Arbeitsministerium Finanzbericht vor

Insgesamt 52 278 amerikanische Gewerkschaften haben nach Angaben von US-Arbeitsminister Goldberg dem amerikanischen Arbeitsministerium auf Grund des sogenannten "Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959" im Jahre 1960 detaillierte Geschäfts- und Finanzberichte unterbreitet.

Eine komplette Liste all dieser Gewerkschaften, die neben der genauen Namensbezeichnung jeder Gewerkschaft auch die Verbandszugehörigkeit sowie die genaue Anschrift enthält, ist in einem 512 Seiten starken Register enthalten, das nach Meinung von Arbeitsminister Goldberg die umfassendste Übersicht darstellt, die je über amerikanische Gewerkschaften veröffentlicht wurde. Diese Publikation ist durch das U.S. Government Printing Office zu beziehen und kostet 1,75 Dollar.

Nicht enthalten in dieser Übersicht sind alle jene Gewerkschaften, die auf Grund des Gewerkschaftsgesetzes aus dem Jahre 1959 nicht zur Offenlegung ihrer Finanzen und zur Abgabe von Tätigkeitsberichten verpflichtet sind. Bei diesen Gewerkschaften handelt es sich in erster Linie um Arbeitnehmerorganisationen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Löhne der Bauhandwerker leicht angestiegen

Die durchschnittlichen Stundenlöhne der Baufacharbeiter sind im 3. Quartal 1961 geringfügig - und zwar um 0,4 Prozent - angestiegen, wie aus einer jetzt vom US-Amt für Arbeitsstatistik veröffentlichten Statistik hervorgeht. Diese Lohnanalyse bezieht sich dabei auf die sieben wichtigsten Baufacharbeiterberufe in 100 amerikanischen Städten.

Auf Grund der in diesem Zeitraum neu abgeschlossenen Tarifverträge erhöhten sich die Durchschnittslöhne aller Baufachberufe um 1,4 Cent und belaufen sich jetzt auf 3,83 Dollar. Am stärksten erhöht haben sich die Löhne der Bauelektriker (6,3 Cent), der Maler (2,4 Cent) und der Klempner und Installateure (2,2 Cent).

Gegenüber dem Durchschnitt der Jahre 1947-49 lagen die Bauarbeiterlöhne am 2. Oktober 1961 um 85 Prozent, im Vergleich zum 3. Oktober 1960 um 4,0 Prozent höher. Die Gesamtzunahme im Jahre 1960 betrug im Durchschnitt 14,7 Cent, wobei der größte Anstieg in den verschiedenen Berufszweigen 18,4 Cent und der geringste 9,4 Cent betrug.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Industriearbeiterlöhne zogen erneut an

Das durchschnittliche Wocheneinkommen der industriellen Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten hat gegenüber Oktober 1961 im November weiter zugenommen, wie aus der jüngsten Lohnübersicht des US-Arbeitsministeriums zu entnehmen ist. Im gleichen Zeitraum ist auch die durchschnittliche Länge der wöchentlichen Arbeitszeit weiter (um 2/10 Stunden) angestiegen und hat mit 40,6 Stunden den höchsten Stand seit zwei Jahren erreicht.

Nachdem das wöchentliche Nettoeinkommen mit 84,12 Dollar für einen verheirateten industriellen Arbeitnehmer mit drei Familienangehörigen (76,50 Dollar für Alleinstehende) schon im Oktober einen absoluten Höchststand erreicht hatte (5 % mehr als im Oktober 1960), war im November ein weiterer Anstieg zu verzeichnen. Nach den bisher veröffentlichten Ziffern lagen die durchschnittlichen Bruttowochenlöhne der Industriearbeiter bei 95,82 Dollar (Oktober = 94,54 Dollar) und damit um 6,61 Dollar höher als vor einem Jahr.

Wie der stellvertretende Unterstaatssekretär im US-Arbeitsministerium, Seymour L. Wolfbein, in diesem Zusammenhang zur derzeitigen Arbeitsmarktlage in den Vereinigten Staaten erklärte, hat sich die Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitnehmer seit dem Rezessionstief im Februar 1961 um 2,5 Millionen erhöht und im November einen Stand von 55,077 Millionen erreicht. Die Gesamtbeschäftigtenzahl wurde vom amerikanischen Arbeitsministerium für November 1961 mit 67,3 Millionen angegeben. Das ist die höchste Beschäftigtenziffer, die bisher in diesem Monat zu verzeichnen war.

Die Gesamtzahl der Erwerbslosen betrug dagegen in diesem Zeitraum etwa 4 Millionen. Gegenüber dem Vormonat blieb diese Ziffer unverändert, obwohl sie an sich auf Grund der jahreszeitlichen Erwartungen hätte um 500 000 höher sein müssen.

Die von den jahreszeitlichen Einflüssen bereinigte Arbeitslosenrate (der Anteil der Erwerbslosen an der Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitskräfte) ging zwischen Oktober und November von 6,8 auf 6,0 Prozent zurück. Dies ist der stärkste Rückgang innerhalb von drei Jahren.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Industriearbeiterlöhne stiegen in 50 Jahren von 10 auf 90 Dollar an

Die durchschnittlichen Wocheneinkommen der industriellen Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten sind in den vergangenen 50 Jahren von 10 Dollar auf 90 Dollar angestiegen, wie aus einer Analyse des amerikanischen Arbeitsministeriums hervorgeht, die sich mit der Entwicklung der Arbeitsgewohnheiten in den USA zwischen 1909 und 1959 befaßt.

Wie daraus weiter zu entnehmen ist, ging die normale durchschnittliche Arbeitswoche der Industriearbeiter (ohne Überstunden) in diesem Zeitraum von insgesamt 51 Stunden auf weniger als 40 Stunden zurück.

Dagegen erhöhte sich die Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitnehmer der amerikanischen Wirtschaft zwischen 1909 und 1959 von 27 Millionen auf 54 Millionen (November 1961 = 55,04 Mio).

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Günstige Streikbilanz im letzten Jahr

Nach vorläufigen Berechnungen des US-Amtes für Arbeitsstatistik ging sowohl die Zahl der durchgeführten Streiks als auch die Zahl der davon betroffenen Arbeitnehmer von September auf Oktober erheblich zurück.

Insgesamt begannen im Oktober 1961 rund 300 Streiks, durch die 223 000 Arbeitnehmer erfaßt wurden. Zwei Drittel aller Streiks entfielen dabei auf die Fertigungsindustrie. Da weitere 210 im September begonnene, im Oktober aber noch andauernde Streiks hinzukommen, belief sich die Gesamtzahl der im Ausstand befindlichen Arbeitnehmer auf 277 000.

Durch diese Streiks gingen insgesamt 2,38 Millionen Arbeitstage verloren, das sind 0,23 Prozent der in diesem Monat geleisteten Gesamtarbeitszeit (0,35 % im September).

In den ersten zehn Monaten des vergangenen Jahres gingen somit 15,3 Millionen Arbeitstage durch Streiks verloren, verglichen mit 17,9 Millionen im Jahre 1960 und 63,3 Millionen im Jahre 1959. Der Anteil der durch Streiks verlorengegangenen Arbeitstage an der Gesamtarbeitszeit erreichte in der 10-Monats-Periode 1961 mit 0,16 Prozent den 1957 zum ersten Mal erzielten Niedrigstwert der Nachkriegszeit.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 3

Bad Godesberg, den 1. März 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Gewerkschaftliche Probleme in den Entwicklungsländern	Seite	1
Nachlese zum "AFL-CIO"-Kongreß	Seite	6
Es geht wieder um neue Tarife in der Stahlindustrie	Seite	9
Präsident Kennedy legte Kongreß Sozialbotschaft vor	Seite	10
Bericht über die Auswirkungen der Automatisierung veröffentlicht	Seite	12

Ochola Ogaye Mak'Anyengo, 1. Sekretär der Ölarbeitergewerkschaft
von Kenia:

Gewerkschaftliche Probleme in den Entwicklungsländern

In dem folgenden Artikel, der dem vierteljährlich erscheinenden "I.U.D. Digest" des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO entnommen ist, schildert Ochola Ogaye Mak'Anyengo seine Erfahrungen und Eindrücke während seines Aufenthalts in den Vereinigten Staaten, wo er an einem neunmonatigen Fortbildungskursus für Gewerkschaftsfunktionäre an der Universität Chicago teilnahm. Dieser Artikel, der gleichzeitig eine gute Vorstellung von der Mentalität, den Zielen und Erwartungen der jungen afrikanischen Gewerkschafter vermittelt, enthält auch zahlreiche praktische Vorschläge hinsichtlich der Ausbildung von Gewerkschaftern der Entwicklungsländer in den Ländern der freien Welt.

Ehe

Ehe ich näher auf meine in den Vereinigten Staaten gesammelten Erfahrungen sowie insbesondere auf das Gewerkschaftsführer-Programm eingehe, möchte ich zuerst kurz auf meine gewerkschaftliche Laufbahn hinweisen und aufzeigen, warum ich an diesem Fortbildungskursus teilgenommen habe und wie diese Teilnahme zustande kam.

Wie dringend erforderlich eine umfassende gewerkschaftliche Ausbildung ist, wurde mir zum ersten Mal so richtig bewußt, als ich im März 1958 als 1. Sekretär der Ölarbeitergewerkschaft in Kenia für unsere Mitglieder Tarifverträge auszuhandeln hatte. Es war dies damals meine erste Aufgabe dieser Art. Meine eigene Unerfahrenheit sowie die Tatsache, daß es sich bei meiner Gewerkschaft noch um eine sehr junge Arbeitnehmerorganisation handelt, bedeuteten für mich und meine Kollegen ein sehr großes Hindernis, zumal wir es mit erfahrenen internationalen Ölgesellschaften zu tun hatten.

In Erkenntnis dieser Notwendigkeit begann ich damals nach Wegen und Möglichkeiten zu forschen, mein Wissen über die Tätigkeiten und Aufgaben von Gewerkschaften zu vervollständigen. Jedes Buch über Gewerkschaften, das mir seitdem in die Hand gekommen ist, habe ich von vorn bis hinten studiert. Bei dieser Suche nach geeigneten Büchern geriet ich dann auch an ein Buch aus der Bücherei des US-Informationsdienstes in Nairobi, das Namen und Adressen von Universitäten enthielt, die gewerkschaftliche Förderkurse durchführen. Um herauszubekommen, in welcher Weise sie für die Ausbildung von Funktionären meiner Gewerkschaft in Frage kamen, zögerte ich nicht, sie sofort anzuschreiben.

In meinen Briefen, die im Mai des gleichen Jahres an acht Universitäten abgeschickt wurden, umriß ich ganz klar, welcher Art unsere Bedürfnisse waren und welche Hilfe wir von ihnen erwarteten. Die meisten Antworten waren positiv. Von denjenigen Universitäten, die bereit waren, uns ein Stipendium für die Teilnahme an den gewerkschaftlichen Fortbildungskursen zu gewähren, bot uns die Universität Chicago einen Kursus für die Dauer von neun Monaten an. Die Kurse, die uns die anderen Universitäten offerierten, dauerten in der Regel nur drei Monate. Auf Grund der Länge der Ausbildungsperiode wählte ich daher die Universität Chicago.

Wegen der Aufbringung der Reisekosten und der anderen Ausgaben, für die die Universität nicht aufkommen konnte, war es für uns nicht möglich, die Vorbereitungen fristgemäß, d.h. vor Beginn des Schuljahres 1958/59 abzuschließen. Daraufhin kamen wir mit der Universität Chicago überein, das Ausbildungsprogramm bis zum Schuljahr 1959/60 zu verschieben. In der Zwischenzeit jedoch hatte ich Gelegenheit, an dem ersten Kursus des Afrikanischen Gewerkschaftscollege in Kampala, Uganda (November 1958 - Februar 1959), teilzunehmen. Die schon hier von mir gesammelten Erfahrungen waren sowohl für mich als auch meine Kollegen bei unserer gewerkschaftlichen Arbeit von großem Nutzen.

Schließlich aber waren alle notwendigen Vorbereitungen abgeschlossen. Die "Union Research and Education Projects" der Universität Chicago und der Internationale Verband der Ölarbeitergewerkschaften hatten sich bereit erklärt, für meine Studiengebühren aufzukommen, und

und durch die Vermittlung einer halbtägigen Beschäftigung durch zahlreiche andere Stellen war es mir möglich, die Lebenshaltungs- und anderen Kosten aufzubringen.

Mit großen Erwartungen reiste ich nach den Vereinigten Staaten. Ich hatte mir vorgenommen, möglichst viel über die Struktur und die Arbeit der Gewerkschaften in Erfahrung zu bringen und zu sehen, wie dort die Tarifverhandlungen mit den Unternehmern durchgeführt werden. Hinter diesen Bemühungen stand dabei die Absicht, die gesammelten Erfahrungen nutzbringend für meine Tätigkeit einzusetzen. Meinen ersten Kontakt mit amerikanischen Gewerkschaften hatte ich auf dem Kongreß der Gewerkschaft der "Öl-, Chemie- und Atomarbeiter" in Cleveland im Oktober 1959. Dies war ein bemerkenswertes Ereignis für mich. Etwas später nahm ich dann auch an einer Tarifverhandlung teil, die in jeder Beziehung vollkommen anders verlief, als ich es bis dahin gewohnt war. Den größten Eindruck auf mich hinterließ dabei der große Respekt, mit dem sich die beiden Tarifpartner begegneten - ganz im Gegensatz zu einigen Lohnverhandlungen bei uns, wo die Unternehmer häufig glauben, das Recht zu besitzen, uns ihre Vorschläge aufzuzwingen.

Der Gewerkschaftskongreß selbst war in verschiedener Hinsicht ein großes Erlebnis für mich. Ich konnte dort viele wertvolle Erfahrungen sammeln, zumal ich Gelegenheit hatte, mit zahlreichen Menschen zu sprechen, die große gewerkschaftliche Erfahrungen hatten. Auf diesem Kongreß wurde mir auch klar, daß eine Gewerkschaft nicht mit einer Handvoll ausgebildeter Funktionäre auskommen kann, wenn sie erfolgreich arbeiten will. Dies trifft insbesondere für die arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der Tarifverhandlungen zu. Ebenso kam ich dort zu der Überzeugung, daß der Erfolg einer Gewerkschaft von einem guten Operationsplan und von der Art seiner Durchführung abhängt. Dieser und zahlreiche andere Gewerkschaftskongresse, an denen ich während meiner Ausbildungszeit in Chicago teilnahm, vermittelten mir ein sehr viel umfangreicheres Wissen über die Gewerkschaften als alles andere davor. Ebenso wurde mir hier klar, wie wir unsere Probleme behandeln müssen und wie wir sie lösen können.

Nun zu meiner Teilnahme an dem Fortbildungskursus für Gewerkschaftsfunktionäre. Die theoretische Ausbildung umfaßte zwei verschiedene Kurse, einen rein formal-wissenschaftlichen und einen gewerkschaftskundlichen. Die Teilnahme an dem ersten Kursus ging auf meinen Wunsch zurück, die Grundzüge der Wirtschaftswissenschaften kennenzulernen, insbesondere alle jene Aspekte, die eine enge Beziehung zur Gewerkschaftsarbeit haben. Wenn ich auch nicht viel über diesen Kursus zu sagen habe, so kann ich doch feststellen, daß das dort mir vermittelte Wissen nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Jedenfalls habe ich jetzt das Gefühl, einiges über die wirtschaftlichen Zusammenhänge zu wissen, das mir am Tarifverhandlungstisch von sehr großem Nutzen sein wird.

Der in den Gewerkschaftsführer-Kursen vermittelte Lehrstoff war sehr vielseitig und ungemein interessant. Was ich hier gelernt habe, versetzt mich in die Lage, meine Grund- und Leitsätze künftig selbst

selbst zu formulieren. Mir ist jetzt auch klar geworden, was Erziehung und Bildung heißt, wie ein gebildeter Mensch sein sollte und was Wertmaßstäbe sind. Nach Professor Kermit Eby, einem von mir hochverehrten Gelehrten, ist derjenige ein gebildeter Mensch, der die Konsequenzen seines eigenen Handelns oder Nichthandelns in der Gesamtheit ihrer Bezüge zu erkennen vermag.

Mit dieser Definition vor Augen enthalte ich mich einer Selbsteinschätzung, bis ich genau die Konsequenzen meines Handelns und Nichthandelns zu erkennen vermag. Mit großen Hoffnungen und Erwartungen sehe ich dem Tag entgegen, an dem man mich in die Reihe derjenigen einreicht, die man allgemein als Gebildete bezeichnet. In dieser Hinsicht verdanke ich der Universität Chicago sehr viel. Es liegt jetzt an mir, meinen Teil hierzu beizutragen.

In diesem Zusammenhang darf ich nicht die Erfahrungen unerwähnt lassen, die ich an meinem Arbeitsplatz bei der "Corn Products Corporation" in Argo, Illinois, gewonnen habe. Wenn es einen Ort gab, an dem ich den einfachen Mann kennenlernte, so ist es dieser Betrieb gewesen. Während meiner Tätigkeit in Argo (bei Chicago), hatte ich nämlich Gelegenheit, mit Menschen aller Kreise zusammenzukommen, und zwar sowohl mit hochgebildeten als auch mit solchen, die nur eine mangelhafte Bildung aufwiesen.

Und dort war es auch, wo ich die Erfahrung machte, daß man, wenn man Land und Leute kennenlernen will, gerade von dem "Mann auf der Straße" mehr lernt als von Intellektuellen. In Argo war es mir möglich, mit den Arbeitern im Betrieb einige jener Probleme zu diskutieren, die alle Arbeiter in aller Welt gemeinsam haben. Dabei konnte ich die Feststellung machen, daß sowohl die Arbeiter als auch ihre Probleme in aller Welt einander ähnlich sind. Der Eindruck, den ich gewann, und die Schlüsse, die ich hinsichtlich der Lösung der für den Arbeiter wichtigen Probleme zog, waren die, daß gemeinsame, koordinierte und übereinstimmende Aktionen von Gewerkschaften und Arbeitnehmern in aller Welt erforderlich sind.

Ich darf hier auch nicht die Hilfe und den Geist der Zusammenarbeit unerwähnt lassen, die mir von dem Management des Unternehmens zuteil bzw. der mir entgegengebracht wurde. Ohne dieses Unternehmen und ohne die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und dem Ortsverband der Gewerkschaft wäre mein Aufenthalt in den Vereinigten Staaten nicht von Erfolg gekrönt worden.

Was geschieht nun, wenn ich den Fortbildungskursus beendet habe? Diese Frage muß sowohl von mir als auch von all jenen beantwortet werden, die es ermöglichten, daß das Programm, an dem ich teilnahm, ein großer Erfolg wurde. Es stimmt, daß ich nach Kenia zurückgehen und dort das Wissen an die Arbeiter weitergeben werde, das ich hier erworben habe. Aber nicht nur das, ich werde auch bemüht sein, unseren Kampf bis zum siegreichen Ende fortzusetzen. Dennoch wird meine Situation nicht gerade leicht sein, denn wenn das eine Auge, das noch Sehkraft besitzt, beschädigt wird, so wird keins mehr da sein, das sehen kann.

Ich

Ich möchte mit diesem Vergleich besonders auf die Tatsache hinweisen, daß ich der einzige ausgebildete und geschulte Gewerkschaftsfunktionär in meiner Gewerkschaft sein werde, und wenn ich auf Grund widriger Umstände in unserem Kampf aus der Gewerkschaft entfernt werden sollte, so würde ein Vakuum entstehen. Darüber hinaus aber würden meine Bemühungen größeres Gewicht haben, und mein Wissen würde sich erheblich stärker auswirken, wenn die Zahl der Gewerkschaftsfunktionäre mit einer ähnlichen Ausbildung, wie ich sie hatte, bei uns größer wäre.

Hinsichtlich des Fortbildungsprogramms geht meine Meinung dahin, daß es auf alle Fälle fortgesetzt werden sollte. Ich weiß, daß die Fortsetzung des Programms große finanzielle Mittel erfordert, ich glaube aber auch, daß mit dem großen Vertrauen, das seine Schöpfer bisher in dieses Programm setzten, viel erreicht werden kann. Wenn eine Fortsetzung möglich sein sollte, so bin ich gerne bereit, zu helfen und alles zu tun, damit das Programm ein voller Erfolg wird. In dieser Hinsicht möchte ich die folgenden Vorschläge und Empfehlungen unterbreiten:

1. Mit Unterstützung der "Union Research and Education Projects" der Universität Chicago sollte ein ähnliches Gewerkschaftsfunktionärs-Programm in Kenia geschaffen werden, und zwar in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in Kenia und der Technischen Hochschule in Nairobi.

Dieses Programm würde dazu dienen, die örtlichen Gewerkschaftsführer und Betriebsratsvorsitzenden auszubilden. Es sollte daher folgende Unterrichtsfächer aufweisen: Gewerkschaftliche Verwaltungsarbeit; Tarifverhandlungswesen; Wirtschafts- und Arbeitsrecht (soweit es die Gewerkschaften und Arbeitnehmer berührt); allgemeinbildende und auf die verschiedenen betrieblichen und soziologischen Aspekte ausgerichtete Fächer.

2. Auswahl einer Gruppe von Gewerkschaftsfunktionären mit einer guten schulischen und Allgemeinbildung, die an der Universität Chicago an Fortbildungskursen für höhere Gewerkschaftsfunktionäre teilnehmen. Diese Funktionäre wären nach erfolgter Ausbildung und Rückkehr nach Kenia dann praktisch die Schulungsleiter und Lehrer. Ihre Ausbildung sollte sich jedoch über einen Zeitraum von zwei Jahren erstrecken, und der Lehrplan müßte die folgenden Programmpunkte einschließen:

- a) eine umfassende Analyse der afrikanischen Gewerkschaftsbewegung;
- b) die Geschichte der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung bei gleichzeitiger Herausstellung der Ähnlichkeiten und der Unterschiede zwischen den beiden Arbeitnehmerorganisationen;
- c) die Rolle der Gewerkschaften im politischen Leben;
- d) Einzelheiten über die Weltpolitik und die internationalen Beziehungen sowie über die Arbeit der internationalen Organisationen;
- e) volkswirtschaftliche Grundbegriffe und die wirtschaftliche Entwicklung in den Entwicklungsländern;

f.

- f) die Rolle der Gewerkschaften und des einzelnen Arbeitnehmers bei der Erhaltung der Freiheit und Demokratie;
- g) Vergleichsstudien von Regierungssystemen;
- h) Besuche bei Gewerkschaften und Informationsreisen sowie die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Tarifverhandlungen zwecks Sammlung von Erfahrungen an Ort und Stelle.

Wenn ausreichende Mittel zur Durchführung eines solchen Programms zur Verfügung stehen, so würde ich vorschlagen, den Kurssteilnehmern keinen Halbtagsarbeitsplatz anzubieten. Obwohl der Teilnehmer gerade auf diese Weise in die Lage versetzt würde, engen Kontakt mit den Arbeitnehmern zu pflegen, so weiß ich doch aus eigener Erfahrung, daß hierdurch viel Zeit verlorengeliegt, die sonst für Studienzwecke zur Verfügung stünde.

* * * * *

Frederick C. Orr:

Nachlese zum "AFL-CIO"-Kongreß

Der 4. Zweijahreskongreß der "American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations" (AFL-CIO) endete Mitte Dezember vorigen Jahres in voller Harmonie und ohne die von zahlreichen Propheten vorhergesagten Reibungen und Spaltungerscheinungen, die nach ihrer Meinung über kurz oder lang zu einem Auseinanderfallen des erst vor sechs Jahren gegründeten Gesamtverbandes der amerikanischen Gewerkschaften führen würden.

Diese Ansicht gründete sich dabei in erster Linie auf die im vergangenen Jahr immer mehr sichtbar werdenden Spannungen und Reibungen zwischen den sich organisatorisch auf die handwerklichen Zweige stützenden Arbeitnehmerorganisationen und den Industriegewerkschaften. Diese Auseinandersetzungen, die sich insbesondere in den baugewerblichen Berufen und den Wartungszweigen abspielten und bei denen es hauptsächlich um die Vertretungsrechte ging, hatten schon eine solche Schärfe angenommen, daß Walter Reuther, der Vizepräsident und Leiter der Abteilung Industriegewerkschaften der AFL-CIO, ernstlich davor warnte, durch eine Fortsetzung dieser Auseinandersetzungen das Fortbestehen des geeinten Gewerkschaftsverbandes in Frage zu stellen.

Bei der Ausarbeitung einer Kompromißformel für die Lösung dieser organisatorischen Streitigkeiten, die für beide Gruppen akzeptabel war, demonstrierte der Verband sowohl seine große innere Stärke als auch seine Fähigkeit, jenen spaltenden Kräften zu widerstehen, die durch die einander zuwiderlaufenden Interessen der einzelnen dem Verband angeschlossenen Gewerkschaften erzeugt worden waren. Der aus diesen Beratungen hervorgegangene sogenannte "Friedensplan", der vielleicht das bedeutendste Ergebnis des 4. Kongresses darstellt, wurde von US-Arbeitsminister Arthur J. Goldberg als "ein Meilenstein gewerkschaftlicher Politik" bezeichnet.

Die

Die neue Formel zur Beilegung dieser internen Streitigkeiten wurde von dem Kongreß als Zusatz zu den Satzungen der AFL-CIO angenommen. Sie sieht unter anderem vor, daß bei Kompetenzstreitigkeiten die Angelegenheit zuerst von einem Schlichtungsausschuß zu behandeln ist, der sich aus Funktionären des Verbandes oder aus den Vorstandsmitgliedern zusammensetzt. Kann dieser Schlichtungsausschuß keine Einigung erzielen, so wird der ganze Streitfall zwecks Entscheidung einem unparteiischen Schiedsmann unterbreitet. Seine Entscheidung kann jedoch angefochten und in der Revision einem dreiköpfigen Ausschuß vorgelegt werden, der sich aus Mitgliedern des Exekutivausschusses des Verbandes zusammensetzt. Solche Gewerkschaften, die sich der Entscheidung des Schlichters oder dem Spruch des Appellationsausschusses widersetzen und ihm nicht Rechnung tragen, können dabei mit Geldstrafen belegt werden.

Durch diesen neuen Plan wird praktisch die zentrale Gewalt des Verbandes erhöht und in gewisser Hinsicht die Autonomie der dem Verband angeschlossenen Gewerkschaften eingeschränkt. Und gerade dies - die Einschränkung der Souveränität - war auch der Grund dafür, daß die "International Typographical Union" (Druckereiarbeitergewerkschaft) - ITU - als einziger Verband der AFL-CIO gegen diesen Plan stimmte.

Neben diesen rein innergewerkschaftlichen Problemen befaßte sich der 4. Zweijahreskongreß der AFL-CIO auch noch mit verschiedenen anderen "heißen Eisen" - so u.a. auch mit den immer wieder zu Spannungen Anlaß gebenden "Bürgerrechten". Hierbei geht es in erster Linie um die gleiche Behandlung aller Gewerkschaftsmitglieder ohne Rücksicht auf ihre Hautfarbe, Rasse oder Religion. Aber auch hier wurde ein sehr wichtiger positiver Schritt getan. Auf Grund verschiedener Beschwerden zahlreicher farbiger Gewerkschafter darüber, daß von einigen Gewerkschaften in dieser Hinsicht immer noch diskriminierende Praktiken verfolgt werden, wurde von den Delegierten mit überwältigender Mehrheit eine Resolution angenommen, die die Erfüllung der in den Statuten der AFL-CIO verankerten Bestimmungen gegen Diskriminierung durch die angeschlossenen Verbände zum Ziele hat.

Von jenen Gewerkschaften, die noch Ortsverbände mit nach Rassen getrennten Sektionen besitzen, werden in der Resolution u.a. sofortige Anstrengungen und Bemühungen gefordert, diese so schnell wie möglich zu integrieren. Außerdem werden darin sämtliche Ortsverbände mit solchen getrennten Sektionen angewiesen, dafür Sorge zu tragen, daß die Tarifverträge nicht den Antidiskriminierungsprinzipien widersprechen, daß die Senioritätsrechte ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe und des Glaubens durchgesetzt werden und die Lehrlingsausbildungsprogramme allen offenstehen. Verfahrensfragen hinsichtlich der Behandlung von Beschwerden über solche Gewerkschaften, die diesen Anweisungen nicht nachkommen, sind in der Resolution im Detail aufgeführt.

Außerdem werden in der Resolution noch legislative Schritte sowie Regierungsmaßnahmen gefordert, um die Antidiskriminierungspolitik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Erziehung, des Wohnungswesens usw. in der Praxis durchzusetzen. A. Philip Randolph, der 1. Vorsitzende der "Bruderschaft der Schlafwagenschaffner", bezeichnete diese Resolution als die stärkste, die je von einem Gewerkschaftskongreß angenommen wurde.

Den

Den Höhepunkt der Eröffnungssitzung des AFL-CIO-Kongresses bildete eine Rede Präsident Kennedys, in der dieser die Gewerkschaften aufforderte, sein neues Außenhandelsprogramm zu unterstützen und auf dem lohnpolitischen Sektor mit ihren Forderungen maßzuhalten, damit die Vereinigten Staaten ihre Wettbewerbsposition auf den Weltmärkten behaupten können und der Wert des Dollar erhalten bleibe.

Die Delegierten, die dem Präsidenten einen herzlichen Empfang bereiteten, sprachen sich allgemein für eine Unterstützung des Außenhandelsprogramms aus und forderten in einer Entschliebung den amerikanischen Kongreß auf, ein Gesetz zu verabschieden, das "maximale Möglichkeiten für eine Ausweitung des Handels", der amerikanischen Industrie aber gleichzeitig einen gewissen Schutz biete. Ebenso wurde von dem Kongreß die Forderung Präsident Kennedys nach mehrjährigen Zollsenkungsbefugnissen unterstützt.

Auf lohnpolitischem Gebiet wurde schließlich eine Entschliebung angenommen, in der eine Verbesserung der Löhne, Gehälter und Lohnnebenleistungen gefordert wird, um, wie es heißt, die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu erhöhen und den Werkträgern "einen fairen Anteil an den Früchten einer steigenden Produktivität" zukommen zu lassen.

Zu den anderen tarifpolitischen Zielen gehören ferner Abkommen über Arbeits- und Einkommensgarantien sowie angemessene Entschädigungen in Fällen, in denen die Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze verlieren; verbesserte private Krankenversicherungs-, Sozial- und Pensionspläne; Maßnahmen zur Minderung der nachteiligen wirtschaftlichen und soziologischen Auswirkungen für den Arbeitnehmer im Falle der Entlassung auf Grund der technischen Entwicklung oder der Verlegung von Produktionsstätten und eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, um auf diese Weise die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze zu erhöhen.

Als 1. Vorsitzender der AFL-CIO wurde der bisherige Verbandsvorsitzende, George Meany, für die nächsten zwei Jahre in seinem Amt bestätigt, so daß sich auch in diesem Fall jene Gerüchte nicht bestätigten, die vor Beginn des Kongresses von einer starken Opposition gegen Meany wissen wollten.

* * * * *

Es geht wieder um neue Tarife in der Stahlindustrie

In der dritten Februarwoche hat sich der Vorhang wieder zu einem Schauspiel geöffnet, das in den Nachkriegsjahren bereits 15mal - mit jeweils unterschiedlichem Erfolg - über die amerikanische Bühne gegangen ist. Das Stück heißt "Die Tarifverhandlungen der Sozialpartner der amerikanischen Stahlindustrie". Die Hauptdarsteller sind die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft (USA), die 800 000 Arbeitnehmer der Eisen- und Stahlindustrie vertritt, sowie ein gut eingespieltes Team von Unternehmensvertretern, die die Interessen von 11 großen Stahlgesellschaften wahrnehmen. Vorläufig noch in der Kulisse, aber auf einen möglichen Auftritt vorbereitet ist die amerikanische Regierung, die dann die Szene beleben wird, wenn die Hauptakteure dieses Schauspiels vor Ende des letzten Aktes steckenbleiben sollten.

Dennoch besteht in diesem Jahr aller Grund zu der Annahme, daß alles glatt über die sozialpolitische Bühne gehen wird. Die Ursache dieses Optimismus sind einmal das verhältnismäßig günstige Klima, das die Verhandlungen bereits zu Beginn umgibt, und zum anderen die allgemeinen wirtschafts- und sozialpolitischen Vorzeichen, unter denen diese Tarifverhandlungen stehen. Beide Tatsachen deuten jedenfalls darauf hin, daß 1962 alles schnell ablaufen wird und ein Abkommen zustande kommt, das keine inflationistischen Strömungen auslöst und sowohl den Gewerkschaften, den Unternehmen als auch der Öffentlichkeit zum Vorteil gereicht. Allerdings wird dieser Optimismus durch die Erinnerung an die sechs großen Stahlarbeiterstreiks nach 1946 ein wenig getrübt.

Ein Anzeichen für den Wunsch beider Parteien, eine ähnliche Entwicklung zu vermeiden wie etwa 1959/60, als sich die Stahlarbeiter 116 Tage lang im Ausstand befanden, ist darin zu sehen, daß die Verhandlungen bereits am 14. Februar aufgenommen wurden, also sehr viel früher als sonst. Diese frühzeitige Aufnahme der Verhandlungen bietet beiden Tarifpartnern ausreichende Möglichkeiten, die Lohngespräche vor Auslaufen der derzeit gültigen Verträge (30. Juni) zu einem befriedigenden Abschluß zu bringen.

Eine rechtzeitige Einigung würde zweifellos sehr wesentliche Vorteile für die US-Wirtschaft mit sich bringen. Vor allem würde dadurch die Spekulation im Hinblick auf die Möglichkeit eines Streiks gedämpft und ein übermäßig starker Lageraufbau der Stahlverarbeiter verhindert werden. Die Auftragseingänge würden sich dann über einen größeren Zeitraum verteilen, und die Produktion könnte auf einem gleichmäßigen Niveau gehalten werden. Dies wiederum würde eine weitere stetige Expansion der Gesamtwirtschaft gewährleisten und die erneut auflebende Konjunktur nicht gefährden.

Gleichzeitig aber besteht auch begründete Hoffnung, daß das neue Lohnabkommen in der Stahlindustrie keine inflationistischen Züge aufweisen wird. Da die Stahlindustrie in der US-Wirtschaft eine überragende Stellung einnimmt, ist gerade diese Tatsache von großer Bedeutung. Denn jede überhöhte Lohnkonzession würde zwangsläufig einen entscheidenden Einfluß auf die Lohn-Preis-Spirale haben

haben und Preiserhöhungen für eine ganze Skala von Erzeugnissen nach sich ziehen.

Beide Sozialpartner haben bereits zu erkennen gegeben, daß sie sich über die Vorteile im klaren sind, die sich aus einer schnellen Einigung und einem nichtinflationistischen Abkommen für alle Beteiligten ergeben. Ganz abgesehen von dem gesamtwirtschaftlichen Nutzen, durch den wiederum beide Partner auch indirekt profitieren würden, geht es hier nämlich in erster Linie um die Wettbewerbsfähigkeit des Stahls selbst, und zwar sowohl gegenüber den ausländischen Stählen als auch gegenüber den mit dem Stahl konkurrierenden Materialien wie Aluminium, Glas und Kunststoff.

Wenn die amerikanische Regierung auch keine gesetzliche Handhabe besitzt, um auf die Löhne und Preise regulierend einzuwirken, so hat sie aber dennoch die Möglichkeit, die Verhandlungen in gewisser Hinsicht zu beeinflussen. Und daß sie von dieser Möglichkeit intensiven Gebrauch zu machen gedenkt, hat sie bereits in den vergangenen Wochen zu erkennen gegeben. So haben sowohl Präsident Kennedy als auch führende Mitglieder der Regierung bei verschiedenen Anlässen deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die Stahlpreise auf keinen Fall in Bewegung geraten dürfen und daß die Lohnerhöhungen sich im Rahmen der Produktivitätszunahmen halten müßten. Diese Appelle der Kennedy-Administration an die Sozialpartner haben ihre Wirkung - wie die frühzeitige Aufnahme der Verhandlungen zeigt - bislang nicht verfehlt, und es ist zu hoffen, daß sie auch während der Verhandlungen von den Tarifpartnern der Stahlindustrie beherzigt werden.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Präsident Kennedy legte Kongreß Sozialbotschaft vor

Präsident Kennedy hat am 1. Februar eine Sonderbotschaft an den amerikanischen Kongreß gerichtet, in der er die Billigung eines umfassenden öffentlichen Sozialprogramms fordert, das allen Amerikanern, vor allem aber den weniger vom Glück begünstigten ein gutes Auskommen sichern soll. In seiner Botschaft betonte Kennedy, daß den ärmeren Menschen geholfen werden müsse, ein "produktives, glückliches und unabhängiges Leben" zu führen. Die Hauptaufgabe in diesem Zusammenhang sei es, wirtschaftliche und soziale Chancen für alle zu schaffen.

Das vom Präsidenten unterbreitete Programm soll im wesentlichen von dem Ministerium für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen durchgeführt werden. Die sozialen Aufgaben werden von der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Einzelstaaten der USA durchgeführt, wobei Washington zum Teil über die Hälfte der Kosten trägt; die Bundesregierung übt jedoch keine Kontrolle über die Programme aus. Insgesamt

Insgesamt erhalten z.B. rund 7 250 000 Amerikaner Sozialunterstützung in irgendeiner Form.

In seiner Botschaft wies der Präsident darauf hin, daß die soziale Fürsorge mehr sei als eine "Rettungsaktion für Trümmer des menschlichen Lebens". Sie müsse vielmehr darauf abzielen, das Scheitern der Existenz zu verhindern und dem Menschen eine neue Existenz in der Gesellschaft zu geben. "Armut schwächt den einzelnen und die Nation", so schrieb der Präsident in seiner Botschaft. "Eine gesündere öffentliche Sozialpolitik dient der Nation, ihrer Wirtschaft, ihrer Moral und, was am wichtigsten ist, ihren Menschen."

Präsident Kennedy unterstrich, daß die heute gültigen öffentlichen Sozialprogramme vor rund 25 Jahren ausgearbeitet wurden und daß eine tiefgreifende Reform notwendig sei.

"Die Ziele unseres öffentlichen Sozialprogramms", so heißt es in der Botschaft, "müssen positiv und konstruktiv sein - um wirtschaftliche und soziale Chancen für die weniger Begünstigten zu schaffen, um ihnen zu helfen, ein produktives, glückliches und unabhängiges Leben zu finden. Es muß die Integrität und die Erhaltung der Einheit der Familie unterstreichen. Es muß dazu beitragen, Abhängigkeit, Jugendkriminalität, Zerfall der Familie, Illegitimität, Krankheit und Arbeitsunfähigkeit zu beseitigen."

Das Programm soll das Auftreten solcher Probleme verringern und den sozial Schwachen schützen. Um diese Ziele zu erreichen, schlug der Präsident vor:

daß die Einzelstaaten durch das Angebot größerer Bundesmittel in ihren Bemühungen ermutigt werden, die sozial Schwachen so in die Wirtschaft einzugliedern, daß sie auf eigenen Füßen stehen können, wobei der Bund jetzt 75 Prozent der Kosten - statt wie bisher nur 50 Prozent - tragen würde;

daß die Bundesregierung Mittel für Kinderhorte zur Verfügung stellt;

daß die gegenwärtige Höchstgrenze für Zuwendungen des Bundes an Einzelstaaten für die Kinderfürsorge heraufgesetzt wird;

daß die bestehenden Gesetze geändert werden, um den Einzelstaaten mit Bundeshilfe Ausbildungsprogramme für arbeitslose Rentempfänger zu ermöglichen;

daß der Bundeszuschuß für Kinderbeihilfen erhöht wird und

daß das gegenwärtige Gesetz über die soziale Sicherheit dahin gehend geändert wird, daß Unterstützungsempfänger ohne Furcht vor einem Entzug der Unterstützung eine neue Beschäftigung suchen können.

Der

Der Präsident unterstrich in seiner Botschaft nachdrücklich, daß diese Aufgaben von höchster Bedeutung für die amerikanische Nation seien und so rasch wie möglich in Angriff genommen werden müßten.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Bericht über die Auswirkungen der Automatisierung, veröffentlicht

Die Automation ist sowohl für die Verteidigung als auch für den Wohlstand des amerikanischen Volkes von entscheidender Bedeutung. Sie läßt sich in der amerikanischen Wirtschaft ohne die Preisgabe menschlicher Werte durchführen.

Dies ist die Meinung des 21köpfigen Beratungsausschusses des US-Präsidenten für Arbeitnehmer-Arbeitgeberfragen nach einer umfangreichen Untersuchung sämtlicher durch die Automatisierung in Industrie und Wirtschaft bewirkten Veränderungen.

In dem in der dritten Januarwoche veröffentlichten Bericht heißt es ferner, daß ein Höchstmaß der technischen Entwicklung sich nur dann ohne nachteilige Auswirkungen auf die Bevölkerung realisieren lasse, wenn gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft und Regierung im Rahmen eines freien Wirtschaftssystems unternommen werden. Die Automatisierung und die technischen Veränderungen hätten bereits dazu geführt, daß der amerikanische Arbeitnehmer von zahlreichen schweren körperlichen Arbeiten sowie gefährlichen oder sich ständig wiederholenden Tätigkeiten befreit wurde. Der einzelne Arbeiter in den USA könne auf Grund des bisher erzielten technischen Fortschritts bei einer weitaus geringeren Arbeitszeit sehr viel mehr Güter als früher herstellen und hierfür einen viel höheren Lohn in Empfang nehmen.

Wenn auch die Automatisierung und die schnelle technologische Entwicklung zur Beseitigung vieler Arbeitsplätze geführt hätten, so würden doch andererseits, wenn es nicht gelänge, das bisherige Tempo der Automatisierung beizubehalten und darüber hinaus sogar noch zu steigern, weitaus schlimmere Beschäftigungs- und andere Probleme ausgelöst werden, als sie heute die Automation stelle.

Zur Lösung der derzeitigen Arbeitsmarktprobleme und zur Milderung der Auswirkungen der Automatisierung werden in dem Bericht eine Erhöhung der wirtschaftlichen Wachstumsrate, ein stärkeres Engagement der Regierung bei der Verbreitung von Arbeitsplatzinformationen als bisher, eine verstärkte, engere Zusammenarbeit zwischen Regierungsstellen und privaten Organisationen hinsichtlich der Umschulung und Ausbildung von Arbeitskräften sowie ein besseres Hand-in-Hand-Arbeiten von Gewerkschaften und Unternehmen in Arbeitsplatzfragen für notwendig erachtet.

Ebenso

Ebenso wird in dem Bericht des 21köpfigen Präsidialausschusses eine Verbesserung der Arbeitslosenversicherung sowie die Gewährleistung der Pensions- und anderer Altersversorgungsansprüche der Arbeitnehmer bei Entlassungen gefordert.

Eine sofortige Verkürzung der normalen Arbeitswoche (40 Stunden) als Mittel zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen wird dagegen von den Ausschußmitgliedern zum gegenwärtigen Zeitpunkt für undurchführbar gehalten, jedoch als eine künftige Möglichkeit angesehen.

Bei der Überreichung des Berichts erklärte Präsident Kennedy: "Wir müssen jede Möglichkeit des technischen Fortschritts nutzen, aber wir können dabei nicht die menschlichen Werte völlig unbeachtet lassen. Ihre Empfehlungen lassen genau die beiden Seiten dieses Problems erkennen."

Der Bericht selbst wurde von den 21 Ausschußmitgliedern, die sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit zusammensetzen, einstimmig gebilligt. Lediglich der bekannte Wirtschaftswissenschaftler Professor Arthur F. Burns versagte einigen Abschnitten seine Zustimmung, da in ihnen nach seiner Ansicht die zahlreichen Ursachen der Erwerbslosigkeit, insbesondere die saisonalen Faktoren, nicht stark genug herausgearbeitet worden waren.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 4

Bad Godesberg, den 1. April 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Die Lohnbewegungen 1961/62 in der US-Wirtschaft	Seite 1
Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommen wichtiger als höhere Löhne	Seite 10
Zahl der Gewerkschaftsmitglieder geringfügig angestiegen	Seite 11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 12

Die Lohnbewegungen 1961/62 in der US-Wirtschaft

Aus "The American Federationist", dem offiziellen Organ des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO (Februar 1962).

Wie sind die Aussichten auf Lohnerhöhungen im Jahre 1962, und inwieweit werden sich die Ergebnisse der diesjährigen Tarifverhandlungen von denen des Vorjahres unterscheiden?

Die auf Grund von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen weichen im Ergebnis stets beträchtlich voneinander ab, und zwar nicht nur unter den einzelnen Wirtschaftszweigen, sondern auch innerhalb der einzelnen Branchen selbst. Auch das Jahr 1962 wird in dieser Hinsicht keine Ausnahme bilden. Jedenfalls deutet gegenwärtig nichts darauf hin, daß sich die in diesem Jahr zu erwartenden Ergebnisse der Lohnverhandlungen wesentlich von den Ergebnissen der Vorjahre unterscheiden werden.

