

INTERNATIONALE ARBEITSMITTEILUNGEN

Inhaltsverzeichnis

1 9 6 5

Nr. 1 