Der sich weiter fortsetzende wirtschaftliche Aufschwung dürfte dennoch zweifellos dazu beitragen, den allgemeinen Durchschnitt der Lohnerhöhungen etwas anzuheben, wie überhaupt das Wirtschaftsklima in den USA in diesem Jahr für Lohnaufbesserungen günstiger zu sein scheint als etwa im Rezessionsjahr 1960 oder in dem von einer hohen Arbeitslosigkeitsrate (7,0%) gekennzeichneten Vorjahr.

Schon

Schon auf Grund dieser äußeren Vorzeichen ist damit zu rechnen, daß die in diesem Jahr ausgehandelten Lohnerhöhungen zum überwiegenden Teil zwischen 3 und 5 Prozent (7-12 Cent) liegen und wie auch in all den anderen Jahren von erheblichen Verbesserungen auf dem Gebiet der Lohnnebenleistungen begleitet sein werden.

In dieser Prognose kommt dabei nicht die offizielle Ansicht der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zu lohnpolitischen Fragen zum Ausdruck, noch spiegeln sich darin lohnpolitische Ziele wider. Es handelt sich hierbei lediglich um das rein sachliche Ergebnis einer allgemeinen lohnpolitischen Analyse. Nach Ansicht der AFL-CIO wären jedoch in diesem Jahr größere Lohnerhöhungen in vielen Fällen durchaus gerechtfertigt und darüber hinaus insofern auch sehr nützlich, als sie die Verbrauchsgütermärkte weiter beleben, die wirtschaftliche Wachstumsrate beschleunigen und die erforderlichen zusätzlichen Arbeitsplätze schaffen helfen würden.

Die wirtschaftlichen Faktoren

Zahlreiche wirtschaftliche Faktoren, die schon in den letzten Jahren einen mäßigenden Einfluß auf die Lohnpolitik ausübten, dürften auch 1962 weiter wirksam sein. Zu diesen die Höhe der Lohnforderungen begrenzenden Faktoren zählen u.a. die immer noch schwierige Arbeitslosensituation in zahlreichen Gebieten der USA, das Niveau der Lohnerhöhungen, die in diesem Jahr auf Grund langfristig abgeschlossener Tarifverträge automatisch wirksam werden, und der relativ geringe Anstieg der Lebenshaltungskosten.

Auch die Ermahnungen Präsident Kennedys und Arbeitsminister Goldbergs an die Gewerkschaften und Unternehmen, gesamtwirtschaftliches "Verantwortungsbewußtsein" in den kommenden Tarifverhandlungen zu zeigen, damit sich die ausgehandelten Lohnerhöhungen in den Rahmen der Produktivitätszunahmen einfügen, dürften dazu beitragen, die Anstiege auf dem Niveau der letzten Jahre zu halten.

Durch all diese Tatsachen könnten verschiedene andere wirtschaftliche Faktoren weitgehend aufgewogen werden, die größere Lohnerhöhungen rechtfertigen als in den vergangenen Jahren. Die wichtigsten dieser Faktoren sind dabei die gegenwärtig auffallend hohe Wachstumsrate der Produktivität sowie der bemerkenswerte Anstieg der Unternehmergewinne.

Der Anstieg der Produktivität von Anfang 1961 bis zum Jahresbeginn 1962 war stärker als je zuvor. Die Zuwachsrate ist in diesem Zeitraum zumindest doppelt so hoch, wenn nicht sogar noch höher gewesen als im Durchschnitt der Nachkriegsjahre. Diese erhebliche Zunahme der Produktivität ist nicht nur in der Industrie festzustellen, sondern auch in praktisch allen nichtindustriellen Sektoren der Wirtschaft.

In den verschiedenen bisher veröffentlichten Schätzungen über die wahrscheinliche Höhe der Unternehmensgewinne im Jahre 1962, darunter auch die offiziellen der US-Regierung, werden die Gewinne der Kapitalgesellschaften, - verglichen mit je 45 Mrd. in den Jahren 1960 und 1961 und dem bisherigen Rekord von 47 Mrd. Dollar, auf 52-57 Mrd. Dollar beziffert. Die Unternehmergewinne würden daher 1962 im Vergleich zum Niveau der letzten Jahre um 15-25 Prozent höher liegen.

In

In Anbetracht der wachsenden Unternehmergewinne, der Produktivitätszunahmen, der steigenden Lebenshaltungskosten sowie der vergleichbaren Löhne in der Gesamtwirtschaft und anderer Faktoren geht man wohl nicht fehl in der Annahme, daß die 1962 ausgehandelten Lohnerhöhungen letzten Endes etwas größer sein werden als in den vergangenen Jahren. Die meisten Abkommen dürften wohl eine Realzunahme der Löhne von 3-5 Prozent gewährleisten.

Für zahlreiche Arbeitnehmer sind die Lohnerhöhungen für 1962 bereits auf Grund langfristiger, in den Vorjahren abgeschlossener Tarifverträge im voraus festgelegt. Diese Zunahmen dürften sich dabei zum überwiegenden Teil auf 2,5 bis 4 Prozent (plus Lebenshaltungskostenausgleich) oder 6-8 Cent pro Stunde belaufen - wobei sich diese bereits feststehenden Größenordnungen als ein hemmender Faktor für alle anderen Lohnforderungen erweisen, die von den Gewerkschaften eventuell in diesem Jahr in Tarifverhandlungen gestellt werden.

Bei der Analyse der möglichen lohnpolitischen Entwicklungen in diesem Jahr haben wir uns bisher nur mit den zu erwartenden "Durchschnittswerten" befaßt, so daß sehr leicht der Eindruck entstanden sein könnte, als ob sich die diesjährigen Lohnverhandlungen sehr einheitlich und nach einem bestimmten "Muster" ausgerichtet vollziehen würden. Das wird jedoch nicht der Fall sein. Im Gegenteil, wie in all den anderen Jahren wird auch das Hauptmerkmal der diesjährigen Verhandlungen die große Verschiedenartigkeit der Tausende von Abkommen sein.

Obwohl die verschiedenen bereits aufgezeigten grundlegenden Faktoren all diese Verhandlungen weitgehend beeinflussen werden, dürfte doch jede einzelne Tarifverhandlung von besonderen und nur ihr eigenen Faktoren bestimmt werden. Zu diesen Faktoren, durch die das Ergebnis der Verhandlung, vor allem aber die Höhe der zugestandenen Löhne weitgehend mitbestimmt wird, zählen unter anderen: Haltung der Gewerkschaftsmitglieder; Stärke der Gewerkschaft; Einstellung des Managements; wirtschaftliche Lage des jeweiligen Industriezweiges, des Unternehmens selbst und am Standort des Betriebes; das jeweilige Lohnniveau; Art und Umfang der Lohnunterschiede; zusätzliche Sozialleistungen und andere nicht in der Lohnsumme in Erscheinung tretende Zulagen; Dauer des alten und des neuen Abkommens.

Zunahme langfristiger Abkommen

Auf Grund der zunehmenden Praxis, langfristige Tarifverträge (mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr) abzuschließen, sind viele Gewerkschaften heute nicht mehr gezwungen, Jahr für Jahr Tarifverhandlungen mit den Unternehmen zu führen. Daher stehen 1962 auch keine Verhandlungen in solchen großen Industriezweigen wie der Automobil-, der Elektro-, der Gummi- und der Fleischkonservenindustrie an. Auch in einigen anderen wichtigen Wirtschaftszweigen wie etwa dem graphischen, dem Bau- und dem Straßentransportgewerbe kommt es in diesem Jahr zu keinen neuen Verhandlungen.

Dennoch

Dennoch werden die von diesen langfristigen Abkommen erfaßten Arbeitnehmer 1962 Lohnerhöhungen auf Grund von 1961 oder noch früher abgeschlossenen Verträgen erhalten. Nach einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums, die sich auf Großtarifabkommen (mit mehr als 1000 Arbeitnehmern) bezieht, werden 1962 insgesamt 2,5 Millionen Arbeitnehmer auf Grund solcher Verträge höhere Löhne empfangen. Rund 45 Prozent davon können dabei mit Lohnaufbesserungen von 7 Cent und mehr rechnen, während bei weiteren 43 Prozent die Erhöhungen zwischen 6,0 und 6,9 Cent pro Stunde liegen werden. Die Tatsache, daß der größte Teil dieser Arbeitnehmer Lohnaufbesserungen zwischen 6 und 7 Cent bekommt, ist darauf zurückzuführen, daß die großen Abkommen (Automobil-, Landmaschinen-, Gummi- und Fleischkonservenindustrie) eine durchschnittliche Anhebung der Löhne von 6-7 Cent vorsehen.

Tabelle 1

Auf Grund langfristiger Tarifverträge 1962 wirksam
werdende Lohnerhöhungen

<u>Umfang der Lohnerhöhungen</u>	<u>Anteil an der Arbeitnehmerzahl</u>
Unter 5 Cent	4 Prozent
5-5,9 Cent	6 Prozent
6-6,9 Cent	43 Prozent
7-7,9 Cent	11 Prozent
8-8,9 Cent	13 Prozent
9-9,9 Cent	7 Prozent
10-10,9 Cent	5 Prozent
11 Cent und mehr	10 Prozent

In den nichtindustriellen Zweigen (ohne Bauwirtschaft) liegt der Durchschnittssatz höher. Über 80 Prozent der Arbeitnehmer erhalten hier in diesem Jahr automatische Lohnerhöhungen von 8 Cent und mehr. Außerdem besteht die Möglichkeit, daß rund die Hälfte (54 Prozent) dieser 2 Millionen Arbeitnehmer noch eine zusätzliche Lohnerhöhung erhalten werden, und zwar bei einem Anstieg der Lebenshaltungskosten (Lohnausgleichsklausel). Wenn also die Verbraucherpreise gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozent ansteigen sollten - wie das übrigens auch 1961 der Fall war -, dann würde sich die hierdurch ausgelöste Lohnerhöhung auf 2 bis 3 Cent stellen. Die Lohngleitklausel kommt hauptsächlich in solchen Verträgen zur Anwendung, in denen die allgemeinen Lohnerhöhungen verhältnismäßig niedrig sind. So wurden z.B. rund drei Viertel all jener Arbeitnehmer in den Genuß dieser Ausgleichsbeträge kommen, die in diesem Jahr auf Grund bereits abgeschlossener Tarifverträge nur Lohnaufbesserungen zwischen 6 und 7 Cent erhalten. In denjenigen Verträgen, die keine Lohngleitklausel enthalten, sind die vereinbarten Lohnerhöhungen dagegen gewöhnlich größer.

Im

Im Baugewerbe, wo die Tarifverträge im allgemeinen keine Lohngleitklauseln aufweisen, werden die 1962 wirksam werdenden Lohn-erhöhungen 15 Cent und mehr ausmachen. Auf Grund langfristiger Tarifverträge werden 1962 insgesamt 400 000 Bauarbeiter Lohnaufbesserungen bekommen. Wie dazu aus einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums zu entnehmen ist, erhalten 60 Prozent der Bauarbeiter dabei Erhöhungen von 15 Cent und mehr pro Stunde, während 20 Prozent sogar Aufbesserungen von 25 Cent und mehr realisieren können. (Da die Löhne im Baugewerbe verhältnismäßig hoch sind, sind die prozentualen Zunahmen dementsprechend auch geringer als in anderen Industriezweigen.)

Tabelle 2

Lohnerhöhungen auf Grund von Großtarifverträgen 1961 *

<u>Lohnerhöhung pro Stunde</u>	<u>Anteil an der Arbeitnehmerzahl</u>
Unter 5 Cent	8 Prozent
unter 4 Cent	4 Prozent
4-4,9 Cent	4 Prozent
5-6,9 Cent	29 Prozent
5-5,9 Cent	18 Prozent
6-6,9 Cent	11 Prozent
7-8,9 Cent	18 Prozent
7-7,9 Cent	10 Prozent
8-8,9 Cent	8 Prozent
9-10,9 Cent	26 Prozent
9,9,9 Cent	7 Prozent
10-10,9 Cent	19 Prozent
11 Cent und mehr	20 Prozent
11-12,9 Cent	12 Prozent
13 Cent und mehr	8 Prozent

*

Diese Statistik ist das Ergebnis einer Untersuchung von Großtarifverträgen (mehr als 1000 Arbeitnehmer), die 1961 abgeschlossen wurden und durch die insgesamt 5,66 Millionen Arbeitnehmer erfaßt werden. Nicht darin enthalten sind die Verträge der Bauwirtschaft.

Die Veränderungen bei den Lebenshaltungskosten waren 1961 nur geringfügig. Am Verbraucherpreisindex des US-Arbeitsministeriums gemessen, haben sich die Lebenshaltungskosten zwischen Januar und Dezember 1961 nur um weniger als 1 Prozent erhöht. Auch in diesem Jahr dürfte die Zunahme wiederum nur verhältnismäßig gering sein und wahrscheinlich nicht mehr als 1-2 Prozent ausmachen. Veränderungen in dieser Größenordnung bilden allgemein keinen gewichtigen Faktor in den Tarifverhandlungen. Die zum Ausgleich des Kaufkraftverlustes in diesem Falle erforderlichen Lohnzulagen belaufen sich auf 2 bis 3 Cent pro Stunde. Wenn solchen Erhöhungen der Lebenshaltungskosten nicht durch Lohngleitklauseln in ihren Verträgen Rechnung getragen ist, so muß eine Gewerkschaft, die Anfang 1962 über neue Verträge verhandelt, zuerst diesen Kaufkraftverlust ausgleichen, ehe sie ihre Forderung auf Erhöhung der Reallöhne stellt.

Durch Großtarifverträge (Verträge, die jeweils mehr als 1000 Arbeitnehmer betreffen) mit Lohngleitklausel werden gegenwärtig etwa 2,5 Millionen Arbeitnehmer erfaßt; wie viele Arbeitnehmer dagegen die kleineren Verträge mit Lohngleitklausel umfassen, läßt sich nicht genau feststellen.

Die Lohngleitklausel

Lohngleitklauseln sind hauptsächlich in den langfristigen Tarifabkommen enthalten. Die Gewerkschaften versuchen sich auf diese Weise einen automatischen Schutz gegenüber steigenden Lebenshaltungskosten zu sichern. Auch im vergangenen Jahr bildeten die Lohngleitklauseln Hauptpunkte bei verschiedenen großen Tarifverhandlungen - so vor allem mit der Automobil- und der Fleischkonservenindustrie, wo das Management bestrebt war, bestehende Lohngleitklauseln aus den Verträgen zu eliminieren oder einzuschränken. Dennoch wurden diese Klauseln unverändert in die neuen Verträge übernommen, weil die Gewerkschaften darauf bestanden, langfristige Tarifabkommen nur dann abzuschließen, wenn ihren Mitgliedern ein automatischer Schutz gegenüber möglichen Preiserhöhungen gewährt werde.

Die im vergangenen Jahr notwendig gewordenen Lohnaufbesserungen auf Grund der Lohngleitklausel waren in Anbetracht der nur wenig angestiegenen Verbraucherpreise allgemein etwas geringer als in den Vorjahren. In der Automobilindustrie betrug die Erhöhung nur 1 Cent pro Stunde. (Zwar hätte hier die Erhöhung 2 Cent ausmachen müssen, aber die Gewerkschaft war damit einverstanden, daß der zweite Cent zur Verbesserung der Pensionsleistungen verwendet wurde.) Im Vergleich hierzu beliefen sich die automatischen Gehaltsaufbesserungen in der Automobilindustrie im Jahre 1960 auf 4 Cent, 1959 auf 3 Cent und 1958 und 1957 auf 6 Cent.

In der Fleischkonservenindustrie dagegen wurde 1961 auf Grund der Lohngleitklausel eine Lohnerhöhung von 3 Cent fällig, wobei ein Cent für künftige Anstiege der Lebenshaltungskosten allerdings schon im voraus gewährt wurde. In diesem Industriezweig betrugen die automatischen Lohnerhöhungen im Jahre 1960 sowie 1959 ebenfalls

ebenfalls 3 Cent, während sie 1958 insgesamt 8 Cent und 1957 5 Cent betragen hatten.

In der stahl- und eisenschaffenden Industrie, in der die Lohnanstiege auf Grund der Lohngleitklausel auf maximal 3 Cent pro Jahr begrenzt sind und die Ausgleichssumme sich um jene Beträge vermindert, die ein Unternehmen zur Deckung der erhöhten Krankenversicherungskosten aufwenden muß, betrug die automatische Erhöhung der Arbeitseinkommen 1961 insgesamt 1 1/2 Cent. Im Jahr 1960 dagegen wurde die vorgesehene Erhöhung um 3 Cent durch die höheren Aufwendungen der Unternehmen für Krankenversicherungskosten völlig absorbiert. In den Jahren davor ergaben sich Erhöhungen um 1 Cent (1959), 9 Cent (1958) und 7 Cent (1957).

Umfang der Lohnerhöhungen 1961

Der Umfang der 1961 erfolgten Lohnerhöhungen ergibt sich aus einer Analyse des amerikanischen Arbeitsministeriums von Großtarifverträgen, durch die insgesamt 5,6 Millionen Arbeitnehmer erfaßt wurden. In dieser Übersicht sind sowohl die automatischen als auch die regulären Lohnerhöhungen berücksichtigt, die im Vorjahr ausgehandelt wurden.

Danach beliefen sich die durchschnittlichen Erhöhungen auf etwas über 8 Cent (oder etwa 3,5 bis 4 Prozent), wobei 37 Prozent aller erfaßten Arbeitnehmer Lohnaufbesserungen unter 7 Cent pro Stunde erhielten, 18 Prozent zwischen 7,0 und 8,9 Cent und fast die Hälfte (46 Prozent) 9 Cent und mehr bekamen.

Tabelle 3

Lohnerhöhungen im Baugewerbe 1961

<u>Erhöhung pro Stunde</u>	<u>Anteil an der Arbeitnehmerzahl</u>
Unter 5 Cent	1 Prozent
5-9,9 Cent	15 Prozent
10-14,9 Cent	39 Prozent
15-19,9 Cent	30 Prozent
20 Cent und mehr	15 Prozent

Zu

Zu denjenigen Arbeitnehmern, die Lohnerhöhungen unter 7 Cent erhielten, gehörten auch die der Automobilindustrie; zwar konnten sie nur einen Anstieg von durchschnittlich 5,5 Cent verzeichnen, praktisch jedoch betrug diese Aufbesserung 8,5 Cent, da 3 Cent aus der Gesamtlohnerhöhung an die verschiedenen Sozialfonds (Krankenversicherung, Pensionen usw.) abgeführt wurden, weil sich die Unternehmer ihrerseits verpflichtet hatten, gleichfalls pro Arbeitsstunde fast 7 Cent an diese Fonds abzuführen und auf die Arbeitnehmerbeiträge in Zukunft überhaupt zu verzichten. Tatsächlich machten also hier die Lohnaufbesserungen rund 12 Cent aus.

In der Übersicht des US-Arbeitsministeriums sind die Tarifabkommen der Bauwirtschaft nicht enthalten. Berücksichtigt man diese Tarifabkommen, so erhöht sich der Durchschnitt nicht unbedeutend.

Lohnnebenleistungen

Der größte Teil der 1961 abgeschlossenen Tarifverträge (75 Prozent) sah neben den Lohnerhöhungen ferner Verbesserungen bei mindestens einer freiwilligen Lohnnebenleistungsart vor. Wenn auch Art und Zahl der Leistungsverbesserungen sehr verschiedenartig sind, so haben sich doch auch hier einige Trends herausgebildet. So hat zum Beispiel die Zahl der Tarifverträge erheblich zugenommen, in die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherungsklauseln aufgenommen wurden. Dies war vor allem in jenen Unternehmen und Industriezweigen der Fall, deren Arbeitsplätze durch die technologischen Veränderungen und die Umsiedlung von Produktionsanlagen bedroht werden. Die wichtigsten Abmachungen dieser Art sind dabei:

1. Zahlung von Unterstützungen bei vorübergehender Entlassung oder einer zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung; Gewährung von Entlassungsgeldern; Beibehaltung der Anwartschaft auf die Leistungen aus den verschiedenen Sozialfonds während der Arbeitslosigkeit; Zahlung von Umschulungsbeihilfen und anderen finanziellen Hilfen für die entlassenen Arbeitnehmer.

2. Schriftliche Fixierung besonderer Verfahren für die Einführung neuer Produktionstechniken oder für die Umsiedlung eines Unternehmens, um die Zahl der zu Entlassenden auf ein Minimum zu beschränken.

Besonders bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang noch die Einführung einer neuen Leistungsart: die Einkommenssicherung bei verkürzter Arbeitswoche (Automobilindustrie). Die entsprechenden Abmachungen sehen vor, daß alle Arbeitnehmer, die in einer beliebigen Woche zur Arbeitsableistung aufgefordert werden, aber nicht die tariflich festgelegte Anzahl an Mindestarbeitsstunden erreichen, 65 Prozent ihres Normallohnes für die nicht abgeleiteten Stunden erhalten sollen, wenn die verkürzte Arbeitswoche im voraus eingeplant war, und 50 Prozent, wenn die Kurzarbeitszeit nicht eingeplant war, aber durch Auftragsmangel, technische Störungen usw. ausgelöst wurde.

Sozialpläne

Sozialpläne

Zu denjenigen freiwilligen Sozialleistungen, die im vergangenen Jahr auf Grund neuer Tarifverträge liberalisiert wurden, gehören vor allem die Krankenversicherungs- und Sozialpläne. Über die Hälfte aller Abkommen sahen hier erhöhte Leistungen bei Erkrankung oder Krankenhausaufenthalt sowie bei Betriebsabwesenheit auf Grund von Krankheit vor. Ebenso wurden die Lebensversicherungssummen heraufgesetzt.

Bei den privaten Pensionsplänen zeichneten sich folgende Entwicklungen im Vorjahr ab:

1. Erhöhung der Pensionsleistungen;
2. Erleichterung der Anwartschaftsbedingungen;
3. Liberalisierung der Anwartschaftsbestimmungen. In vielen Fällen bleiben den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern auch dann die Leistungen erhalten, wenn sie ihre Arbeit vor Erreichen der Altersgrenze aufgeben.
4. Lockerung der Bestimmungen im Falle der vorzeitigen Pensionierung und der Vollinvalidität.

Auch solche zusätzlichen Sozialleistungen wie bezahlte Feiertage und bezahlter Urlaub wurden in den meisten 1961 abgeschlossenen Tarifverträgen verbessert. Bei bezahltem Urlaub geht die Tendenz dahin, die Zahl der für die Gewährung des Maximalurlaubs erforderlichen Dienstjahre weiter herabzusetzen. Die häufigste Form des bezahlten Urlaubs sind 2 Wochen nach ein bis zwei Dienstjahren; 3 Urlaubswochen erhalten Arbeitnehmer mit zehn, fünf oder noch weniger Dienstjahren, während der vierwöchige Urlaub allen Arbeitnehmern mit 20 und teilweise auch weniger Dienstjahren gewährt wird. Besonders bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang noch, daß im Vorjahr schon vereinzelt Abkommen abgeschlossen wurden, die den Arbeitnehmern sogar einen fünfwöchigen Urlaub sichern.

Bei den bezahlten Feiertagen schließlich ergibt sich für 1962 folgendes Bild: in der Regel werden jetzt statt der allgemein üblichen sieben zunehmend acht bis neun Feiertage voll vergütet.

Aus "The American Federationist",
dem offiziellen Organ des amerikanischen
Gewerkschaftsverbandes
AFL-CIO (Februar 1962).

* * * * *

Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommen wichtiger als höhere Löhne

Die Tarifverhandlungen sind in den letzten Jahren nicht nur schwieriger, sondern auch langwieriger geworden. Zum Teil ist dies mit auf die Tatsache zurückzuführen, daß sich der Verhandlungsschwerpunkt immer mehr von den reinen Lohn- und Arbeitszeitfragen auf die komplizierteren Probleme der Arbeits- und Einkommensgarantie verlagert hat. Gleichzeitig kann aber auch festgestellt werden, daß von den Gewerkschaften heute allgemein eine friedliche Beilegung von Arbeitskonflikten angestrebt wird und die Tarifverhandlungen häufig noch nach Auslaufen des gültigen Vertrages weitergeführt werden, ohne daß ein Streik ausgerufen wird. Dies ist darauf zurückzuführen, daß die Gewerkschafter mehr und mehr erkannt haben, daß der Streik nicht immer das geeignete Mittel ist, um die heutigen Arbeitsprobleme in den USA zu lösen.

Zu diesen Feststellungen kommt der Direktor des "US-Bundesvermittlung- und Schlichtungsdienstes", William E. Simkin, auf Grund einer Analyse der gegenwärtigen Tarifverhandlungsprobleme der amerikanischen Wirtschaft. Die Grundlage dieser Analyse bildeten entsprechende Berichte von insgesamt 215 Schlichtern in allen Bundesstaaten der USA.

Als die ausgeprägtesten derzeitigen Trends im amerikanischen Tarifverhandlungswesen, die in deutlichem Gegensatz zu denen von fünf oder zehn Jahren stünden, bezeichnete Simkin folgende:

1. Rückläufiges Interesse an allgemeinen Lohnerhöhungen und an Lohnangleichungen generell;
2. steigendes Interesse an Fragen der Sicherung der Arbeitsplätze und der Einkommen sowie an Fragen der Arbeitsbedingungen;
3. Rückgang der Zahl der Tarifverträge, die nach einem "Musterabkommen" abgeschlossen werden;
4. Zunahme der Firmenforderungen auf Vertragsänderung;
5. häufigere Ablehnung der von den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifverträge durch die Gewerkschaftsmitglieder;
6. geringere wirtschaftliche Auswirkungen der Streiks.

Simkin unterscheidet in seiner Analyse zwei verschiedene Gruppen von gewerkschaftlichen Forderungen, die sich auf die wirtschaftliche und soziale Sicherheit der Arbeitnehmer beziehen und die von den Arbeitnehmerverbänden in jüngster Zeit in verstärktem Maße zu Hauptpunkten der Tarifverhandlungen erhoben wurden: die Gruppe der Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze und die zur Sicherung der Einkommen der Arbeitnehmer.

Zur ersten Gruppe zählen dabei alle Bemühungen der Gewerkschaften, die darauf abzielen, die vorhandene Arbeit zu "strecken", und zwar durch die Aufnahme von Klauseln in den Tarifvertrag - daß keine

keine Aufträge an andere Unternehmen weitervergeben werden; die Vorarbeiter nicht voll mitarbeiten dürfen; die Arbeitsgruppen zahlenmäßig begrenzt und die Anreizpläne eingeschränkt werden und die durchschnittliche Arbeitswoche verkürzt wird.

Die Forderungen nach wirtschaftlicher Sicherung der Arbeitnehmer beziehen sich auf folgende Punkte: zusätzliche (private und vom Unternehmer getragene) Versicherungsleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit; höhere Pensionen, Unfallrenten, Krankenversicherungsleistungen sowie Urlaubs- und Feiertagszuschüsse.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Zahl der Gewerkschaftsmitglieder geringfügig angestiegen

Nach einer Erhebung des US-Amtes für Arbeitsstatistik hat sich die Zahl der Mitglieder sämtlicher amerikanischer Gewerkschaften zwischen 1958 und 1960 geringfügig, und zwar um 36 000 auf insgesamt 18,117 Millionen, erhöht. In dieser Ziffer sind auch all jene Mitglieder amerikanischer Gewerkschaften enthalten, die ihren Wohnsitz außerhalb der USA (in erster Linie in Kanada) haben.

Wie aus der Untersuchung, die sich auf die Jahre 1959 und 1960 erstreckt, weiter hervorgeht, gehörten von den 18,1 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern rund 15,1 Millionen Gewerkschaften an, die im Zentralverband der "AFL-CIO" zusammengeschlossen sind, während etwa 3 Millionen auf unabhängige Arbeitnehmerorganisationen entfielen. Die Zahl der organisierten Arbeitnehmer, die amerikanischen Gewerkschaften angehören, aber Bürger anderer Staaten sind, wird in der Untersuchung mit 1 Million angegeben.

Auf Grund dieser neuen Ziffern ergibt sich, daß rund ein Viertel aller Arbeitnehmer der USA einer Gewerkschaft angehören, während in den nichtlandwirtschaftlichen Zweigen jeder dritte Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation ist. Das Verhältnis zwischen organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern hat sich damit gegenüber der letzten Erhebung im Jahre 1958 nicht verändert und ist während der gesamten Nachkriegszeit konstant geblieben.

Die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder wird in der Untersuchung mit 3,3 Millionen angegeben, was einer Zunahme gegenüber 1958 um rund 30 000 entspricht. Auch hier hat sich das Verhältnis - der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder - mit 1:6 nicht verändert. Berücksichtigt wurden in dieser Erhebung

Erhebung sämtliche 184 nationalen und internationalen amerikanischen Gewerkschaften, die ihren Hauptsitz in den USA haben und die als Tarifpartner in zwei oder mehr Bundesstaaten in Erscheinung treten. Von diesen 184 Gewerkschaften gehörten 134 der "American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations" an.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

US-Arbeitsministerium analysierte 145 000 private Sozialpläne

Gegenwärtig werden 89 Prozent aller privaten Sozial- und Pensionspläne in den Vereinigten Staaten von den Unternehmern oder von Unternehmergruppen finanziell unterstützt, wobei die Arbeitgeber bei 44 Prozent aller Pläne die Beiträge sogar allein aufbringen.

Dieses Ergebnis stützt sich auf eine umfassende Analyse von 145 000 privaten Sozial- und Pensionsplänen, die dem US-Arbeitsministerium auf Grund des "Welfare and Pension Plans Disclosure Act" (Gesetz über die Ausweispflicht der privaten Sozial- und Pensionspläne) jährlich von den Treuhändern dieser Fonds einzureichen sind.

Bei 116 000 Sozialplänen handelt es sich dabei um sogenannte "Wohlfahrtspläne", die in erster Linie solche Leistungen wie Lebens-, Kranken-, Krankenhaus- und ähnliche Versicherungen vorsehen, während 29 000 Pläne ausgesprochene Altersversorgungs- und Pensionspläne sind. Die 116 000 Wohlfahrtspläne bieten insgesamt 362 000 verschiedene Leistungen, wobei die meisten Pläne (80 Prozent) mehr als eine Versicherungsart für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer vorsehen.

Bei den Altersversorgungs- und Pensionsplänen sehen 98 Prozent regelmäßige Bezüge bei Erreichung einer bestimmten Altersgrenze oder nach einer gewissen Gesamtdienstzeit vor. Ein geringer Prozentsatz der Pläne umfaßt auch finanzielle Leistungen im Todesfall sowie bei Eintritt der Invalidität.

Wie aus der Übersicht weiter hervorgeht, war rund die Hälfte aller von diesen privaten Sozialplänen erfaßten Personen in den Fertigungsindustrien beschäftigt, während 18 Prozent im Groß- und Einzelhandel und 9 Prozent in den Dienstleistungszweigen tätig waren.

(Quelle: Eigenbericht)

*

Gewinnbeteiligungs-Pensionsfonds erreichte 2,1 Mrd. Dollar

Die 1644 Mitarbeiter des größten amerikanischen Versandhauses, "Sears, Roebuck and Company", im Bezirk Washington konnten am 31. Dezember 1961 eine Gutschrift des Gewinnbeteiligungs-Pensionsfonds der Firma in Höhe von 3,135 Millionen Dollar quittieren, so daß ihr Gesamtanteil am Fonds jetzt 18,533 Millionen Dollar ausmacht.

Die Summe von 3,135 Millionen Dollar stellt dabei den Wert der Aktien des Unternehmens sowie anderer Wertpapiere dar, die mit der Gewinnbeteiligungssumme erworben wurden. Der aus verschiedenen Anlagepapieren bestehende Gesamtfonds des Versandhauses, das gegenwärtig rund 150 000 gewinnberechtigten Mitarbeiter beschäftigt, belief sich am Jahresende auf insgesamt 2,1 Mrd. Dollar.

Der 1916 geschaffene Gewinnbeteiligungs-Pensionsfonds, der einen Teil der jährlich ausgeschütteten Gewinne in Aktien des Unternehmens anlegt, ist heute der größte Aktionär von "Sears, Roebuck and Company". Rund 26 Prozent der ausgegebenen Aktien des Unternehmens gehören heute dem Pensionsfonds. Neben den Aktien des eigenen Unternehmens befinden sich im Portefeuille des Fonds auch noch Aktien von 130 anderen Unternehmen sowie zahlreiche weitere Wertpapiere.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Industriearbeiterlöhne erreichten neue Spitze

Sowohl die Durchschnittslöhne der amerikanischen Industriearbeiter als auch die Kaufkraft ihrer Einkommen erreichten im Dezember vorigen Jahres neue Spitzen, wie aus einer Übersicht des US-Amtes für Arbeitsstatistik über die Lohnentwicklung in der US-Wirtschaft hervorgeht.

Nach Abzug der Lohnsteuer und der gesetzlichen Sozialabgaben stellen sich die durchschnittlichen Wochenlöhne für Industriearbeiter mit drei Angehörigen im Dezember 1961 auf 85,17 Dollar, während Alleinstehende Wochenlöhne von 77,52 Dollar erhielten. Wenn auch die Zunahmen gegenüber November nur unerheblich waren, so lagen die Durchschnittslöhne doch gegenüber Dezember 1960 um 5,80 Dollar höher. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche im Dezember 1960 um 1,8 Stunden geringer war.

Da sich die Verbraucherpreise zwischen November und Ende Dezember nicht veränderten, erreichte die Kaufkraft der Arbeitnehmereinkommen gleichfalls einen neuen Höchststand. Gegenüber Dezember 1960 wiesen die Industriearbeiterlöhne dabei eine um 7 Prozent höhere Kaufkraft auf.

Für

Für das Gesamtjahr 1961 ergibt sich auf Grund der Entwicklung im Dezember somit ein Durchschnittswochenlohn von 82,18 Dollar für einen Arbeitnehmer mit drei Angehörigen und von 74,60 Dollar für einen Alleinstehenden. Diese Werte liegen um rund 3 Prozent über denen des Jahres 1960.

(Quelle: Eigenbericht)

*

Wochenlöhne der Automobilarbeiter 121 Dollar

Wie die "General Motors Corporation" bekanntgab, belief sich das durchschnittliche Wocheneinkommen der Lohnempfänger des Unternehmens im vergangenen Jahr auf insgesamt 121,22 Dollar; das sind nur 52 Cent weniger als es 1960, im bisherigen Spitzenjahr, waren.

Die durchschnittlichen Stundenlöhne lagen 1961 mit 3,15 Dollar dabei erheblich über dem allgemeinen Durchschnitt (2,28 Dollar) der industriellen Arbeitnehmer.

Die Gesamtzahl der im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer des größten amerikanischen Automobilproduzenten belief sich im Dezember 1961 auf 342 108 - gegenüber einem Jahresdurchschnitt von 300 485 und einem Durchschnitt von 345 929 im Dezember 1960.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 5

Bad Godesberg, den 1. Mai 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Vereinigten Staaten	Seite 1
Die "dritte Kraft" am Verhandlungstisch	Seite 5
Neue Arbeitsplätze durch industrielle und technische Fachausbildung	Seite 9
Betriebliche Schulung - ein wichtiger Zug des amerikanischen Erziehungswesens	Seite 10
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 12

John Herling:

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Vereinigten Staaten

Im Jahr 1961 lag in den Vereinigten Staaten die Zahl der Beschäftigten bei durchschnittlich 66,796 Millionen, die Zahl der Arbeitslosen bei durchschnittlich 4,806 Millionen. Diese beiden Ziffern schwankten während des Jahres, und zwar bei den Arbeitslosen zwischen 5,705 Millionen im Februar und 3,934 Millionen im Oktober, während der Beschäftigtenstand im Juni mit 68,706 Millionen eine Rekordhöhe erreichte. Für Industriearbeiter lag der durchschnittliche Wochenlohn bei 92,34 Dollar. Doch wie ist die Lage für den Arbeitslosen? Welche Gründe führen zu einer Arbeitslosigkeit, und was sind die Einkommensquellen während der Zeit der Arbeitslosigkeit?

Wichtigster Punkt, auf den im Zusammenhang mit amerikanischen Arbeitslosenziffern hingewiesen werden muß, ist die Tatsache, daß sie verschiedene Arten von Arbeitslosigkeit - freiwillige und unfreiwillige, langfristige und kurzfristige - zusammenfassen. Wirtschaftswissenschaftler haben die umfassende Kategorie der Arbeitslosigkeit in drei Haupttypen, je nach der Ursache der Arbeitslosigkeit, eingeteilt.

Erster Typ ist die sogenannte vorübergehende Arbeitslosigkeit. Vorübergehend arbeitslos sind Arbeitnehmer während eines Arbeitsplatzwechsels oder auf der Suche nach Arbeit unter günstigeren Klimabedingungen. Die Tradition kurzentschlossener und häufiger Wohnorts- und Arbeitsplatzwechsel geht auf die Grenzerzeit der amerikanischen Geschichte

Geschichte zurück, in der man ohne weiteres nach Westen ziehen und einen wirtschaftlichen Neubeginn versuchen konnte. In den Vereinigten Staaten gibt es keine Binnenpässe, und jeder kann ohne amtliche Genehmigung oder Registrierung von einem Bundesstaat in den anderen umziehen. Diese Freizügigkeit ist eines der nie in Frage gestellten Prinzipien des amerikanischen Lebens.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der USA verlegen jährlich annähernd 13 Millionen Amerikaner ihren Wohnsitz von einem Kreis (county) in einen anderen innerhalb der Grenzen ein und desselben Bundesstaates, während 5 Millionen in einen anderen Bundesstaat (state) überwechseln. Statistisch werden solche fluktuierenden Arbeitskräfte während ihres Wohnungs- und Arbeitsplatzwechsels als "arbeitslos" geführt. Ebenfalls zur Gruppe der vorübergehend oder freiwillig Arbeitslosen rechnen Minderjährige sowie erwachsene Frauen, die keiner ständigen Beschäftigung nachgehen wollen oder nachzugehen brauchen. In einem Durchschnittsmonat kommen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes drei bis vier Millionen Personen neu auf dem Arbeitsmarkt hinzu; etwa die gleiche Zahl scheidet im selben Zeitraum aus. Darunter befinden sich vor allem Frauen und Studenten, die während der Hauptgeschäftszeit um Weihnachten Saisonarbeiten in der Bekleidungs- und Konservenindustrie oder in den Kaufhäusern übernehmen.

Zweiter Typ ist die sogenannte strukturelle Arbeitslosigkeit. Ihre Ursachen liegen in beruflichen, industriellen oder geographischen Umschichtungen innerhalb eines Wirtschaftsgebietes. Sie sind unvermeidliche Nebenprodukte des wirtschaftlichen Fortschritts nicht nur in den Vereinigten Staaten, sondern auch in jeder anderen Industriegesellschaft. Neue Berufszweige entwickeln sich, während alte Berufe und Fertigkeiten mehr oder weniger schnell verschwinden.

Von solchen Wandlungen können ganze Regionen betroffen werden. In einigen Gegenden Kentuckys und West-Virginias zum Beispiel, wo sich die Kohlenflöze erschöpft haben, oder in den Nutzholzgebieten im Norden Michigans, die vollkommen abgeholzt wurden, blieb es nicht aus, daß die wirtschaftliche Aktivität - und mit ihr die Nachfrage nach bestimmten Fachberufen - zurückging. Sanierungsprogramme, in deren Rahmen durch Ansiedlung neuer Industrien in solchen Gebieten neue Arbeitsplätze geschaffen werden, brauchen selbstverständlich ihre Zeit.

In anderen Fällen haben Betriebe und sogar ganze Industrien aus Gründen der Leistungsfähigkeit oder der günstigen Lage von natürlichen Hilfsquellen oder Transportwegen ihren Sitz in ein anderes Gebiet verlegt. Oder technische Verbesserungen führten zum Abbau alter Werke und zur Einrichtung neuer automatisierter Betriebe, für die weniger Arbeiter der alten Fachrichtungen, dagegen mehr Arbeiter mit neuer Spezialausbildung benötigt werden.

Oft verlassen Arbeitslose nur ungern ihren alten Wohnort, wo sie und ihre Familien schon ein Leben lang ansässig sind, um anderswo einen Arbeitsplatz zu finden. Niemand kann sie gegen ihren Willen

Willen zum Verkauf ihrer Häuser oder zu einem Umzug zwingen. Sie bleiben daher unter Umständen länger arbeitslos, als wenn sie sich anderswo einen neuen Arbeitsplatz gesucht hätten.

Dritter und letzter Typ ist die sogenannte konjunkturelle Arbeitslosigkeit. Gemeint ist vor allem eine durch Konjunkturschwankungen innerhalb der Volkswirtschaft erzeugte unfreiwillige Arbeitslosigkeit. In früheren Perioden der amerikanischen Geschichte waren solche Konjunkturzyklen oft abrupt und verheerend in ihren Folgen. Während der vergangenen 30 Jahre wurden jedoch Gesetze erlassen, die als Sicherungen gegen extreme Konjunkturrückgänge in den USA wirken.

Beispielsweise existiert eine Spareinlagenversicherung sowie eine ganze Reihe von Sozialversicherungen, die Arbeitnehmer gegen schwerwiegende Lohnverluste infolge Erwerbslosigkeit, Invalidität, Alters und Krankheit schützen. Außerdem haben die Gewerkschaften nach Kräften und mit Erfolg dafür gesorgt, daß das Lohnniveau der Arbeitnehmer selbst in Zeiten überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit gehalten wird. Diese und andere wirtschaftlichen Sicherungen stützen die Kaufkraft der arbeitenden Bevölkerung - mit dem Ergebnis, daß Konjunkturrückgänge abgedämpft werden und ein wirtschaftliches Elend, wie es im Gefolge der Depression in den dreißiger Jahren auftrat, sich bisher nicht wiederholt hat.

So bleibt die Frage: Was hat ein Arbeitloser zu erwarten? Was sind seine Einkommensquellen?

Vielleicht die wichtigste Einkommensquelle ist die Arbeitslosenunterstützung. Drei Viertel der Lohnempfänger werden von der Arbeitslosenversicherung erfaßt, die in den Händen der einzelnen Bundesstaaten liegt. Ihre Gelder schöpft sie aus Beiträgen der Arbeitgeber und der Bundesregierung. Ihre Leistungen sind von Staat zu Staat verschieden und bewegen sich zwischen wöchentlich maximal 26 Dollar in Südkarolina und 55 Dollar in Kalifornien. Diese Beträge entsprechen etwa dem halben Durchschnitts-Arbeitsentgelt in den einzelnen Staaten.

Arbeitslose haben Anspruch auf Unterstützung für einen Zeitraum von 20 Wochen in Alabama bis 39 Wochen in Oklahoma. Die Mehrzahl der Arbeitslosen findet jedoch vor Erreichen dieser Grenze einen neuen Arbeitsplatz. Die Durchschnittsdauer von Unterstützungszahlungen lag 1959 bei nur 13 Wochen. Im selben Jahr erhielten insgesamt sechs Millionen Personen eine Arbeitslosenunterstützung; im Wochendurchschnitt waren es jedoch nicht mehr als 1,7 Millionen Unterstützungsempfänger bei einer Gesamtbevölkerung von rund 180 Millionen. Da diese Unterstützungszahlungen einkommensteuerfrei sind, entsprechen sie zudem noch einem höheren Bruttoeinkommen.

Arbeitslosenunterstützung stellt einen Rechtsanspruch dar und hängt nicht von der Bedürftigkeit des Empfängers ab. Solange jemand zu arbeiten bereit ist, jedoch keinen Arbeitsplatz hat, besitzt er einen rechtlichen Anspruch auf diese Unterstützung; ein Bedürftigkeitsnachweis ist nicht erforderlich. Es gibt kommunale Wohlfahrtsprogramme, in

in deren Rahmen Familien finanzielle Beihilfen erhalten, wenn sie die Notwendigkeit einer solchen Hilfe in ihrem Fall nachweisen. Programme dieser Art laufen aber getrennt von jeder Arbeitslosenunterstützung; sie werden in einem späteren Abschnitt besprochen. Ein weiterer interessanter Aspekt der Arbeitslosenunterstützung in den Vereinigten Staaten ist die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf sie haben kann, wenn er eine Arbeit ablehnt, die seiner früheren Tätigkeit nicht angemessen ist. Ebenfalls zurückweisen kann er einen Arbeitsplatz, bei dem Lohnniveau und Arbeitsbedingungen gewisse Voraussetzungen nicht erfüllen.

Eine zweite wichtige Einkommensquelle für Arbeitslose sind private Ersparnisse. Natürlich ist die Höhe solcher Sparguthaben bei jedem einzelnen verschieden. Infolge beständiger Einkommenszunahmen, insbesondere bei der Gruppe der ungelerten Arbeiter, deren Löhne schneller geklettert sind als die der übrigen Berufsgruppen, sind sie im 20. Jahrhundert stetig angestiegen. 1907 zum Beispiel erhielt ein ungelerner Arbeiter einen Stundenlohn von 21 Cent, ein Geselle im Bauhandwerk 42 Cent, d.h. doppelt soviel. Fünfzig Jahre später lag der Stundenlohn eines ungelerten Arbeiters bei 2,45 Dollar, das sind mehr als 70 Prozent des Gesellenlohnes von 3,40 Dollar. Mitte 1959 betragen die Durchschnitts-Familienersparnisse 5500 Dollar gegenüber 4000 Dollar im Jahr 1950 und 1700 Dollar im Jahr 1940. Diese Beträge schließen Sparguthaben, Staatspapiere und Lebensversicherungspolizen ein. Einen weiteren Sparanreiz bildet die zunehmende Zahl von Lohnnebenleistungen, die Arbeitnehmern im Rahmen zahlreicher Kollektivverträge zustehen. Vielfach sehen solche Verträge bezahlten Jahresurlaub, bezahlten Krankenurlaub, bezahlte Feiertage, den Abschluß von Lebens- und Krankenversicherungen durch den Arbeitgeber und Entlassungsgelder vor. Da diese Auslagen vom Arbeitgeber übernommen werden, ist ein größerer Teil der Einkünfte zum Sparen übrig.

Eine dritte Einkommensquelle ergibt sich aus zusätzlichen Arbeitslosenunterstützungen. Etliche Tarifverträge sehen zusätzlich zur staatlichen Arbeitslosenversicherung, zu der die Arbeitgeber ja ebenfalls ihre Beiträge leisten, Zahlungen an Arbeitslose vor, die voll von den Arbeitgebern übernommen werden. Gegenwärtig gewähren hauptsächlich die Automobil-, Stahl-, Aluminium-, Gummi-, Landmaschinen- und Konservenindustrie eine zusätzliche Arbeitslosenunterstützung. Ein Automobil- oder Stahlarbeiter, dessen Wochenlohn sich auf 80 Dollar belief, kann bei Arbeitslosigkeit neben seinen 30 Dollar pro Woche an staatlicher Unterstützung auf diese Weise zusätzlich 22 Dollar von seinem früheren Arbeitgeber beziehen, so daß seine wöchentlichen Einkünfte auf insgesamt 52 Dollar oder 65 Prozent des üblichen Arbeitsentgelts ansteigen.

Eine vierte Einkommensquelle sind Beihilfen, die aus Wohlfahrtsfonds der Kommunal-, Stadt- oder Kreisverwaltungen gewährt werden. Solche Beihilfen werden voll und ganz von der Bedürftigkeit des Antragstellers abhängig gemacht. Ihre Höhe ist von Gemeinde zu Gemeinde verschieden, sie decken jedoch die Grundkosten, die eine Familie für Nahrung, Kleidung und Wohnung aufzuwenden hat.

Neben

Neben diesen vier Haupteinkommensquellen für Erwerbslose existieren noch zahlreiche Arbeitsschutzprogramme. Eine Arbeitsvermittlung durch die einzelstaatlichen Arbeitsämter, die Arbeitssuchenden Arbeitsplätze in großer Auswahl anzubieten haben, ist in jedem Falle gebührenfrei. Gewerkschaften haben in zunehmendem Maße Arbeitsplatz-Schutzklauseln in ihren Kollektivverträgen durchgesetzt, denen zufolge der Arbeitgeber zur Beachtung des Anciennitätsprinzips verpflichtet ist und keine willkürlichen Entlassungen mehr vornehmen kann. Aus der Alters- und Hinterbliebenenversicherung der Bundesregierung empfangen Arbeitnehmer nach ihrem 65. Lebensjahr sowie ihre Frauen, hinterbliebene Witwen und versorgungsberechtigte Waisen ansehnliche Monatsrenten. Schließlich existiert ein umfassendes, in die Zuständigkeit der Einzelstaaten fallendes System von Invalidenversicherungen.

Trotz der großen Fortschritte im Sozialversicherungswesen und Arbeitslosenschutz, wie sie sich in diesem ausgedehnten Netz von Versicherungsleistungen manifestieren, bemühen sich die Vereinigten Staaten um weitere Verbesserungen auf diesem Gebiet. Gewerkschaften und andere interessierte Gruppen drängen auf einen höheren Leistungsstand der Bundesarbeitslosenversicherung, um einem vorübergehend Arbeitslosen die Aufrechterhaltung seines gewohnten Lebensstandards zu ermöglichen. Arbeitslosigkeit und Sozialversicherung werden in Amerika als Probleme eines Gemeinwesens betrachtet, deren Lösung auf den verschiedensten Ebenen in Angriff genommen werden muß, ohne Beeinträchtigung des Rechts auf Freizügigkeit und freie Arbeitsplatzwahl.

* * * * *

Die "dritte Kraft" am Verhandlungstisch

Die Aspekte im amerikanischen Tarifverhandlungswesen haben sich in jüngster Zeit insofern nicht unerheblich gewandelt, als beide Sozialpartner in zunehmendem Maße geneigt sind, die Öffentlichkeit als dritte Kraft im lohnpolitischen Spiel anzuerkennen und ihre Interessen beim Aushandeln neuer Tarifverträge zu berücksichtigen.

Die Bedeutung dieser Entwicklung, auf die US-Arbeitsminister Goldberg kürzlich vor dem Jahreskongreß der Druckergewerkschaft mit Nachdruck hinwies ("an jedem Verhandlungstisch ist heute auch eine dritte Partei vertreten - das amerikanische Volk"), läßt sich im Moment noch nicht voll abschätzen, wenngleich schon jetzt festgestellt werden kann, daß hierdurch die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auf eine vollkommen neue Grundlage gestellt werden dürften - auf die Grundlage der wirtschafts- und sozialpolitischen Mitverantwortung.

Sichtbarer

Sichtbarer Ausdruck dieses neuen Trends sind u.a. die zahlreichen in letzter Zeit von Unternehmern und Gewerkschaften gebildeten gemeinsamen Untersuchungs- oder Studienausschüsse, denen Vertreter der Öffentlichkeit als gleichberechtigte Partner angehören und deren Aufgabe es ist, wirtschafts- und sozialpolitische Probleme zu analysieren und sie zu einer Lösung zu führen, ehe sie in kostspielige Streiks einmünden.

Beispielgebend in dieser Hinsicht war der aus Vertretern der Unternehmer, der Gewerkschaft und der Öffentlichkeit bestehende Dreierausschuß, der 1959 nach der Beilegung des Streiks von der Stahlarbeitergewerkschaft (USA) und der "Kaiser Steel Corporation" gebildet wurde. Aufgabe dieses Ausschusses sollte es nach dem Willen der Sozialpartner sein, eine allgemein gültige langfristige Formel zu finden, damit die aus der Tätigkeit des Unternehmens erwachsenden Früchte gleichmäßig und gerecht verteilt werden können, sowie Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die periodisch immer wieder sich ergebenden Spannungen zwischen den Sozialpartnern ausgeschaltet und harmonische Beziehungen geschaffen werden können. Durch eingehende Beratung, Diskutierung sowie Klärung der jeweils sich ergebenden Probleme in diesem Ausschuß sollte dabei verhindert werden, daß während der Tarifverhandlungen selbst schwerwiegende und die Verhandlungsatmosphäre vergiftende Probleme diskutiert und geklärt werden müssen.

Vor einigen Wochen hat dieser Ausschuß einen Tätigkeitsbericht veröffentlicht. In ihm wird betont, daß im Hinblick auf die angestrebten Ziele bisher gute Fortschritte erzielt worden seien und daß der Ausschuß zu einer permanenten Einrichtung gemacht werden sollte. Seine Hauptaufgabe solle darin bestehen, den Ablauf von Tarifverhandlungen eingehend zu verfolgen und die dort angesprochenen Probleme und Forderungen zu analysieren sowie Vorschläge dahin gehend auszuarbeiten, wie die strittigen Punkte auf friedlichem Wege und ohne Zufluchtnahme zum Streik beigelegt werden können.

Als einen hervorragenden Beitrag zum industriellen Frieden und zur sozialen Gerechtigkeit bezeichnete kürzlich das "Catholic Labor Institute of Los Angeles" jene Schritte und Maßnahmen, die bisher von der Stahlarbeitergewerkschaft und der "Kaiser Steel Corporation" auf dem Gebiet der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen unternommen worden sind. John B. Geagon, der Präsident des Instituts, bezeichnete die Errichtung des gemischten Ausschusses dabei als ein Beispiel für "Weitsicht, gegenseitigen Respekt und die Sorge um das allgemeine Wohl". "Wir glauben, daß dieser Ausschuß eines der hoffnungsvollsten Zeichen auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen in den USA ist."

Ein anderes Beispiel für diesen neuen Trend ist der von "Armour and Company" und der Fleischpackergewerkschaft ebenfalls im Jahre 1959 gegründete Automationsausschuß, dem als Vertreter der Öffentlichkeit der Präsident der University of California, Clark Kerr, als unparteiischer Vorsitzter angehört.

Die

Die Gründung dieses Ausschusses erfolgte seinerzeit, um einen vollständigen Abbruch der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu verhindern. Die Spannungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaft waren wegen der durchgreifenden Mechanisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen des Unternehmens entstanden, durch die zahlreiche Arbeitsplätze beseitigt worden waren. Das zur Bildung dieses Ausschusses führende Abkommen sah außerdem vor, daß ein vom Unternehmen finanzierter Fonds dafür verwendet werden sollte, die sich aus der Umstellung auf die Automation ergebenden betriebstechnischen, wirtschaftlichen und sozialen Probleme zu untersuchen und Vorschläge und Programme zu deren Lösung auszuarbeiten.

Wie wertvoll die von dem Ausschuß durchgeführten Studien waren, bewies das im September vorigen Jahres neu abgeschlossene Tarifabkommen, das sich in seiner Fassung weitgehend an die Empfehlungen des Ausschusses anlehnte und den Arbeitnehmern einen erhöhten Schutz gegenüber der Automatisierung brachte. So ist es jetzt z.B. auf Grund dieses Abkommens unter anderem möglich, solche Arbeitnehmer an andere Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens umzusetzen, die infolge technologischer Veränderungen ihre alten Arbeitsplätze verloren haben. Außerdem sichert es allen von der Umstellung betroffenen Arbeitnehmern ein sogenanntes "technologisches Umstellungsgeld" zu, das für die Dauer von 39 Wochen gewährt wird und 65 Dollar pro Woche ausmacht; desgleichen Umzugs- und Umschulungsbeihilfen. Auch durch die ebenfalls gegebene Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung werden die Auswirkungen von Betriebsumstellungen oder Betriebsschließungen weitgehend gemildert.

Auf nationaler Ebene kommt dieser neue Trend der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in den USA vor allem in dem im vergangenen Jahr von Präsident Kennedy ins Leben gerufenen 21köpfigen Präsidial-Beratungsausschuß für Arbeitgeber-Arbeitnehmerpolitik (Presidential Advisory Committee on Labor-Management Policy) zum Ausdruck, der sich aus je sieben Vertretern des Managements, der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit zusammensetzt. Hauptaufgabe dieses neuartigen Ausschusses ist es, Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, durch die das freie Tarifverhandlungswesen gefördert, der industrielle Friede gesichert, eine gesunde Preis- und Lohnpolitik aufrechterhalten, die Produktivität gesteigert und der Lebensstandard erhöht wird. Außerdem ist der Ausschuß angewiesen, Lösungen für die Beseitigung der strukturellen Arbeitslosigkeit auszuarbeiten, die eine direkte Folge der technologischen Veränderungen ist.

In einem im Januar dieses Jahres veröffentlichten Bericht über die Auswirkungen der Automation betonen die Mitglieder dieses Ausschusses, daß die Automation sowohl für die Verteidigung als auch für den Wohlstand des amerikanischen Volkes von entscheidender Bedeutung sei und sich in der amerikanischen Wirtschaft ohne die Preisgabe menschlicher Werte realisieren lasse.

Wenn auch die Automatisierung und die schnelle technische Entwicklung zur Beseitigung vieler Arbeitsplätze geführt hätten, so würden doch andererseits, wenn es nicht gelänge, das bisherige Tempo der

der Automatisierung beizubehalten und darüber hinaus sogar noch zu steigern, weitaus schlimmere Beschäftigungs- und andere Probleme ausgelöst werden als sie heute die Automation stelle.

Zur Lösung der derzeitigen Arbeitsmarktprobleme und zur Milderung der Auswirkungen der Automatisierung werden in dem Bericht eine Erhöhung der wirtschaftlichen Wachstumsrate, ein stärkeres Engagement der Regierung bei der Verbreitung von Arbeitsplatzinformationen als bisher, eine verstärkte, engere Zusammenarbeit zwischen Regierungsstellen und privaten Organisationen hinsichtlich der Umschulung und Ausbildung von Arbeitskräften sowie ein besseres Hand-in-Hand-Arbeiten von Gewerkschaften und Unternehmen in Arbeitsplatzfragen für notwendig erachtet.

Die Notwendigkeit für einen derartigen unter dem Schutz der Regierung stehenden Beratungsausschuß ist in den letzten Jahren von zahlreichen amerikanischen Gewerkschaftsführern immer wieder herausgestellt worden. Arthur J. Goldberg z.B. schlug vor seiner Ernennung zum Arbeitsminister in der Regierung Kennedy in seiner Eigenschaft als Rechtsberater der AFL-CIO die Schaffung eines "Nationalen Rates von Beratern in Arbeitgeber-Arbeitnehmerfragen" vor. "Der Hauptzweck eines solchen Ausschusses sollte es sein", so erklärte Goldberg damals, "die große Erfahrung und das Wissen von Gewerkschaften, Management und Experten der Öffentlichkeit gemeinsam auf die großen Probleme anzusetzen, die sich auf dem Gebiet der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen, auf Grund ihrer Tätigkeiten und Interessen, ergeben".

Der neue Faktor in dieser Entwicklung ist die zunehmende Betonung der Rolle der "Neutralen" oder der Vertreter der Öffentlichkeit bei der Lösung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerprobleme. George H. Hildebrand, Professor für Wirtschafts- und Arbeitswissenschaft an der Cornell-Universität, meint, daß die Vorteile einer solchen aktiven Teilnahme dieser Vertreter besonders dann sichtbar würden, wenn die Meinungen und Ansichten der Sozialpartner in bestimmten Fragen weit auseinandergehen. In solchen Fällen könnten die "Neutralen" nach seiner Ansicht "als Katalysatoren wirken, indem sie ständig um eine Schlichtung, im weitesten Sinne, bemüht sind - die Aufmerksamkeit der Parteien auf die einzelnen Probleme und die aus den Analysen sich ergebenden Tatsachen lenken und sie ständig auf die Notwendigkeit lebensfähiger Lösungen aufmerksam machen - und dabei taktvoll darauf hinweisen, daß auch die Öffentlichkeit ein Interesse zu vertreten hat".

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Neue Arbeitsplätze durch industrielle und technische Fachausbildung

Ein hervorragendes Beispiel kommunaler Initiative, durch die neue Industrieunternehmen herbeigezogen, mehr Arbeitsplätze geschaffen und die benötigten Fachkräfte herangebildet werden, ist das neue Industrieausbildungszentrum (Industrial Education Center) von Burlington, einer Mittelstadt im amerikanischen Bundesstaat Nordkarolina. Es bildet den Höhepunkt von Bemühungen, Schülern der Oberklassen höherer Schulen und Erwachsenen in immer stärkerem Maße Gelegenheit zu industrieller und technischer Fachausbildung zu bieten und gleichzeitig Industriebetrieben höherqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.

Das Ausbildungszentrum wurde 1959 mit Hilfe kommunaler, einzelstaatlicher und bundesstaatlicher Zuschüsse errichtet; die Kosten beliefen sich auf annähernd 1,5 Millionen Dollar. Bei einer Nutzfläche von 4929 Quadratmeter verfügt es über eigens für den Lehrbetrieb ausgestaltete Unterrichtsräume. Seine großen, hellen Werkstätten, Laboratorien und Klassenzimmer wurden nach modernsten Gesichtspunkten eingerichtet. Die Leitung des Projektes liegt in den Händen der städtischen Schulbehörde und geschieht in Zusammenarbeit mit den Berufsschulämtern des Kreises und des Bundesstaates Nordkarolina sowie unter Mitwirkung eines Beirates, in dem die ansässigen Unternehmen vertreten sind. Dem Lehrerkollegium gehören 30 hauptamtliche und 73 nebenamtliche Dozenten an, von denen viele in Abendkursen, nach ihrer Arbeit in den einzelnen Industriebetrieben, Unterricht erteilen. Eine Unterrichtsgebühr wird nicht erhoben; Kosten entstehen den Kursteilnehmern nur durch die Anschaffung von Lehrbüchern und Unterrichtsmaterial.

Hauptlehrfächer des Ausbildungszentrums sind Klima- und Kühltechnik, Automechanik, technisches Zeichnen und Konstruktion, Industriechemie, Maschinenbau, Blechverarbeitung, Werkzeugmaschinenpflege und -reparatur sowie Kurse für technische Sekretärinnen. Für Mechaniker, die bereits in einem Betrieb arbeiten und sich höher qualifizieren möchten, sind Lehrgänge in Werkzeugbau und Werkzeugkonstruktion vorgesehen. Jedes Fach wird in Dreistunden- oder Sechsstunden-Tageskursen an fünf Tagen in der Woche geboten. Abendkurse finden zwei-, drei- oder fünfmal wöchentlich statt. Die meisten Lehrfächer erfordern 2000 Unterrichtsstunden bis zum Lehrgangsabschluß. Fünfundzwanzig Prozent der Unterrichtszeit verbringen die Kursteilnehmer im Laboratorium, wo sie sich die notwendigen Handfertigkeiten aneignen, während die restlichen 75 Prozent theoretischen Fächern wie Mathematik, Naturwissenschaften, Zeichnen sowie Abfassen von Arbeitsberichten usw. gewidmet sind. Kurzkurse von 12 bis 188 Unterrichtsstunden werden ebenfalls geboten, und zwar in angewandter Hydraulik, Betriebswirtschaft, Werkstoffkunde, Betriebselektrotechnik, Rundfunk- und Fernsehgerätereparatur, Tankstellenwartung, Kraftfahrzeugreparatur sowie Garn- und Gewebepfprüfung.

Die Zulassungsbedingungen richten sich nach Alter und Unterrichtsfach. Wer an einem Lehrgang teilnehmen will, muß mindestens 16 Jahre alt und zum Besuch der dritten Oberschulklasse (etwa der Obertertia

Obertertia entsprechend) berechtigt sein. Besonders gute Leistungen sind in Mathematik nachzuweisen. Für Kurse in Elektronik und Industriechemie ist die Absolvierung von zwei Jahren Mathematik (davon ein Jahr Algebra) sowie Physik oder Chemie als Hauptfächer Voraussetzung.

In den letzten zehn Jahren war im Kreisgebiet um Burlington ein stetiger Zuzug von Industrieunternehmen zu verzeichnen. Die Zahl der Industriearbeiter hat sich in Burlington selbst um 80 Prozent erhöht. Ein Großteil ist in Strumpffabriken und Textilwerken beschäftigt. Andere haben einen Arbeitsplatz in Unternehmen der Elektro- und Möbelindustrie gefunden. Burlington gibt sich allerdings mit dem bisher Erreichten nicht zufrieden. Mit der Ausweitung der Industrie in diesem Gebiet wird auch die Nachfrage nach Fachkräften steigen. Um dem zu begegnen, plant die Stadt eine Erweiterung ihres Industrieausbildungszentrums um 1581 Quadratmeter, so daß Platz für zehn neue Klassenräume und Laboratorien mit der Möglichkeit zu Spezialkursen in Datenverarbeitung, Elektrotechnik und Gebrauchskunst geschaffen wird.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Betriebliche Schulung - ein wichtiger Zug des amerikanischen Erziehungswesens

Betriebliche Schulungsprogramme haben sich während der letzten zwei Jahrzehnte in den Vereinigten Staaten in solchem Maße ausgeweitet, daß sie heute als wichtiger Bestandteil des amerikanischen Erziehungswesens gelten. Wandlungen in den Produktionsmethoden, Automation und Nutzbarmachung neuer Energiequellen haben Unternehmensleitungen dazu gezwungen, für ihre Belegschaftsmitglieder Sonderfortbildungskurse, die über den Lehrstoff technischer Fach- und Hochschulen hinausführen, einzurichten. Heute bieten die meisten amerikanischen Großfirmen ihren Angestellten Bildungsprogramme, die auf Sonderaufgaben vorbereiten oder Gelegenheit zu persönlicher Weiterbildung geben. In einigen Fällen stehen dazu firmeneigene technische Institute zur Verfügung; in anderen werden Belegschaftsmitgliedern Ausbildungsbeihilfen für berufsfördernde Lehrgänge an Fachschulen gewährt. Häufiger jedoch liegen solche Programme in den Händen der Betriebsausbildungsabteilungen, die sie als innerbetriebliche Schulung in Unterrichtsräumen oder am Arbeitsplatz selbst durchführen.

Vielfältige Programme, von den Ausbildungs- und Personalabteilungen der "Eastman Kodak Company" veranstaltet, laufen in den acht Werken der Gesellschaft in Rochester (New York), Kinsport (Tennessee),

(Tennessee), Longview (Texas) und Peabody (Massachusetts). Sie sind darauf ausgerichtet, in zwangloser Form Angestellte in ihrem Bestreben nach Selbstentfaltung im Rahmen ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. Die Betonung liegt dabei auf der eigenen Leistung und der täglichen Arbeit. James S. Bruce, Ausbildungsdirektor der "Eastman Kodak Company", erläuterte hierzu: "Ausbildung ist nach unserer Ansicht am wirkungsvollsten, wenn sie in enger Verbindung mit dem Arbeitsplatz vorgenommen wird. Jeder einzelne ist für seine Ausbildung verantwortlich. Letztlich ist jede Entwicklung Selbstentwicklung."

Zahlreiche Lehrgänge sehen im Zusammenhang mit besonderen Ausbildungszielen auch Klassenunterricht vor. Ein willkürlich herausgegriffener Tagesplan zeigt beispielsweise einen Kurs in Matrizen-Algebra an, einen 32stündigen Lehrgang, zu dem sich Wissenschaftler der angewandten Forschung einmal wöchentlich in den Kodak-Park-Werken für Film- und Fotopapierherstellung in Rochester zusammenfinden. Gleichzeitig treffen sich Mitarbeiter der Abteilung Apparatebau und Optik zu der ersten von vier Unterrichtsstunden der Arbeitsgemeinschaft "Wirkungsvoller Stil". Nur acht Teilnehmer sind zu diesem Kurs zugelassen, der zu Klarheit und Einfachheit im Aufsatzstil hinführt. Eine Betriebsausbildungsabteilung koordiniert sämtliche Schulungsprogramme der "Eastman Kodak Company". Sie stellt den Zweigwerken Lehrpersonal und Anschauungsmaterial zur Verfügung.

Auch die "Republic Steel Company" hat ihre Bildungsarbeit auf die speziellen Bedingungen ihres Unternehmens zugeschnitten. Ihre Programme zielen auf eine Höherqualifizierung ihrer Arbeiter ab, die mit den verwickelten Bedienungs- und Wartungsproblemen moderner automatisierter Werkseinrichtungen vertraut gemacht werden. Die Lehrgänge finden jedoch außerhalb der Werke im "Human Engineering Institute" bei Warren im Bundesstaat Ohio statt. Das Institut ist eine unabhängige, gemeinnützige Einrichtung, zu deren Aufbau die "Republic Steel Company", jetzt ihr größter "Kunde", den wesentlichsten Beitrag geleistet hat. Es ist in der Lage, eine Vielzahl von betrieblichen Fortbildungsprogrammen durchzuführen.

Einen weiteren Weg zur betrieblichen Schulung stellt der Ausbildungsbeihilfenplan der Firma "Chas. Pfizer and Company", eines bedeutenden amerikanischen Arzneimittelherstellers, dar. In seinem Rahmen erhalten Angestellte, die berufsfördernde Kurse an anerkannten Colleges und Universitäten belegen, Studiengelder bis zu einer Höhe von 300 Dollar jährlich und Laboratoriumsgebühren bis zu 40 Dollar von der Firma ersetzt. Seit 1957, dem Beginn dieses Planes, wurden fast 100 000 Dollar an rund 700 Mitarbeiter ausgezahlt. Gegenwärtig nehmen über 200 Angestellte Ausbildungsbeihilfen dieser Art in Anspruch.

Die beschriebenen Beispiele sind typisch für die Bildungsprogramme, die von vielen amerikanischen Industrieunternehmen heute geboten werden. Es gibt zahlreiche Varianten, je nach den besonderen Erfordernissen der einzelnen Betriebe. Doch in ihrer Gesamtheit bilden sie einen neuen Stein im Mosaik des amerikanischen Erziehungswesens.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Weitere Entspannung am amerikanischen Arbeitsmarkt

Wie von den meisten Experten vorausgesagt, hat sich - nach der kurzen Stagnation im Januar - die wirtschaftliche Aktivität in den USA im Laufe des Februars erneut erhöht, wobei zum Teil nicht unerhebliche Anstiege in der Beschäftigtenzahl, der industriellen Produktion und bei den Einkommen registriert wurden.

Von besonderer Bedeutung war zweifellos die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, wo die über dem jahreszeitlichen Durchschnitt liegende Zunahme der Beschäftigtenzahl den wohl wichtigsten Aspekt bildete. Mit insgesamt 65,8 Millionen lag dabei die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vormonat um 731 000 höher, während normalerweise nur eine Zunahme um 130 000 zu erwarten gewesen wäre. Auch die Zahl der Arbeitslosen nahm in diesem Monat ab, in dem in der Regel noch mit einer Zunahme gerechnet werden muß. Da die Gesamtabnahme zwischen Januar und Februar 120 000 betrug, stellte sich die Gesamtzahl der registrierten Erwerbslosen somit am Ende des Monats auf 4 543 000.

Auf Grund dieser beiden Entwicklungen ging auch die von den saisonalen Einflüssen bereinigte Erwerbslosenrate - der Anteil der Erwerbslosen an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte - weiter, und zwar von 5,8 auf 5,6 Prozent, zurück. Das ist der niedrigste Stand seit Juli 1960. Im Vergleich hierzu: im Februar 1961 belief sich die Erwerbslosenrate auf 6,8 Prozent und im Mai vorigen Jahres sogar auf rund 7,0 Prozent.

Unterzieht man einmal die verschiedenen Beschäftigungsziffern einer näheren Betrachtung, so zeigt es sich, daß die jüngsten Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt doch eine sehr breite Basis haben. Während nämlich normalerweise die Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitsplätze in den Wintermonaten allgemein rückläufig ist, war sie in diesem Jahr nicht nur stark expansiv, sondern erreichte sogar im Februar einen absoluten Spitzenstand für diesen Monat.

Ein anderes untrügliches Zeichen für eine allgemein gute Konjunkturlage ist auch die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche, die im Laufe des Februar mit 40 Stunden das höchste Niveau seit fünf Jahren aufwies. Der Entwicklung der Arbeitswoche entsprechend, erhöhten sich auch die wöchentlichen Durchschnittseinkommen der industriellen Arbeitnehmer, die im Februar mit 95,20 Dollar um 6 Dollar größer waren als vor einem Jahr.

Die günstige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Wochen darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Kernprobleme der Arbeitslosigkeit damit noch nicht beseitigt sind. Denn wenn man die Rückgänge auf dem Erwerbslosensektor einmal näher betrachtet, so zeigt sich, daß die meisten der wieder in den Arbeitsprozeß eingegliederten Personen nur weniger als fünf Wochen beschäftigungslos waren. Ebenso verdient die Tatsache besondere Beachtung, daß weiterhin 1,5 Millionen Arbeitslose in der US-Wirtschaft vorhanden

vorhanden sind, die bereits länger als 15 Wochen arbeitslos sind und damit statistisch zu den "langfristigen Erwerbslosen" zählen. Rund 700 000 von diesen 1,5 Millionen Dauerarbeitslosen sind überdies mehr als 27 Wochen ohne Arbeit und zählen somit zu den "strukturellen" oder "hartnäckigen" Fällen.

Diese bedrückenden Tatsachen, die von den Arbeitnehmerverbänden in jüngster Zeit in der Öffentlichkeit mit besonderem Nachdruck herausgestellt wurden, können auch nicht mit dem Hinweis vertuscht werden, daß das amerikanische Erhebungssystem für Erwerbslose sehr liberal ist und selbst all diejenigen Personen registriert, die, wenn überhaupt, nur am Rande an einer ganztägigen Beschäftigung interessiert sind, und daß ein großer Prozentsatz dieser Arbeitslosen ihren Arbeitsplatz durch die fortschreitende Automatisierung verloren haben.

Allerdings muß in diesem Zusammenhang auch noch darauf hingewiesen werden, daß es sich bei diesen langfristigen Erwerbslosen größtenteils um ungelernte oder angelernte Arbeitskräfte handelt, die es natürlich besonders schwer haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Hinzu kommt noch, daß die meisten neuen Arbeitsplätze nicht in den industriellen Betrieben geschaffen werden, sondern in den Dienstleistungszweigen, hauptsächlich im Handel und in der Finanzwirtschaft. Bezeichnenderweise haben solche ehemals arbeitsintensiven Industriezweige wie die Fertigungsindustrie, die Bauwirtschaft, das Transportgewerbe und der Bergbau ihre früheren Beschäftigungsziffern nicht wieder erreichen können.

Hieraus ergibt sich also, daß es sich bei dem Arbeitsmarktproblem in den USA gegenwärtig in erster Linie darum dreht, die langfristigen Erwerbslosen auf die neuen Tätigkeiten umzuschulen, denn es ist ebenso eine feststehende Tatsache, daß sich auf Grund der technologischen Veränderungen viele neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben haben und daß in vielen Branchen die Zahl der offenen Stellen ganz beträchtlich ist.

Daß auch die amerikanische Regierung diese Notwendigkeit ganz klar erkannt hat, zeigt das in der vergangenen Woche vom Kongreß verabschiedete Umschulungsprogramm für strukturelle Arbeitslose, für das während der nächsten drei Jahre insgesamt 435 Millionen Dollar zur Verfügung stehen und mit dessen Hilfe bis zu eine Million Erwerbslose auf neue Berufe umgeschult werden können.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Lohnnebenleistungen stiegen stärker als Löhne

Wie aus verschiedenen Untersuchungen des US-Arbeitsministeriums hervorgeht, sind die Lohnnebenleistungen in der amerikanischen Wirtschaft auch im vergangenen Jahr weiter angestiegen. Nach den bisher vorliegenden Unterlagen wurden von den amerikanischen Arbeitgebern 1961 insgesamt über 18 Mrd. Dollar für die diversen "fringe benefits" aufgewendet. Das sind 11,5 Mrd. Dollar mehr als 1950. Im Vergleich hierzu: 1935 betragen die gesamten Lohnnebenleistungen der amerikanischen Wirtschaft lediglich 500 000 Dollar.

Auch der Anteil der "fringe benefits" an den gesamten Lohnkosten hat sich im vergangenen Jahr weiter erhöht. Während dieser Anteil im Jahre 1929 weniger als ein Prozent ausmachte und 1950 noch rund fünf Prozent betrug, lag er 1961 bei 7,5 Prozent. Insgesamt sind die Lohnnebenkosten in der US-Wirtschaft in den letzten Jahren doppelt so schnell angestiegen als Löhne und Gehälter.

Als "fringe benefits" gelten in den USA sämtliche gesetzlichen und privaten Sozialleistungen, wie die Unternehmerbeiträge zu den privaten Pensions- und Wohlfahrtsfonds, zu Unfall-, Kranken- und Erwerbslosen- und anderen Sozialversicherungen sowie die Aufwendungen für Urlaubsgelder und die Feiertagsbezahlung.

(Quelle: Eigenbericht)

*

Elektrikergewerkschaft erreichte 25-Stunden-Woche

Ein beachtenswertes neues Tarifabkommen, das den organisierten Arbeitnehmern nicht nur höhere Löhne und Sozialleistungen, sondern auch eine 25-Stunden-Woche ab 1. Juli dieses Jahres sichert, hat kürzlich der Ortsverein Nr. 3 der Elektrikergewerkschaft in New York mit den Vertretern von 120 Unternehmern abgeschlossen. Ursprünglich hatte die Gewerkschaft den 4-Stunden-Tag gefordert.

Auf Grund des neuen Tarifabkommens werden die Stundenlöhne der Elektriker von gegenwärtig 4,40 Dollar auf 4,96 Dollar angehoben, während gleichzeitig die Arbeitszeit von täglich sechs auf fünf Stunden herabgesetzt wird. Da sich die Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig bereit erklärt haben, täglich eine zusätzliche sechste Stunde gegen Überstundenbezahlung (7,44 Dollar) abzuleisten, wird sich die Gesamtarbeitswoche praktisch jedoch auf 30 Stunden stellen. Die bisherige Regelung sah eine 30-Stunden-Normalarbeitswoche und täglich eine zusätzliche Arbeitsstunde mit Überstundenbezahlung, also insgesamt 35 Wochenstunden vor.

Trotz der neuen Lohnerhöhungen werden die New Yorker Elektriker ab 1. Juli dieses Jahres pro Woche jedoch 3,80 Dollar weniger in ihrer

ihrer Lohntüte vorfinden, denn während sie nach dem derzeit gültigen Vertrag bei 30 Normal- und 5 Überstunden pro Woche 165,00 Dollar erhalten, bekommen sie dann - bei allerdings nur insgesamt 30 Wochenstunden - nur 161,20 Dollar.

Der ab 1. Juli 1962 gültige neue Vertrag hat eine Gesamtlaufzeit von 2 Jahren und wird am 30. Juni 1964 auslaufen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Vollbeschäftigung auch in den USA erreichbar

Die Vollbeschäftigung sei auch in den Vereinigten Staaten realisierbar, wenn in dieser Hinsicht gezielte Anstrengungen von Regierung und Wirtschaft unternommen würden, erklärte der amerikanische Arbeitsminister, Arthur J. Goldberg, kürzlich vor der "Association of Public Affairs Institutes" der US-Handelskammer in Washington.

Nach Goldbergs Ansicht läßt sich die Vollbeschäftigung durch das folgende 5-Punkte-Programm erreichen:

1. Erhöhung der wirtschaftlichen Wachstumsrate durch Modernisierung der Produktionsanlagen, Ausweitung der Kapazitäten sowie Liberalisierung der amerikanischen Handelspolitik zwecks Gewinnung neuer Auslandsmärkte.
2. Angemessener, wirtschaftlicher und sozialer Schutz für die erwerbslosen Arbeitnehmer im Rahmen eines umfassenderen Arbeitslosenversicherungssystems.
3. Bundesstaatliche Maßnahmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze.
4. Steuervergünstigungen für die Wirtschaft - als Anreiz für die Unternehmen, ihre Betriebe zu modernisieren und ihre Absatzmärkte auszuweiten.
5. Liberalisierung des Handels.

Der US-Arbeitsminister wies in diesem Zusammenhang darauf hin, daß diesen fünf Punkten entsprechende Gesetzesvorlagen bereits dem Kongreß zugeleitet worden sind.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 6

Bad Godesberg, den 1. Juni 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Die neuen Möglichkeiten der Automatisierung in der Industrie	Seite	1
435-Millionen-Dollar-Programm für die Umschulung von Arbeitslosen	Seite	10
Kennedy erläuterte Gewerkschaften seine Wirtschaftspolitik	Seite	11
Die Bedeutung des neuen Tarifvertrages der Stahlindustrie	Seite	13

Die neuen Möglichkeiten der Automatisierung in der Industrie

Die neue als "computer process control" (CPC) bekannt gewordene Verfahrenstechnik, bei der die elektronischen Rechen- und Kontrollgeräte die zu treffenden Produktionsentscheidungen selbst auf Grund der verschiedenen Faktoren analysieren und selbsttätig die folgerichtigen Maßnahmen auslösen, beginnt sich immer mehr durchzusetzen. Zwar sind vollautomatische Produktionsanlagen immer noch verhältnismäßig selten, aber die Unternehmen der Stahl-, Kunststoff-, Erdöl-, Zement-, der chemischen Industrie und Kraftwerkindustrie befassen sich gegenwärtig sehr ernsthaft damit, inwieweit und in welcher Form sie die aus dieser Produktionskontrolle mittels elektronischer Geräte resultierenden Vorteile für ihre speziellen Aufgaben auswerten können.

Als vor rund zwölf Jahren die ersten Digitalrechner in größeren Mengen auf den Markt kamen, behauptete man allgemein, daß diese neuen Maschinen über kurz oder lang die vollständige Kontrolle über die

die industriellen Produktionsverfahren übernehmen und den Menschen aus der Produktion vollkommen ausschalten würden. Trotz ihrer unverkennbaren Vorteile in puncto Zeit und Genauigkeit jedoch waren diese ersten Steuerungs- und Kontrollautomaten den ihnen zugewiesenen Aufgaben nicht gewachsen: sie arbeiteten unzuverlässig, sobald sie einmal für mehrere Stunden ständig in Betrieb waren.

Der Durchbruch

Dann jedoch wurden die Transistoren und anderen Zubehörteile entwickelt, die im Gegensatz zu den bis dahin verwendeten Vakuumröhren nicht durchbrannten oder - wie die ersten Relais - schnell verschlissen. Diejenigen, die schon damals fest an die Möglichkeiten der Automatisierung glaubten, konnten nun darangehen, ihre bis dahin nicht zu verwirklichenden hervorragenden Theorien in die Praxis umzusetzen.

Vor etwa vier Jahren war es dann möglich, Elektronenrechner zu einem vernünftigen Preis herzustellen, die Tag und Nacht in Betrieb gehalten werden konnten und dabei eine Zuverlässigkeitsrate von mehr als 99 Prozent entwickelten. Die heutigen Elektronenrechner übertreffen diese Zuverlässigkeitsrate nicht nur, sondern stehen für die Produktion - selbst wenn man die Wartungszeit als unproduktive Zeit abrechnet - zu 99 Prozent der Gesamtzeit zur Verfügung.

Zahllose Anwendungsbereiche

Natürlich ist die Automatisierung nicht allein auf die vollautomatische Fabrik anwendbar; auch in den Büros und Industriebetrieben führen heute bereits viele Hunderte Elektronenrechner sehr arbeitsintensive und ungewöhnliche Tätigkeiten weitaus besser durch als menschliche Arbeitskräfte; sie erstellen Mischungsformeln für Viehfutter; bearbeiten, errechnen und saldieren riesenlange Lohnlisten und Bankauszüge; sie registrieren laufend den Bestand der Warenhausläger oder buchen etwa die Plätze in Verkehrsflugzeugen. Automatische Werkzeugmaschinen, die von elektronischen Rechnern gesteuert werden, vollbringen in amerikanischen Fabriken seit Jahren außerordentliche Leistungen. In der Baustoffindustrie z.B. wurde ein automatisches Herstellungsverfahren für Betonplatten und -blöcke eingeführt, das doppelt soviel leistet wie die bisherigen Verfahren und außerdem auch noch billiger ist. Von elektronischen Geräten gesteuert und kontrolliert, können hier mit nur wenigen Arbeitskräften alle 15 Sekunden neun Betonblöcke hergestellt werden, wobei diese Anlage sogar noch in der Lage ist, die Blöcke in verschiedenen Formen und Größen, als hohle oder feste, leichte oder schwere Körper herzustellen.

Die Anwendungsmöglichkeiten für die Automation sind tatsächlich so vielfältig geworden, daß der Begriff "Automation" heute mitunter auch schon bei zahlreichen mechanischen Verbesserungen Anwendung findet, bei denen es sich praktisch lediglich um Verbesserungen älterer Produktionsverfahren handelt. Das Grundprinzip der "automatischen Fabrik" - d.h. für ein sich selbst regulierendes und auf dem "Feedback"-System beruhendes Produktionsverfahren - gewann erst mit der Entwicklung des ersten Digitalrechners, des Vorläufers der heutigen Großrechenanlagen, Form und Gestalt.

Einfachere

Einfachere und schon seit langem verwendete Formen des "Feedback" waren z.B. die Thermostate zur Regulierung der Zimmertemperatur, die Spannungsregler zur Kontrolle des Energieflusses im elektrischen System von Automobilen und die Regler in den Dieselmotoren und Dampfturbinen. In der Vakuum-Radioröhre erhielt das "Feedback" schon eine präzisere Bedeutung, denn das Ausstrahlen und Verstärken von Radiowellen beruht darauf, daß ein Teil des von der Röhre ausgesandten Signals zwecks Kontrolle der Schwingungs- und Verstärkungsenergien in den Stromkreis zurückgeführt wird. Und dies ist auch das "Feedback"-Prinzip, das die Automation von den früheren Schritten auf dem Wege zur Mechanisierung unterscheidet.

Aber auch ohne Elektronenrechner sind kleine Gruppen von Arbeitern beispielsweise durchaus in der Lage, eine große Anzahl von Standardkontrollgeräten zu überwachen, die etwa die Temperatur, den Druck, die Durchsatzmengen und andere Faktoren eines Produktionsprozesses registrieren.

Die technische Entwicklung

Der erste Schritt bei der Einbeziehung der Elektronenrechner in die Verfahrenskontrolle bestand darin, daß der Operateur die Daten von thermostat-ähnlichen Instrumenten abzulesen und sie dem Rechner "einzugeben" hatte. Auf Grund dieser Informationen ermittelte dann der Rechner die besten Einstellungskombinationen für die Kontrollinstrumente und Regler. Der nächste Schritt war dann, die einzelnen Registriergeräte direkt mit dem Rechner zu verbinden. In beiden Fällen jedoch mußte der Operateur jeweils die Kontrollgeräte auf die vom Rechner ermittelten Werte einstellen.

Bei dem neuesten CPC-Verfahren sind aber sowohl die Registrier- als auch die Kontrollinstrumente direkt mit dem Rechner verbunden.

Ein Fachmann beschrieb die Wirkungsweise dieses Kontrollsystems wie folgt: "Da das Gerät über ein eigenes Kommunikationsnetz mit Hunderten von Instrumenten verbunden ist, kann es auch in sehr schneller Folge die kritischen Werte des Produktionsprozesses erfassen. Diese Werte werden anschließend von dem Rechner daraufhin analysiert, wie der gesamte Prozeß abläuft, und nur die unheimliche Arbeitsgeschwindigkeit des Gerätes machte es erst möglich, genau zu analysieren, was gerade während eines Produktionsprozesses hier oder dort vor sich geht, etwa in einem Walzwerk, wo die Stahlplatten mit einer Geschwindigkeit von über 50 Kilometern durch die Walzstraße laufen, oder in einem chemischen Werk, wo Tausende von Kalkulationen gemacht werden müssen, um den exakten Stand des Herstellungsprozesses zu ermitteln."

"Nach erfolgter Analyse der einzelnen Faktoren stellt dann der Rechner seine 'Überlegungen' an und ermittelt, welches Ventil oder Lager, welcher Brenner oder sonst ein Maschinenteil nachgestellt oder gewartet werden muß. Daraufhin trifft er dann seine Entscheidung, die er auch gleichzeitig selbst in die Tat umsetzt. Über das Nachrichten-Netz schickt er seine 'Anordnungen' an die jeweiligen Regler, die ihrerseits selbsttätig die entsprechenden Korrekturen an den Produktionsmaschinen vornehmen oder diese abschalten. Und das Erstaunliche dabei

dabei ist, daß der Elektronenrechner diese Operationen Hunderte Male täglich, Tag für Tag, Woche für Woche, ohne Pause und ohne menschliche Überwachung ausführen kann. In den kurzen Arbeitspausen fertigt er dann sogar noch ein vollständiges und lückenloses Logbuch über den Produktionsablauf an."

Die technischen und wirtschaftlichen Probleme

Obwohl die Automatisierung einerseits viele neue Möglichkeiten schafft, so bringt sie doch auch andererseits zahlreiche Probleme mit sich. Die von ihr in der Industrie heute ausgelöste technologische Umwälzung vollzieht sich nämlich weitaus schneller als die technischen Entwicklungen früherer Zeiten. Umfassende Studien über die Auswirkungen der Automatisierung auf die Gesamtwirtschaft und das Arbeitspotential wurden und werden von zahlreichen Stellen und Ämtern der amerikanischen Regierung mit dem Ziel durchgeführt, eine Lösung sowohl des menschlichen als auch des technischen Problems zu finden. Überall dort, wo die Automation eingeführt wurde, ob in Fabriken oder in Büros, fanden zunächst vielfach zwischen Management und Gewerkschaften eingehende Beratungen statt, die meist auch zur Aufstellung von detaillierten Umstellungsprogrammen führten, um unnötige menschliche und wirtschaftliche Härten zu vermeiden.

Wie schnell andere Industrien dazu übergehen können, ihre Produktionsanlagen voll zu automatisieren, hängt in großem Maße davon ab, bis zu welchem Grade die entsprechenden Unternehmen ihre Produktionsverfahren im Detail kennen. Denn weil die Programmierung des Elektronenrechners den Angelpunkt des gesamten Kontrollsystems bildet, ist es nämlich erforderlich, den gesamten Produktionsablauf in allen technischen Einzelheiten genau zu analysieren und ihn im Rahmen eines komplizierten Programms festzulegen.

Dennoch, die Kosten umfassender und detaillierter Verfahrensanalysen machen sich letzten Endes insofern bezahlt, als gerade diese technischen Untersuchungen erstaunlich oft zahlreiche neue Erkenntnisse über die angewendeten Produktionsverfahren bringen. Auf Grund solcher Analysen ist es dann vielfach sogar möglich, den Gesamtablauf des Produktionsverfahrens so entscheidend zu verbessern, daß die Installation des kostspieligen Kontrollsystems unnötig wird.

Auch dann, wenn das Kontrollsystem installiert worden ist, dürfen die Verfahrensanalysen niemals eingestellt werden. Die wissenschaftliche Theorie besagt nämlich, daß ein Elektronenrechner seine Leistung immer wieder verbessern kann. Und alle Korrekturen oder Justierungen, die er vornimmt, sind ja insofern "Experimente", als sie unter den tatsächlichen Betriebsbedingungen erfolgen. Die Ingenieure und Techniker können die Resultate dazu verwenden, das Programm des Rechners noch zu verfeinern, und - auf lange Sicht - drastischere Verbesserungen im Herstellungsverfahren selbst in Betracht ziehen.

Zukunftsmusik ist dagegen noch ein technisch weiter verfeinertes System, die dynamische Kontrolle mittels eines geschlossenen Stromkreises (closed loop control), bei dem der Elektronenrechner seine

seine Befehle direkt an die Ventile oder Regler gibt und damit die Notwendigkeit für thermostat-ähnliche Geräte entfällt. Obwohl diese Stufe der Automatisierung erst in etwa fünf Jahren erreicht werden dürfte, erscheint das derzeitige Interesse an Elektronenrechnerkontrollen durchaus gerechtfertigt, vor allem in den vier Grundindustrien: Stahl, Erdöl, Chemie sowie Kraftwerke. Die in diesen Industriezweigen angewendeten Verfahren ähneln sich nämlich in verschiedener Hinsicht, insofern als hier die Energie und das Material ständig und fast ohne Unterbrechung fließen. Aus diesem Grunde können die kontinuierlichen Produktionsverfahren auch nach einer mathematischen Formel aufgebaut und die Rechner so programmiert werden, daß sie die gesamte Produktionskontrolle übernehmen.

Im Gegensatz hierzu lassen sich die durch verschiedene Produktionsstufen oder -phasen charakterisierten Herstellungsverfahren, wie etwa die Gesamtmontage von Automobilen, nur sehr schwer auf eine mathematische Formel bringen. Sie sind daher auch für eine Vollautomatisierung nicht so gut geeignet. Trotzdem aber sind auch hier automatische Maschinen und teilautomatische Verfahren heute allgemein üblich.

Was hat nun die Elektronenrechner-Verfahrenskontrolle solchen Unternehmen zu bieten, die bereits einen sehr hohen Mechanisierungsgrad aufweisen?

Maximale Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit sind immer schon durch bessere und schnellere Entscheidungen zu erreichen gewesen. Andere Vorteile sind: erhöhte Sicherheit und Zuverlässigkeit, genauere Produktionsplanung, bessere Lagerkontrolle.

Dennoch muß das Management trotz dieser wesentlichen Vorteile sich mit der Frage auseinandersetzen: Lohnt es sich wirklich, soviel Zeit und Arbeitskraft für die mathematische Kodifizierung eines Produktionsverfahrens in der Absicht aufzuwenden, einem Elektronenrechner die Verantwortung für die Produktion zu übertragen? Werden die sich hieraus ergebenden Produktivitätsgewinne groß genug sein, um sowohl die erforderlichen qualifizierten Wissenschaftler und Ingenieure als auch die teureren Maschinen bezahlen zu können? Die Antwort hierauf wird in jedem Industriezweig - und selbst von Betrieb zu Betrieb - anders lauten. Eines steht jedenfalls fest, nämlich - daß die Elektronenrechnerkontrolle da ist und sich auch durchsetzen wird.

Praktische Beispiele für die Anwendung der "CPC" in der Industrie

Da es sich bei der Verfahrenskontrolle mittels Elektronenrechner um die technisch fortschrittlichste Anwendung der Automation handelt, sei hier im folgenden auf einige praktische Beispiele in verschiedenen Industriezweigen eingegangen.

1. Kraftwerke: Mitte vorigen Jahres (1961) wurden zwei CPC-Kraftwerke in den Vereinigten Staaten in Betrieb genommen. Zwei weitere befanden sich damals in Bau, während für acht weitere bereits die Bauverträge abgeschlossen waren.

In

In einem Industriezweig, in dem von den Maschinen und Betriebsausrüstungen ein Höchstmaß an Zuverlässigkeit verlangt wird, ist die Verwendung von elektronischen Kontrolleinrichtungen einfach eine zwingende Notwendigkeit. Die Betriebsingenieure, die ständig selbst der geringsten Möglichkeit für eine Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Produktionsanlagen nachspüren, haben sich deshalb auch sehr schnell für die Elektronenrechner entschieden. Ihre Argumente: Kraftwerke weisen bereits heute ein sehr hohes Produktivitätsniveau auf, wobei ihre Gewinnmarge sehr gering, die Menge der erzeugten Energie jedoch sehr groß ist. Ein anderer Grund dafür, warum gerade die Kraftwerkindustrie sich so hervorragend für die Umstellung auf Elektronenrechnerkontrollen eignet, ist die Tatsache, daß sie bereits jetzt eine große Zahl von Elektro- und Hochfrequenztechnikern beschäftigt. Außerdem sind sich die Kraftwerke im technischen Aufbau viel ähnlicher als etwa die Werke der Stahl-, Erdöl- oder chemischen Industrie. Daher ist es auch sehr viel leichter, ein Kraftwerk nach dem anderen mit elektronischen Kontrolleinrichtungen auszustatten.

Die Probleme der Verfahrenskontrolle in einem Kraftwerk sind praktisch die einer umfassenden Detailanalyse. In Kalifornien z.B. wurden zwei 210-Megawatt-Generatorenanlagen neu in einem Dampfkraftwerk installiert, die weitgehend von zwei Großrechenanlagen gesteuert werden. Durch die CPC-Kontrolle ist es hier dem Betriebsingenieur jetzt möglich, eine abgeschaltete Generatorenanlage durch Betätigung eines einzigen Kontrollknopfes wieder in Gang zu setzen. Normalerweise erfordert das Anfahren einer Generatorenanlage 6 1/2 Stunden; durch die Verwendung einer Kontrollautomatik konnte diese Anlaufzeit um zwei Stunden verkürzt werden. Während der viereinhalbstündigen Vorbereitungszeit führt das Gerät eine Sequenz von rund 1000 Funktionskontrollen durch, wie etwa die Überprüfung des Wasserstandes in den Dampfkesseln, der Durchflusssmengen an Kühlmitteln oder das Anzünden der Brenner. Ist die gesamte Generatorenanlage angelaufen, so überwacht das Kontrollgerät mittels 1560 Instrumenten den gesamten Betriebsablauf, d.h. es registriert die Temperaturen, Drücke, Durchflußraten, Umdrehungszahlen der Turbinen usw. Sollte sich einmal ein Brennstoffmangel ergeben (diese Anlage in Kalifornien wird in erster Linie mit Naturgas betrieben), so löst das Kontrollgerät automatisch 50 verschiedene Tätigkeiten aus, die erforderlich sind, um die Brenner auf einen anderen Brennstoff - in diesem Falle Öl - umzustellen. Im Falle einer Gefahr für die ganze Betriebsanlage ist der Elektronenrechner sogar imstande, Teile eines Aggregats oder die gesamte Anlage innerhalb weniger Minuten abzuschalten.

Diese Fähigkeit des Kontrollsystems, drohende technische Pannen rechtzeitig zu erkennen, ist gerade in den Kraftwerken von größter Bedeutung: ein heißgelaufenes Lager oder ein durchgebrannter Kessel können hier insofern Millionenschäden verursachen, als die Anlage bei den erforderlich werdenden Reparaturarbeiten für Wochen ausfällt.

Nach Ansicht zahlreicher Kraftwerkingenieure wird - in Anbetracht der großen Zuverlässigkeit der elektronischen Kontrollsysteme - dieser Industriezweig wohl auch der erste sein, in dem Elektronenrechner die Kontrolle allein und ohne zwischengeschaltete Instrumente durchführen werden. Gerade die Kraftwerke stehen heute der Einführung des absoluten

absoluten elektronischen Kontrollsystems sehr viel aufgeschlossener gegenüber als alle anderen Industriezweige.

2. Stahlindustrie: Die Verfahren zur Herstellung und Verarbeitung von Stahl und Eisen sind für elektronische Kontrollsysteme technisch gesehen gut geeignet. Zahlreiche Werke dieses Industriezweigs sind daher auch seit einiger Zeit intensiv damit beschäftigt, ihre Anlagen, vor allem ihre Walzstraßen, auf die Kontrollautomatik umzustellen. Im Gegensatz zu den Kraftwerken, erfordern diese Verfahrensabläufe hier keine so riesige Zahl von detaillierten Informationen, wengleich auch hier die Produktionsentscheidungen sehr schnell getroffen werden müssen.

Das modernste und gleichzeitig auch größte und schnellste Walzwerk der USA wird gegenwärtig von der "Great Lakes Steel Corporation" in Detroit erstellt - eine Anlage, die von einem Spezial-Elektronenrechner kontrolliert werden wird. Rund 50 Zentimeter dicke Rohblöcke sollen hier später auf der aus 12 Walzen bestehenden Straße zu dünnen Blechen ausgewalzt werden. Beim Durchlaufen der Walzstraße wird die Geschwindigkeit des immer länger werdenden Stahlbandes ständig erhöht, so daß es schließlich an der letzten Walze eine Geschwindigkeit von 900 Metern in der Minute (54 km/st) erreicht. Verschiedene entlang der Walzstraße angebrachte Meßlehren melden dabei fortwährend die genaue Stärke des Bandes sowie die Spannungen des Stahls während der verschiedenen Bearbeitungsphasen an das Elektronengehirn, so daß der Rechner sofort ermitteln und entscheiden kann, wie etwa die Geschwindigkeit oder der Walzdruck korrigiert werden müssen, damit am Ende der Straße ein gleichmäßig dickes, genau den Normen entsprechendes Produkt herauskommt. Nach Ansicht der Werksleitung wird dieses Werk in der Lage sein, Stahl in einer bisher nicht erreichten Uniformität zu erzeugen. "Qualität ist der hauptsächlichste Vorteil, der sich für uns aus der CPC-Kontrolle ergibt. Während normalerweise die Abweichungen der Walzprodukte in der Stärke 0,13 Millimeter betragen, werden sie bei der neuen Anlage nur 0,076 Millimeter ausmachen - d.h. fast nur noch die Hälfte."

In einem Weißblechwerk der "Jones & Laughlin Corporation" ist ein Durchlauf-Glühofen seit mehr als einem Jahr in Betrieb. Gerade in diesem Werk werden die große Arbeitsgeschwindigkeit und die Anpassungsfähigkeit dieser Kontrollsysteme besonders deutlich. Die Stahlbänder laufen hier mit einer Geschwindigkeit von 600 Metern in der Minute durch den Glühofen. Der Elektronenrechner kontrolliert dabei nicht nur die Zonentemperatur-Regulatoren im Glühofen, sondern registriert auch laufend die Veränderungen im Material während der Verarbeitung und regelt die Ofentemperatur, wenn eine neue Charge eingesetzt wird.

Noch nicht gelöst, aber bereits Gegenstand umfangreicher Forschungen und Untersuchungen ist das Problem, wie man einen Elektronenrechner für die Verfahrenskontrolle bei einem Hochofen einsetzen kann. So hat ein Unternehmen kürzlich mittels einer Großrechenanlage den gesamten Produktionsablauf in einem Hochofen simuliert. Innerhalb von drei Minuten bewältigte der Rechner dabei die Auswertung von verschiedenen Produktionsabläufen unter Zugrundelegung variabler Größen

Größen wie Blastemperatur, Sauerstoff- und Brennstoffgehalt usw. - eine Analyse, für die in der Praxis, d.h. unter Verwendung eines richtigen Hochofens, 24 Jahre erforderlich wären. Die Auswertung der Ergebnisse des Elektronenrechners zeigte, daß sich die Hochofenleistung bis zu 30 Prozent steigern läßt, wenn die verschiedenen Faktoren in ein optimales Verhältnis zueinander gebracht werden können.

3. Ölindustrie: Auch die Ölgesellschaften, die sich gegenüber den Elektronenrechnern von Anfang an aufgeschlossen zeigten, haben inzwischen zahlreiche Anwendungsbereiche für die "CPC" erschlossen. Das erste integrierte System einer Elektronenrechnerkontrolle - Elektronenrechner, Kontrollgeräte, Instrumente - wurde von der "Universal Oil Products Company" für die Destillierung von Paraffin aus Benzin eingeführt, und die erste von einem Elektronenrechner kontrollierte Produktionsanlage für die Erzeugung eines kommerziellen Produkts in den Vereinigten Staaten war die Polymerisationsanlage der Texaco in Texas, die seit mehr als einem Jahr in Betrieb ist.

Aber selbst ohne den Ausbau der Elektronenrechnerkontrollen zu geschlossenen Kontrollsystemen für ihre Produktionsverfahren haben die Ölgesellschaften erfolversprechende Anwendungsmöglichkeiten entwickelt. Auch die theoretische Analyse von Produktionsabläufen und Vertriebsproblemen mittels Elektronenrechner hat sich als äußerst fruchtbar erwiesen.

Der bisher wohl ehrgeizigste Test zur CPC wird gegenwärtig von der "American Oil Company" in ihren Raffinerieanlagen in Whiting (Indiana) durchgeführt. Seit zwei Jahren werden hier von einer Röhren-Destillationsanlage täglich 140 000 Fass Rohöl durchgesetzt und dabei zehn verschiedene Produkte erzeugt. Die Produktionsmenge hängt zwar von weit über einhundert variablen Faktoren ab, wie aber eine eingehende Verfahrensanalyse ergab, sind nur 19 dieser Faktoren von solcher Bedeutung, daß sie eine Elektronenrechnerkontrolle rechtfertigen. Diese 19 Faktoren mußten jedoch mit rund 160 anderen, die physische Leistungsgrenze der Anlage bestimmenden Werten in Beziehung gebracht werden. Andere mit in die Analyse einzubeziehende Werte waren das Wetter, die Zuflußgeschwindigkeit, Zusammensetzung der Einsatzstoffe sowie die Produktionspläne. Zu diesem Wust von Details wurden dann noch die veränderlichen wirtschaftlichen Größen hinzugefügt: Preise, Kosten, Rohmaterialmengen, Verbrauch an Energie und Rohstoffen.

Aus dieser Unsumme von Einzelinformationen wurde ein Produktionsprogramm für eine Elektronenrechnerkontrolle mit insgesamt 75 000 Anweisungen entwickelt. Und obwohl hier nur 196 Instrumente laufend abgelesen und die Ergebnisse ausgewertet werden müssen, ist dieser Produktionsprozeß so kompliziert, daß selbst der ungemein schnell arbeitende Elektronenrechner fünf Minuten benötigt, um alle Details nacheinander einmal zu erfassen und auszuwerten.

Über die bisherigen Ergebnisse sind die Techniker dieses Unternehmens sehr befriedigt; sie planen jetzt, ein CPC-System für den

den Produktionsprozeß, durch den der Oktangehalt des Ben ins erhöht wird, und später auch ein System für die katalytischen Crackanlagen und die Alkylationsverfahren einzuführen.

Ein Kontrollsystem, das noch komplizierter ist als das eben beschriebene, wird in einer Raffinerie in der Nähe von Los Angeles angewendet. Sehr ungewöhnlich ist in diesem Falle auch, daß der Elektronenrechner, der die gesamte Anlage kontrolliert und überwacht, sich nicht in der Raffinerie selbst befindet, sondern 640 km nördlich davon in San Francisco aufgestellt wurde. Die Kapazität dieses Elektronenrechners ist so groß, daß es möglich ist, noch andere Raffinerien mit ähnlichen Produktionsprogrammen an dieses Kontrollsystem anzuschließen.

4. Chemische Industrie: Die chemische Industrie benötigt in erster Linie Elektronenrechner, die in der Lage sind, eine enorm große Anzahl von Berechnungen laufend durchzuführen. Da es sich aber bei chemischen Produktionsverfahren um verhältnismäßig langsam ablaufende Prozesse handelt, sind entsprechende Korrekturen auch nicht so häufig erforderlich. Ein großes Werk in Kentucky verwendet einen Elektronenrechner für zwei verschiedene Aufgaben: einmal kontrolliert er die Erzeugung von Vinylchlorid, einem Ausgangsprodukt für Kunststoffe, und zum anderen registriert und analysiert er - kontrolliert aber nicht - einen anderen Produktionsprozeß, die Herstellung von Acrylnitril. Das einzige von einem Elektronenrechner gesteuerte amerikanische Chemiewerk, in dem Grundchemikalien erzeugt werden, befindet sich in der Nähe von New Orleans. Es handelt sich um das Barton-Werk der Monsanto Chemical Company, das synthetisches Ammoniak erzeugt.

Bei der Einrichtung dieser Anlage spielten sowohl wissenschaftliche als auch wirtschaftliche Überlegungen eine Rolle. Eine neue, in hohem Grade mechanisierte Anlage eignet sich besonders gut für die Automation. Da es sich hierbei um einen kontinuierlichen Prozeß handelt, ist die Produktionskapazität der Anlage weitgehend von der Gasmenge abhängig, die die großen Kompressoren in die Reaktionsbehälter pumpen. Die Kompressorenleistung wiederum hängt aber ganz vom Wetter ab, denn an heißen und trockenen Tagen ist sie weitaus geringer als an kühlen und feuchten Tagen. Aber auch für den Produktionsprozeß selbst ist der Feuchtigkeitsgehalt ein wichtiger Faktor, denn das Produktionsergebnis wird weitgehend durch den Feuchtigkeitsgehalt der Luft bestimmt, die von außen her in die Kessel gepumpt wird.

Das elektronische Kontrollgerät in dem Ammoniakwerk kann deshalb die Produktion auf einer Maximalhöhe halten, weil es sehr schnell die jeweils erforderlichen Korrekturen vornehmen kann. In einer Anlage, in der täglich 500 Tonnen Ammoniak hergestellt werden, schlägt sich eine höhere Produktionsleistung im Laufe eines Jahres schon in einer beträchtlichen Menge Kunstdünger nieder.

Verschiedene Ölfirmen überprüfen gegenwärtig auch die Vorteile, die sich durch eine vollkommene Umstellung der Produktion auf elektronische Kontrollen ergeben würden, wenngleich sie sich völlig

völlig darüber im klaren sind, daß es auch noch andere Möglichkeiten für sie gibt, mittels Elektronenrechner die Leistungsfähigkeit ihrer Anlagen zu erhöhen. Elektronenrechner, ganz gleich, ob sie aktiv an der Produktionskontrolle beteiligt sind oder nur "überwachende" Funktionen ausüben, können immer zum Vorteil eingesetzt werden. Die Ingenieure der chemischen Industrie haben festgestellt, daß sich mit Hilfe der Elektronenrechner leistungsfähige Kontrollpläne für die verschiedenen Produktionsphasen entwickeln lassen. Neben Kompressorenanlagen wurden auch Destillationskolonnen und Wärmeaustauscher mit Erfolg analysiert.

Aus diesem Grunde sind die Verfahrenskontrollen mittels Elektronenrechner nur der letzte, markanteste Schritt in Richtung auf die Vollautomatisierung - aber Dutzende anderer Anwendungsmöglichkeiten werden ihren Spuren folgen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

435-Millionen-Dollar-Programm für die Umschulung von Arbeitslosen

Mit der Verabschiedung des neuen Gesetzes über die Umschulung von Arbeitskräften durch den Kongreß ist die amerikanische Regierung jetzt in der Lage, ein umfassendes Umschulungs- und Fortbildungsprogramm für all diejenigen Arbeitskräfte durchzuführen, die ihre Arbeitsplätze auf Grund der Automatisierung in den vergangenen Jahren verloren haben.

Gleichzeitig wird der US-Arbeitsminister durch das neue Gesetz ermächtigt, in Zusammenarbeit mit den Bundesstaaten eingehende Studien über die Auswirkungen der Automatisierung auf die Beschäftigungsstruktur und den Arbeitsmarkt durchzuführen sowie entsprechende Umschulungsprogramme auszuarbeiten, in deren Rahmen die "technologischen Arbeitslosen" auf neue Berufe umgeschult und vorbereitet werden können. Insgesamt stehen der amerikanischen Regierung 435 Millionen Dollar während der nächsten drei Jahre für diese Zwecke zur Verfügung.

Ein sehr erheblicher Teil dieser Mittel ist dabei für die staatlichen Umschulungsbeihilfen vorgesehen, die das Gesetz all jenen Arbeitnehmern zusichert, die an derartigen Umschulungsprogrammen teilnehmen. Die Höhe dieser Beihilfen wird sich in der Regel mit den Unterstützungssätzen der Arbeitslosenversicherung in den einzelnen Bundesstaaten decken und dürfte zwischen 55 Dollar (Hawaii), 50 Dollar (New York) und 30 Dollar wöchentlich (in vielen der anderen Bundesstaaten) liegen. Ausgenommen von dieser Regelung sind lediglich die Altersgruppen zwischen 19 und 21 Jahren, für die wöchentliche Beihilfen von nur 20 Dollar vorgesehen sind. Diese Ausnahmeregelung wurde deshalb in das Gesetz aufgenommen, weil sonst viele der 19- bis

bis 21jährigen, die auf Grund ihres vorzeitigen Schulabgangs bisher nicht in der Lage waren, einen festen Arbeitsplatz zu erhalten, überhaupt keine Unterstützung bekämen. Das Gesetz schreibt nämlich vor, daß nur solche Arbeitnehmer umschulungsberechtigt sein sollen, die u.a. eine dreijährige berufliche Tätigkeit nachweisen können.

Die hauptsächlichlichen Nutznießer des neuen Programms werden vor allem die verheirateten Arbeitnehmer sein, die ihren Arbeitsplatz deshalb verloren, weil ihre handwerklichen oder beruflichen Fähigkeiten durch die technische Entwicklung überholt wurden. Das gleiche trifft auch für die Farmerfamilien der unteren Einkommensgruppe zu, die ebenfalls Anträge auf Umschulung stellen können.

Um an den staatlichen Umschulungsprogrammen teilnehmen zu können, müssen sämtliche Personen über 21 Jahre entweder verheiratet oder aber Haushaltsvorstand sein und mindestens eine dreijährige Berufspraxis nachweisen können. Alle, die diese Voraussetzungen erfüllen, können sich auf den Arbeitsämtern, wo sie vor Fachleuten eine Eignungsprüfung ablegen müssen, für die Umschulung einschreiben lassen. Damit soll sichergestellt werden, daß die Umschüler auch wirklich auf Berufe vorbereitet werden, die ihren Fähigkeiten entsprechen.

Die Umschulung selbst erfolgt entweder in den bundesstaatlichen Berufsschulen oder an industriellen Arbeitsplätzen unter Aufsicht von geeigneten Meistern und Facharbeitern.

Das neue Ausbildungs- und Umschulungsprogramm wird am 1. Juli dieses Jahres beginnen und vorläufig bis zum 30. Juni 1965 (Ende eines Haushaltsjahres) durchgeführt werden. Während im ersten Jahr insgesamt 100 Millionen Dollar für die Durchführung des Programms bereitstehen, werden es in den beiden folgenden Jahren je 165 Millionen Dollar sein. Fünf Millionen Dollar wurden außerdem für die Vorbereitungsarbeiten zur Verfügung gestellt.

Das neue Gesetz über die Umschulung von Arbeitskräften, die auf Grund der Automatisierung freigesetzt wurden, ist Teil des Gesamtprogramms der amerikanischen Regierung für die Beseitigung der Arbeitslosigkeit und zur Förderung des wirtschaftlichen Wachstums.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Kennedy erläuterte Gewerkschaften seine Wirtschaftspolitik

Nachdem Präsident Kennedy kürzlich seine wirtschaftspolitischen Konzeptionen den Vertretern der Wirtschaft mit aller Offenheit und Eindringlichkeit vorgetragen hatte, nahm er jetzt den Jahreskongreß der Automobilarbeitergewerkschaft zum Anlaß, um vor den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen die wirtschaftspolitischen Ziele seiner Regierung zu umreißen und auch ihnen klarzumachen, welch eine

eine "große Verantwortung Unternehmer und Gewerkschaften gegenüber der Öffentlichkeit" haben.

Kennedy dokumentierte mit dieser Rede erneut, daß seine Regierung nicht geneigt ist, wirtschaftspolitische Rücksichten auf irgendeine Interessengruppe zu nehmen, und daß seine Wirtschaftspolitik ganz klar darauf ausgerichtet ist, dem Ganzen zu dienen: "Was den Vereinigten Staaten als Gesamtheit zum Vorteil gereicht, wird auch letztlich jedem amerikanischen Unternehmen und jeder amerikanischen Gewerkschaft von Nutzen sein."

Was dem Lande unbedingt zum Vorteil gereicht, ist nach Kennedys Worten ein im wesentlichen nichtinflationäres wirtschaftliches Wachstum - eine Expansion, die die Vollbeschäftigung und technischen Fortschritt gewährleistet und durch die die Vereinigten Staaten in die Lage versetzt werden, ihren Verpflichtungen auf wirtschafts- und sozialpolitischem Gebiet im In- und Ausland nachzukommen. Dieses angestrebte Wachstum, das Kennedy als "die größte Herausforderung der sechziger Jahre" bezeichnete, sei nur über eine steigende Produktivität zu erreichen, durch die allein die einzelnen Segmente der Wirtschaft profitieren würden - die Unternehmer in Form höherer Gewinne, die Arbeitnehmer in Form höherer Löhne, die Verbraucher durch stabile und niedrigere Preise und die Exporteure schließlich in Form vermehrter Absatzchancen auf den Weltmärkten.

Nach Ansicht der Kennedy-Administration laufen daher ungerechtfertigte, die Grenzen der Produktivitätszunahmen sprengende und die Preise erhöhende Lohnforderungen den nationalen Interessen genauso zuwider wie die sich ebenfalls in höheren Preisen niederschlagenden höheren Profitforderungen.

Während Kennedy vor den Vertretern der amerikanischen Handelskammern die Notwendigkeit stabiler Preise von der Gewinnseite her beleuchtete, waren es auf dem Gewerkschaftskongreß die Lohnseite und die lohnpolitischen Konsequenzen, die er den Gewerkschaftern eindringlich vor Augen führte. Aber auch hier betonte der Präsident mit allem Nachdruck, daß seine Regierung nicht die Absicht habe, in Friedenszeiten Zuflucht zu einer Lohn- und Preisbindung zu nehmen. Die Regierung könne zwar gewisse Richtlinien für die Wirtschaft umreißen, aber keine allgemeingültige Formel für jeden einzelnen Betrieb und jeden Industriezweig aufstellen. Ebenso könne sie Ziele und Punkte des nationalen Interesses ansprechen, sie habe aber nicht die Macht - und beanspruche sie auch nicht -, Zwangsmaßnahmen auf dem Gebiet der Löhne und Preise durchzusetzen. Die Festsetzung der Preise und Löhne sei Sache der Unternehmer und Gewerkschaften, die in den Tarifverhandlungen die notwendigen und den nationalen Interessen dienenden Entscheidungen freiwillig vorzunehmen hätten. Hierbei könnte als Richtwert - aber nicht notwendigerweise als starre Formel - die dreiprozentige jährliche Produktivitätszunahme dienen, die der Wirtschaftsbeirat des Präsidenten als Durchschnittswert für die gesamte Wirtschaft errechnet hat.

Kennedy

Kennedy hatte vor dem UAW-Kongreß im Vergleich zur Tagung der Amerikanischen Handelskammer schon insofern eine leichtere Aufgabe, als er hier vor einer Organisation sprach, die ihn bereits in der Vergangenheit unterstützte und die sich zudem überraschenderweise noch am Tage zuvor in einer Erklärung dafür ausgesprochen hatte, die Bemühungen der Regierung auch weiterhin zu unterstützen, "eine Erhöhung der Löhne und Lohnnebenleistungen über die steigende Produktivität und nicht über Preiserhöhungen zu erreichen". Präsident Kennedy bescheinigte der Gewerkschaft denn auch ihren "hohen Verantwortungssinn gegenüber der Öffentlichkeit".

Dieser Verantwortungssinn kann aber schon in den nächsten Wochen auf eine sehr ernste Probe gestellt werden, und zwar sowohl in der Automobilarbeitergewerkschaft als auch in anderen Arbeitnehmerorganisationen. Denn die UAW-Gewerkschaft z.B. wird bei den kommenden Tarifverhandlungen in der Flugzeug- und Raketenbauindustrie eine bedeutende Rolle spielen, und auch bei den Eisenbahnern kündigen sich schwerwiegende lohnpolitische Auseinandersetzungen an.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Die Bedeutung des neuen Tarifvertrages der Stahlindustrie

Als einen großen wirtschaftlichen Erfolg für die gesamte Nation bezeichneten die amerikanischen Zeitungen in ihren Kommentaren allgemein das zwischen den Tarifpartnern der Stahlindustrie abgeschlossene neue Abkommen. Man sprach dabei von einem Musterbeispiel im amerikanischen Tarifverhandlungswesen, denn keine Seite habe das bekommen, was sie gefordert habe. Was schließlich in den Verhandlungen konkretisiert wurde, sei insofern ein begrüßenswerter Kompromiß, als nicht nur das Management und die Gewerkschaft daraus Vorteile ziehe, sondern auch die Gesamtwirtschaft.

Und gerade die gesamtwirtschaftlichen Belange sind es denn auch, die den bedeutendsten Aspekt des neuen Abkommens darstellen. Denn mit diesem am 1. Juli dieses Jahres in Kraft tretenden Lohnabkommen der US-Stahlindustrie wird zum ersten Mal seit zehn Jahren der verhängnisvolle Zyklus der jährlichen Lohn- und Preiserhöhungen in diesem wichtigen Industriezweig durchbrochen - verhängnisvoll insofern, als gerade die Lohn- und Preiserhöhungen der Stahlindustrie in all den Jahren einen sehr wesentlichen Einfluß sowohl auf die gesamte industrielle Lohnstruktur als auch auf das allgemeine Preisniveau hatten.

Auch die konjunkturelle Entwicklung in diesem Jahr wird durch das neue Abkommen sehr günstig beeinflusst werden, und da die Verhandlungen bereits ein Vierteljahr vor Auslaufen des derzeit gültigen Vertrages abgeschlossen wurden, wird es in diesem Jahr auch zu keinen unkontrollierbaren und das gesamte Wirtschaftsbild verzerrenden Hortungskäufen der Stahlverarbeiter kommen, so, wie es zum Beispiel vor zwei Jahren der Fall war, als die gesamte wirtschaftliche Entwicklung durch den 116 Tage dauernden Stahlarbeiterstreik außer Tritt gebracht und ein

ein wirtschaftlicher Rückgang eingeleitet wurde. Allein schon aus diesen Gründen dürfte das neue Stahlabkommen zu einer Stabilisierung und Erhaltung der Konjunktur beitragen.

Was hat aber die beiden Sozialpartner, insbesondere jedoch die Gewerkschaft, nun veranlaßt, ihre Forderungen - vor allem auf lohnpolitischem Gebiet - zurückzustecken und einen Tarifvertrag abzuschließen, der nach Ansicht sowohl der Regierung als auch der Wirtschaftsexperten in seinem Charakter nichtinflationistisch ist?

Hierfür gibt es drei Gründe: 1. den zunehmenden ausländischen Wettbewerb; 2. die fortschreitende Automatisierung der Betriebsanlagen der Stahlindustrie; und 3. die immer stärker werdende öffentliche Kritik an den das allgemeine Preisniveau beeinflussenden Lohnerhöhungen. Hinzu kommt noch, daß auch unter den Stahlarbeitern selbst der Ruf nach Einkommens- und Preisstabilität immer lauter wurde.

Die tarifpolitischen Forderungen der Stahlarbeitergewerkschaft konzentrierten sich in diesem Jahr auch nicht so sehr auf Lohnerhöhungen als vielmehr auf Garantien für eine Sicherung der Arbeitsplätze und Erhöhung der wirtschaftlichen und sozialen Sicherheit ihrer Mitglieder. So sind z.B. im ersten Jahr keine Lohnerhöhungen vorgesehen - lediglich ein Passus für eine mögliche Aufnahme von Lohnverhandlungen im zweiten Jahr wurde in den Vertrag aufgenommen -, und die Belastungen, die sich für die Unternehmer auf Grund höherer Lohnnebenleistungen ergeben, belaufen sich lediglich auf rund 10 Cent pro Stunde. Das sind die geringsten Belastungen seit langer Zeit. Sie machen etwa 3 Prozent aus und liegen damit im Rahmen des in diesem Jahr zu erwartenden Produktivitätsanstiegs.

Trotz dieses bescheidenen Rahmens bringt das neue Tarifabkommen den 430 000 Arbeitnehmern der Stahlindustrie, die gegenwärtig im Durchschnitt 3,28 Dollar pro Stunde (plus 80 Cent an "fringe benefits") verdienen und damit die industrielle Lohnskala mit anführen, einige sehr wesentliche Vorteile: mehr Urlaub, höheres Urlaubsgeld; Erhöhung der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung; Verbesserung der Vergütungen bei Kurzarbeit; liberalisierte Senioritätsklauseln sowie höhere private Pensionsleistungen.

Einige noch offen gebliebene Arbeitsfragen sollen später im Rahmen eines gemeinsamen, aus Vertretern des Managements und der Gewerkschaften gebildeten "Industrieausschusses" beraten werden, der die Arbeit des "Human-Relations"-Ausschusses im erweiterten Rahmen fortführen soll, welcher nach Vertragsabschluß des letzten Abkommens gebildet wurde, seine Tätigkeit aber mit dem Auslaufen des Vertrages am 30. Juni einstellt. Diese Abmachung ist insofern von großer Bedeutung, weil es nach Ansicht der Stahlarbeitergewerkschaft gerade der gemeinsame Ausschuss war, der den neuen Vertragsabschluß sehr erleichtert und mit dazu beigetragen hat, daß seit 1954 zum ersten Mal wieder in der Stahlindustrie ein Tarifabkommen ohne Streikanwendung abgeschlossen werden konnte.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 7

Bad Godesberg, den 1. Juli 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Die Auswirkungen der Automation auf den Arbeitnehmerstatus	Seite	1
Feststellung der Beschäftigten- und Arbeitslosenzahl in den USA	Seite	7
Die Gewerkschaften und die Angestellten	Seite	9
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	11

Thomas R. Brooks:

Die Auswirkungen der Automation auf den Arbeitnehmerstatus

Aus "Dun's Review and Modern Industry".
Nachdruck mit Angabe des Verfassers
und dem Vermerk "(c) 1962 Dun and
Bradstreet Publications Corporation"
gestattet.

In der amerikanischen Industrie ist in den letzten Jahren ein neuer Arbeitnehmertyp immer stärker in den Vordergrund getreten: die Schaltpultoperateure in den automatisierten Produktionsanlagen. Zuerst trat dieser neue Arbeitnehmertyp in den Ölraffinerien, Chemiewerken und den öffentlichen Versorgungsbetrieben in Erscheinung; heute ist er auch in den Stahl-, Automobil- und metallverarbeitenden Werken anzutreffen. Für alle Kreise des Wirtschaftslebens - Management und Gewerkschaften - und darüber hinaus für die ganze amerikanische Gesellschaft wird er bald ein großes Problem darstellen.

Oberflächlich betrachtet mag dieses Problem ziemlich unbedeutend erscheinen; denn mehr oder weniger dreht es sich zunächst lediglich darum, welchen "Arbeitskittel" dieser neue Arbeitnehmertyp bekommen soll.

In

In den Färbereien sind die Schaltpultoperateure aufgestufte "blue collar workers" - Arbeiter mit nur rund acht Jahren schulischer Ausbildung. In den Ölraffinerien dagegen werden die gleichen Tätigkeiten an den automatischen Bedienungs- und Kontrollgeräten nur von Technikern ausgeführt, die eine College-Ausbildung aufzuweisen haben.

Wer nun sind diese Arbeitnehmer von morgen? Sind es "Arbeiter" (blue collar workers) mit der gleichen Haltung, den gleichen Arbeitsgewohnheiten und der gleichen Loyalität gegenüber den Gewerkschaften, wie sie der Industriearbeiterschaft von heute eignen? Oder sind es Angestellte, Menschen mit ganz anderer Einstellung und den dieser Beschäftigtengruppe eigenen Gewohnheiten und Sorgen? Wird die Automation den "blauen Kragen" ausbleichen? Erhält der "weiße Kragen" eine bläuliche Tönung? Oder werden sich in der Praxis überhaupt Unterschiede herausbilden?

Die Antworten auf diese Fragen werden darüber entscheiden, wie der Arbeitnehmer des kommenden Automationszeitalters entlohnt werden wird - ob auf Stunden-, Tages- oder Wochenbasis. Und die Tatsache, ob das Heer der Arbeitnehmer in den USA aus Menschen mit "weißen" oder "blauen" Kragen besteht, wird letztlich auch die Arbeitsbedingungen und Vergütungen bestimmen, die die Industriearbeiter von morgen suchen und fordern.

Bereits heute sind verschiedene Unterscheidungsmerkmale von "blauen" und "weißen" Arbeitsplätzen weitgehend verblaßt. Einst war die physische Erschöpfung die unvermeidliche Folge der Fabrikarbeit, während die geistige Abgespanntheit allein Merkmal des Angestellten war. Heute jedoch, im Zuge der verstärkten Automatisierung der Produktionsverfahren, ist auch dem Industriearbeiter die geistige Abgespanntheit nicht mehr unbekannt.

Das Management hat das alte Problem der Fabrikarbeit, die schnelle Ermüdung der Muskeln, schon seit langem erkannt und den Arbeitnehmern durch die Festlegung von Arbeitspausen eine Möglichkeit zur physischen Erholung gegeben. Daraus ergibt sich die Frage: Muß das Management jetzt - als Folge der Automatisierung - für seine Schaltpultoperateure ähnliche Pausen für die geistige Erholung einführen?

Dies ist nur das sichtbarste all jener Probleme, die sich in dem Maße ergeben, wie sich der Charakter der Arbeitnehmerstruktur verändert. Noch umfassendere Umwälzungen, die eine Änderung in der Haltung von Gewerkschaften und Management erzwingen werden, zeichnen sich ab. Hierfür zwei Beispiele, die in etwa einen Eindruck von ihrem Umfang vermitteln.

Hoch über der Walzstraße des 120-Millionen-Dollar-Walzwerks der "U.S. Steel" in Chicago thront ein mit einem grauen Jackett und mit einer leichten Stoffmütze bekleideter Arbeiter in einer mit Klimaanlage versehenen Kabine. Es ist der Walzmeister. Vor Einführung der Automation bediente er mit großem Fingerspitzengefühl zahlreiche Hebel und kontrollierte damit den Walzdruck der riesigen Walzen. Heute dagegen braucht er lediglich noch zu entscheiden, in welcher Reihenfolge die einzelnen Walzen benutzt werden sollen. Diese Information locht er in eine Karte, die er dem programmierten Elektronenrechner zuführt, der dann vollkommen selbständig Druck und Durchlaufgeschwindigkeit des Stahls durch die Walzen regelt.

Der

Der Walzmeister ist immer noch ein "blue collar worker", der stolz auf seine handwerklichen Fähigkeiten ist und der loyal zu seiner Gewerkschaft steht. Seine Arbeit hat sich zwar verändert, aber sein Arbeitsplatz wurde nicht neu eingestuft, und auch sein Lohn und seine Stellung im Betrieb sind noch immer die gleichen.

Was aber, wenn er pensioniert wird? Wird sein Nachfolger noch über die gleichen handwerklichen Fähigkeiten verfügen - wird er sie überhaupt noch brauchen? Mit größter Wahrscheinlichkeit wird sein Nachfolger Angehöriger der neuen Klasse der "angelernten Ingenieure" sein.

In dem großen Wichita-Werk der "Boeing Airplane Company" arbeiten Dutzende Arbeitnehmer nebeneinander, um Produktionsprogramme auf Lochstreifen für die Batterien von Werkzeugmaschinen zusammenzustellen, die nach dem numerischen Kontrollsystem arbeiten. Diese Arbeit setzt keine Kenntnisse der höheren Mathematik voraus; in der Regel ist das auf den höheren Schulen vermittelte mathematische Wissen ausreichend. Dennoch müssen diese Programmierer die technischen Eigenheiten der verschiedenen Typen dieser Werkzeugmaschinen genau kennen oder kennenlernen.

In diesem Werk hat man die Erfahrung gemacht, daß Maschinenwarte mit einer Oberschulbildung zu guten Programmierern ausgebildet werden können. Aber auch College-Absolventen sind hier unter den Programmierern vertreten. Arbeitnehmer mit "blauen" und "weißen" Kragen arbeiten also nebeneinander, und ihre Tätigkeiten unterscheiden sich nicht voneinander. Nur die Art der Bezahlung - Stundenlohn gegenüber Monatsgehalt - zieht noch den Trennstrich zwischen ihnen.

Der Professor für Soziologie der Columbia-Universität Daniel Bell ist der Ansicht, daß in dem Maße, wie durch die automatischen Verfahren die Zahl der für die Produktion erforderlichen Arbeitskräfte zurückgeht, eine neue Gruppe der Gehaltsempfänger an die Stelle der Lohnempfänger rücken wird. Ein Meister in einem Röhrenwerk sagte: "Als Schlüsselkräfte in unserem halbautomatischen Werk sind meine Männer tatsächlich Techniker - nicht mehr Arbeiter im alten Sinne!"

Und jetzt beginnen die alten Unterscheidungsmerkmale bei Löhnen und Gehältern immer mehr zu verblassen. Die International Business Machines Corporation zum Beispiel, die ihrerseits sehr viel zur Automatisierung der Industrie beigetragen hat, hat sämtliche Stundenlöhne abgeschafft und alle Mitarbeiter auf die Gehaltslisten gesetzt.

Einige wenige Unternehmen sind inzwischen dem Beispiel der IBM gefolgt, aber schon bald wird der Unterschied zwischen Lohn und Gehalt nur noch von semantischer Bedeutung sein. Die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft beispielsweise hatte bei den Tarifverhandlungen des vergangenen Jahres die Zahlung von Gehältern statt Löhnen zum Gegenstand der lohnpolitischen Forderungen gemacht. Dies veranlaßte nicht wenige von den Führungskräften der Automobilindustrie zu der Äußerung: "Die Automobilarbeiter erhalten ja praktisch jetzt schon Gehälter."

Dieser

Dieser Hinweis bezieht sich auf die Garantie für eine zusätzliche Arbeitslosenunterstützung, die der entlassene Automobilarbeiter erhält und die ihm 75 Prozent seines bisherigen Wocheneinkommens im Falle der Arbeitslosigkeit sichert. Wenn er Kurzarbeit leistet, so bekommt er 65 Prozent seines Grundlohns für jede Stunde, die er innerhalb 40 Wochenstunden nicht gearbeitet hat.

"Tatsächlich", sagen die Leute der Industrie, "ist dies ein Gehalt." Inwieweit dieser gewerkschaftliche Erfolg der harten Verhandlungsführung der Gewerkschaft zuzuschreiben ist und in welchem Maße die Auswirkungen der Automation daran beteiligt sind, läßt sich natürlich schwer sagen. Es dürfte aber allgemein feststehen, daß, je mehr sich die Automobilindustrie der Vollautomatisierung nähert, sie sich um so mehr auch dem Gehaltssystem nähert.

Die Verästelungen dieser Veränderungen reichen aber weit über die bloßen Details von Tarifabkommen hinaus. Bereits jetzt gibt es in einigen Gewerkschaften gewisse Auseinandersetzungen über die altbewährten Anciennitätsbestimmungen. Zahlreiche Ortsverbände haben bereits beantragt, im Falle kurzfristiger Entlassungen diese Bestimmungen außer Kraft zu setzen. Nach ihrer Meinung sollten die älteren Arbeitnehmer frei darüber entscheiden, ob sie die volle Arbeitszeit bei vollen Bezügen ableisten oder aber lieber vorübergehend bei 75 Prozent ihrer bisherigen Bezüge ausscheiden wollen. Diese Arbeitnehmer mit langer Dienstzeit, die meist Endfünfziger und Sechziger sind, würden, wie die Jüngeren behaupten, wahrscheinlich die vorübergehende Entlassung bevorzugen, da ihre Kinder erwachsen, ihre Ausgaben geringer sind und sie die freie Zeit mehr zu schätzen wissen als ihre jüngeren Kollegen, die auf den vollen Verdienst angewiesen sind. Bisher allerdings hat es in dieser Hinsicht noch keine Entschlüsse gegeben, und wahrscheinlich wird es in den Ortsverbänden darüber noch ein stärkeres Tauziehen geben.

Die Produktivität der neuen Produktionsausrüstungen der Industrie ist heute praktisch als ein konstanter, in die Anlagen selbst von vornherein eingeplanter Faktor zu betrachten. Der Grund hierfür liegt darin, daß ein Betriebsleiter es nicht gerne sieht, wenn das Bedienungspersonal die Arbeitsgeschwindigkeit dieser Maschinen beeinflussen kann, weil jede derartige Einflußnahme auf den Produktionsprozeß letztlich zu einer verminderten Produktionsleistung führen muß. Der Schalterpultoperator in einem automatisierten Betrieb hat daher auch keine Möglichkeit, den Produktionsablauf von sich aus zu beschleunigen.

Dennoch ist es gerade wegen der Kosten, des Leistungsvermögens und der Kompliziertheit der automatisierten Produktionssysteme, daß man heute weitaus mehr Gewicht auf die sorgfältige Wartung und eine schnelle Reparatur der neuen Ausrüstungen legt als je zuvor. Wenn die Anschaffungskosten für ein automatisiertes Produktionssystem schon mehrere Millionen Dollar betragen, so bringt jede unvorhergesehene Minute des Stillstands der Anlage dem Produzenten unwahrscheinlich hohe Kosten. Um die volle Leistung aus einer automatisierten Maschinengruppe herausholen zu können, bedarf es eines hohen Verantwortungsgefühls sowohl des Wartungs- als auch des Bedienungspersonals.

In

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie und in welcher Weise das alte Lohnanreizsystem den neuen industriellen Methoden angepaßt werden kann. Einige Industrieberater sind dabei der Ansicht, daß es hierauf überhaupt keine Antwort gibt. Einer von ihnen sagte es offen heraus: "Die Automatisierung macht es unmöglich, die Produktionsleistung eines einzelnen Arbeitnehmers zu ermitteln - und aus diesem Grunde ist eben auch ein Lohnanreizsystem nicht denkbar."

In automatisierten Betrieben Lohnanreizsysteme einzuführen ist außerordentlich schwierig und kompliziert. Aus diesem Grunde haben verschiedene Betriebe sich in letzter Zeit wieder einmal näher mit dem sogenannten Scanlon-Plan befaßt. Dieses Leistungslohnsystem wurde bekanntlich in den 30er Jahren von dem Professor für Betriebsführung am Massachusetts Institute of Technology Joseph Scanlon in der amerikanischen Stahlindustrie eingeführt. Es zielt darauf ab, den Arbeitnehmern auf die folgende Weise einen Produktionsanreiz zu bieten: Die Unternehmensführung ermittelt den Anteil der Arbeitskosten an den gesamten Produktionskosten; sinkt der prozentuale Anteil der Arbeitskosten unter die Norm, so teilt das Unternehmen den hieraus resultierenden Gewinn gleichmäßig zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber auf. Hierdurch wird der Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Management gelegt, und gleichzeitig wird den Mitarbeitern eine Möglichkeit gegeben, bei der Lösung der Produktionsprobleme mitzuhelfen. Nach Ansicht der derzeitigen Befürworter eines solchen Planes liegt sein größter Vorteil darin, daß er sowohl den Arbeitern als auch den Angestellten ein gemeinsames Anreizsystem bietet und dadurch ein weiteres Unterscheidungsmerkmal zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen verwischt.

"In dem Maße, wie die Industrie automatisiert", so erklärte ein Betriebswirt, "wird sich auch das Bonussystem für die Mitarbeiter mehr und mehr dem der leitenden Mitarbeiter anpassen."

Es hat also ganz den Anschein, als ob die Arbeiter an solchen Vorrechten ständig mehr und mehr teilhaben, Vorrechten, die bisher nur der Betriebsführung und den Angestellten eingeräumt wurden.

Diese Entwicklung hat natürlich schon vor einigen Jahrzehnten eingesetzt, und zwar in den 30er Jahren, als die Arbeiter in den Vereinigten Staaten nach und nach in den Genuß eines bezahlten Urlaubs, von Krankenversicherungsleistungen und Pensionen gelangten. Jetzt aber erzwingt die Automation einen neuen Einbruch der "blue collar workers" in die Domäne der Angestellten.

Auch auf die Struktur der Gewerkschaften wird die Automatisierung einen starken Einfluß ausüben. Sie wird zu einer Schrumpfung der Mitgliederzahlen führen, und wenn der derzeitige Trend andauert, werden die Gewerkschaften von morgen zahlenmäßig kleiner sein (wenngleich sich ihre Mitgliedschaft aus höherbezahlten - und in einigen Fällen auch höherqualifizierten - Mitgliedern zusammensetzen dürfte).

Der Rückgang in der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ist bereits sehr groß gewesen. Die Automobilarbeitergewerkschaft z.B. erreichte im Jahre 1953 ihren Mitgliederhöchststand mit 1,4 Millionen. Heute dagegen sind es nur noch rund eine Million. Die Zahl der Mitglieder der

der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft ging von rund einer Million im Jahre 1953 auf 843 000 im vergangenen Jahr zurück. Die Maschinistengewerkschaft rutschte mit ihrer Mitgliederzahl sogar von 992 000 im Jahre 1959 auf gegenwärtig 646 000 ab.

Diese starken Mitgliederrückgänge haben innerhalb der AFL-CIO zu Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der grundsätzlichen Frage geführt, welche Haltung die Arbeitnehmerverbände gegenüber der Automatisierung einnehmen sollen. Ob sie darum kämpfen sollen, die vorhandene Arbeit unter ihren Mitgliedern aufzuteilen, oder aber sich für höhere Löhne und Lohnnebenleistungen für eine geringere Anzahl Mitglieder einsetzen sollen.

Die Vereinigte Bergarbeitergewerkschaft dürfte der Prototyp für zahlreiche andere Gewerkschaften im Automationszeitalter sein. Die UMW-Gewerkschaft ging mit der Automation, und das Ergebnis ist sehr eindrucksvoll gewesen. Zwar ging die Zahl ihrer Mitglieder zwischen 1948 und 1961 von 400 000 auf 123 000 zurück, aber die United Mine Workers sind auch heute noch eine mächtige Gewerkschaft. Die Schichtlöhne ihrer Mitglieder kletterten von 14 Dollar im Jahre 1948 auf 24 Dollar heute; und 40 Cent je Tonne geförderte Kohle werden von den Unternehmen an den bedeutendsten Wohlfahrtsfond der USA, den der UMW-Gewerkschaft, abgeführt. Das Reinvermögen der Gewerkschaft ist mit 110,3 Millionen Dollar fast ebenso groß wie das der Automobilarbeiter-, der Stahlarbeiter- und der Maschinisten-Gewerkschaft zusammen. Zwar gibt es in den Kohlenrevieren eine Arbeitslosigkeit, aber die Gewerkschaftsführung ist der Ansicht, daß ihre Einstellung gegenüber der Automatisierung die einzig richtige ist.

Natürlich dürfte es für die Gewerkschaften auch noch einen anderen Weg geben. In dem Maße, wie durch die Automation die weißen und blauen "Kragen"-Farben miteinander vermischt werden, könnten sich einige Gewerkschaften verstärkt darum bemühen, durch Organisationskampagnen zur Gewinnung der Angestellten ihre gewerkschaftliche Macht zu erhalten. Und die Gruppe der "white collar workers" dürfte für derartige Bemühungen sogar noch empfänglich sein, denn mit der fortschreitenden Automatisierung der Büroarbeit sehen sich viele dieser Arbeitnehmer vor die gleichen Probleme gestellt - Entlassung und Unsicherheit -, die die "blue collar workers" bereits kennengelernt haben. Auch hier wieder beginnen die Unterschiede sich zu verwischen.

Der Walzmeister der Stahlindustrie thront jetzt in einer klimatisierten Kabine, wo sein Vorgänger noch an den heißen Stahlbändern schmorte. Der Schaltpultoperator der automatisierten Produktionsanlagen in den Textilfärbereien sitzt heute in einem büroähnlichen Raum, während er noch bis vor kurzem im Schweiß seines Angesichts zwischen den dampfenden Farbwannen tätig war. Immer mehr werden die alten Trennungslinien zwischen Büro und Betrieb verwischt. Der weiße Labor Kittel, mehr noch als die verwaschenen blauen und weißen "Kragen" von heute, dürfte das Symbol der Arbeitnehmerschaft von morgen sein.

Gekürzt aus "Dun's Review and Modern Industry" (Januar 1962).

* * * * *

Feststellung der Beschäftigten- und Arbeitslosenzahl in den USA

Vergleiche der Arbeitslosenziffern und der Prozentanteile der Arbeitslosen an der Gesamtzahl der arbeitsfähigen Bevölkerung zwischen den Vereinigten Staaten und europäischen Ländern geben vielfach ein schiefes Bild, weil man auf beiden Seiten des Atlantiks oftmals mit ein und demselben Wort zwei recht verschiedene Sachverhalte umschreibt. Die Schwierigkeiten beginnen mit der "Zählung" und erstrecken sich bis zu der Definition von Begriffen wie "Arbeitspotential" und der Antwort auf die Frage, wer überhaupt als arbeitslos anzusehen ist.

Die Arbeitsstatistik der USA wird nicht wie in Europa auf Grund amtlicher Unterlagen über die Zahl der Beschäftigten und der Arbeitssuchenden und Arbeitslosenunterstützungsempfänger aufgestellt, sondern aus den Ergebnissen einer Repräsentativumfrage bei 35 000 privaten Haushaltungen abgeleitet. Wir haben es somit nicht mit einer Zählung im eigentlichen Sinne, sondern mit errechneten Zahlenwerten zu tun. Die Umfrage wird im Auftrag des US-Arbeitsministeriums vom Statistischen Bundesamt monatlich jeweils in der Woche vorgenommen, in die der zwölfte Tag des Monats fällt. Sie gibt angesichts der sorgfältigen Auswahl der zu befragenden Haushaltungen nach den Erfahrungswerten der Demoskopie ein durchaus zutreffendes Bild vom Beschäftigungsstatus sämtlicher Personen im Alter von 14 Jahren und darüber zum Zeitpunkt der Befragung, die zusammen unter Ausklammerung der Erwerbsunfähigen und der wegen Erreichung der Altersgrenze ausgeschiedenen Kräfte das "Arbeitspotential" bilden. Dieser Begriff wird in Übersetzungen gewöhnlich als "Gesamtzahl der Beschäftigten und Arbeitslosen" umschrieben.

Als Beschäftigte gelten alle Personen, die während der Befragungswoche mindestens eine Stunde gegen Lohn oder Gehalt im eigenen gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieb oder als unbezahlte Kraft mehr als 15 Stunden in einem gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieb tätig waren, der von einem Familienangehörigen geleitet wird. Als Beschäftigter wird ferner angesehen, wer nicht arbeitet, aber einen festen Arbeitsplatz hat bzw. einen eigenen Betrieb führt und nur vorübergehend wegen Krankheit, Wetterverhältnissen, Urlaubs, Arbeitgeber-Arbeitnehmerstreitigkeiten oder aus anderen Gründen frei genommen hat, unabhängig davon, ob er für die Zeit der Untätigkeit bezahlt wird oder nicht.

Der wichtigste Unterschied zwischen der amerikanischen und der europäischen Arbeitsstatistik besteht wohl in der in den USA üblichen Hinzurechnung der Selbständigen und der unentgeltlich im Familienbetrieb mitarbeitenden Familienangehörigen zum "Arbeitspotential"; sie werden als "Beschäftigte", und, falls sie auf Arbeitssuche sind, als "Arbeitslose" geführt.

Als Arbeitslose gelten in der US-Arbeitsstatistik alle Personen, die in der Befragungswoche überhaupt nicht gearbeitet haben und auf Arbeitssuche waren, unabhängig davon, ob Anspruch auf Leistung aus der Arbeitslosenversicherung besteht oder nicht. Wer lediglich von sich behauptet, er wünsche Arbeit und werde einen ihm angetragenen Arbeitsplatz unter dieser oder jener Bedingung annehmen, wird dagegen nicht

nicht als arbeitslos gewertet. Als arbeitslos gilt ferner, wer in der Befragungswoche beschäftigungslos ist und normalerweise auf Arbeitssuche wäre, würde er nicht a) als nur vorübergehend Entlassener darauf warten, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückgeholt zu werden; b) eine feste Zusage in Händen haben, innerhalb der nächsten 30 Tage einen festen Arbeitsplatz zu bekommen; oder c) vorübergehend krank feiern bzw. mit Sicherheit damit rechnen müssen, in seinem Beruf oder an seinem Wohnort und in dessen näherer Umgebung keine Arbeit zu finden. Nicht als arbeitslos werden dagegen beschäftigungslose Personen betrachtet, die zu alt oder zu jung zur Arbeit sind oder nach ihren Angaben so schwer körperbehindert sind, daß sie keine Arbeit annehmen können; sie werden selbstverständlich auch bei der Errechnung des "Arbeitspotentials" nicht berücksichtigt.

Im letzten Jahrzehnt erreichte die Arbeitslosigkeit in den USA zur Zeit des Koreakrieges mit 3 Prozent ihren tiefsten Stand. Hierin spiegelt sich sowohl die rasche Verstärkung der US-Streitkräfte um rund 2 Millionen Mann als auch die 1953 erfolgte Ausweitung der Verteidigungsausgaben auf 50 Milliarden Dollar - das Dreifache des Betrags von 1950 - wider. Diese Faktoren führten zusammen zu einer Überbeschäftigung. Andere Zeiten mit sehr hohem Beschäftigungsstand waren die Jahre 1947-48 und 1955-57, als die Arbeitslosenziffer bis auf rund 4 Prozent absank, jenen Prozentsatz, den die Regierung Kennedy gegenwärtig als vornehmlichstes Nahziel ihrer Wirtschaftspolitik ansieht. Am Rande sei vermerkt, daß ein Absinken der Arbeitslosigkeit auf weniger als 1,5 Prozent nur in Zeiten eines sehr engen Arbeitsmarktes und der damit verbundenen allgemeinen Verknappung an Arbeitskräften auftritt.

(Eigenbericht)

* * * * *

John W. Livingston, Direktor der Organisationsabteilung der AFL-CIO:

Die Gewerkschaften und die Angestellten

Der relativ geringe Erfolg der amerikanischen Gewerkschaften bei der Organisierung der sogenannten "white collar workers" - derjenigen Arbeitnehmer, die weder direkt mit dem Produktionsprozeß zu tun haben, noch Angehörige der industriellen Fachberufe sind - ist bislang eines der Hauptprobleme der amerikanischen Gewerkschaften gewesen.

Zu dieser "white collar worker"-Gruppe gehören in erster Linie die Angestellten im Einzelhandel; die verschiedenen Bürofachkräfte; die sogenannten "Techniker", eine Berufsbezeichnung, die sich in den Vereinigten Staaten auf jene Gruppe von Arbeitnehmern bezieht, die eine gehobene, jedoch unter der Universitätsebene liegende berufliche Ausbildung aufzuweisen haben; sowie jene Kräfte schließlich, die als "professionals ("Studierte") bezeichnet werden und als Lehrer, Volkswirtschaftler, Ingenieure, usw. ein Studium absolviert haben.

Natürlich gibt es auch heute schon unter den Angestelltenberufen einige wenige, die als Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Organisation gelten. Bei den Nachrichtendiensten und Zeitungen z.B. sind durchweg alle Angestellten, Reporter, Redakteure, Anzeigenfachleute sowie alle jene gewerkschaftlich organisiert und Mitglieder der "American Newspaper Guild", die nicht leitende Funktionen innehaben. Das gleiche trifft für den Theater- und Unterhaltungssektor zu. Auch hier sind die Löhne und Arbeitsbedingungen der Bühnen-, Film-, Fernseh- und Radiokünstler (Sprache und Musik) größtenteils tarifvertraglich festgelegt.

Aber diese beiden sowie einige andere Beispiele sind nur die Ausnahmen, die die Regel bestätigen; die überwiegende Mehrheit der gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer ist immer noch in den nichtindustriellen Zweigen der Wirtschaft konzentriert.

Für die amerikanischen Gewerkschaften war es daher besonders ermutigend, als sich zum Jahresende 1961 mehr als 40 000 New Yorker Lehrer mit überwältigender Mehrheit für eine Vertretung durch die Lehrgewerkschaft der "AFL-CIO" aussprachen. Dies war der bei weitem größte gewerkschaftliche Erfolg bei einer Angestelltengruppe und in der Tat wohl der überwältigendste Sieg dieser Art, den die amerikanischen Gewerkschaften auf diesem Sektor je errungen haben.

Deutet dieser Erfolg nun auf einen sich anbahnenden Einbruch der Gewerkschaften auf dem Angestelltensektor hin? Wir möchten es glauben. Mit Bestimmtheit wissen wir, daß die wissenschaftlichen Fortschritte und die technischen Veränderungen unweigerlich zu einer Erhöhung des Anteils der Angestellten an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte führen werden. Schon heute beträgt der Anteil der sogenannten "blue collar"-Arbeitsplätze weniger als die Hälfte der Gesamtarbeitsplätze, und dieser Anteil wird ständig weiter absinken. Es ist daher klar, daß die Erfassung der allgemein als "white collar workers" bezeichneten Arbeitnehmer eine Frage von Leben oder Tod für die Gewerkschaften ist.

Ich

Ich bin zu **vorsichtig**, mit aller Bestimmtheit behaupten zu wollen, daß der Sieg der New Yorker Lehrer notwendigerweise für die Zukunft sehr bedeutungsvoll sein wird. Es handelt sich hier um eine Gruppe in einer Stadt, deren Administration seit je liberal war. Zum anderen stand hier eine starke, gut funktionierende Gewerkschaftsbewegung hinter der Organisationskampagne.

Dennoch war die New Yorker Abstimmung insofern von größter Bedeutung, als sie eindeutig den Beweis erbrachte, daß diese Arbeitnehmergruppen bei einer Abstimmung für eine gewerkschaftliche Vertretung stimmen und notfalls sogar das Mittel des Streiks dafür einsetzen würden. Die Abstimmung selbst war nämlich das Ergebnis eines kurzen Streiks der New Yorker Lehrer. In dieser Hinsicht kann sie als ein Durchbruch bezeichnet werden; sie beweist ganz eindeutig, daß die Organisierung der Angestellten nicht unmöglich ist.

Auf alle Fälle jedoch werden wir unsere Anstrengungen verstärken und das, was wir bei der Abstimmung in New York gelernt haben, für andere Organisationskampagnen nutzbringend einsetzen. Das Ergebnis der Abstimmung selbst dürfte dabei auf andere Lehrergruppen großen Einfluß haben.

Allerdings muß in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß die Arbeitsverhältnisse der meisten Akademiker und Angestellten sehr verschiedenartig sind. Sie sind in Privatunternehmen und nicht bei Regierungsbehörden tätig. Nicht nur durch ihre Arbeitgeber, sondern auch durch ihre soziale Stellung wird ihnen immer wieder vor Augen geführt, daß sie sich als etwas Besseres als die Gewerkschaftsmitglieder zu betrachten haben. Diese Einstellung ist vielfach bei jenen am stärksten ausgeprägt, die ihrem Arbeitnehmerstatus nach den Lohnempfängern am nächsten stehen.

Dies alles sind wirkliche Hindernisse, wenngleich sie vielen als läppisch erscheinen mögen. In unseren Bemühungen zur Erfassung der Angestellten ist es daher auch nicht unsere vordringlichste Aufgabe, auf die aus der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft sich ergebenden Vorteile auf dem Gebiet der Einkommen, Arbeitsbedingungen und der Sicherheit des Arbeitsplatzes hinzuweisen, sondern die betreffenden Kreise davon zu überzeugen, daß die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation kein soziales Stigma ist und sich durchaus mit dem vereinbaren läßt, was sie als ihre Lebensstellung ansehen.

In dieser Hinsicht sollte sich die New Yorker Abstimmung von großem Nutzen erweisen, denn es ist für eine Stenotypistin weitaus schwieriger, auf eine Gewerkschaft von oben herabzusehen, wenn sich die Lehrer bereits zur Gewerkschaft bekannt haben.

Schließlich möchte ich noch in einer Hinsicht an die Stelle der Zurückhaltung einen vorsichtigen Optimismus setzen. Das Ergebnis von New York hat meine wachsende Überzeugung gestärkt, daß die feindselige Einstellung der Angestellten und Akademiker gegenüber den gewerkschaftlichen Organisationen im Schwinden begriffen ist. Allein durch das bloße Gewicht der Erfahrung werden alle jene Vorurteile fortgeschwemmt, die dem Selbstinteresse all jener entgegenstehen, die sich bisher an

an sie geklammert haben. Immer mehr setzt sich die Erkenntnis durch, daß Gewerkschaften nicht nur notwendige Einrichtungen für die Ungebildeten und Ungelernten sind, sondern auch ebenso nützlich für Piloten, Schiffsoffiziere, Filmstars und Schriftsteller sein können.

Ich bin der Überzeugung, daß wir in der "AFL-CIO" dazu beitragen können, diesen Prozeß zu beschleunigen und die Vorteile der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auf alle Gebiete auszudehnen, auf denen sie den Interessen der amerikanischen Arbeitnehmer dienen können.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Audio-Visuelle "Anlernmaschinen"

Wenn auch die automatisierten Produktionsmaschinen immer mehr Tätigkeiten übernommen haben, die sonst speziell mit der Hand ausgeführt werden, so gibt es doch in verschiedenen Industriezweigen noch zahlreiche Betriebe, wo die handwerklichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers im Produktionsprozeß von ausschlaggebender Bedeutung sind. In erster Linie handelt es sich hier um solche Tätigkeiten und Arbeitsabläufe, die ein großes "Fingerspitzengefühl" und ein gewisses Mitdenken erfordern, da sie meist aus mehreren Teilabläufen bestehen.

Eine besondere Schwierigkeit für Unternehmen mit vielen derartigen Arbeitsplätzen besteht heute allgemein darin, die Arbeitnehmer auf diese Produktionsabläufe und die dabei auszuführenden Tätigkeiten vorzubereiten, ohne daß viel Zeit und Material (Ausschuß) verlorengeht. Die bisher allgemein üblichen mündlichen und schriftlichen Einweisungsverfahren sind hier insofern nicht immer geeignet, als sich das Ablaufschema dem Arbeitnehmer nur sehr langsam einprägt und häufig Fehlleistungen die Folge sind.

Um diesem Mangel abzuhelpen und den Arbeitern das Ablaufschema schneller und wirksamer einzuprägen, ist jetzt die "Hughes Aircraft Company" dazu übergegangen, audio-visuelle "Lehrmaschinen" einzusetzen. Diese wie Kofferfernsehempfänger aussehenden und wie ein Tonbandgerät zu bedienenden Apparate vermitteln dabei den Arbeitnehmern durch Bild und Ton den gesamten Arbeitsvorgang in Einzelphasen. Durch einen Druck auf den Einstellknopf erscheint auf dem Bildschirm das gleiche Werkstück, das der Arbeiter vor sich hat, während gleichzeitig ein Tonband mit erklärendem Kommentar abläuft. An Hand seines Werkstückes kann der Arbeiter jetzt die vorgeschriebenen Tätigkeiten den Anweisungen entsprechend ausführen oder, wenn er die Erklärungen nicht verstanden hat, das Gerät abstoppen, das Band zurücklaufen lassen und die

die betreffende Stelle noch einmal abspielen - so lange, bis ihm die auszuführenden Tätigkeiten 100prozentig klargeworden sind. Dem Einweisungstext entsprechend, wechseln die Bilder (Dias) auf dem Schirm von Phase zu Phase.

Nach Angaben des Personalchefs des Unternehmens soll sich dieses System bisher sehr gut bewährt haben. Die Einarbeitungszeit für neue Arbeitnehmer konnte ganz erheblich herabgesetzt, die Arbeitsproduktivität beträchtlich gesteigert werden, wobei es gleichzeitig gelang, die Produktionskosten - bei verbesserter Qualität der Erzeugnisse - erheblich zu senken. Auch von den Gewerkschaften wurden diese neuartigen "Anlernmaschinen" als ein großer Fortschritt bei der Ausbildung neuer Arbeitskräfte bezeichnet.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Die Schulbank im Betrieb

Betriebliche Schulungsprogramme haben sich während der letzten zwei Jahrzehnte in den Vereinigten Staaten in solchem Maße ausgeweitet, daß sie heute als wichtiger Bestandteil des amerikanischen Erziehungswesens gelten.

Wandlungen in den Produktionsmethoden, Automation und Nutzbarmachung neuer Energiequellen haben die Unternehmensleitungen dazu gezwungen, für ihre Belegschaftsmitglieder Sonderfortbildungskurse, die über den Lehrstoff technischer Fach- und Hochschulen hinausführen, einzurichten.

Heute bieten die meisten amerikanischen Großfirmen ihren Angestellten Bildungsprogramme, die auf Sonderaufgaben vorbereiten oder Gelegenheit zu persönlicher Weiterbildung geben. In einigen Fällen stehen dazu firmeneigene technische Institute zur Verfügung; in anderen werden Belegschaftsmitgliedern Ausbildungsbeihilfen für berufsfördernde Lehrgänge an Fachschulen gewährt. Häufiger jedoch liegen solche Programme in den Händen der Betriebsausbildungsabteilungen, die sie als innerbetriebliche Schulung in Unterrichtsräumen oder am Arbeitsplatz selbst durchführen.

Programme einzelner Firmen

Vielfältige Programme, von den Ausbildungs- und Personalabteilungen der "Eastman Kodak Company" veranstaltet, laufen in den acht Werken der Gesellschaft in Rochester (New York), Kinsport (Tennessee), Longview (Texas) und Peabody (Massachusetts). Sie sind darauf ausgerichtet, in zwangloser Form Angestellte in ihrem Bestreben nach Selbstentfaltung im Rahmen ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. Die Betonung liegt dabei auf der eigenen Leistung und der täglichen Arbeit. James S. Bruce, Ausbildungsdirektor der "Eastman Kodak

Kodak Company", erläuterte hierzu: "Ausbildung ist nach unserer Ansicht am wirkungsvollsten, wenn sie in enger Verbindung mit dem Arbeitsplatz vorgenommen wird. Jeder einzelne ist für seine Ausbildung verantwortlich. Letztlich ist jede Entwicklung Selbstentwicklung."

Zahlreiche Lehrgänge sehen im Zusammenhang mit besonderen Ausbildungszielen auch Klassenunterricht vor. Ein willkürlich herausgegriffener Tagesplan zeigt beispielsweise einen Kurs in Matrizen-Algebra an, einen 32stündigen Lehrgang, zu dem sich Wissenschaftler der angewandten Forschung einmal wöchentlich in den Kodak-Park-Werken für Film- und Fotopapierherstellung in Rochester zusammenfinden. Gleichzeitig treffen sich Mitarbeiter der Abteilung Apparatebau und Optik zu der ersten von vier Unterrichtsstunden der Arbeitsgemeinschaft "Wirkungsvoller Stil". Nur acht Teilnehmer sind zu diesem Kurs zugelassen, der zu Klarheit und Einfachheit im Aufsatzstil hinführt. Eine Betriebsausbildungsabteilung koordiniert sämtliche Schulungsprogramme der "Eastman Kodak Company". Sie stellt den Zweigwerken Lehrpersonal und Anschauungsmaterial zur Verfügung.

Gezielte Programme

Auch die "Republic Steel Company" hat ihre Bildungsarbeit auf die speziellen Bedingungen ihres Unternehmens zugeschnitten. Ihre Programme zielen auf eine Höherqualifizierung ihrer Arbeiter ab, die mit den verwickelten Bedienungs- und Wartungsproblemen moderner automatisierter Werkseinrichtungen vertraut gemacht werden. Die Lehrgänge finden jedoch außerhalb der Werke im "Human Engineering Institute" bei Warren im Bundesstaat Ohio statt. Das Institut ist eine unabhängige, gemeinnützige Einrichtung, zu deren Aufbau die "Republic Steel Company", jetzt ihr größter "Kunde", den wesentlichsten Beitrag geleistet hat. Es ist in der Lage, eine Vielzahl von betrieblichen Fortbildungsprogrammen durchzuführen.

Einen weiteren Weg zur betrieblichen Schulung stellt der Ausbildungsbeihilfenplan der Firma "Chas. Pfizer and Company", eines bedeutenden amerikanischen Arzneimittelherstellers, dar. In seinem Rahmen erhalten Angestellte, die berufsfördernde Kurse an anerkannten Colleges und Universitäten belegen, Studiengelder bis zu einer Höhe von 300 Dollar jährlich und Laboratoriumsgebühren bis zu 40 Dollar von der Firma ersetzt. Seit 1957, dem Beginn dieses Planes, wurden fast 100 000 Dollar an rund 700 Mitarbeiter ausgezahlt. Gegenwärtig nehmen über 200 Angestellte Ausbildungsbeihilfen dieser Art in Anspruch.

Die beschriebenen Beispiele sind typisch für die Bildungsprogramme, die von vielen amerikanischen Industrieunternehmen heute geboten werden. Es gibt zahlreiche Varianten, je nach den besonderen Erfordernissen der einzelnen Betriebe. Doch in ihrer Gesamtheit bilden sie einen neuen Stein im Mosaik des amerikanischen Erziehungswesens.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Arbeitnehmereinkommen erneut angestiegen

Sowohl die Nettolöhne der amerikanischen Industriearbeiter als auch die Kaufkraft ihrer Einkommen sind im März mit zunehmender Länge der durchschnittlichen Arbeitswoche erneut angestiegen, wie aus der jüngsten Übersicht des US-Arbeitsministeriums über die Entwicklung der Löhne und Einkommen hervorgeht.

Mit 85,00 Dollar für einen Arbeitnehmer mit drei Angehörigen und 77,34 Dollar für einen Alleinstehenden lagen die durchschnittlichen Wocheneinkommen der amerikanischen Industriearbeiter nach Abzug der Steuern und anderer regelmäßiger Abgaben im März um 60 Cent höher als im Vormonat und damit nur geringfügig unter dem im November und Dezember 1961 erreichten Spitzenniveau.

Da die Lebenshaltungskosten zwischen Februar und Ende März nur geringfügig anstiegen, konnten die industriellen Arbeitnehmer in diesem Zeitraum eine Reallohnerhöhung von 41 Cent realisieren.

Im Vergleich zum März 1961 lagen die durchschnittlichen Industriearbeiterlöhne um rund 5 Dollar höher. Dies stellt (mit Ausnahme von 1959) die größte Zunahme innerhalb von zwölf Monaten während der vergangenen zehn Jahre dar. Unter Berücksichtigung der gestiegenen Lebenshaltungskosten in diesem Zeitraum (1,1 Prozent) erhöhte sich somit das Realeinkommen des industriellen Arbeitnehmers in den USA zwischen März 1961 und März 1962 um 4 Dollar.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Vermögen der ILGWU-Gewerkschaft

Das gesamte flüssige Vermögen der Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie beläuft sich gegenwärtig nach Angaben des 1. Vorsitzenden der Gewerkschaft, David Dubinsky, auf 76 674 952 Dollar. In dieser Summe sind die Einlagen der Krankenversicherungs-, Pensions- und Wohlfahrtsfonds nicht enthalten. Sie umschließt lediglich die der Zentralverwaltung, den Orts- und Regionalverbänden sowie den verschiedenen Sonderabteilungen der Gewerkschaft zur Verfügung stehenden Mittel.

Zu den anderen Vermögenswerten, über die die Gewerkschaft verfügt, gehören außerdem noch 36 024 640 Dollar, die den Sterbegeldfond für Mitglieder und den Pensionsfond für Angestellte der Gewerkschaft bilden. Weitere 311 738 473 Dollar sind nach dem letzten Finanzausweis der Gewerkschaft in den gemeinsam mit den Unternehmern verwalteten Pensions- und Entlassungsgeldfonds angelegt.

Wie von dem 1. Vorsitzenden der ILGWU weiter mitgeteilt wurde, hat die Gewerkschaft allein in den vergangenen drei Jahren insgesamt 5,2 Millionen Dollar für philanthropische und gewerkschaftsfördernde

1
gewerkschaftsfördernde Zwecke sowie für Beiträge an ausländische Arbeitnehmerorganisationen ausgegeben. Damit erhöht sich die Gesamtsumme dieser Aufwendungen, die seit 1940 geleistet wurden, auf mehr als 33 Millionen Dollar.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

ILGWU will 100 Millionen Dollar in Farmanleihen anlegen

Die ILGWU-Gewerkschaft will in den nächsten vier Jahren insgesamt 100 Millionen Dollar für Familienfarmen in den USA bereitstellen, wie der 1. Vorsitzende der Gewerkschaft, David Dubinsky, und der US-Landwirtschaftsminister, Orville Freeman, auf einer Pressekonferenz in Washington bekanntgaben.

Die 100 Millionen Dollar sollen nach den Worten Dubinskys in Farmanleihen angelegt werden, die von der amerikanischen Regierung verbürgt und über die Farmers Home Administration (FHA) abgewickelt werden.

Die FHA vermittelt an amerikanische Farmer Kredite bis zu 15 000 Dollar, die sie für die Modernisierung ihrer Farmen benötigen, aber auf dem Kapitalmarkt zu normalen Bedingungen nicht erhalten können. Während die Farmer diese Kredite mit 5 Prozent zu verzinsen haben, erhalten die Geldgeber von der FHA 4 1/2 Prozent an Zinsen. Die restlichen 0,5 Prozent werden für Prämienzahlungen für eine Risikoversicherung zugunsten des Investors verwendet.

Die Investitionsmittel der Gewerkschaft sollen aus den verschiedenen Pensions- und Wohlfahrtsfonds aufgebracht werden.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 8/9

Bad Godesberg, August/September 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Frauenarbeit und Haushalteinkommen (I)	Seite 1
Anwendungstechniker als Wegbereiter der Vollautomatisierung	Seite 8
Die "Stadt-in-der-Stadt"	Seite 10
Vorbereitungskurse für angehende Pensionäre	Seite 11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 13

Margaret S. Carroll, Abteilung Preise und Lebenshaltungskosten im US-Bundesamt für Arbeitsstatistik:

Frauenarbeit und Haushalteinkommen (I)

Aus früheren Untersuchungen über die Zusammensetzung des Heers der Berufstätigen haben wir manches über die beruflichen Qualifikationen und die Einkommensverhältnisse verheirateter Frauen in Relation zu denen der Gesamtzahl der Berufstätigen und Arbeitslosen und dem beruflichen Status und Einkommen ihrer Ehemänner und sonstigen Familienangehörigen erfahren. Sie haben aber keine Aufschlüsse über die Zusammenhänge zwischen beruflichem Status und Einkommen der arbeitenden Ehefrauen und den übrigen Familienverhältnissen erbracht. Sie waren insbesondere nicht darauf gerichtet, die Zusammenhänge zwischen Haushalteinkommen und Haushaltkosten als einem Schlüssel zur Klärung der Frage zu durchleuchten, inwieweit wirtschaftliche Notwendigkeiten die verheirateten Frauen dazu zwingen können, sich eine Arbeit außerhalb des eigenen Haushalts zu suchen.

Etwas

Etwas Licht in diese Verhältnisse bringen die bisher unveröffentlichten Ergebnisse einer 1950 vom US-Bundesamt für Arbeitsstatistik (Bureau of Labor Statistics) durchgeführten Untersuchung der Verbraucherausgaben und ein Vergleich der damaligen Einkommensverhältnisse mit den Richtwerten für die Haushaltskosten, wie sie sich für Haushalte verschiedener Größe aus der 1950 durchgeführten Umfrage zur Feststellung der Haushaltskosten städtischer Arbeiterfamilien ergeben. Die Daten aus dem Jahre 1950 lassen sich nicht mit den Ergebnissen der regelmäßigen allgemeinen Umfragen zur Feststellung des Beschäftigtenstandes vergleichen, gestatten aber sehr wohl Vergleiche mit den Ergebnissen der Verbraucherausgabenumfrage 1960-61, die gegenwärtig ausgewertet werden.

Arbeitseinkünfte verheirateter Frauen und Haushaltseinkommen 1950

Von der Verbraucherausgabenumfrage 1950 wurden 12 489 städtische Mehrpersonen- und Einzelhaushalte erfaßt, von denen 10 791 Familienhaushalte mit zwei und mehr Personen und 9421 Haushalte mit einem oder mehreren Ehepaaren waren. Den befragten Haushalten gehörten 9507 verheiratete Frauen an, von denen 3077 zu irgendeinem Zeitpunkt im Lauf des Jahres berufstätig waren. Die Umfrage läßt erkennen, daß 86 Prozent aller städtischen Verbraucherhaushalte aus Familien mit zwei oder mehr Personen und 76 Prozent aus mindestens einem Ehepaar bestanden; zu 24 Prozent der Haushalte gehörte eine berufstätige Ehefrau. In 32 Prozent der Familienhaushalte mit Ehepaar arbeiteten die Ehefrauen zu irgendeinem Zeitpunkt des Jahres, aber in nur 12 Prozent das ganze Jahr über.

Das durchschnittliche Brutto-Jahreseinkommen der städtischen Haushalte betrug für:

Sämtliche Haushalte	Dollar	4240
Familien mit zwei und mehr Personen	"	4574
Familien mit berufstätiger Ehefrau	"	4773
...ganzjährig beschäftigt	"	5482
...zeitweilig beschäftigt	"	4327
Haushalte ohne berufstätige Ehefrau	"	4067

Ohne den Beitrag der Ehefrau hätte das Durchschnittseinkommen der Haushalte mit berufstätigen verheirateten Frauen unter dem Durchschnitt aller Haushalte gelegen. Mit den Einkünften der verheirateten Frauen war es höher, um ein wenig bei einer nur zeitweiligen beträchtlich bei ganzjähriger Berufstätigkeit der Ehefrau. (siehe Tafel I). Die Kluft zwischen den Einkommen der Haushalte mit berufstätigen Ehefrauen ohne die Arbeitsentgelte letzterer und den Einkommen sämtlicher Haushalte war je größer, je höher der Beschäftigungsstatus des Haushaltvorstandes war. So belief sich beispielsweise das Durchschnittseinkommen der Haushalte von Selbständigen mit ganzjährig arbeitenden Ehefrauen

Tafel I

Durchschnittsbruttoeinkommen aller Haushalte und der Haushalte mit
berufstätiger Ehefrau, nach dem Beschäftigungsmodus der Frau und dem
Beruf des Haushaltvorstandes aufgegliedert (Stand 1950)
(in Dollar bzw. Prozent des Durchschnitts aller Haushalte)

Beruf d. Haushalt- vorstandes	Sämtl. Haushalt- tungen	Einkommen ohne Arbeitsentgelt der Ehefrau		Einkommen mit Arbeitsentgelt der Ehefrau	
		ganzjäh- rig be- schäf- tigte Ehefrau	zeit- weilig beschäf- tigte Ehefrau	ganzjäh- rig be- schäf- tigte Ehefrau	zeitwei- lig be- schäf- tigte Ehefrau
Sämtliche Berufe	4240 (100)	3399 (80)	3561 (84)	5482 (129)	4327 (102)
Festangestellte akadem. Fach- und Führungskräfte	6045 (100)	4314 (71)	4552 (75)	6699 (111)	5458 (90)
Büro- und Ver- kaufsangestellte	4434 (100)	3524 (80)	3637 (82)	5796 (131)	4387 (99)
Gelernte Arbeiter ¹⁾	4562 (100)	3624 (79)	3743 (82)	5689 (125)	4488 (98)
Angel. Arbeiter ²⁾	3924 (100)	3284 (84)	3500 (89)	5314 (135)	4263 (109)
Ungel. Arbeiter ³⁾	2989 (100)	2512 (84)	2720 (91)	4201 (140)	3358 (112)
Selbständige	5972 (100)	3751 (63)	3794 (64)	5935 (99)	4684 (78)
Nicht Erwerbstätige	2355 (100)	1685 (72)	1840 (78)	3712 (158)	2659 (113)

1) einschl. Facharbeiter, Meister, Vorarbeiter u. dergl.

2) einschl. Maschinenarbeiter u. dergl.

3) einschl. Hausangestellte und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen

Ehefrauen unter Ausklammerung des Arbeitsentgelts letzterer auf nur 63 Prozent des relativ hohen Durchschnittseinkommens der Selbständigen-Haushalte, während die Vergleichsziffer für Haushalte ungelerner Arbeiter und Angehöriger des Dienstleistungspersonals bei 85 Prozent lag. Demzufolge waren die gesamten Einkünfte der Haushalte mit berufstätigen Ehefrauen in Relation zu dem Durchschnittseinkommen der Haushalte des entsprechenden Berufszweigs um so höher, je niedriger der soziale und wirtschaftliche Status war. Bei den Selbständigen-Haushalten mit berufstätigen Ehefrauen brachte weder eine zeitweilige noch eine ganzjährige Beschäftigung der Ehefrau das Haushalteinkommen auf die Durchschnittshöhe aller Haushaltungen Selbständiger. Im Gegensatz hierzu hatte die Familie eines durchschnittlich verdienenden ungelerneten Arbeiters mit berufstätiger Ehefrau ein Einkommen, das bei ganzjähriger Beschäftigung um 40 Prozent und bei nur vorübergehender Tätigkeit um 12 Prozent über dem für Haushalte ungelerner Arbeiter ermittelten Gesamtdurchschnitt lag.

Der Beitrag der verheirateten berufstätigen Frauen zu dem Gesamteinkommen der Haushalte belief sich auf 27 Prozent. Ganzjährig beschäftigte Ehefrauen trugen durchschnittlich 38 Prozent, zeitweilig arbeitende 18 Prozent bei (Tafel II). Der Anteil des Beitrags zum Haushalteinkommen schwankte bei den ganzjährig beschäftigten Ehefrauen je nach Beruf der Haushaltvorstände (unter Nichtansetzung der nicht Erwerbstätigen) zwischen 36 und 40 Prozent und damit weit weniger als die durchschnittlichen Haushalteinnahmen in den verschiedenen Berufssparten. Auch gebietsweise und nach Ortsklassen ausgewiesen schwankte der Anteil des Beitrags der berufstätigen Ehefrauen zum Haushaltseinkommen nur zwischen 37 und 40 Prozent bzw. zwischen 37 und 38 Prozent, obwohl das durchschnittliche Haushalteinkommen die regionalen und örtlichen Unterschiede hinsichtlich Einkommenshöhe und Lohnniveau durchaus widerspiegelte.

In Zwei-Personen-Haushalten, in denen beide Eheleute das ganze Jahr über beschäftigt waren, schwankte der Beitrag der Frau zum Haushalteinkommen zwischen 43 Prozent (wenn der Mann weniger als 2000 Dollar pro Jahr verdiente) und 34 Prozent (wenn er 5000 Dollar und mehr verdiente). Bei größeren Haushalten verringert sich mit der Hinzurechnung anderer verdienender Familienangehöriger der prozentuale Beitrag der berufstätigen Ehefrau. Bei den Zwei-Personen-Haushalten belief sich der Beitrag der Ehefrau auf rund 42 Prozent, bei größeren Haushalten mit weiteren erwachsenen Angehörigen betrug er nur 31 Prozent und bei Familien mit mindestens einem Kind über 18 Jahren 32 Prozent.

Obwohl die Beschäftigungsdauer der zeitweilig berufstätigen verheirateten Frauen zwischen wenigen Stunden und 47 Wochen im Jahr schwanken kann, hielt sich ihr Anteil am Haushalteinkommen, nach dem Beruf des Mannes, gebietsweise und ortsklassenmäßig aufgeschlüsselt, ebenso stabil wie der Beitrag der ganzjährig (also mehr als 47 Wochen) arbeitenden Ehefrauen. Der Beitrag der nur zeitweilig beschäftigten Ehefrauen wies, nach der Zusammensetzung der Haushalte klassifiziert, größere Schwankungen auf. Hier kommen nicht nur andere Haushaltangehörige

Tafel II

Durchschnittliche Arbeitsentgelte berufstätiger Ehefrauen und deren Anteil am Haushalteinkommen, nach dem Beschäftigungsmodus der Ehefrau und der Haushaltzusammensetzung aufgeschlüsselt (Stand 1950)

Beruf des Haushaltvorstandes bzw. Haushaltzusammensetzung	Ganzjährig beschäftigte Ehefrau		Zeitweilig beschäftigte Ehefrau	
	Durchschnittsverdienst Dollar	Prozent des Haushalteinkommens	Durchschnittsverdienst Dollar	Prozent des Haushalteinkommens
Sämtliche	2083	38	766	18
<u>Beruf des Haushaltvorstandes</u>				
Festangestellte akadem. Fach- und Führungskräfte	2385	36	906	17
Büro- und Verkaufsangestellte	2272	39	745	17
Gelernte Arbeiter ¹⁾	2065	36	745	17
Angel. Arbeiter ²⁾	2030	38	763	18
Ungel. Arbeiter ³⁾	1689	40	638	19
Selbständige	2184	37	890	19
Nicht Erwerbstätige	2027	55	819	31
<u>Haushaltart</u>				
Haushalt ohne Kinder mit				
Ehepaar	2152	42	888	23
Ehepaar u.a. Erwachsenen	2274	37	844	20
Haushalt mit Kindern, davon das älteste				
18 Jahre und darüber	2003	32	847	16
16 bis 17 Jahre	1867	35	782	18
6 bis 15 Jahre	1957	37	716	16
unter 6 Jahren ⁴⁾	2071	40	555	14
Haushalt mit Kindern unter 18 u.a. Erwachsenen	1869	31	735	15

(Anm. 1 - 3 wie bei Tafel I) 4) weniger als 50 Haushalte von der Befragung erfaßt.

Haushaltangehörige als Verdiener hinzu, die jährliche Beschäftigungsdauer wird auch durch steigende Verpflichtungen im Haushalt eingeschränkt. Die zeitweilig beschäftigten Mütter von Kindern im Vorschulalter trugen beispielsweise nur 14 Prozent zum Haushalteinkommen bei, obwohl in diesen Haushalten lediglich Vater und Mutter als Verdiener in Frage kamen. Die zeitweilig beschäftigten Ehefrauen aus Zwei-Personen-Haushalten trugen dagegen im Durchschnitt mit 23 Prozent zum Haushalteinkommen bei.

Um die Gründe für die mehr oder weniger gleichbleibende Relation zwischen dem Arbeitsverdienst der Ehefrau und dem Haushalteinkommen in den verschiedenen Beschäftigungssparten der Ehemänner herauszufinden, wurden die diesbezüglichen Angaben auch nach dem Beruf der beiden Partner aufgeschlüsselt. Dabei zeigte sich, daß nur 30 Prozent von 238 bei einer besonderen Befragung erfaßten berufstätigen Ehefrauen derselben Berufssparte angehörten wie ihre Ehemänner; bei den ganzjährig tätigen Ehefrauen waren es 35 Prozent. Diese Statistik wurde vor allem durch die relativ geringe Übereinstimmung mit dem Beruf des Mannes bei Ehefrauen in den Büro- und Verkaufsangestelltenberufen bestimmt; die Frauen im Angestelltenverhältnis waren in leicht überwiegender Zahl mit Lohnempfängern verheiratet. Die Übereinstimmung zwischen dem Beruf des Mannes und dem der Frau war somit wesentlich seltener als die Übereinstimmung der respektiven Arbeitsverdienste. Dies läßt den Schluß zu, daß die Verdienstaussichten der Ehefrauen in einer festen Beziehung zum Haushalteinkommen stehen, unabhängig von der Zugehörigkeit der Frau zu einer bestimmten Berufssparte, und daß die wichtigen Variablen dieser Statistik - Alter, Bildungsgrad und Beschäftigungsaussichten der Frau - von denen des Mannes beeinflußt werden.

Die Übereinstimmung des durchschnittlichen Prozentsatzes des Beitrags der ganzjährig beschäftigten Ehefrauen zum Haushalteinkommen, die sich bei den Untersuchungen im Jahre 1950 und bei späteren Untersuchungen auch im Ausland ergab, deutet darauf hin, daß die Ehefrauen vielfach rund 35 bis 40 Prozent des Haushalteinkommens beisteuern, unabhängig davon, wie hoch dieses ist. Bei Zwei-Personen-Haushalten, bei denen beide Ehepartner ganzjährig beschäftigt waren, hatte die Hälfte der Frauen zwischen 33 und 44 Prozent zum Haushalteinkommen beigetragen, was einem Mittelwert von 39 Prozent entspricht. Dem steht ein Durchschnitt aller Zwei-Personen-Haushalte von 42 Prozent gegenüber.

Um weitere Aufschlüsse über die Zusammenhänge zwischen dem Arbeitseinkommen der Ehefrau und dem des Mannes zu gewinnen, wurden im Falle der Zwei-Personen-Haushalte mit ganzjährig beschäftigten Ehepartnern das Einkommen der Frau in Beziehung zu dem des Mannes gesetzt. Dabei zeigte sich, daß ganz generell das Einkommen der Frau mit dem des Mannes steigt. Der Einkommensmittelwert der Ehefrauen von Männern der höchsten Einkommensstufe belief sich auf mehr als das Doppelte des Mittelwertes bei Ehefrauen von Männern aus der untersten Einkommenschicht. Über drei Viertel der Ehefrauen mit Männern in der Einkommensklasse zwischen 4000 und 4500 Dollar verdienten mehr als 75 Prozent der Frauen von Männern mit weniger als 2000 Dollar Einkommen. Das Einkommen der Ehefrau war bei den Zwei-Personen-Haushalten aller Einkommenschichten nur in 5 Prozent der Fälle höher als das des Ehemannes.

Frauenarbeit

Frauenarbeit und Familienunterhalt

Bei der Erörterung der Frage nach der Notwendigkeit der Frauenarbeit als Beitrag zum Familienunterhalt wird als Kriterium des Vorliegens dieser "Notwendigkeit" vom Verdienst des Mannes oder von dem gesamten Haushalteinkommen ausgegangen, meist ohne irgendwelche Berücksichtigung der tatsächlichen Unterhaltskosten der Familie. Ein objektives Maß für das Vorliegen dieser "Notwendigkeit" gab es bisher nicht. Es galt als hinreichend klar, daß eine Zunahme der Frauenarbeit in Zeiten rückläufiger Arbeitsverdienste der Männer als ein Gradmesser dafür anzusehen sei, daß die Frauen gezwungenermaßen arbeiten gehen. Der sichtliche Zusammenhang zwischen dem Einkommen des Mannes und der Berufstätigkeit der Frau sollte allein schon deshalb geklärt werden, weil Familien mit niedrigem Einkommen zumeist jünger und kleiner sind als Familien mit höherem Einkommen und somit geringere Haushaltsausgaben haben.

Die Ergebnisse der 1950 vom Bundesamt für Arbeitsstatistik durchgeführten Untersuchung der Verbraucherausgaben und der Umfrage zur Feststellung der Haushaltskosten städtischer Arbeiterfamilien geben uns ein sehr klar umrissenes Kriterium für die Beurteilung der "Notwendigkeit" der Berufstätigkeit der verheirateten Frau an die Hand. Bei der Feststellung der Haushaltskosten ging man 1950 von einem "bescheidenen aber ausreichenden" Lebensstandard aus, der beträchtlich über dem Lebensminimum lag. Ziel der Untersuchung war es, die Kosten zu ermitteln, die eine allein auf sich gestellte Familie aufwenden mußte, um vertretbare Ansprüche hinsichtlich der Erhaltung der Leistungsstärke, der medizinischen Betreuung, der Ernährung der Kinder und der Teilnahme am Leben der Gemeinschaft zu befriedigen. Die im Verlauf der Untersuchung befragten Haushalte wurden in zwei Gruppen unterteilt, eine, deren Einkommen ausreichte, die nach diesem Richtsatz errechneten Haushaltskosten für eine Familie der entsprechenden Größe aufzubringen, und eine, deren Einkommen darunter lag. War die Ehefrau berufstätig, so wurde auch festgestellt, ob das Haushalteinkommen abzüglich des Verdienstes der Ehefrau ausgereicht hätte, den vorgesehenen Lebensstandard zu bestreiten.

Die Ergebnisse dieser Untersuchungen wurden nicht nur dazu verwendet, den Einfluß des Geldbedarfs der Familie auf die Beschäftigung der Frau zum damaligen Zeitpunkt festzustellen, sondern auch, um eventuellen Wechselwirkungen mit anderen Faktoren, wie Familienzusammensetzung, Beruf des Mannes und Alter der Ehefrau, auf die Spur zu kommen. Der Begriff "Notwendigkeit" bedeutet hier und im folgenden ein Einkommen unter dem Richtsatz, der zur Aufrechterhaltung des bei der Umfrage zur Feststellung der Haushaltskosten städtischer Arbeiterfamilien zugrunde gelegten Lebensstandards nicht ausreicht. Die Familien, bei denen das Vorliegen der "Notwendigkeit" bejaht wurde, lebten nicht notwendigerweise in prekären wirtschaftlichen Verhältnissen. (wird fortgesetzt)

Quelle: Monthly Labor Review,
Vol. 85, Nr. 4. April 1962)

* * * * *

Anwendungstechniker als Wegbereiter der Vollautomatisierung

Das Gesicht moderner Industriebetriebe beginnt sich immer rascher und immer drastischer zu verändern: In einer Erdölraffinerie liest eine elektronische Datenverarbeitungsanlage regelmäßig alle vier Minuten 196 Instrumente ab und fertigt ohne jedes menschliche Zutun alle 20 Minuten eine Dienstanweisung für den Mann im Kontrollraum aus, auf der genau spezifiziert ist, wie er 19 verschiedene Ventile einzustellen hat. Und in einigen Jahren schon wird die Datenverarbeitungsanlage auch diese Regelvorgänge durch elektrische Impulse automatisch korrigieren.

Man kann also ohne Übertreibung sagen, daß wir an der Schwelle eines neuen industriellen Zeitalters stehen. Es ist zu einem guten Teil das Werk der Vertreter eines neuen Zweiges der Elektronik, der Anwendungstechnik oder "application science", die die Kluft zwischen Laboratorium und Fertigungsstraße zu überbrücken sucht.

Ein typischer Repräsentant dieser neuen Kategorie von Wissenschaftlern ist Dr. Cuthbert C. Hurd, Direktor der Abteilung "Reglersysteme" der International Business Machines Corporation (IBM) und Planer der eingangs erwähnten Erdölraffinerie, die im Staat Indiana gelegen ist.

Die Vorarbeiten

Die IBM hat vor Jahren in Ergänzung ihrer Produktion von elektronischen Buchungs- und Rechenanlagen auch die Entwicklung von Steuergeräten nach dem Prinzip der Datenverarbeitungsanlagen aufgenommen. Die Benutzung solcher Geräte für die Kontrolle des Ablaufs von Fertigungsprozessen bereitete anfangs sehr große Schwierigkeiten, da man sich auf keinerlei frühere Erfahrungen stützen konnte. So war es notwendig, jede solche Steuerungsanlage von Grund auf neu zu planen und ihr die vorgesehenen Aufgaben Schritt für Schritt zu übertragen, um einen entsprechenden Erfahrungsschatz aufzubauen.

Die Arbeit des Anwendungstechnikers beginnt mit monatelangen Vorstudien des Betriebs- und Fertigungsablaufs an Ort und Stelle. In enger Zusammenarbeit mit dem technischen Personal des betreffenden Betriebs müssen sämtliche Phasen des Produktionsablaufs genauestens analysiert und gewissermaßen in eine mathematische Formelsprache umgesetzt werden. Diese Formeln werden dann einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage zugeführt, um auf diese Weise zunächst einmal den gesamten Betriebsablauf zu simulieren.

Die Planung

Nach diesen Vorstudien beginnt die eigentliche Planung des automatischen Produktionsprozesses, die unter dem Gesichtspunkt erfolgt, durch laufende Produktionskontrollen und eventuell mögliche Vereinfachungen des Produktionsprozesses den Ausstoß pro Zeiteinheit zu erhöhen, die allgemeinen Herstellungskosten zu senken oder durch die Verringerung des Abfalls und Vermeidung von Ausschuß Rohstoffe einzusparen. Die Unternehmensleitung wird sich mit Sicherheit nur dann zur Vollautomatisierung entschließen, wenn derartig einleuchtende Vorteile für sie sprechen.

Der

Der nächste Schritt ist die Auswahl geeigneter Maschinen und Anlagen und die Programmierung der als Steuergerät fungierenden Datenverarbeitungsanlage, die an Hand der Meßwerte an Ventilen, Zählgeräten und Kontrollpunkten die Anweisungen für das Bedienungspersonal ausdrückt.

In der letzten Phase schließlich wird der Datenverarbeitungsanlage auch noch die Ausführung der letztgenannten Befehle übertragen, d.h. von ihr ausgehende und über Fernbedienungseinrichtungen weitergeleitete Impulse steuern sämtliche Regelmechanismen an allen wichtigen Punkten des Produktionsablaufs. Damit ist der eigentliche vollautomatische Betrieb erreicht.

Die Erkenntnisse

Dr. Hurd ist schon durch seine Vergangenheit für seine verantwortungsvolle Tätigkeit wie kaum ein anderer qualifiziert. Die US-Atomenergie-Kommission (AEC) forderte den damaligen College-Professor 1947 auf, die Leitung der technischen Forschungsabteilung im Oak Ridge Laboratory zu übernehmen, einer Atomforschungsanstalt der AEC. Hier kam Hurd erstmals mit der elektronischen Datenverarbeitung in Berührung, die damals noch in den Kinderschuhen steckte.

1949 trat Hurd, der sehr schnell die ungeheuren Möglichkeiten des Einsatzes solcher Rechenanlagen für die wissenschaftliche und technische Forschung erkannt hatte, zur IBM über, um dort eine Arbeitsgruppe "Anwendungstechnik" aufzubauen. Er nahm direkten Kontakt mit wissenschaftlichen und technischen Vereinigungen auf, um sich einerseits über ihre Tätigkeit zu informieren und sie andererseits auf die Leistungsfähigkeit elektronischer Datenverarbeitungsanlagen gerade in der Forschung hinzuweisen.

In langwierigen Untersuchungen war Dr. Hurd zu der Überzeugung gelangt, daß sich Datenverarbeitungsanlagen nicht nur für Buchungs- und Rechenaufgaben eigneten, sondern mit Erfolg auch zur Steuerung ganzer Fabrikanlagen zu verwenden waren. Das war der Anfang der Anwendungstechnik, der Verwendung von Datenverarbeitungsanlagen zur Steuerung des Produktionsablaufs.

Die Schwierigkeiten

Die Schwierigkeit der Vollautomatisierung eines Produktionsablaufs liegt in der Tatsache begründet, daß man nicht nur mit einigen wenigen veränderlichen Größen, sondern mit 30 und 40 Variablen zu rechnen hat: Temperaturen, Drücken, Durchsatzgeschwindigkeiten, Siedepunkten usw. Eine optimale Kontrolle über ein derart kompliziertes System allein mit Hilfe der Mathematik zu erreichen, ist bei dem heutigen Stand dieser Wissenschaft noch nicht möglich. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Theorie und praktische Erfahrung miteinander zu kombinieren, um eine Lösung für die jeweiligen Probleme zu finden. Schwierigkeiten und Enttäuschungen lassen sich bei einem solchen Vorgehen nicht ausschließen. Umgekehrt bieten sich dem Anwendungstechniker so fesselnde Aufgaben, wie sie sich ein wißbegieriger Wissenschaftler nur wünschen kann.

Schon

Schon heute können Dr. Hurd und seine Kollegen auf stolze Erfolge verweisen, vor allem bei der Automatisierung kontinuierlicher Prozesse, wie sie etwa in Öltraffinerien ablaufen. Inzwischen haben die Anwendungstechniker bereits 40 kontinuierliche Produktionsprozesse durchautomatisiert. Ihr nächstes Ziel ist die Automatisierung von diskontinuierlichen Prozessen, die natürlich noch weit schwieriger auf eine mathematische Formel zu bringen sind. Auch hier zeigt sich wiederum, daß der Erfolg nicht so sehr von der Leistungsfähigkeit der Datenverarbeitungsanlagen als vielmehr von dem Einfallsreichtum der Anwendungstechniker abhängt. Die Maschinen vermögen die auftretenden Probleme durchaus zu lösen, sofern sie in geeigneter Form darauf angesetzt, d.h. programmiert werden. Hurd und seine Mitarbeiter sind überzeugt, daß ihnen das in nicht zu ferner Zukunft gelingen wird.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Die "Stadt-in-der-Stadt"

"Marina City" - auch die "Stadt-in-der-Stadt" genannt - ist ein großes und wohl einzigartiges gewerkschaftliches Wohnungsbauprojekt, das gegenwärtig seiner Vollendung entgegengeht und künftig der "Skyline" von Chicago, Metropole des amerikanischen Nordwestens, mit das Gepräge geben wird.

Das für Familien der mittleren Einkommensgruppen bestimmte Wohnungsbauprojekt wird aus zwei 60 Stockwerke und 166 Meter hohen, wie überdimensionale Getreidesilos aussehenden runden Hochhäusern bestehen und u.a. ein Kino, große Geschäftsräume, eine Eisbahn, ein Restaurant und einen Boots- und Jachtklub enthalten. Die Gesamtbaukosten werden von der "Building-Service"-Gewerkschaft, dem Bauherrn, mit rund 36 Millionen Dollar veranschlagt; und bereits im Sommer dieses Jahres sollen die ersten Familien einziehen können.

Um die Mieter der künftigen Hochhäuser vom Straßenlärm weitgehend abzuschirmen, beginnen die Wohntrakte erst im 20. Stockwerk, während die 18 anderen Etagen als Parkräume für Automobile eingerichtet werden, so daß jeder Einwohner seine eigene Garage im Hause haben wird. Die Auffahrt zu den Park- und Abstellräumen erfolgt dabei über kreisförmige Auffahrtsrampen.

Insgesamt werden in den beiden "Wohntürmen" 900 Wohnungen und Parkmöglichkeiten für 900 Automobile geschaffen werden. Als Wohnungstypen sind dabei sowohl kleine, komfortable Einheiten, die aus einem kombinierten Wohn- und Schlafzimmer, Küche, Bad und kleinem Ankleideraum bestehen, als auch mehrräumige Appartements mit getrennten oder auch zwei Schlafzimmern vorgesehen. Jede Wohnung wird eine eigene Heiz- und Kühlanlage erhalten und jedes Zimmer einen Balkon haben.

Der

Der Kern der Hochhäuser besteht aus einer 10,5 Meter dicken Betonröhre, in der sowohl die Versorgungsleitungen als auch die Aufzüge untergebracht sind und die praktisch das Skelett bildet. Um diesen Kern herum zieht sich in jedem Stockwerk ein kreisrunder Wandelgang, von dem fächerförmig die einzelnen Wohnungen ausgehen. Die Wohnungen selbst wiederum sind so angelegt, daß sie - gewissermaßen wie ein Tortenstück - sich von innen nach außen verbreitern.

Das gesamte Projekt wird auf einem rund 1,3 Hektar großen Gelände errichtet, das die Gewerkschaft für 3 Millionen Dollar von der "Chicago and North Western Railroad" erwarb. Finanziert wurde der Bau durch 5prozentige Schuldverschreibungen, die von der Gewerkschaft aufgelegt wurden und von der Bundesverwaltung für den Wohnungsbau garantiert sind. Nach Fertigstellung von "Marina City" will die Gewerkschaft nach den Angaben ihres 1. Vorsitzenden, William L. McPetridge, nach und nach ähnliche Projekte in anderen amerikanischen Städten verwirklichen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Vorbereitungskurse für angehende Pensionäre

In Erkenntnis der Tatsache, daß der Übergang in den Ruhestand wohl die kritischste Periode im Leben des Menschen darstellt, ist der Ortsverband 65 der Einzel- und Großhandels-Gewerkschaft im vergangenen Jahr dazu übergegangen, seine Mitglieder auf die Zeit nach der Pensionierung im Rahmen von Sonderkursen vorzubereiten, um ihrem Lebensabend auf diese Weise einen neuen Inhalt zu geben.

Das Interesse unter den zur Pensionierung anstehenden Gewerkschaftsmitgliedern war dabei so über Erwarten groß - mehr als 100 nahmen an dem ersten Kursus teil -, daß sich der Ortsverband nun entschlossen hat, auch in diesem Jahr wieder einen "Vorbereitungskursus für angehende Pensionäre" durchzuführen.

Diese Vorbereitungskurse, die im Rahmen des Wohlfahrtsprogramms der Gewerkschaft durchgeführt werden, machen die angehenden Pensionäre mit sämtlichen für sie wesentlichen Aspekten des Ruhestandes vertraut. Neben rein wirtschaftlichen Themen wie etwa Einkommensquellen, Rentenberechnung und Nebenverdienstmöglichkeiten sind es vor allem medizinische, psychologische, soziologische Probleme, die in den Abendkursen eingehend behandelt werden. Hinzu kommen noch Fragen der produktiven, sinnvollen Gestaltung der vermehrten Freizeit der Pensionäre sowie Wohnungs- und Familienprobleme.

Die

Die Vorträge zu den speziellen Themen werden teils von qualifizierten Gewerkschaftsfunktionären, teils von Ärzten, Psychologen und anderen Fachkräften gehalten, die sich insbesondere mit den Problemen älterer Menschen befassen. Die Gesamtdauer des Kursus beträgt 8 Wochen; pro Woche findet dabei ein Vortragsabend - mit anschließender Diskussion - statt.

Zum Abschluß des Vorbereitungslehrgangs führt dann der Kursusleiter die Lehrgangsteilnehmer mit schon im Ruhestand lebenden Gewerkschaftsmitgliedern zusammen, die hier über ihre eigenen Erfahrungen berichten und den Pensionärsaspiranten wertvolle praktische Hinweise darauf geben können, wie sie ihren Lebensabend "genießen" und sinnvoll ausfüllen können.

Praktisch jedoch sind diese Vorbereitungskurse erst nur der Anfang in der gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit für ältere Mitglieder. Denn auch nach der erfolgten Pensionierung ist die "Retail, Wholesale and Department Store Union" weiter intensiv darum bemüht, den engen Kontakt zu ihren Pensionären aufrechtzuerhalten und ihnen das Gefühl der Dazugehörigkeit zu geben. So bleibt der Pensionär u.a. Vollmitglied seiner Gewerkschaft, nimmt an allen offiziellen Veranstaltungen teil und behält auch seine sämtlichen Rechte als Mitglied, wie etwa das Stimmrecht und andere Privilegien. Innerhalb des Ortsvereins bilden die Pensionäre eine geschlossene Gruppe mit eigenem Exekutivausschuß und eigenen Fachreferenten.

Daß gerade das Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Pensionären sehr ausgeprägt ist, liegt nicht zuletzt auch daran, daß die Gewerkschaft schon seit Jahren gezielte Freizeitprogramme durchführt und zu diesem Zweck in ihrem Verbandshaus verschiedene Räume eingerichtet hat, die den älteren Mitgliedern als Aufenthalts-, Lese-, Bastel- und Musikzimmer täglich zur Verfügung stehen. Der Pensionär ist also immer beschäftigt, hat immer etwas vor, ist immer vor eine Aufgabe gestellt. Und es ist erstaunlich, mit welcher Begeisterung diese gebotenen Möglichkeiten von den Pensionären genutzt werden: Einige erlernen Fremdsprachen, andere befassen sich mit Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, dritte wiederum leben ganz ihrem Hobby, lesen, basteln, musizieren oder diskutieren, ganz so, wie es ihnen Spaß macht.

Und daß es ihnen Freude bereitet, zu gewissen Zerstreuungs- und Betätigungsmöglichkeiten hingeführt zu werden, beweist wohl am besten die Tatsache, daß rund 90 Prozent aller pensionierten Mitglieder dieser Gewerkschaft aktiv an diesen Programmen teilnehmen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Neuer Tarifvertrag in der Aluminiumindustrie

Zwischen fünf Firmen der amerikanischen Aluminiumindustrie und der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft ist jetzt ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden, der zwar keine Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmer dieses wichtigen Industriezweiges bringt, aber doch sehr weitreichende neue Lohnnebenleistungen und soziale Verbesserungen.

Der sich in den Grundzügen weitgehend mit dem kürzlich getroffenen Abkommen in der Stahlindustrie deckende neue Tarifvertrag trat am 1. August in Kraft und hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Zu denjenigen Großunternehmen der Aluminiumindustrie, die den neuen Vertrag unterzeichnet haben, gehören: "Aluminum Company of America" (ALCOA), Kaiser Aluminum and Chemical Corporation, Reynolds Metals Company, Olin Mathieson Corporation und Ormet Corporation.

Zu den bedeutendsten Verbesserungen, die die Gewerkschaft für ihre Mitglieder aushandeln konnte, zählt vor allem der neue zusätzliche Urlaubsplan. Auf Grund dieser Abmachungen werden die Unternehmer in Zukunft pro Arbeitsstunde und Arbeitnehmer 3 Cent an einen Sonderfonds abführen, aus dem die Mittel für 7 zusätzliche bezahlte Urlaubstage für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit aufgebracht werden sollen. Auf diese Weise hofft man pro Jahr etwa 50 Prozent aller Arbeitnehmer eine zusätzliche Urlaubswoche zu verschaffen. Wenn der Sonderfonds darüber hinaus noch Überschüsse aufweisen sollte, so wird auf Grund des Abkommens auch allen anderen Mitarbeitern eine zusätzliche bezahlte Urlaubswoche gewährt werden.

Eine Zusatzklausel des neuen Urlaubsplans sieht außerdem vor, daß es allen Arbeitnehmern über 57 freigestellt sein soll, den Urlaub im jeweiligen Urlaubsjahr zu nehmen oder aber ihn bis zu ihrer Pensionierung anzusammeln, so daß sie dann in den Genuß des Urlaubsgeldes einschließlich der bis dahin aufgelaufenen Zinsen kämen. Jüngere Arbeitnehmer sind dagegen gehalten, ihren Urlaub zu nehmen, um auf diese Weise die Zahl der Urlaubsvertretungen (Einstellung arbeitsloser Aluminiumarbeiter) zu erhöhen.

Auch die Erhöhung der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung, die den entlassenen Aluminiumarbeitern zusammen mit der staatlichen Unterstützung gezahlt wird, bedeutet für die Stahlarbeitergewerkschaft einen großen Verhandlungserfolg. Auf Grund dieser Vereinbarungen führen die Unternehmen ab 1. August pro geleistete Arbeitsstunde 9 1/2 Cent an den Sonderfonds für zusätzliche Arbeitslosenunterstützung ab. Alle Arbeitnehmer mit mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit erhalten im Falle der Erwerbslosigkeit aus diesem Fonds eine wöchentliche Unterstützung, die dem Grundlohn von 24 Wochenstunden (bisher von 22 Stunden) entspricht. Außerdem können den Empfangsberechtigten pro Woche noch bis zu 6 Dollar als Familienzulage gewährt werden. Die Bezugsdauer dieser zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung wurde auf 52 Wochen ausgedehnt.

Aus

Aus dem alten Tarifvertrag übernommen, aber "eingefroren" wurde die sogenannte "escalator clause" - die laufende Angleichung der Löhne an die Lebenshaltungskosten - die den Arbeitnehmern in Zukunft konstant pro Stunde 23 Cent als Ausgleichsbetrag sichern wird.

Neue Tarifverhandlungen über Löhne und Sozialleistungen können erstmalig wieder ab 1. Juni 1963 zwischen den Tarifpartnern aufgenommen werden.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gesamtvermögen der US-Gewerkschaften: 1,5 Mrd. Dollar

Das Gesamtvermögen der amerikanischen Gewerkschaften - Zentral-, Regional- und Ortsverbände - belief sich im Jahre 1960 auf insgesamt 1,5 Mrd. Dollar, während die gesamten Verbindlichkeiten 224 Millionen Dollar betragen.

Diese Ziffern sind in der jetzt vom amerikanischen Arbeitsministerium herausgegebenen Publikation "Union Financial Statistics" enthalten, die sich auf die Finanzberichte der US-Gewerkschaften stützt, die diese auf Grund des "Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959" jährlich dem Arbeitsministerium einzureichen haben.

Wie aus dieser Übersicht weiter zu entnehmen war, verzeichneten 75 Prozent der insgesamt 260 amerikanischen Arbeitnehmerorganisationen (ohne die sogenannten "International Unions", US-Gewerkschaften mit Vertretungen außerhalb der USA) Jahreseinnahmen von weniger als 1 000 000 Dollar. Von diesen Verbänden wiesen 16 Prozent Einnahmen von weniger als 100 000 Dollar auf, während 27 Prozent Einnahmen zwischen 100 000 und 1 000 000 Dollar verbuchen konnten.

Von den 41 796 Ortsverbänden hatten nur 4 Prozent Jahreseinnahmen von mehr als 100 000 Dollar aufzuweisen, während 70 Prozent pro Jahr weniger als 10 000 Dollar an Einnahmen zu verzeichnen hatten. Fast 55 Prozent der Ortsverbände wiesen in dem Berichtszeitraum (Finanzjahr 1959/60) sogar nur jährliche Einnahmen von weniger als 5000 Dollar auf, während bei 15 Prozent die Einnahmen zwischen 5000 und 10 000 Dollar lagen.

Zu den reichsten amerikanischen Gewerkschaften gehören laut Übersicht die Gewerkschaft der Elektroarbeiter (International Brotherhood of Electrical Workers), die Vereinigte Bergarbeitergewerkschaft (UMW), die Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie (ILGWU), die Teamster- sowie die Stahlarbeiter (USA) -, die Automobilarbeiter (UAW) - und die Lokomotivführergewerkschaft.

Die

Die einzelnen Angaben in der Übersicht sind den Finanzberichten von insgesamt 44 530 selbständigen Gewerkschaften entnommen - 41 796 Orts-, 260 Gesamtverbänden und 2474 anderen Organisationsformen -, die im ersten Berichtsjahr zur Abgabe solcher "Reports" verpflichtet waren.

Gegenwärtig beträgt die Zahl der berichterstattungspflichtigen Gewerkschaften 52 000. In dieser ersten statistischen Auswertung der Finanzberichte sind die Berichte von rund 8000 kleineren Organisationen nicht enthalten, die ihre Erklärung entweder zu spät eingereicht oder aber nicht den Vorschriften entsprechend ausgefüllt hatten.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Arbeitnehmereinkommen auf Rekordniveau

Das durchschnittliche Nettoeinkommen der amerikanischen Industriearbeiter hat sich nach Angaben des US-Amtes für Arbeitsstatistik im Mai weiter erhöht und damit eine neue Spitze erreicht. Nach Abzug der Steuern und Sozialabgaben belief sich das Nettoeinkommen eines Arbeitnehmers ohne Familie auf 78,37 Dollar pro Woche, während ein verheirateter Industriearbeiter mit drei Angehörigen im Durchschnitt 86,05 Dollar verdiente. Gegenüber dem Vormonat liegen diese Einkommenssätze um rund 0,50 Dollar, gegenüber dem gleichen Monat des Vorjahres (Mai) um etwas über 4 Dollar höher.

Die Kaufkraft des durchschnittlichen Einkommens des amerikanischen Industriearbeiters lag im Mai wieder auf der Rekordhöhe, die erstmals im Dezember 1961 erreicht wurde. Im Vergleich zum Mai 1961 ergibt sich so eine Zunahme um 4 Prozent, obwohl die Verbraucherpreise in den vergangenen zwölf Monaten um 1,3 Prozent angestiegen sind.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 10

Bad Godesberg, den 1. Oktober 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Frauenarbeit und Haushalteinkommen. (II)	Seite 1
Fast 70 Millionen Beschäftigte in den USA	Seite 10
AFL-CIO fordert 35-Stunden-Woche	Seite 11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 12

Margaret S. Carroll, Abteilung Preise und Lebenshaltungskosten im
US-Bundesamt für Arbeitsstatistik:

Frauenarbeit und Haushalteinkommen (II)

Frauenarbeit als Nebenverdienst

Es hat sich gezeigt, daß 42 Prozent der zu irgendeinem Zeitpunkt im Jahre 1950 beschäftigten Ehefrauen und 32 Prozent der nicht berufstätigen Ehefrauen Haushalten angehörten, deren Einkommen ohne Einkünfte der Ehefrau unter dem genannten Richtsatz gelegen hätten (siehe Tafel III). Manche Zeichen deuten darauf hin, daß die Berufstätigkeit der Ehefrau mit der "Notwendigkeit" zunahm, allerdings nicht in sehr starkem Maße. Von sämtlichen in die Untersuchung einbezogenen Frauen (gleichgültig, ob berufstätig oder nicht), deren Haushalteinkommen ohne ihren Beitrag nicht für einen angemessenen Lebensstandard ausgereicht hätte, haben 38 Prozent gearbeitet (siehe Tafel IV). Von allen Frauen, die unter diesem Gesichtspunkt nicht hätten arbeiten müssen, waren dennoch 28 Prozent berufstätig.

Tafel III

Tafel III

Anteil der Ehefrauen mit einem Haushalteinkommen unter dem für Stadthaushalte ermittelten Richtsatz bei Ausklammerung des Arbeitsentgelts der Frau, nach dem Beschäftigungsmodus der Ehefrau und der Familienzusammensetzung aufgegliedert (Stand 1950)

Haushaltzusammensetzung	Zahl der erfaßten Haushalte	Prozent mit Haushalteinkommen unter dem Richtsatz bei Ausklammerung des Arbeitseinkommens der Frau			
		Sämtliche Haushalte	Frau nicht berufstätig	Frau berufstätig	Frau ganzjährig beschäftigt
Sämtliche Familienhaushalte	9421	35	32	42	43
ohne Kinder					
Ehepaar	2914	30	28	34	35
Ehepaar u.a. Erwachsene	378	32	29	39	35
mit Kindern, davon das älteste					
18 Jahre u. darüber	1259	25	20	37	36
16 bis 17 Jahre	393	45	42	52	49
6 bis 15 Jahre	2153	44	40	55	66
unter 6 Jahren	1759	36	35	39	48
mit Kindern unter 18 Jahren und anderen Erwachsenen	565	46	40	62	72

Familienzusammensetzung

Mütter aus Haushalten mit einem weiteren erwachsenen Mitglied und Kindern im Schulalter und darüber scheinen eher auf den wirtschaftlichen Zwang zu verdienen zu reagieren als kinderlose Ehefrauen. Von den Ehefrauen aus Zwei-Personen-Haushalten mit einem Einkommen unter dem Richtsatz waren 46 Prozent berufstätig, bei den Frauen aus Haushaltungen mit höherem Einkommen waren es 38 Prozent - das entspricht einer um ein Fünftel größeren Häufigkeit der Berufstätigkeit unter den ersteren. Von den Müttern aus Haushalten mit Kindern unter 18 Jahren sowie weiteren erwachsenen Mitgliedern arbeiteten nur 23 Prozent, sofern das Haushalteinkommen über dem Richtsatz lag, aber 43 Prozent, wenn es darunter lag. Mütter aus Haushaltungen mit geringerem Einkommen, aber mindestens einem Kind über 18 Jahren oder einem weiteren erwachsenen Haushaltangehörigen waren etwa im gleichen Maße berufstätig wie kinderlose Ehefrauen aus solchen Haushalten. Umgekehrt war

Tafel IV

Tafel IV

Umfang der Beschäftigung von Ehefrauen, nach Haushalteinkommen und
Familienzusammensetzung aufgeschlüsselt (Stand 1950)

Haushalt- zusammen- setzung	Prozentanteil der beschäf- tigten Ehefrauen			Prozentanteil der ganzjährig beschäftigten Ehefrauen		
	Sämtl. Familien- haushalte	Familien, deren Ein- kommen ohne Arbeits- verdienst der Ehefrau		Sämtl. Fami- lien- haus- halte	Familien, deren Ein- kommen ohne Arbeits- verdienst der Ehefrau	
		über dem Richt- satz lag	unter dem Richtsatz lag		über dem Richt- satz lag	unter dem Richtsatz lag
Sämtliche Familien- haushalte	32	28	38	12	11	15
ohne Kinder						
Ehepaar	40	38	46	20	19	23
Ehepaar u.a. Erwachsene	41	36	49	21	20	23
mit Kindern, davon d.älteste						
18 Jahre u. darüber	30	25	44	14	12	20
16 b.17 Jahre	38	34	43	12	12	13
6 b.15 Jahre	28	22	34	7	4	11
unter 6 Jahren	21	20	23	2	2	3
mit Kindern unter 18 Jahren und anderen Er- wachsenen	32	23	43	11	6	18

war die Beschäftigungsrate solcher Mütter aus Haushaltungen mit einem über dem Satz liegenden Einkommen erheblich niedriger als die Rate der kinderlosen Ehefrauen.

Mütter mit Kindern unter 16 Jahren aus Haushalten ohne anderweitiges zur Haushaltführung fähiges Mitglied waren weniger geneigt, eine Arbeit anzunehmen, als andere Ehefrauen, auch wenn die "Notwendigkeit" hierzu bestand. Lag diese "Notwendigkeit" nicht vor und war das älteste Kind zwischen 6 und 16 Jahre alt, so betrug der Anteil der Berufstätigen unter den Müttern 22 Prozent, lag sie vor, lediglich 34 Prozent; gehörte dem Haushalt aber noch ein weiterer Erwachsener oder ein Kind im höherem Alter an, so belief sich dieser Anteil auf 43 bzw. 44 Prozent.

Sofern

Sofern das älteste Kind jünger als 6 Jahre war, hatte die "Notwendigkeit" nur geringen Einfluß auf den Prozentsatz der Ehefrauen, die zu irgendeinem Zeitpunkt im Verlauf des Jahres arbeiten gingen. Da man bei diesen Untersuchungen alle Familien als Haushalte mit einem Kind unter 6 Jahren klassifizierte, wenn dieser Sachverhalt zu irgendeinem Zeitpunkt im Jahr zutraf, darf man davon ausgehen, daß etwa ein Sechstel dieser Familien ihr erstes Kind im Verlauf des Jahres bekommen hatten und daß ein Teil dieser Mütter vor ihrer Niederkunft zu arbeiten aufgehört hatte. Klammern wir die Familien aus, nach deren Größe man darauf schließen kann, daß das erste Kind im Verlauf des Untersuchungsjahres zur Welt kam, so betrug die Beschäftigungsrate aller Mütter, deren ältestes Kind jünger als 6 Jahre war, nicht 18 sondern 21 Prozent.

Die Rate der ganzjährigen Beschäftigung unter den verheirateten Frauen nahm mit vorliegender "Notwendigkeit" in etwa demselben Maße zu wie der Anteil dieser Frauen an der Gesamtbeschäftigung der Frauen. Die Steigerung war allerdings bei Müttern mit Kindern unter 16 Jahren deutlicher als bei den übrigen verheirateten Frauen. Der Prozentsatz der ganzjährig beschäftigten Mütter, deren ältestes Kind zwischen 6 und 16 Jahre alt war, lag bei den Fällen, in denen die "Notwendigkeit" zum Verdienen gegeben war, dreimal so hoch wie bei den Fällen, in denen sie nicht bestand. Mütter mit Kindern unter 18 Jahren aus Haushalten mit einem weiteren Erwachsenen waren dreimal so häufig ganzjährig beschäftigt, wenn die "Notwendigkeit" bestand als wenn sie nicht bestand.

Beruf des Haushaltvorstandes

Da die "Notwendigkeit" eine gewisse Rolle bei der Entscheidung spielt, ob eine Ehefrau eine Stellung annehmen soll oder nicht, steht zu erwarten, daß Frauen weniger gut verdienender Männer eher geneigt sind, eine Stelle anzunehmen, als Frauen von Männern in höherbezahlten Positionen. Generell traf dies 1950 auch zu. Wenn man die Haushalte jedoch nach dem Beruf des Haushaltvorstandes klassifiziert, dann hatten nur 15 Prozent aller Familien aus der Sparte der festgestellten akademischen Fach- und Führungskräfte bei Ausklammerung des Arbeitsverdienstes der Ehefrau ein Einkommen, das unter dem Richtsatz lag, und dennoch waren 28 Prozent der fraglichen Frauen berufstätig. Umgekehrt lag das Einkommen von 55 Prozent der Haushalte aus der Kategorie ungelernete Arbeiter unter dem Richtsatz, und nur 38 Prozent der Ehefrauen gingen zur Arbeit (siehe Tafel V).

Wenn auch die Häufigkeit der Berufstätigkeit der Ehefrauen im allgemeinen mit dem Grad der "Notwendigkeit" ihres Mitverdienens zunahm, so war dieser Trend doch nicht in allen Beschäftigungskategorien gleichmäßig ausgebildet. Die Bereitwilligkeit, im Sinne dieser "Notwendigkeit" zu handeln, war generell bei den sozial und wirtschaftlich höher einzustufenden Klassen stärker. Ein nahezu konstanter Prozentsatz der Ehefrauen von angelernten Arbeitern (Maschinenarbeitern usw.) ging zur Arbeit, unabhängig davon, ob das Haushalteinkommen über oder unter dem Richtsatz lag. Die Berufstätigkeit unter den Frauen der gelernten Arbeiter (Facharbeiter, Meister usw.) und der ungelerneten Arbeiter stieg mit vorliegender "Notwendigkeit" um etwa ein Viertel; bei den

Tafel V

Tafel V

Haushalteinkommen und Beschäftigungsrate der Ehefrauen, nach dem Beruf
des Haushaltvorstandes und der Haushaltzusammensetzung aufgeschlüsselt
(Stand 1950)

Haushaltzusammen- setzung, Haushalt- einkommen und Be- schäftigungsrate der Ehefrauen	Beschäftigungsrate der Ehefrauen, deren Mann in einem der folgenden Berufe tätig ist					
	Sämtl. Berufe 1)	akadem. u.Füh- rungs- kräfte	Büro- u.Ver- kaufs- angest.	gelern- te Ar- beiter	ange- lernte Arbeiter	unge- lernte Arbei- ter
<u>Sämtliche Familien- haushalte</u>						
Sämtl. Ehefrauen aus Haushalten mit Ein- kommen unter dem Richtsatz ohne ihren Verdienst	35	15	29	128	40	55
Sämtl. berufstätigen Ehefrauen	32	28	37	31	35	38
mit Haushalt- einkommen (ohne Einkünfte der Ehefrau)						
über dem Richtsatz	28	26	34	29	34	34
unter dem Richtsatz	38	42	46	37	35	42
<u>Zwei-Personen-Haushalte</u>						
Sämtl. Ehefrauen aus Haushalten mit Ein- kommen unter dem Richt- satz ohne ihren Ver- dienst	30	11	18	15	22	39
Sämtl. berufstätigen Ehefrauen	40	42	51	41	48	45
mit Haushalt- einkommen (ohne Einkünfte der Ehefrau)						
über dem Richtsatz	38	40	46	39	44	40
unter dem Richtsatz	46	2)	73	55	62	55

Familienhaushalte mit Kindern, davon das älteste 16 Jahre und darüber

Sämtl. Ehefrauen aus Haushalten mit Einkommen unter dem Richtsatz ohne ihren Verdienst	25	7	18	17	23	48
Sämtl. berufstätigen Ehefrauen	30	22	38	29	37	33
mit Haushalteinkommen (ohne Einkünfte d. Ehefrau)						
über dem Richtsatz	25	21	32	25	34	27
unter dem Richtsatz	44	2)	2)	2)	2)	45

Familienhaushalte mit Kindern, davon das älteste zwischen 6 und 15 Jahren

Sämtl. Ehefrauen aus Haushalten mit Einkommen unter dem Richtsatz ohne ihren Verdienst	44	20	38	41	57	76
Sämtl. berufstätigen Ehefrauen	28	22	29	26	32	39
mit Haushalteinkommen (ohne Einkünfte d. Ehefrau)						
über dem Richtsatz	22	19	22	23	32	30
unter dem Richtsatz	34	34	42	30	32	42

Familienhaushalte mit Kindern, davon das älteste unter 6 Jahren

Sämtl. Ehefrauen aus Haushalten mit Einkommen unter dem Richtsatz ohne ihren Verdienst	36	18	35	31	42	65
Sämtl. berufstätigen Ehefrauen	21	20	26	21	21	28
mit Haushalteinkommen (ohne Einkünfte d. Ehefrau)						
über dem Richtsatz	20	17	26	20	22	30
unter dem Richtsatz	23	35	28	23	20	24

Durchschnittswerte
für sämtliche er-
faßten Verbraucher-
haushalte

Brutto-Haushalt- einkommen	\$ 4240	\$ 6045	\$ 4434	\$ 4562	\$ 3924	\$ 2989
Schuljahre des Haushaltvorstandes	10	13	12	10	9	9
Alter des Haushalt- vorstandes	47	42	42	43	41	48
Familienstärke	3,0	3,0	2,9	3,4	3,4	2,9

- 1) einschließlich Haushaltvorstände, die als selbständig oder nicht
erwerbstätig geführt werden
- 2) weniger als 50 Fälle

den Ehefrauen der Büro- und Verkaufsangestellten um fast zwei Fünftel, der festangestellten Fach- und Führungskräfte um etwa drei Fünftel. Diese Schwankungen spiegeln u.a. die Tatsache wider, daß ein Lebensstandard im Sinne des Richtsatzes von den Familien mit überdurchschnittlichem Einkommen als unzureichend empfunden wurde.

Das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Kindern wirkte sich in den verschiedenen Berufskategorien unterschiedlich aus. Relativ geringfügige Abweichungen in der Beschäftigungshäufigkeit traten in den einzelnen Berufskategorien bei vorliegender "Notwendigkeit" bei kinderlosen Ehefrauen auf, große dagegen bei Müttern. In Zwei-Personen-Haushalten mit einem Einkommen unter dem Richtsatz lag die Beschäftigungsrate der Ehefrauen in allen fünf Beschäftigungskategorien um zwei bis drei Fünftel höher als in Haushalten mit einem Einkommen über dem Richtsatz. In Familien mit Kindern, von denen das älteste zwischen 6 und 15 Jahre alt war, traten größere Schwankungen auf. Unter derartigen Familien der angelernten Arbeiter (Maschinenarbeiter usw.) waren 32 Prozent der Ehefrauen berufstätig, wobei der Prozentsatz bei Familien, die auf einen Zusatzverdienst der Frau angewiesen waren, und Familien, bei denen eine solche "Notwendigkeit" nicht bestand, gleich hoch lag. Die Rate der Berufstätigkeit der Mütter war jedoch in den einschlägigen Haushalten der gelernten und ungelernten Arbeiter im Falle des Vorliegens der "Notwendigkeit" etwas höher und bei den Familien der festangestellten akademischen Fach- und Führungskräfte sogar wesentlich höher als bei Nichtvorliegen. In Familien letzterer Art mit einem Einkommen über dem Richtsatz, deren ältestes Kind zwischen 6 und 15 Jahre alt war, arbeiteten um so mehr Ehefrauen, je niedriger der Mann seiner Beschäftigung nach auf der sozialen und wirtschaftlichen Stufenleiter stand; der Satz betrug 19 Prozent bei den festangestellten akademischen Fach- und Führungskräften und 32 Prozent in der Gruppe der angelernten Arbeiter.

Alter

Alter der Ehefrau

Die hier aufgezeigten Zusammenhänge zwischen Alter und Beschäftigungsrate der Ehefrauen lassen sich nicht generell als Maßstab für die Gesamtheit der befragten Haushalte werten, da man fast durchweg versäumt hatte, nach dem Alter der nicht berufstätigen Frauen zu fragen. Lediglich bei Haushaltungen, die aus einem Ehepaar und weiteren Erwachsenen bestanden, wurde das Alter der Haushaltmitglieder registriert; dabei zeigte sich, daß die Beschäftigungsrate bei Frauen unter 30 Jahren 75 Prozent betrug und mit fortschreitendem Alter sank, um schließlich in der Gruppe der Frauen von 50 bis 59 Jahren 25 Prozent und in der der Frauen über sechzig 10 Prozent zu erreichen. Unterteilt man diese Haushalte noch nach solchen mit einem Einkommen über und unter dem Richtsatz, so zeigt sich, daß bei den Frauen unter 50 Jahren der Anteil der Berufstätigen in den Haushalten mit einem unter dem Richtsatz liegenden Einkommen mit 72 Prozent um ein gutes Viertel höher lag als in den Haushalten mit höherem Einkommen, wo er lediglich 57 Prozent betrug. Bei Frauen über 50 war die Häufigkeit der Berufstätigkeit bei Vorliegen der "Notwendigkeit" 28 Prozent und somit mehr als doppelt so groß wie in den Fällen, in denen dieser Zwang zur Arbeit nicht bestand und die Rate bei 13 Prozent lag.

Bei den Zwei-Personen-Haushalten dagegen erweist sich das Vorliegen der "Notwendigkeit" auch bei zunehmendem Alter der Ehefrau weit seltener als treibende Kraft, eine Stellung anzunehmen. Der Anteil der berufstätigen Ehefrauen aus der Gruppe der Haushaltungen mit einem Einkommen unter dem Richtsatz, die auf ein zusätzliches Einkommen angewiesen waren, nahm erst vom 40. Lebensjahr an merklich zu. Der Prozentsatz der berufstätigen Ehefrauen über 60, bei denen die "Notwendigkeit" zu bejahen war, lag mit 61 Prozent mehr als doppelt so hoch wie der der betreffenden Ehefrauen unter 40, der zwischen 24 und 29 Prozent schwankte.

Ergänzend sei noch hinzugefügt, daß bei den Haushaltungen der nicht Erwerbstätigen, die im Vergleich zu den Haushalten mit berufstätigen Vorständen meist aus älteren Menschen bestanden, nur 10 Prozent der Ehefrauen bei einem höheren Einkommen, als es dem Richtsatz entspricht, und 28 Prozent bei einem geringeren zur Arbeit gingen.

Der Beitrag der Ehefrau zum Haushalteinkommen

Von den 42 Prozent der Haushalte mit berufstätigen Ehefrauen, deren Einkommen unterhalb des Richtsatzes lag, verdienten 23 Prozent oder mehr als die Hälfte nicht genug, um das Haushalteinkommen soweit aufzubessern, daß es den Richtsatz überstieg. Von den Frauen, die das ganze Jahr über gearbeitet hatten, gehörten aber nur 14 Prozent Haushaltungen an, deren Einkommen unter Hinzurechnung des Arbeitseinkommens der Ehefrau immer noch unter dem Richtsatz lag. Der Richtwert wurde für den folgenden Vergleich nicht nach oben berichtigt, um die durch die Berufstätigkeit der Ehefrau bedingten höheren Haushaltsausgaben abzudecken.

Haushaltzusammensetzung	Prozent der Haushalte mit einem unter dem Richtwert liegenden Einkommen im Jahr 1950		
	Sämtl. berufs- tätigen Ehe- frauen	Ganzjährig beschäftigte Ehefrauen	Zeitweilig beschäftigte Ehefrauen
Sämtliche Familien- haushalte	23	14	29
Ohne Kinder			
ohne weitere Erwachsene	16	11	21
mit weiteren Erwachsenen	20	11	30
Mit Kindern, davon das älteste			
18 Jahre und darüber	21	12	28
16 bis 17 Jahre	31	13	39
6 bis 15 Jahre	31	22	34
unter 6 Jahren	26	18	27
Mit Kindern unter 18 Jahren und anderen Erwachsenen	39	32	43

Der Prozentsatz der arbeitenden Mütter jüngerer Kinder, die mit ihrem Arbeitsverdienst das Haushalteinkommen auf die Höhe des Richtsatzes und darüber brachten, war geringer als der der übrigen berufstätigen verheirateten Frauen. Dies ist zum Teil der Tatsache zuzuschreiben, daß die Berufstätigkeit dieser Frauen in einer größeren Anzahl von Fällen das Ergebnis eines ohne einen Beitrag ihrerseits sehr viel niedrigeren Haushalteinkommens war als bei den übrigen arbeitenden Frauen. Bei den ganzjährig beschäftigten Müttern mit Kindern im Alter von 6 bis 17 Jahren belief sich in 22 Prozent der Fälle das Gesamthaushalteinkommen auf eine noch unter dem Richtsatz liegende Höhe; hätten sie nicht gearbeitet, so wäre das Haushalteinkommen bei 66 Prozent von ihnen hinter dem Richtsatz zurückgeblieben (siehe Tafel III).

(Quelle: Monthly Labor Review,
Vol. 85, Nr. 4, April
1962)

* * * * *

Fast 70 Millionen Beschäftigte in den USA

Auch während der Sommermonate, die allgemein auf Grund der Betriebsferien in den großen Industrieunternehmen durch eine gewisse Flaute in der wirtschaftlichen Aktivität gekennzeichnet sind, hat sich die Lage auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt weiter günstig entwickelt.

Wie aus dem jüngsten Bericht des US-Arbeitsministeriums über die allgemeine Beschäftigungssituation im August hervorgeht, nahm die Zahl der Beschäftigten in diesem Monat um 200 000 zu und erreichte mit 69,8 Millionen damit fast die 70-Millionen-Grenze. Diese Entwicklung ist dabei insofern ermutigend, als auf Grund der saisonalen Erwartungen normalerweise ein Rückgang in der Beschäftigtenziffer um rund 300 000 hätte eintreten müssen.

Während jedoch die Entwicklung auf dem Beschäftigungssektor die jahreszeitlichen Erwartungen übertraf, waren die Erwerbslosenziffern optisch insofern ein wenig enttäuschend, als sich der Rückgang um 86 000 auf insgesamt 3,9 Millionen nicht im saisonüblichen Rahmen (450 000) hielt. Daher stieg auch die Erwerbslosenrate gegenüber Juli (5,3%) auf 5,8 Prozent der Gesamtbeschäftigtenzahl an.

Beschäftigt man sich aber einmal näher mit den Hintergründen der Erwerbslosenziffer für August, so zeigt sich, daß gerade in diesem Monat verschiedene ungünstige Faktoren das allgemeine Bild trübten. Einmal fiel der Zeitpunkt der Erhebung in die Umrüstungsperiode der Automobilindustrie für die 63er Modelle (vorübergehende Entlassung zahlreicher Arbeitnehmer), und zum anderen wies der August einen ungewöhnlich starken Zustrom von Frauen zum Arbeitsmarkt auf. Bei dem größten Teil dieser Frauen scheint es sich aber um Lehrerinnen zu handeln, die ihre Ausbildung jetzt abgeschlossen haben und auf ihre erste Anstellung warten - also im September wieder aus der Arbeitslosenstatistik verschwinden werden.

Es ist also zu erwarten, daß mit der vollen Aufnahme der Arbeit in der Automobilindustrie, dem Eintritt der jungen Lehrerinnen ins Berufsleben und der Rückkehr der vielen Teenager zur Schule, die sich in den Ferien um einen Arbeitsplatz bemüht hatten, die Erwerbslosenziffer im September wieder erheblich absinken wird.

Was die Dauer der Erwerbslosigkeit betrifft, so handelt es sich bei der großen Masse der Arbeitssuchenden um solche Personen, die ihren alten Arbeitsplatz aufgegeben haben, um sich etwa anderes zu suchen, oder um kurzfristig Erwerbslose. Denn nach der jüngsten Statistik war in den USA im August nur etwa ein Viertel der 3,9 Millionen Erwerbslosen bereits länger als 15 Wochen ohne Arbeit.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch noch eine Untersuchung des "Wall Street Journal" über die Zahl der offenen Stellen in der Wirtschaft, die kürzlich veröffentlicht wurde. Danach gibt es in allen größeren Städten der USA eine erhebliche Anzahl offener Stellen, die in der Regel nur deshalb unbesetzt blieben, weil die Arbeitssuchenden "sehr wählerisch" seien, wie das Blatt betont. Die Hoffnung, einen besseren als den angebotenen Arbeitsplatz zu finden, die relative

relative wirtschaftliche Sicherheit auf Grund der Arbeitslosenunterstützung, des erhaltenen Entlassungsgeldes sowie der vorhandenen Ersparnisse und einer Reihe anderer Faktoren versetzen solche Arbeitslose in die Lage, sich in Ruhe um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen, der ihren Vorstellungen weitgehend entspricht.

Diese Tatsache kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß es zahlreichen Erwerbslosen durchaus nicht rosig geht. In erster Linie handelt es sich bei ihnen jedoch um langfristige Arbeitslose, die ihren Arbeitsplatz wegen technologischer Veränderungen verloren haben und wegen ihrer unzureichenden beruflichen Qualifikationen nur sehr schwer einen neuen Arbeitsplatz finden können. Im Zuge umfangreicher Umschulungsprogramme und anderer Hilfsmaßnahmen bemüht sich die US-Regierung, auch diese "strukturellen" Arbeitslosen wieder in den Arbeitsprozeß einzugliedern.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

AFL-CIO fordert 35-Stunden-Woche

Die Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich wurde auf einer Tagung des Vorstands des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO vom 12. bis 16. August in Chicago gefordert, um zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen.

In einer diesbezüglichen Resolution kündigte die AFL-CIO ein umfassendes Programm zur Verwirklichung dieser Forderung an, das ein gleichzeitiges Vorgehen in zwei getrennten Bereichen vorsieht. Einmal wollen die Gewerkschaften eine Abänderung des Fair Labor Standards Act erreichen - des Gesetzes über die Regelung der Arbeitsbedingungen und Löhne aus dem Jahre 1938, das die Einführung der 40-Stunden-Woche brachte -, um die 35-Stunden-Woche und einen Überstundenzuschlag von 100 Prozent auf gesetzlichem Wege durchzusetzen. Zum anderen werden die Gewerkschaften fortan bei Tarifverhandlungen mit größtem Nachdruck auf die Verkürzung der Arbeitszeit drängen.

Der Vorstand hat einen besonderen Ausschuß zur Durchsetzung einer kürzeren gesetzlichen Arbeitszeit ins Leben gerufen, der u.a. Entwürfe für Abänderungsgesetze zu den bestehenden Arbeitszeit- und Lohn-gesetzen ausarbeiten soll, um die Verabschiedung einer gesetzlichen Neuregelung zu beschleunigen. Ein besonderer Arbeitsstab in der AFL-CIO-Zentrale in Washington wird die angeschlossenen Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen in Fragen der Arbeitszeitverkürzung beraten.

Wie George Meany, der Präsident der AFL-CIO, auf der Tagung in Chicago erklärte, halten die Gewerkschaften die Befürchtung für unberechtigt, die 35-Stunden-Woche werde inflationistische Tendenzen auslösen, sie glauben vielmehr, daß sie zahlreiche neue Arbeitsmöglichkeiten mit sich bringen werde.

Präsident

Präsident Kennedy und Arbeitsminister Goldberg haben sich jedoch gegen eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit in den Vereinigten Staaten ausgesprochen. Goldberg wies darauf hin, daß die USA im gegenwärtigen Augenblick ihre gesamte Produktionskraft aufbieten müßten und daß solche gewerkschaftlichen Forderungen dazu angetan seien, die Zahl der Streiks zu erhöhen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

US-Lohnerhöhungen im ersten Halbjahr 1962 nicht inflatorisch

Die Mehrzahl der im ersten Halbjahr 1962 in den Vereinigten Staaten ausgehandelten Tarifverträge brachte über 2 Millionen Arbeitnehmern Lohnerhöhungen, die sich in volkswirtschaftlich vertretbaren Grenzen hielten.

Arbeitsminister Arthur J. Goldberg wies in diesem Zusammenhang kürzlich darauf hin, daß sich die Lohnerhöhungen für sämtliche von neu ausgehandelten Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer im Mittel auf 3,2 Prozent, diejenigen für Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge mit sofort wirksam werdender Lohnerhöhungsklausel fallen, im Durchschnitt auf 3,8 Prozent beliefen.

Über ein Fünftel der erfaßten Arbeitnehmer gehörte dem nichtfahrenden Eisenbahnpersonal an, für das Lohnerhöhungen von etwas über 10 Cent pro Stunde ausgehandelt wurden. Das entspricht theoretisch einer Steigerung um etwa 4,1 Prozent; wegen des verspäteten Inkrafttretens des Tarifvertrages ergibt sich aber auf Jahresbasis eine Zunahme um lediglich knapp 3 Prozent.

Eine fast ebenso große Zahl von Arbeitnehmern war in der Stahl- und Aluminiumindustrie beschäftigt, wo die neuen Tarifverträge für dieses Jahr keine Lohnerhöhungen vorsehen, dafür aber eine Erhöhung der sozialen Aufwendungen der Unternehmer um 10 bis 11 Cent pro Stunde oder rund 2,5 Prozent der Lohnkosten.

Der Arbeitsminister erklärte, er schätze sich glücklich, daß "die Lohnentwicklung in den ersten sechs Monaten dieses Jahres in den wichtigsten Industriezweigen ihrem Wesen nach nicht inflationistisch war und somit in Einklang mit dem Allgemeininteresse stand".

(Quelle: Eigenbericht)

*

Beträchtliche Zunahme der Zahl der Ingenieure

Die Zahl der in der amerikanischen Wirtschaft tätigen Ingenieure hat sich zwischen 1950 und 1960 um 264 Prozent erhöht, wie aus einer jetzt veröffentlichten Untersuchung des US-Arbeitsministeriums hervorgeht. Als Gründe für die beträchtliche Zunahme der technischen Fachkräfte in der letzten Dekade werden von dem Ministerium u.a. die verstärkte Forschungs- und Entwicklungstätigkeit, die weitgehenden technischen Veränderungen in der Industrie sowie die Erhöhung der Verteidigungsausgaben angeführt.

Wie aus der Untersuchung weiter zu entnehmen ist, erhöhte sich die Zahl der technischen Arbeitsplätze in den USA während der letzten 10 Jahre rund viermal so schnell wie die Gesamtzahl aller Arbeitsplätze, während die Zuwachsrate für farbige Ingenieure im Vergleich zur Gesamtzuwachsrate in diesem Zeitraum rund achtmal so hoch war. Während 1950 lediglich 2580 Farbige solche technischen Arbeitsplätze ausfüllten, waren es 1960 insgesamt 11 636.

(Quelle: Eigenbericht)

*

Durchschnittsgehalt von Büroangestellten 77 Dollar pro Woche

Das durchschnittliche Wochengehalt eines Büroangestellten in den Vereinigten Staaten beträgt gegenwärtig nach Angaben der "National Office Management Association" 77 Dollar; das sind 2 Dollar mehr als 1961.

Nach der neuesten jetzt veröffentlichten Gehaltsübersicht des Verbandes schwankt das Durchschnittsgehalt für Bürokräfte zwischen 60 Dollar für eine in der Registratur beschäftigte männliche Arbeitskraft und 100 Dollar für erfahrene Buchhalter. Während der höchste wöchentliche Durchschnitt mit 82 Dollar in den westlichen Teilen der USA registriert wurde, belief sich das wöchentliche Durchschnittsgehalt in den Oststaaten auf 75 und in den Südstaaten auf 72 Dollar.

Die Gehaltsübersicht stellt das Ergebnis einer umfassenden Analyse in allen Teilen der USA und in insgesamt 9400 verschiedenen Unternehmen dar; sie umfaßt insgesamt 640 000 Büroangestellte und 23 verschiedene Bürotätigkeiten.

(Quelle: Eigenbericht)

*

Automatische Lohnerhöhung in der Automobilindustrie

Die rund 500 000 Arbeitnehmer der amerikanischen Automobilindustrie erhalten seit dem 3. September 1962 um 6 bis 9 Cent höhere Löhne, und zwar auf Grund des 1948 in die Tarifverträge aufgenommenen sogenannten "annual improvement factor".

Diese Produktivitätsklauseln, die von der Annahme ausgehen, daß die jährliche Zunahme der Arbeitsproduktivität in der Automobilindustrie im Durchschnitt 2,5 Prozent beträgt, sehen vor, daß die Leistungssteigerung den Arbeitnehmern jährlich automatisch in Form höherer Löhne zugute kommt. Die Erhöhung muß dabei entweder 2,5 Prozent oder 6 Cent pro Arbeitsstunde betragen, je nachdem welcher Betrag höher ist. Auch die Hunderttausende Arbeitnehmer der Zulieferbetriebe kamen dabei in den Genuß dieser Lohnerhöhung.

Wie die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) im Zusammenhang mit der neuen Lohnerhöhung bekanntgab, haben sich die Automobilarbeiterlöhne auf Grund dieser Kontraktklauseln seit 1948 allein um 77 Cent erhöht.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 11

Bad Godesberg, den 1. November 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Urlaubsregelungen in den USA	Seite	1
Leistungen der Pensionspläne wurden verbessert (und vier weitere Kurznachrichten)	Seite	13

Frank W. Merritt, Abteilung Löhne und Arbeitgeber-Arbeitnehmer-
beziehungen im US-Bundesamt für Arbeitsstatistik

Urlaubsregelungen in den USA

Die Bestimmungen bezüglich der Gewährung von bezahltem Urlaub in den bedeutenderen Tarifverträgen im Jahr 1961

Der Trend zu einer großzügigeren Urlaubsregelung hat sich bei den im Jahre 1961 zwischen Unternehmern und Gewerkschaften ausgehandelten bedeutenderen Tarifverträgen deutlich fortgesetzt, wie aus einer kürzlich abgeschlossenen diesbezüglichen Untersuchung des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik hervorgeht. Seit 1957, dem Jahr der letzten derartigen Untersuchungen des Bundesamtes, hat sich der Anteil der betrieblichen Urlaubsordnungen, die die Gewährung von 4 Wochen bezahltem Urlaub und mehr vorsehen, von 20 auf 43 Prozent erhöht (siehe Tafel I). Die Urlaubsbestimmungen der 1961 geschlossenen Tarifverträge sahen bei 49 Prozent aller Lohnvereinbarungen für Belegschaftsmitglieder mit langjähriger Betriebszugehörigkeit einen Urlaub von 3 bis 3 1/2 Wochen vor. Eine Höchsturlaubsdauer von 2 Wochen, die im Jahre 1949 noch vorherrschend war, fand sich 1961 nur noch bei einem Zehntel der Verträge.

Tafel I

Tafel I

Urlaubshöchstgrenzen gemäß einer Anzahl von ausgewählten Tarifverträgen
in den Jahren 1949, 1952, 1957 und 1961

(in Prozent)

Dauer in Wochen													
1949*			1952**				1957***				1961****		
bis 1	über 2	über 2	1	2	3	4	bis 2 2	und 2 1/2	3 3 1/2	4 mehr	2 1/2 und weni- ger	3 und 3 1/2	4 und mehr
6	61	33	2	48	46	4	1	15	64	20	8	49	43

* 1314 Tarifverträge; ** 951 Tarifverträge *** 1529 Tarifverträge
**** 1428 Tarifverträge

Mehr Urlaub bei niedrigerem Dienstalter

Die Verlängerung der Urlaubszeit ging Hand in Hand mit einer Verkürzung der als Voraussetzung für die Gewährung des Höchsturlaubs erforderlichen Betriebszugehörigkeitsdauer. Der Anteil der Tarifverträge, denen zufolge 15 und 25 Jahre Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für einen drei- bzw. vierwöchigen Urlaub nachgewiesen werden mußten, ging in den vier Jahren zwischen der Erstellung der beiden Berichte von 65 auf knapp 40 Prozent bzw. von 69 auf rund 53 Prozent zurück (siehe Tafel II). Im Jahr 1961 hatten 26 Prozent der von den untersuchten Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer - gegenüber nur 11 Prozent im Jahr 1957 - Anspruch auf 3 Wochen bezahlten Urlaub nach einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 10 Jahren.

Zum Zwecke der Untersuchung verschiedener Aspekte der Urlaubsregelung in den Betrieben (Art und Dauer des Urlaubs, Voraussetzungen und Ermittlung des Anspruchs) analysierte das US-Bundesamt für Arbeitsstatistik 1698 größere Lohnvereinbarungen, die für jeweils mehr als 1000 Arbeitnehmer gültig waren. Dabei handelte es sich, mit anderen Worten, um sämtliche bedeutenderen Tarifabkommen mit Ausnahme der Abkommen im Bereich des Schienen- und Luftverkehrs. Die Untersuchung wurde noch vor dem Inkrafttreten des neuen Stahlarbeiter-Tarifvertrags am 1. Juli 1962 abgeschlossen, der weitere Verbesserungen der Urlaubsregelung in diesem großen Industriezweig mit sich brachte. Die von den untersuchten Tarifverträgen erfaßten 7,4 Millionen Arbeiter und Angestellten machten fast die Hälfte aller unter gewerkschaftlichen Tarifverträgen beschäftigten Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten aus, wiederum unter Ausklammerung der Beschäftigten im Schienen- und Luftverkehr. Von den 1698 erfaßten

Tafel II

Anteil einer Anzahl von ausgewählten Tarifverträgen mit Bestimmungen über die Gewährung von bezahltem Urlaub nach Betriebszugehörigkeitsdauer, 1957 und 1961

(in Prozent)

	2 Wochen Urlaub nach Betriebszugehörigkeit von		3 Wochen Urlaub nach Betriebszugehörigkeit von		4 Wochen Urlaub nach Betriebszugehörigkeit v.		
	<u>1957</u>	<u>1961</u>	<u>1957</u>	<u>1961</u>	<u>1957</u>	<u>1961</u>	
1 Jahr	16	15	unter 5		unter 20		
2 Jahren	20	22	Jahren	5	Jahren	5	9
3 Jahren	21	24	10 Jahren	18	20 Jahren	20	31
5 Jahren	36	30	15 Jahren	65	25 Jahren	69	53

erfaßten Tarifverträgen entfielen 1030 auf die Fertigungsindustrien, 668 auf die übrige Wirtschaft; von den ersteren wurden 4,29 Millionen und von den letzteren 3,07 Millionen Arbeitnehmer betroffen.

Sämtliche in die Untersuchung einbezogenen Abkommen waren zu Beginn des Jahres 1961 in Kraft, bei 30 Prozent standen neue Verhandlungen im Laufe des Jahres zu erwarten.

Urlaubsregelung durch Tarifverträge vorherrschend

Die betriebliche Urlaubsregelung war bei 92 Prozent der Lohnabkommen unmittelbarer Vertragsbestandteil. Im Bereich der Fertigungsindustrien war die Gewährung von bezahltem Urlaub in fast allen Fällen im Tarifvertrag geregelt, in den übrigen Wirtschaftszweigen in vier Fünfteln der Fälle. Von insgesamt 142 Tarifverträgen ohne direkte Urlaubsklausel entfielen 124 auf das Baugewerbe.

Mehr als 90 Prozent der Tarifverträge mit Urlaubsklauseln regelten die Gewährung von Urlaub nach der Betriebszugehörigkeitsdauer. Von den 142 Tarifverträgen, in denen eine Urlaubsregelung nur mittelbar getroffen wurde, verfügten 75 die Abführung eines Unternehmerbeitrags an einen zentralen Fonds, aus dem die Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung für die Urlaubsdauer erhalten. Die restlichen 67 Verträge, von denen 462 900 Arbeitnehmer betroffen wurden, sahen folgende Regelungen vor (Tafel III):

Tafel III

Tafel III

Art der Urlaubsregelung	Zahl	
	der Verträge der Betroffenen	
Einheitlicher Urlaubsanspruch	18	245 950
Urlaubsanspruch nach Arbeitsstunden	15	93 900
Andere Urlaubsregelungen	34	123 050

Urlaub nach Beschäftigungsdauer-Kategorien

Im Jahre 1961 enthielten mehr als ein Drittel der wichtigeren Tarifverträge in den Fertigungsindustrien und über die Hälfte der Abmachungen in den übrigen Wirtschaftszweigen Bestimmungen über die Gewährung von bezahltem Urlaub bis zu vier Wochen, gegenüber einem Sechstel bzw. einem Viertel im Jahr 1957. In der Mineralölwirtschaft, in der Gummiindustrie und im Nachrichtenwesen (vergleiche Tafel IV) sahen sogar über 90 Prozent aller Tarifverträge die Gewährung von vier Wochen Urlaub vor.

Mit der Verlängerung der Urlaubsdauer einher ging in der Zeit von 1957 bis 1961 eine Verkürzung der als Voraussetzung für die Urlaubsgewährung geforderten Betriebszugehörigkeitsdauer. Der Anteil der Verträge, die einen zweiwöchigen Urlaub erst nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit zugestanden, ging von 36 auf 30 Prozent zurück, während im Falle der Forderung einer zwei- und dreijährigen Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für einen zweiwöchigen Urlaub eine leichte Zunahme zu verzeichnen war. Als Voraussetzung für einen dreiwöchigen Urlaub wurden von Fall zu Fall 1 bis 25 Jahre vereinbart (siehe Tafel V). Im Jahre 1961 wurden in 40 Prozent der Verträge 15 Jahre und in 36 Prozent 10 Jahre Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für 3 Wochen Urlaub genannt, gegenüber 65 bzw. 18 Prozent im Jahr 1957.

Bei etwas über der Hälfte der Verträge, die vier Wochen Urlaub vorsahen, wurden 25 Jahre Betriebszugehörigkeit als Vorbedingung gefordert; 1957 traf dies noch für mehr als zwei Drittel aller derartigen Verträge zu.

Die Urlaubsansprüche von Belegschaftsangehörigen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit entwickelten sich 1961 in den Industriezweigen, in denen ohnehin eine großzügige Urlaubsregelung vorherrscht, ebenfalls günstig weiter. So wurde z.B. in der Mineralölindustrie, in der die Höchstdauer generell bei vier Wochen liegt, ein zweiwöchiger Urlaub schon nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit und ein dreiwöchiger Urlaub nach zehn Dienstjahren gewährt. In der Nahrungsmittel-, Papier- und Gummiindustrie sowie auch in der chemischen Industrie und in den Versorgungsbetrieben, wo die Höchstdauer ebenfalls vier Wochen betrug, wurden zwei oder drei Jahre Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für einen zweiwöchigen Urlaub und zehn Jahre für einen dreiwöchigen Urlaub gefordert. Noch im Jahre 1957 wurde ein dreiwöchiger Urlaub in fast allen diesen Wirtschaftszweigen frühestens nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit gewährt.

Tafel IV

Tafel IV

Zahl der Arbeitnehmer mit tarifvertraglich nach Beschäftigungsdauer
gestaffeltem bezahlten Urlaub im Jahre 1961, nach Wirtschaftszweigen
aufgeschlüsselt

(in Tausend)

Industrie- oder Wirtschaftszweig	ins- gesamt	Höchsturlaubsdauer (Wochen)						
		1	2	2 1/2	3	3 1/2	4	über 4
Gesamtwirtsch.	5736,5*	6,0	463,8	38,7	2126,7	694,0	2369,5	37,9
Fertigungsind.	3888,1	6,0	320,1	36,9	1692,0	676,2	1141,3	15,8
Rüstung	59,9	-	3,5	-	46,4	-	10,0	-
Nahrungsmittel	342,3	-	-	-	77,1	11,1	244,8	9,4
Tabak	25,8	2,3	1,3	-	21,2	-	1,0	-
Textil	65,8	-	59,4	1,1	4,3	-	1,1	-
Bekleidung	176,1	3,7	170,7	-	1,7	-	-	-
Holz	25,2	-	9,6	-	11,6	-	4,0	-
Möbel	29,2	-	4,0	-	23,7	1,5	-	-
Papier	133,2	-	-	-	13,5	1,2	117,3	1,2
Druck	29,6	-	-	-	17,9	-	11,7	-
Chemie	86,0	-	-	3,4	18,4	-	64,3	-
Mineralöl	46,3	-	-	-	-	-	46,3	-
Gummi	111,2	-	-	-	4,7	-	106,6	-
Leder	61,4	-	28,3	-	31,8	-	1,3	-
Steine	106,1	-	6,7	-	69,9	8,0	21,5	-
Hüttenwesen	641,8	-	-	-	61,3	537,9	41,6	1,0
Metallverar- beitung	133,7	-	8,2	-	42,7	28,7	54,1	-
Maschinenbau	300,2	-	6,0	-	152,6	18,9	122,7	-
Elektrogeräte	424,9	-	7,0	2,5	180,2	2,9	228,2	4,2
Transportm.	1018,6	-	13,3	30,0	868,3	64,9	42,1	-
Feinmechanik	49,9	-	-	-	31,4	1,1	17,4	-
Verschiedene	21,3	-	2,1	-	13,8	-	5,5	-
Übrige Wirtschaft	1848,5	-	143,8	1,8	434,7	17,8	1228,3	22,2
Bergbau u. Erde								
ölförderung	33,2	-	4,2	-	11,4	12,3	3,9	1,5
Transport	498,5	-	4,6	1,8	90,1	2,9	396,7	2,5
Fernmeldewesen	510,4	-	-	-	4,7	-	504,6	1,2
Versorgungsbetr.	177,5	-	-	-	16,1	-	144,4	17,0
Großhandel	20,1	-	-	-	10,5	-	9,6	-
Einzelhandel	280,3	-	18,5	-	125,1	2,7	134,1	-
Hotel- und Gast- stättengewerbe	160,5	-	54,7	-	105,8	-	-	-
Dienstleistung	144,0	-	40,7	-	68,2	-	35,1	-
Baugewerbe	24,1	-	21,1	-	3,0	-	-	-
Verschiedene	-	-	-	-	-	-	-	-

* Wegen Auf- und Abrundungen stimmt die Summe der Einzelangaben nicht notwendigerweise restlos mit der Gesamtsumme überein.

Tafel V

Tafel V

Zahl der Arbeitnehmer in den Urlaubskategorien nach Betriebszugehörigkeitsdauer gemäß den bedeutenderen Tarifverträgen im Jahr 1961

(in Tausend)

Betriebszugehörigkeitsdauer	Wochen Urlaubsanspruch							
	bis 1	1 1/2	2	2 1/2	3	3 1/2	4	über 4
Insgesamt	5953,4	2258,3	5637,9	2139,0	5042,4	842,1	2404,8	37,9
bis zu 1/2 Jahr	413,4	2,6	13,4	-	-	-	-	-
1/2 bis 1 Jahr	1348,9	122,8	130,6	14,8	-	-	-	-
1 Jahr	4105,5	66,1	877,4	13,7	17,2	-	-	-
1 bis 2 Jahre	64,6	141,8	63,4	11,5	-	-	-	-
2 Jahre	-	135,6	1065,2	7,2	4,3	-	-	-
2 bis 3 Jahre	-	8,2	6,6	-	-	-	-	-
3 Jahre	-	1763,2	1102,8	10,0	29,1	-	-	-
4 Jahre	-	6,3	94,4	26,7	-	-	-	-
5 Jahre	-	-	2244,7	69,5	234,1	1,5	13,3	-
6 Jahre	-	-	3,5	14,4	1,1	5,0	-	-
7 Jahre	-	-	-	33,9	23,3	2,7	-	-
8 Jahre	-	-	-	45,0	16,4	-	9,7	-
9 Jahre	-	-	-	21,7	10,9	-	5,0	-
10 Jahre	-	-	4,4	1631,9	1123,5	6,9	13,1	1,5
11 Jahre	-	-	-	8,1	284,0	-	-	-
12 Jahre	-	-	1,3	210,0	331,0	-	11,2	-
13 Jahre	-	-	-	3,5	13,5	-	-	-
14 Jahre	-	-	-	-	18,3	-	-	-
15 Jahre	-	-	-	11,6	2671,9	99,1	41,9	1,2
16 Jahre	-	-	-	2,1	3,0	2,3	-	-
17 Jahre	-	-	-	-	1,2	3,5	1,2	-
18 Jahre	-	-	-	-	-	10,2	249,1	-
19 Jahre	-	-	-	-	2,1	4,0	4,5	-
20 Jahre	-	-	-	-	14,8	47,2	571,9	10,5
21 Jahre	-	-	-	-	-	5,3	-	-
22 Jahre	-	-	-	-	-	10,0	88,9	10,2
23 Jahre	-	-	-	-	-	-	48,6	-
24 Jahre	-	-	-	-	-	1,5	11,9	-
25 Jahre	-	-	-	-	10,4	639,3	1279,5	5,9
26 Jahre	-	-	-	-	-	-	3,0	-
30 Jahre	-	-	-	-	-	-	51,0	-
andere*	21,1	11,7	30,6	3,8	32,7	3,8	1,2	8,7

* einschließlich der Fälle, in denen die Betriebszugehörigkeitsdauer in Bruchteilen des Kalenderjahres, meist in Halbjahren, ausgedrückt ist, oder andere, nicht spezifizierte Vorschriften bezüglich des Dienstalters maßgebend sind.

Urlaub

Urlaub nach Dienstjahren

Bei fast zwei Fünfteln der betrieblichen Urlaubsregelungen nach Beschäftigungsdauer erhöhte sich die tatsächliche Urlaubszeit über einen Grundurlaub hinaus in einer festen Relation zum Dienstalter um halbe Wochen oder Tage. Häufig sieht die Urlaubsordnung nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit einen einwöchigen Grundurlaub und einen zusätzlichen Urlaubstag für jedes weitere Dienstjahr zwischen dem ersten und fünften vor; ein Arbeiter hätte in diesem Falle nach 3 Jahren somit einen Anspruch auf eine Woche und zwei Tage. Die Gewährung solchen zusätzlichen Urlaubs erfolgt vielfach unter Anrechnung von Jahren und selbst Monaten der Betriebszugehörigkeit. Ein halbwöchiger Urlaub kann bereits vor Beendigung des ersten Dienstjahres genommen werden. Bei der Mehrzahl der Tarifverträge mit Klauseln über die Gewährung eines eineinhalbwöchigen Urlaubs wurden drei Jahre Dienstzeit vorausgesetzt, bei einem Viertel sogar nur 2 Jahre.

Die häufigsten Formen der Urlaubsregelung

Die Einzelvorschriften bezüglich der Urlaubsdauer und der Voraussetzungen unterschieden sich bei den untersuchten Tarifverträgen erheblich voneinander. Es wurden insgesamt 500 verschiedene Kombinationen in den 1414 tarifvertraglich verankerten Urlaubsordnungen festgestellt (z.B. eine Woche Urlaub für ein Jahr Betriebszugehörigkeit, 2 Wochen für 5 Jahre, 3 Wochen für 15 Jahre). Diese Abweichungen sind nicht zuletzt auf die Praxis der Gewährung von Urlaub nach Wochen oder Tagen zurückzuführen.

Über die Hälfte der Arbeitnehmer mit tarifvertraglich festgelegtem Urlaub fiel unter 25 Regelungen, von denen jede Bestandteil von mindestens zehn Tarifverträgen war (Tafel VI), die zusammen zwei Fünftel aller Tarifabkommen mit Urlaubsklauseln ausmachten. Die zahlenmäßig stärkste Konzentration von Arbeitnehmern findet sich in der Kategorie "1 Woche bei 1 Jahr, 1 1/2 Wochen bei 3 Jahren und 2 Wochen bei 5 Jahren Dienstzeit"; sie ist in erster Linie auf 16 größere Lohnabkommen in der Automobilindustrie zurückzuführen. Die gleiche Regelung, ergänzt durch eine zusätzliche halbe Woche Urlaub nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit, fand sich in 79 Tarifverträgen und war somit auch in dieser Hinsicht der häufigste Typ. Über 80 Prozent der Arbeitnehmer, die dieser Form der Urlaubsregelung im Jahre 1961 unterlagen, verteilten sich auf 52 Tarifabkommen der Stahlindustrie.

Nebenformen der Urlaubsregelung

Der Typ der Urlaubsfinanzierung über eine aus regelmäßigen Beiträgen gespeiste Urlaubskasse findet sich fast nur in Wirtschaftszweigen, die durch saisonbedingte und anderweitige Schwankungen in der Beschäftigung sowie durch eine starke Arbeitsfluktuation gekennzeichnet sind, wie z.B. die Schifffahrt, die Bekleidungsindustrie und das Baugewerbe.

Drei

Tafel VI

Urlaubsregelungen, die sich im Jahre 1961 in jeweils mindestens zehn
Tarifverträgen fanden

Urlaubsgewährung nach Betriebszugehörigkeitsdauer	Zahl der	
	Tarifver- träge	betroffe- nen Ar- beitnehmer
Insgesamt	618	2 931 600
Zwei Wochen		
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 2 Jahren	17	60 450
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 3 Jahren	12	32 050
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 5 Jahren	19	66 750
Drei Wochen		
2 Wochen n. 1 Jahr, 3 Wochen n. 10 Jahren	13	21 900
2 Wochen n. 1 Jahr, 3 Wochen n. 12 Jahren	14	73 000
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 2 u. 3 Wochen n. 5 Jahren	20	60 650
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 2 u. 3 Wochen n. 10 Jahren	40	113 650
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 2 u. 3 Wochen n. 15 Jahren	10	55 700
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 3 u. 3 Wochen n. 10 Jahren	25	44 400
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 3 u. 3 Wochen n. 12 Jahren	12	19 050
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 3 u. 3 Wochen n. 15 Jahren	17	22 300
1 Woche n. 1 Jahr, 2 Wochen n. 5 u. 3 Wochen n. 15 Jahren	47	116 900
1 Woche n. 1, 1 1/2 Wochen n. 3, 2 Wochen n. 5 u. 3 Wochen n. 15 Jahren	10	27 500
1 Woche n. 1, 1 1/2 Woche n. 3, 2 Wochen n. 5, 2 1/2 Wochen n. 10 u. 3 Wochen n. 15 Jahren	46	709 050
Dreieinhalb Wochen		
1 Woche n. 1, 1 1/2 Wochen n. 3, 2 Wochen n. 5, 2 1/2 Wochen n. 10, 3 Wochen n. 15 u. 3 1/2 Wochen n. 25 Jahren	79	463 550
Vier Wochen		
2 Wochen n. 1, 3 nach 10 u. 4 n. 20 Jahren	23	75 150
1 Woche n. 6 b. 12 Monaten, 2 Wochen n. 1, 3 n. 15 u. 4 n. 25 Jahren	19	139 150
1 Woche n. 6 b. 12 Monaten, 2 Wochen n. 2, 3 n. 15 u. 4 n. 25 Jahren	23	190 950

Urlaubsgewährung nach Betriebszugehörigkeitsdauer	Zahl der	
	Tarifver- träge	betroffe- nen Ar- beitnehmer
1 Woche n. 1, 2 n. 2, 3 n. 10. u. 4 n. 20 Jahren	25	57 900
1 Woche n. 1, 2 n. 2, 3 n. 10 u. 4 n. 25 Jahren	20	50 250
1 Woche n. 1, 2 n. 2, 3 n. 15 u. 4 n. 25 Jahren	22	76 050
1 Woche n. 1, 2 n. 3, 3 n. 10 u. 4 n. 20 Jahren	29	87 600
1 Woche n. 1, 2 n. 3, 3 n. 10 u. 4 n. 25 Jahren	49	110 800
1 Woche n. 1, 2 n. 3, 3 n. 11 u. 4 n. 18 Jahren	14	224 850
1 Woche n. 1, 2 n. 3, 3 n. 12 u. 4 n. 25 Jahren	13	32 000

Drei Fünftel aller derartigen Urlaubskassen in der Bekleidungsindustrie basieren auf einer von Unternehmerverbänden und Gewerkschaften gemeinsam getroffenen Regelung, derzufolge der Unternehmer einen bestimmten Prozentsatz des Wochenlohns an einen Fonds abführt, der Krankenversicherungsplan, Sozialkasse oder anders benannt ist. Diese Kassen gewähren größtenteils neben dem Urlaubsgeld auch Leistungen im Bereich der Lebens-, Kranken-, Krankenhauspflege- und Altersversicherung. In den seltensten Fällen wird jedoch der Anteil am Arbeitgeberbeitrag, der auf die Aufbringung von Urlaubsgeld entfällt, getrennt ausgewiesen.

Die meisten der 29 Urlaubskassen in der Bekleidungsindustrie stehen unter ausschließlicher Verwaltung der Gewerkschaft, und das im Gesetz über die Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen (Labor-Management Relations Act) ausgesprochene generelle Verbot der Abführung von Unternehmerbeiträgen an ausschließlich gewerkschaftlich verwaltete Treuhandfonds trifft auf sie nicht zu, da sie unter die Ausnahmebestimmungen des Gesetzes fallen. Eine kleinere Zahl von Urlaubskassen wird von Unternehmer- und Gewerkschaftsseite gemeinsam verwaltet, mit einem Aufsichtsrat aus Gewerkschafts- und Unternehmervertretern und einem unparteiischen Vorsitzenden an der Spitze.

Die Sozialkassen im Wassertransportwesen gewähren Beschäftigten, die ein Jahr ununterbrochen tätig waren, Urlaubszahlungen gemäß den im folgenden wörtlich zitierten Bestimmungen:

"Ein Beschäftigter hat Anspruch auf Urlaubszahlung gemäß nachstehender Tabelle:

Zahl

Zahl der Monate, die der betreffende Arbeitnehmer bei einer Mitgliedfirma der Kasse innerhalb eines Zeitraums von 720 Tagen beschäftigt war

Zahl der Urlaubstage, für die Zahlungen geleistet werden

3 Monate	11 1/4 Tage
4 Monate	15 Tage
5 Monate	18 3/4 Tage
6 Monate	22 1/2 Tage
7 Monate	26 1/4 Tage
8 Monate	30 30 Tage
9 Monate	33 3/8 Tage
10 Monate	37 1/2 Tage
11 Monate	44 1/4 Tage
12 Monate	45 Tage

Die Höhe des Urlaubsgeldes errechnet sich aus dem durchschnittlichen Grundgehalt oder -lohn des Arbeitnehmers während des Beschäftigungszeitraums, der bei der Feststellung seines Urlaubsanspruchs zugrunde zu legen ist.

Zusätzlich zu den vorstehenden Leistungen hat ein Arbeitnehmer, der bei ein und demselben Arbeitgeber mindestens 360 Tage lang ununterbrochen beschäftigt war, Anspruch auf Urlaubsgeld für weitere 18 Tage.

Mit Wirkung vom 16. Juni 1959 hat ein Arbeitnehmer, der bei ein und demselben Arbeitgeber mindestens 360 Tage lang ununterbrochen beschäftigt war, Anspruch auf Urlaubsgeld für weitere 30 Tage statt der eben genannten 18 Tage. "

Im Baugewerbe wird in den meisten Fällen ein bestimmter Betrag pro Arbeitsstunde oder ein fester Prozentsatz der Wochenlohnsumme an einen unter gemeinsamer Verwaltung stehenden Fonds abgeführt. Einzelheiten der Verwaltung werden vom Kuratorium der Kasse festgesetzt, wie das nachfolgende Beispiel zeigt:

"Die Urlaubskasse... wird weiterhin durch ein gemeinsames Kuratorium verwaltet, das sich aus einer gleichen Zahl von Vertretern der Gewerkschaft und ... der Arbeitgeber zusammensetzt, die ihre Kuratoren benennen und den Modus für deren Ersatz innerhalb 30 Tagen vom Datum des Inkrafttretens dieses Vertrags festsetzen.

Jeder Arbeitgeber hat an das Kuratorium zum Betrieb der Urlaubskasse spätestens bis zum 20. eines jeden Monats für jede von seinen Arbeitnehmern... im Vormonat geleistete Arbeitsstunde einen Betrag von 10 Cent pro Stunde bis zum 1. Juli 1959 abzuführen, von wo an der Betrag auf insgesamt 4 Prozent des Bruttolohnes eines jeden Arbeitnehmers ... für den Rest der Laufzeit dieses Vertrags heraufgesetzt werden soll.

Die

Die Urlaubsregelung ist so zu handhaben, daß der Urlaub im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber genommen wird... Der Arbeitnehmer muß seinen Urlaub jedes Jahr nehmen, und der Urlaubsanspruch darf, außer bei Vorliegen ungewöhnlicher Umstände und nach Einholung der Zustimmung der Gewerkschaft, nicht durch eine Zahlung an den Arbeitnehmer abgegolten werden...

Die Urlaubskasse wird gemäß einem Treuhandvertrag betrieben, und das Kuratorium wählt im Zusammenhang mit demselben eine geeignete Hinterlegungsstelle aus.

Sämtliche Einzelheiten bezüglich Verwaltung,... Urlaubszeiten usw. werden von besagten Kuratoren festgelegt."

Die Form der Urlaubsregelung auf der Basis der geleisteten Arbeitsstunden findet sich in 15 Tarifverträgen, von denen ~~7 auf~~ das Druck- und Verlagswesen entfallen. In den betroffenen Betrieben richtet sich der Urlaub nach der Zahl der im Jahr geleisteten Arbeitstage oder -stunden, wodurch sich im Regelfall ein dreiwöchiger Urlaub ergibt:

"Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf Gutschrift eines vierzehntel Urlaubstages mit Bezahlung für jeden bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber geleisteten Arbeitstag mit der Maßgabe, daß innerhalb eines Jahres nicht mehr als 3 Wochen Urlaub angesammelt werden können."

Rund 79 Prozent der Arbeitnehmer, deren Urlaub sich nach der geleisteten Arbeitszeit richtet, unterlagen sieben Tarifabkommen im Bereich des Transportwesens (Hafenarbeiter und Kraftfahrer). Als typisch für eine derartige Regelung, bei der sich der Urlaub aus der Zahl der im Laufe eines Jahres geleisteten Arbeitsstunden errechnet, sei aus einem dieser Tarifverträge zitiert:

"Jedem Arbeitnehmer, der während des Geschäftsjahres... von Mitgliedfirmen der Kasse Lohn oder Gehalt für 1200 geleistete Arbeitsstunden oder mehr erhalten hat, steht Urlaubsgeld für 2 Wochen zu, gleichgültig, ob die geleisteten Stunden nach dem normalen oder dem Überstundentarif abgegolten worden sind. Das Urlaubsgeld für zwei Wochen ist gleich dem Arbeitsentgelt von 80 Arbeitsstunden zum normalen Tarif.

Anmerkung: Es wird ein kleiner gemeinsamer Ausschuß eingesetzt, um die Möglichkeit der Gewährung von Urlaub an Arbeitnehmer zu prüfen, die zwischen 650 und 700 Arbeitsstunden (eine Woche Urlaub) oder 1150 und 1200 Arbeitsstunden (zwei Wochen Urlaub) geleistet haben. Der gemischte Ausschuß prüft die bisherige Leistung und Führung des Antragstellers am Arbeitsplatz; seine Entscheidungen sind unanfechtbar.

Jedem Arbeitnehmer, der während des Geschäftsjahrs... von Mitgliedfirmen der Kasse Lohn oder Gehalt für 1500 geleistete Arbeitsstunden oder mehr erhalten hat - gleichgültig, ob die geleisteten Stunden nach dem normalen oder dem Überstundentarif abgegolten werden - steht Urlaubsgeld für drei Wochen zu, sofern er während fünf der letzten sechs Jahre 700 Jahresstunden gearbeitet hat. Das Urlaubsgeld

Urlaubsgeld für drei Wochen ist gleich dem Arbeitsentgelt von 120 Arbeitsstunden zum normalen Tarif."

Eine Urlaubsregelung in Form der Gewährung eines einheitlichen Urlaubsgeldes, das im allgemeinen dem Arbeitsentgelt von 1 bis 3 1/2 Wochen entspricht, wurde in 8 Tarifverträgen in der Fertigungsindustrie und in zehn der übrigen Wirtschaft vereinbart. Zwei dieser Verträge, die sich auf 200 000 Beschäftigte erstreckten, sahen die Gewährung eines Urlaubsgeldes von 200 bzw. 160 Dollar für einen Urlaub von 14 Kalendertagen vor.

(Quelle: Monthly Labor Review,
Vol. 85, Nr. 8, August
1962)

* * * * *

Leistungen der Pensionspläne wurden verbessert

Bei rund drei Fünfteln aller gegenwärtig in Kraft befindlichen privaten Pensionspläne in den USA dürften die Leistungen während der vergangenen fünf Jahre zweimal erhöht worden sein. Dies geht aus einer Untersuchung des US-Amtes für Arbeitsstatistik von insgesamt 99 größeren Pensionsplänen hervor, die zwar keinen repräsentativen Querschnitt für sämtliche Pläne darstellen, nach Ansicht des Amtes aber die allgemeine Entwicklung auf diesem Gebiet während der letzten Jahre ziemlich genau widerspiegeln.

Nach dieser Analyse wurden die Leistungen bei 3/5 der insgesamt 99 untersuchten Pensionspläne das eine Mal im Winterhalbjahr 1957/58 und das andere Mal im Frühjahr 1961 erhöht. Durch diese Pläne wurden im einzelnen jeweils 1000 bis 300 000 Arbeitnehmer (insgesamt 3 Millionen) der wichtigsten Industriezweige erfaßt.

Was die Verbesserungen der einzelnen Pensionspläne betrifft, so wurden bei 59 der 99 Pläne die normalen Pensionsleistungen erhöht, bei 23 bestimmte zusätzliche Leistungen (früheres Pensionsalter, Pensionierung auf Grund eingetretener Invalidität, Übertragbarkeit der Pensionsansprüche) aufgenommen und bei 39 die eine oder die andere Leistungsart liberalisiert.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Beträchtliche Ausweitung der gewerkschaftlichen Krankenversicherungspläne

Die Zahl der amerikanischen Arbeitnehmer, die einen Krankenversicherungsschutz auf Grund der zwischen Gewerkschaften und Unternehmern ausgehandelten sogenannten "Gesundheitsversicherungspläne" genießen, ist von 600 000 im Jahre 1945 auf 7 Millionen im Jahre 1950 und 14,5 Millionen Ende des Jahres 1960 angewachsen, wie aus einer Untersuchung des amerikanischen Arbeitsministeriums hervorgeht.

Die Zahl der von privaten Pensionsplänen erfaßten Arbeitnehmer ist im gleichen Zeitraum "von einer unbedeutenden Anzahl" auf 5 Millionen im Jahre 1950 und 11 Millionen Ende 1960 angestiegen.

Allein auf Grund erfolgreicher Tarifverhandlungen in der Automobil- und Stahlindustrie erhöhte sich die Zahl der von Krankenversicherungsplänen erfaßten Arbeitnehmer zwischen 1948 und 1950 um 4,4 Millionen, während gleichzeitig die Zahl der von privaten Pensionsplänen erfaßten Arbeitnehmer um 3,4 Millionen zunahm. Ende 1960 kamen, wie aus der Übersicht des Arbeitsministeriums weiter zu entnehmen ist, rund 78 Prozent aller auf Grund von Tarifverträgen beschäftigten Arbeitnehmer in den Genuß von privaten Krankenversicherungsleistungen und etwa 60 Prozent zu zusätzlichen Pensionen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Stahlarbeiter-Gewerkschaft billigte Aktionsprogramm

Die 3000 Delegierten der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft billigten auf dem kürzlich in Miami Beach abgehaltenen Zweijahreskongreß ein umfassendes Aktionsprogramm, in dem die verschiedenen gewerkschaftspolitischen Ziele, insbesondere auf dem Gebiet der Sicherung der Arbeitsplätze, näher umrissen werden.

Danach will die Stahlarbeiter-Gewerkschaft in Verhandlungen mit den Unternehmern und durch verstärkte Bemühungen um die Verabschiedung von Arbeitsgesetzen versuchen, die Zahl der Arbeitsplätze in der Industrie durch eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu erhöhen. "Wenn die Vereinigten Staaten wirtschaftlich stark und unsere Werktätigen beschäftigt bleiben sollen, so ist die Herabsetzung der Arbeitszeit ein Ziel, das wir schnell erreichen müssen", heißt es in der Resolution.

David J. McDonald, der 1. Vorsitzende der USA-Gewerkschaft, kündigte an, daß seine Gewerkschaft bei den im nächsten Jahr anstehenden Tarifverhandlungen mit den Unternehmen der Stahlindustrie die Einführung einer Viertagewoche und verlängerten bezahlten Urlaub fordern werde. Nach seiner Ansicht ist eine 32-Stunden-Woche in der Stahlindustrie der von der AFL-CIO geforderten 35-Stunden-Woche wegen der durchgehenden Arbeitszeit und der drei 8-Stunden-Schichten pro Tag vorzuziehen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Mehr als 1/3 aller amerikanischen Frauen werktätig

Mehr als ein Drittel aller amerikanischen Frauen im arbeitsfähigen Alter sind heute entweder beschäftigt oder aber intensiv um einen Arbeitsplatz bemüht; während es 1890 nur ein Fünftel aller Frauen in den entsprechenden Altersgruppen waren.

Dies ist das Ergebnis einer umfassenden Analyse des bekannten amerikanischen Bevölkerungsstatistikers Professor Dr. Hauser auf der Grundlage der Zensuszahlen aus dem Jahre 1960.

Als die Ursache dieses bedeutenden Wandels in der Einstellung zur Arbeit bei den Frauen führt der Chicagoer Universitätsprofessor die Tatsache an, daß das Wirtschaftsleben in den Vereinigten Staaten heute "weniger von der Muskelkraft als von den geistigen sowie den allgemeinen technischen und bürotechnischen Fähigkeiten bestimmt wird". Diese Schwerpunktverlagerung von der rohen Muskelkraft zu Geist, Beweglichkeit und Erziehung habe dabei den Frauen den Weg zum Arbeitsmarkt geöffnet, resümiert Professor Hauser in der Oktober-Ausgabe des "Scientific American".

Der

Der Anteil der Büroangestellten an der Gesamtzahl der weiblichen Arbeitskräfte habe sich, wie Prof. Hauser weiter ausführt, fast um das Achtfache erhöht, der Anteil der Verkaufsberufe um das Doppelte zugenommen; der Prozentsatz der führenden Angestellten und Selbständigen sei um mehr als das Doppelte und der Anteil der akademischen und technischen Arbeitnehmer um fast 50 Prozent gestiegen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Umschulungsprogramm hatte guten Start

Seit der Verabschiedung des neuen Arbeitskräfte-Ausbildungs- und Umschulungsgesetzes durch den Kongreß in diesem Frühjahr sind bereits 8113 Arbeitnehmer in 30 amerikanischen Bundesstaaten zu den Umschulungskursen zugelassen worden. Das vorläufig für eine Dauer von drei Jahren bewilligte und mit 435 Millionen Dollar aus Bundesmitteln ausgestattete Programm ist das erste dieser Art in den USA, das auf nationaler Ebene durchgeführt wird.

Ziel dieses Ausbildungsprogramms ist es, alle jene Arbeitskräfte auf einen neuen Beruf umzuschulen, die ihren alten Arbeitsplatz auf Grund der Automatisierung oder anderer technologischer Veränderungen verloren haben. Sie werden in erster Linie auf solche neuen Berufe vorbereitet, für die sich ein immer größerer Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ergibt.

Sowohl die Kosten für die gesamte Ausbildung als auch die anstelle der Arbeitslosenunterstützung an die Umschüler gewährten wöchentlichen Unterhaltsbeihilfen werden während der beiden ersten Jahre ausschließlich vom Bund getragen, während im dritten Jahr die Kosten zu gleichen Teilen von Bund und Bundesstaaten aufgebracht werden sollen. Die Unterstützungsbeihilfen werden jeweils für maximal 52 Wochen gewährt.

Wie der amtierende US-Arbeitsminister, W. Willard Wirtz, auf einer Pressekonferenz erklärte, liegen dem US-Arbeitsministerium zur Zeit bereits 237 Anträge auf Durchführung von Umschulungskursen für insgesamt 12 221 Arbeitnehmer in 34 Bundesstaaten vor. Mit der Durchführung von 70 Projekten würde sofort begonnen werden, während 107 Kurse, die schon genehmigt worden seien, in Kürze beginnen könnten. Die Überwachung all dieser Umschulungskurse obliegt dem US-Amt für Erziehung.

(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:

Amerika-Dienst
Informational Operations Unit
USIS-Bonn/Bad Godesberg

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

XV - 12

Bad Godesberg, den 1. Dezember 1962

INHALTSVERZEICHNIS

Das System der Lehrlingsausbildung in den USA	Seite	1
Nachwuchsförderung für das Zeitalter der Automation	Seite	6
Facharbeiterschulung in den Entwicklungsländern ein gemeinsames Problem	Seite	8
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	9

Edward E. Goshen, Direktor des "Amtes für Lehrlingsfragen und Ausbildung" im US-Arbeitsministerium:

Das System der Lehrlingsausbildung in den USA

Vor nunmehr 25 Jahren wurde in den USA das erste Lehrlingsausbildungsgesetz vom Kongreß verabschiedet. Damit wurden zum ersten Mal allgemeine, auf nationaler Ebene verbindliche Richtlinien für die bis dahin weitgehend informelle Heranbildung des Facharbeiternachwuchses aufgestellt. In dem folgenden Artikel gibt der Direktor des "Amtes für Lehrlingsfragen und Ausbildung", Edward E. Goshen, einen allgemeinen Überblick über die Praktiken der Lehrlingsausbildung in den Vereinigten Staaten.

Das altbewährte System der Lehrlingsausbildung als ein Mittel zur gründlichen Erlernung der schwierigen handwerklichen Techniken eines Fachberufs ist in den USA während der vergangenen Jahre ganz auf die neuen Erfordernisse der Industrie und des Arbeitsmarktes abgestellt worden. Das war schon deshalb notwendig, weil wir in einer Zeit leben, in der schneller und umfassender als je zuvor neue

neue Materialien, Fertigungsverfahren und Maschinen entwickelt und eingeführt werden, die alle einen anhaltenden und starken Einfluß auf die Industrie und die Ausbildung all jener Personen ausüben, welche die Güter produzieren, bedienen und warten, die zur Bedarfsmbefriedigung unserer ständig wachsenden Bevölkerung erforderlich sind.

In den Vereinigten Staaten ist der Lehrling kein "Lernender", sondern ein produktiv tätiger Arbeiter, der seine handwerklichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz erwirbt. Während seiner Ausbildungszeit schafft er schon im Betrieb mit. Er erhält dafür eine Bezahlung, und die von ihm hergestellten Produkte werden verkauft.

Unser Lehrlingsausbildungssystem zielt, kurz gesagt, darauf ab, Jugendliche eingehend auf jene Berufe vorzubereiten, die allgemein als "Fachberufe" bezeichnet werden und die neben einem vielseitigen technischen Können und umfangreichem Wissen auch eine gewisse Reife und Urteilsvermögen verlangen. Seine theoretischen und technischen Unterweisungen erhält der Lehrling dabei sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Berufsschule.

Gegenwärtig werden in den USA rund 160 000 Lehrlinge durch die vom "Amt für Lehrlingsfragen und Ausbildung" anerkannten Programme erfaßt. Hinzu kommen noch etwa 200 000 Lehrlinge, die ihre Ausbildung im Rahmen von Lehrverträgen erhalten, die dem Amt nicht gemeldet sind. Das Bestreben des "Amtes für Lehrlingsfragen und Ausbildung" ist es in erster Linie, sämtliche Lehrlingsausbildungsprogramme in den einzelnen Industriezweigen einheitlich auszurichten und sie laufend zu verbessern.

Die Lehrlingsausbildung, wie sie in den Vereinigten Staaten gehandhabt wird, erfolgt auf einer vollkommen freiwilligen Basis. Sie wird von den örtlichen Industrieverbänden getragen, denen auch die Verantwortung für die Durchführung und Verwaltung der Programme obliegt. Die Ausbildungsprogramme werden dabei von den Betrieben selbst finanziert, in denen der Lehrling seine Ausbildung erhält. Neben dem Arbeitsentgelt für ihn tragen sie auch die Kosten für die in der Lehrlingsausbildung tätigen Gesellen und Meister. Die theoretische Ausbildung des Lehrlings hingegen, die in der Regel in Form von Abendklassen an den Berufsschulen erfolgt, wird aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Die besten und erfolgreichsten Lehrlingsausbildungsprogramme in den USA sind meist diejenigen, die von sogenannten Gemischten Lehrlingsausschüssen verantwortlich geplant und durchgeführt werden. Sie setzen sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Gewerkschaften und Unternehmen zusammen und haben u.a. die Aufgabe, den Lehrstoff für die Ausbildung zusammenzustellen, die geeigneten Fachkräfte für die Durchführung zu nominieren und vielfach auch die Lehrlinge aus der Masse der Bewerber nach bestimmten Richtlinien auszuwählen.

Zu den Voraussetzungen, die der Lehrlingsbewerber zu erfüllen hat, gehören neben dem Abschlußzeugnis einer Oberschule (12jährige Schulausbildung) - bei besonderen Begabungen oder unter bestimmten Bedingungen sind jedoch Ausnahmen möglich - auch gewisse körperliche

körperliche und andere Voraussetzungen, die meist von den örtlichen Lehrlingsausschüssen im einzelnen festgelegt werden. Die Richtlinien über die Lehrlingsausbildung umfassen außerdem folgende Punkte: Arbeitsbedingungen, Zahl der zu leistenden wöchentlichen Arbeitsstunden, jeweilige Höhe des Lohnes, Zahl der für die Lehrlinge abzustellenden Gesellen und Meister, Dauer der Ausbildung usw. Die durchschnittliche Lehrzeit liegt heute in den USA zwischen drei und fünf Jahren; nur in einigen wenigen Fachberufen ist eine zweijährige Lehrzeit vorgeschrieben.

Eine Förderung der Lehrlingsausbildung durch die Bundesregierung besteht in den USA erst seit dem Jahre 1937. Bis dahin gab es nur bundesstaatliche Programme. Seinerzeit wurde auch der "National Apprenticeship Act" vom Kongreß verabschiedet. Vorausgegangen war im Jahre 1934 die Bildung des Bundesausschusses für das Lehrlingswesen auf Grund einer Verordnung des US-Arbeitsministers. Aufgabe dieses Ausschusses war es, als Beratungsgremium bei der Ausarbeitung einer entsprechenden Gesetzgebung zu fungieren. Dieser 11köpfige Ausschuß setzt sich auch heute noch aus je fünf Vertretern des Managements und der Gewerkschaften sowie aus einem Vertreter des Bundesamtes für Erziehung zusammen und hat weiterhin beratende Funktionen.

In dem Lehrlingsausbildungsgesetz aus dem Jahre 1937 wird dem US-Arbeitsminister vor allem die Aufgabe übertragen, "Unternehmer und Gewerkschaften bei der Ausarbeitung von Lehrlingsausbildungsprogrammen zusammenzuführen". Als Verwaltungsbehörde mit der Aufgabe der Durchführung und Verwirklichung der im Gesetz niedergelegten Ziele wurde seinerzeit der "Apprentice Training Service" geschaffen, das heutige "Amt für Lehrlingsfragen und Ausbildung".

Seit dem Inkrafttreten des Lehrlingsausbildungsgesetzes hat das Amt stets eng mit den Unternehmen, den Gewerkschaften, Berufsschulen und anderen an den Lehrlingsausbildungsprogrammen interessierten oder von ihnen berührten Kreisen und Organisationen zusammengearbeitet. Sehr erleichtert wurde diese Zusammenarbeit dabei durch die z.Zt. 50 Außenstellen (in jedem Bundesstaat eine) des "Amtes für Lehrlingsfragen und Ausbildung".

Alle jene Ausbildungsprogramme, die die neun vom Amt festgelegten Grundvoraussetzungen erfüllen, können dem Amt zur offiziellen Anerkennung und Eintragung vorgelegt werden - was bedeutet, daß sie volle staatliche Unterstützung genießen, und daß die im Rahmen dieser Programme ausgebildeten Lehrlinge nach Absolvierung ihrer Lehrzeit einen "Lehrbrief" erhalten.

Die vom Bundesausschuß für Lehrlingsausbildung empfohlenen und vom Bundesamt vertretenen Richtlinien für derartige Programme setzen Normen bezüglich

1. des Mindestalters für den Beginn der Lehrlingsausbildung, das 16 Jahre betragen soll;

2. der Verrichtungen, in denen die Lehrlinge zu unterweisen sind und die sie in der Praxis am Arbeitsplatz kennenlernen sollen;

3.

3. der Gruppenausbildung, die den Lehrling mit technischen Fragen vertraut machen soll, die in Zusammenhang mit seiner Tätigkeit stehen;
4. der progressiven Erhöhung des Lohnes der Lehrlinge;
5. der ordnungsgemäßen Überwachung der Ausbildung am Arbeitsplatz;
6. der periodischen Überprüfung des Ausbildungsstandes der Lehrlinge;
7. der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
8. der Anerkennung gezeigter Leistungen; und
9. der Auswahl von Bewerbern um Lehrstellen ohne Rücksicht auf Rassenzugehörigkeit, Hautfarbe, Religion oder nationale Herkunft voraus.

*

Ein praktisches Beispiel für die Ausbildung von Lehrlingen

Ein typisches Beispiel für ein Lehrlingsausbildungswesen, das auf den von der Regierung befürworteten Prinzipien beruht, bieten die Lockheed-Flugzeugwerke in Georgia. Das Schulungsprogramm wurde von Vertretern der Firma und des 33. Distrikts der amerikanisch-kanadischen Maschinenbauergewerkschaft (IAM) in enger Fühlungnahme mit der Abteilung Lehrlingsausbildung und Schulung aufgestellt; es wird von einem gemischten Lehrlingsausbildungsausschuß geleitet, der sich aus je fünf Vertretern der Lockheed-Werke und der Gewerkschaft zusammensetzt. Der Ausschuß erläßt die Richtlinien für die Lehrlingsausbildung in folgenden Berufsgruppen: Maschinenbauer, Werkzeugmacher und Former, Einrichter, Funk- und Radartechniker und Flugzeugmechaniker.

Die Bewerber um Lehrstellen müssen 18 bis 23 Jahre alt sein. Die Lehrzeit beträgt vier Jahre, wobei frühere Berufserfahrungen angerechnet werden können. Mit der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz einher geht der theoretische Gruppenunterricht im Betrieb oder an einer Berufsschule; er umfaßt mindestens 144 Unterrichtsstunden, die als Arbeitszeit gelten und bezahlt werden.

Der Lehrling arbeitet unter der Aufsicht eines Ausbildungsleiters und eines erfahrenen Meisters. Der theoretische Unterricht erstreckt sich auf Fächer wie technisches Zeichnen, Physik und andere Bereiche der Naturwissenschaften sowie auf Fragen der im Betrieb angewandten Herstellungsverfahren und der allgemeinen Betriebsführung.

Die Lehrlingsstarife sehen halbjährlich nach jeweils 1040 Arbeits- oder Unterrichtsstunden eine Lohnerhöhung vor. Die Lehrlingslöhne stehen in einer festen Relation zu den Gesellenlöhnen im ersten Jahr und steigen von 60 Prozent im ersten Halbjahr auf 92 Prozent im letzten. Nach Abschluß der Lehre besteht Anspruch auf Zuweisung eines

eines festen Arbeitsplatzes in dem erlernten Beruf bei einem Lohn, der dem Mittelwert der Facharbeiterlöhne in dem entsprechenden Berufszweig entspricht.

Der Vorstand der Maschinenbauergewerkschaft, Al Hayes, ist ein eifriger Verfechter einer geregelten Lehrlingsausbildung als der soliden Grundlage fürs ganze Leben. In einer Informationssitzung eines Kongreßausschusses, der über Gesetzesvorschläge zur Lehrlingsausbildung beriet, erklärte er kürzlich:

"Seit Hunderten von Jahren ist die Lehre die traditionelle Methode, das Können der Facharbeiter von einer Generation an die andere weiterzugeben. Und wenn auch die Technik Inhalt und Form vieler Berufe von Grund auf gewandelt hat, so blieb die Lehre doch immer die gründlichste und umfassendste Methode der Nachwuchsschulung."

Die guten Erfahrungen, die man in Amerika mit der strengen Lehrlingsausbildung gemacht hat, kommen seit Jahren schon im Rahmen der technischen Hilfsprogramme und der Entwicklungshilfe auch anderen Ländern zugute. Amerikanische Spezialisten beraten ausländische Regierungen und Unternehmen bereitwillig in Fragen der Lehrlingsausbildung, und eine ganze Reihe amerikanischer Großfirmen stellt laufend eine bestimmte Zahl von Lehrstellen für Ausländer zur Verfügung.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Nachwuchsförderung für das Zeitalter der Automation

Für elektronische Rechen- und Datenverarbeitungsanlagen, aus Hilfsgeräten zur Erleichterung schwieriger mathematischer Berechnungen entwickelt und im Laufe der letzten Jahre auf nahezu imaginäre Leistungen gebracht, werden Spezialisten gebraucht, die sie zu bedienen verstehen. In der amerikanischen Industrie und im Bankwesen, in Regierungsbehörden, Universitäten und privaten Forschungsinstituten kommen die "Elektronengehirne", wie man sie früher nannte, in zunehmendem Maße zur Anwendung. Man schätzt, daß bis zum Jahr 1970 in den Vereinigten Staaten mindestens 200 000 ausgebildete Kräfte zusätzlich zu den bereits vorhandenen für die Programmierung und Überwachung derartiger Automaten benötigt werden.

Die "Konsumenten", d.h. diejenigen Stellen, die die Apparate benutzen, geben sich ebenso wie die elektronische Industrie große Mühe, junge Menschen für die relativ neuen Berufe des Ingenieur-Mathematikers, Programmierers, Wartungsingenieurs oder Schaltwerk-technikers zu interessieren. Daneben stellt aber auch die Ausbildung als solche noch ein relativ schwieriges Problem dar. Man sucht dem jetzt dadurch zu begegnen, daß man für mathematisch besonders begabte Oberschüler Arbeitsgemeinschaften und Lehrgänge einrichtet. In einer Reihe von Städten, in denen es eine Datenverarbeitungsmaschine gibt, sind unter der Anleitung bewährter Fachkräfte Oberschüler der beiden letzten Klassen eifrig dabei, in die Geheimnisse der programmgesteuerten Maschinen tiefer einzudringen. Meist sind einige Abendstunden in der Woche dafür reserviert, denn nicht nur die Schüler, sondern auch die ehrenamtlich tätigen Lehrer opfern für die Kurse ihre Freizeit. Im Raume Washington, wo der erste "Modell"-Lehrgang dieser Art in den USA kürzlich abgeschlossen wurde, haben fast alle von den 368 Teilnehmern das Unterrichtsziel erreicht.

Der Lehrstoff umfaßt eine Einführung in die Geschichte, die Anwendungsmöglichkeiten und Aufgaben sowie die wichtigsten technischen Einzelheiten wie Bauelemente, Schaltwerke und Schaltkreise von programmgesteuerten Maschinen. Die Schüler müssen die Funktionsweise solcher Automaten, von denen manche eine Million und mehr Informationen, d.h. Zeichen in Form von Buchstaben oder Zahlen, in der Sekunde verarbeiten, wirklich begriffen haben, um sie später einmal in eigener Verantwortung für die Lösung dieser und jener Aufgabe sinnvoll einzusetzen. Sie müssen vor allem die Arbeitsweise der Schaltkreise verstehen, die die Grundelemente der Elektronenrechner darstellen; die dafür benötigten Baugruppen sind in der jüngsten Zeit so verkleinert worden, daß Tausende auf einen Kubikzentimeter gehen.

Die Lehrgangsteilnehmer sind durchschnittlich 17 Jahre alt. Nach einiger Zeit sind sie in der Lage, selbst Analysen und Arbeitsprogramme auszuarbeiten, die dann auch tatsächlich in die am Ort befindliche Maschine eingegeben werden. Dabei stellt sich sehr bald heraus, ob die Eingabe als Programm überhaupt zu verwerten und für die Lösung dieses oder jenes Problems geeignet ist.

Dieser Vorbereitung auf das Studium und den künftigen Beruf folgen die jungen Herren - gelegentlich nehmen auch junge Damen an diesem Praktikum teil - mit großer Begeisterung. Allerdings stellen die

die Lehrgänge für die meisten von ihnen im wesentlichen nur eine Intensivierung der Arbeit dar, die in naturwissenschaftlichen Bastel- und Experimentiergruppen außerhalb des Unterrichts bereits geleistet wird und die einmal im Jahr auch für die Öffentlichkeit in den naturwissenschaftlichen Schülersausstellungen sichtbar zum Ausdruck kommt. Der dabei behandelte Problemkreis umfaßt alle erdenklichen Gebiete der modernen Naturwissenschaft, einschließlich der Biologie und Medizin.

So manches junge Talent wird auf diese Weise frühzeitig entdeckt und außerordentlich gefördert. Eine besondere Begabung für die Programmierung von Rechenautomaten bewies der jetzt 17jährige David Malin aus Bethesda (Maryland) schon als 14jähriger, als er für den alljährlich an seiner Schule durchgeführten naturwissenschaftlichen Wettbewerb eine kleine elektronische Datenverarbeitungsmaschine bastelte, die einfache englische Worte ins Russische und Lateinische übersetzte. Das Gerät wurde sogar eine Zeitlang im Smithsonian-Museum in Washington ausgestellt.

David, der an dem Computer-Lehrgang in Washington teilnahm, arbeitete im vergangenen Jahr ein selbst für Experten hochinteressantes Rechner-Programm aus. Ihm liegen u.a. Faktoren zugrunde, die die menschlichen Verhaltensweisen mitbestimmen - Biologie des Gehirns und Nervensystems sowie psychologische Reaktionen -, und es ist ein Versuch, einen Rechenautomaten so zu programmieren, daß dieser - wie ein Mensch - "vernünftig denkt und reagiert". David nennt seine Methode CONTRANS-Verfahren (CONTRANS ist dabei eine Abkürzung aus "Conceptual Thought, Random Net Simulation"). Es ist im wesentlichen ein Versuch zur mathematischen Darstellung begrifflichen Denkens und dessen Nachahmung durch den Automaten.

David schrieb einen ausgezeichneten Bericht über seine Untersuchungen, der von der U.S. Association for Computing Machinery zusammen mit 28 anderen aus insgesamt 243 Arbeiten ausgewählt wurde, um auf einer Tagung von Spezialisten in Washington vorgetragen zu werden. David war mit Abstand der jüngste unter den 4000 Konferenzteilnehmern, die seinen mit komplizierten Schaubildern und Berechnungen gespickten Vortrag mit großem Beifall quittierten. Im September 1962 hat der junge Mann das Studium der Mathematik begonnen, das ihm durch Stipendien, von amerikanischen Firmen bereitgestellt, außerordentlich erleichtert wird.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Facharbeiterschulung in den Entwicklungsländern ein gemeinsames Problem

Die dreitägige internationale Konferenz über die Schulung und Ausbildung von Arbeitskräften in der "Dekade der Entwicklung", die im Oktober in San Juan auf Puerto Rico zu Ende ging und an der hohe Regierungsvertreter aus insgesamt 40 Ländern teilgenommen hatten, kann als ein großer Erfolg gewertet werden. Dies gilt sowohl für die Beratungen der Konferenz selbst als für die von ihr gefaßten Beschlüsse.

Ziel dieser Konferenz, zu der die Regierung der Vereinigten Staaten eingeladen hatte, war es, Wege und Möglichkeiten zu erörtern und aufzuzeigen, wie und in welcher Form die Heranbildung von Facharbeitern in den Entwicklungsländern vorangetrieben werden kann. Welch große Bedeutung gerade diesem Aspekt der gesamten Entwicklungshilfe beizumessen ist, zeigt wohl am besten die Tatsache, daß für die Aufrechterhaltung einer bestimmten wirtschaftlichen Wachstumsrate in den Entwicklungsländern jeweils eine rund 3-6mal größere Ausbildungsrate für Facharbeiter erforderlich ist. Bei einer jährlichen Wachstumsrate von 10 Prozent beispielsweise würde das bedeuten, daß die Facharbeiterausbildung jährlich um 30 bis 60 Prozent gesteigert werden müßte, wenn die Kapitalinvestitionen in diesen Ländern wirklich auf fruchtbaren Boden fallen sollen.

Der wichtigste Beschluß der Konferenz von San Juan war zweifellos die Errichtung eines vorläufigen Sekretariats in Washington, dessen erste Aufgabe es sein wird, allen interessierten Ländern die Ergebnisse der Konferenz zu übermitteln. Das Sekretariat soll das Informations-Bindeglied zwischen den Industrie- und Entwicklungsländern bilden und allen beteiligten Kreisen die gesammelten Erfahrungen im Einsatz von Entwicklungshelfern und bei der Durchführung der Facharbeiterausbildung in den Entwicklungsländern zugänglich machen.

Von ähnlicher weittragender Bedeutung ist auch der Appell der Konferenz an die ILO und andere auf dem Gebiet der Entwicklungshilfe tätige internationale Organisationen, diesen angestrebten Ideen- und Erfahrungsaustausch im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit Nachdruck zu unterstützen und eng mit dem Sekretariat in Washington zusammenzuarbeiten.

Wie bei jedem neuen Unternehmen auf internationaler Ebene, so läßt sich natürlich auch hier noch nicht sagen, wie weit es letzten Endes möglich sein wird, die von den Delegierten gefaßten Beschlüsse in die Tat umzusetzen. Dennoch dürfte - auch nach der Überzeugung der Konferenzteilnehmer - eines feststehen: nämlich, daß durch die Konferenz und mit der Bildung einer gemeinsamen Zentralstelle eine solide Ausgangsbasis geschaffen wurde, von der aus die verschiedenen Probleme auf dem Sektor der Facharbeiterausbildung im internationalen Rahmen erforscht und angepackt werden können.

Natürlich wird auch weiterhin jedes einzelne Land im Einklang mit seinen ureigensten Bedürfnissen seinen eigenen Weg abstecken müssen, denn eine allgemeingültige Marschroute in dieser Hinsicht gibt es nicht - ebensowenig wie ein Universalrezept für die Schaffung eines Facharbeiterpotentials in den Entwicklungsländern, das von allen Konferenzteilnehmern als die wichtigste Voraussetzung für einen schnellen

schnellen und bedeutsamen wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt angesehen wird.

Kein Land kann aber für sich in Anspruch nehmen, der Hüter allen Wissens und aller Erfahrungen auf diesem Gebiet zu sein. Selbst die Vereinigten Staaten nicht, die von allen Ländern - auf Grund ihrer fast 15jährigen Tätigkeit in den Entwicklungsgebieten - ja wohl über den größten Erfahrungsschatz verfügen. Auch sie sind noch nicht im Besitz all jener wichtigen Informationen und Kenntnisse, die erforderlich sind, um die von der Konferenz gesteckten Ziele zu erreichen. Und gerade diese Tatsache beweist sicherlich mit am besten, wie wichtig es für alle in der Entwicklungshilfe tätigen Länder ist, sich gegenseitig über ihre gemachten Erfahrungen zu informieren und ihre gewonnenen Erkenntnisse einander mitzuteilen. Die Konferenz von Puerto Rico hat dies erneut klargemacht.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

GEWERKSCHAFTLICHE KURZNACHRICHTEN

13 Wochen Sonderurlaub alle fünf Jahre

Jeder Arbeitnehmer, der mehr als 15 Jahre bei der "American Can Company" oder bei der "Continental Can Company" beschäftigt ist, wird neben seinem normalen Jahresurlaub in Zukunft alle fünf Jahre noch einen Sonderurlaub von 13 Wochen auf Grund eines neuen Tarifvertrages erhalten, der jetzt zwischen der Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft und den beiden genannten Unternehmen abgeschlossen wurde.

Der neue Tarifvertrag, der eine Laufzeit von zwei Jahren hat und rund 15 000 Arbeitnehmer in den Genuß der ausgehandelten Vergünstigungen bringen wird, sieht außerdem eine allgemeine Verlängerung des Jahresurlaubs sowie die Zahlung eines erhöhten "Ausscheidungsbonus" an Arbeitnehmer vor, die sich pensionieren lassen. Ziel dieser tarifvertraglichen Vereinbarungen ist es, eine größere Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten in diesem Industriezweig zu schaffen und die älteren Arbeitnehmer anzuregen, sich früher pensionieren zu lassen.

Was

Was die neue Regelung des Jahresurlaubs betrifft, so erhalten jetzt sämtliche Arbeitnehmer mit mehr als 10 Dienstjahren drei Wochen (bisher zwei) und solche mit 25jähriger Dienstzeit vier (bisher drei) Wochen bezahlten Urlaub.

Der bei der Pensionierung von älteren Arbeitnehmern zur Auszahlung kommende Bonus entspricht auf Grund des neuen Vertrages dem Betrag von 22-23 (bisher 13) Wochenlöhnen.

Der neue, bis zum 3. September 1964 gültige Tarifvertrag, der rund 31 000 Arbeitnehmer umfaßt, enthält weder eine Klausel zur vorzeitigen Kündigung noch sieht er irgendwelche Lohnerhöhungen während der Laufzeit des Abkommens vor.

David J. McDonald, der 1. Vorsitzende der Stahlarbeitergewerkschaft, bezeichnete das neue Tarifabkommen als einen "beispiellosen Durchbruch... in Richtung auf eine für das wirtschaftliche Wachstum der USA notwendige vertragliche Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommen". Er lobte in diesem Zusammenhang das Management der beiden Unternehmen dafür, daß es die Gewerkschaft in ihren Bemühungen unterstützt habe, "eine neue Phase der industriellen Pionierarbeit" einzuleiten.

Der derzeitige Durchschnittsstundenlohn in der amerikanischen Blechbehälterindustrie beträgt 3,01 Dollar; die untere Lohngrenze liegt bei 2,17 Dollar, die obere bei 3,56 Dollar.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Internationaler Ausschuß für Ford-Arbeiter

Die Bildung eines Internationalen Ausschusses der Ford-Arbeiter", der sich mit sämtlichen sozial- und wirtschaftspolitischen Problemen zu befassen hätte, die sich durch die Ausdehnung dieses großen amerikanischen Automobilkonzerns in 32 Ländern der Erde für die Mitarbeiter ergeben, wurde von Gewerkschaftsvertretern der amerikanischen Ford-Betriebe vorgeschlagen.

Dieser Vorschlag ist Teil einer Resolution, die von dem "National Ford Council" der "Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft" anlässlich der letzten Tagung einstimmig angenommen wurde. Der "National Ford Council" setzt sich aus Vertretern sämtlicher Werke des Unternehmens in den USA zusammen.

Wie es in der Resolution heißt, wäre es sämtlichen Mitarbeitern des Unternehmens in aller Welt über den "Internationalen Ausschuß der Ford-Arbeiter" möglich, auf zahlreichen Gebieten Hand in Hand mit dem amerikanischen Ausschuß zusammenzuarbeiten: so im Hinblick auf die Harmonisierung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, den Informationsaustausch, die Förderung von Ausbildungsprogrammen, die Koordinierung der tarifpolitischen Ziele und andere Maßnahmen.

(Quelle: Eigenbericht)

Aktive Entwicklungshilfe der US-Gewerkschaften

In Erkenntnis der großen Bedeutung, die gerade der Gewerkschaftsbewegung in den unterentwickelten Ländern beim Aufbau einer soliden demokratischen wirtschaftlichen und sozialen Ordnung zukommt, hat der amerikanische Gewerkschaftsverband "AFL-CIO" mit Unterstützung zahlreicher Institutionen und Wirtschaftsgruppen in Washington ein "American Institute for Free Labor Development" gegründet.

In diesem auch anderen Gewerkschaftsverbänden als Vorbild dienenden Institut sollen Gewerkschafter aus den lateinamerikanischen Staaten in jeweils vierteljährigen Kursen mit dem geistigen Rüstzeug versehen werden, das sie zur Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben benötigen und das sie sich in Ermangelung entsprechender Schulungseinrichtungen in ihren eigenen Ländern bisher nicht aneignen konnten.

Hauptziel dieses neuen Instituts ist es daher auch nicht, die Kursteilnehmer lediglich mit den gewerkschaftspolitischen Tagesaufgaben - Durchführung von Tarifverhandlungen, administrativen Aufgaben, Organisationskampagnen usw. - vertraut zu machen, sondern ihnen einen allgemeinen Überblick über die gesamtwirtschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhänge zu verschaffen.

Nachdem der erste Kursus, an dem 45 Gewerkschaftsführer aus dem lateinamerikanischen Raum teilgenommen haben, jetzt zu Ende gegangen ist und die ersten praktischen Erfahrungen gesammelt und ausgewertet werden konnten, sollen vom nächsten Jahr an jeweils 100 bis 120 Gewerkschaftsführer und gewerkschaftliche Nachwuchskräfte an diesen internationalen Kursen in den Vereinigten Staaten teilnehmen.

Im Anschluß an ihre theoretische Ausbildung am "Amerikanischen Institut für die Entwicklung Freier Gewerkschaften" werden die Kursteilnehmer dann 9 Monate in ihren Heimatländern in der praktischen Arbeit eingesetzt und während dieser Zeit von Vertretern des Instituts und der eigenen Gewerkschaft betreut und beraten werden.

Wie aus Kreisen der Institutsleitung weiter zu erfahren war, trägt man sich auch mit der Absicht, in den verschiedenen lateinamerikanischen Ländern regionale und nationale Ausbildungszentren einzurichten, um dort Kurzlehrgänge sowohl für "Anfänger" als auch für "Fortgeschrittene" durchzuführen. In erster Linie jedoch sollen hierbei die Funktionäre der unteren Verwaltungsebenen geschult werden.

Zu den Teilnehmern der ersten Gruppe, die in einem dreimonatigen Kursus an dem neuen Gewerkschaftsinstitut in Washington auf ihre gewerkschaftliche Tätigkeit - in einer englisch und einer spanisch sprechenden Klasse - vorbereitet wurden, gehörten Gewerkschafter aus Honduras, Costa Rica, El Salvador, Panama, Venezuela und der Dominikanischen Republik (spanische Gruppe) sowie aus Surinam, Britisch-Guayana, Trinidad, Jamaica, Britisch-Honduras, Barbados, St. Vincent, Santa Lucia und Antigua (englische Gruppe). Zum nächsten Kursus, der bis Ende Dezember läuft, werden Gewerkschafter aus Mexiko und Ländern der Westküste Lateinamerikas erwartet.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Die Entwicklung der Löhne im US-Baugewerbe

Zu denjenigen Fachberufen in den USA, die mit an der Spitze der allgemeinen Lohnskala stehen, gehören auch die Bauarbeiterberufe, für die nach der neuesten Lohnübersicht des US-Amtes für Arbeitsstatistik ein durchschnittlicher Stundenlohn von 3,83 Dollar (Industriearbeiterdurchschnitt 2,33 Dollar) ermittelt wurde.

Dieser jährlich durchgeführten und in der August-Ausgabe der "Monthly Labor Review" veröffentlichten Analyse der Löhne gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer liegen die Durchschnittseinkommen von insgesamt 24 Facharbeiter- und 9 Hilfsarbeiterkategorien (Stichtag 1. Juli 1961) zugrunde.

Nach dieser Übersicht bewegten sich die durchschnittlichen Stundenlöhne in den verschiedenen Facharbeiterberufen zwischen 3,68 Dollar (Maler) und 4,34 Dollar (Maurer), wobei der Durchschnitt bei sieben Berufen 4 Dollar und mehr betrug. Bei den Bauhilfsarbeitern dagegen lagen die durchschnittlichen Stundenlöhne zwischen 2,98 Dollar (Arbeitsmänner) und 3,35 Dollar (Verputzergehilfen).

Zwischen dem 1. Juli 1960 und dem 1. Juli 1961 erhöhten sich die Durchschnittslöhne für sämtliche Bauarbeiter (die regionalen Unterschiede waren verhältnismäßig gering) im allgemeinen um 4 Prozent. Lohnerhöhungen bei den Facharbeitern um durchschnittlich 3,8 Prozent standen dabei Anhebungen um 4,8 Prozent bei den Bauhilfsarbeitern gegenüber.

Lohnaufbesserungen von 4 bis 6 Prozent erhielten etwa die Hälfte aller Facharbeiter und Bauhilfskräfte; 6-8prozentige Erhöhungen dagegen verzeichneten 1/10 der Facharbeiter und 3/10 aller Hilfsarbeiter.

Regional betrachtet, lagen die durchschnittlichen Bauarbeiterlöhne zwischen 3,22 Dollar in den südöstlichen Bundesstaaten und 4,20 Dollar in den Mittelatlantikstaaten. Bei den Facharbeitern ergaben sich dabei Unterschiede bis zu 90 Cent (3,50 - 4,40 Dollar), bei den ungelernten Arbeitern bis zu 1,45 Dollar (2,00 - 3,45 Dollar).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittlichen Stundenlöhne in den wichtigsten Bauarbeiter-Fachberufen (Stand vom 1. Juli 1961):

Fach- und Hilfsarbeiter (nationaler Durchschnitt)	3,83 Dollar
<u>Facharbeiter (Durchschnitt)</u>	4,02 Dollar
Maurer	4,34 Dollar
Zimmerleute	3,94 Dollar
Zementmischer	3,90 Dollar
Bauelektriker	4,16 Dollar
Anstreicher	3,68 Dollar
Verputzer	4,14 Dollar
Klempner	4,18 Dollar
Eisenflechter	4,00 Dollar
Fliesenleger	4,03 Dollar

Arbeitsmänner

<u>Arbeitsmänner und Hilfskräfte (Durchschnitt)</u>	3,06 Dollar
Maurergehilfen	3,23 Dollar
Arbeitsmänner	2,98 Dollar
Verputzergehilfen	3,35 Dollar
Fliesenlegergehilfen	3,24 Dollar

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *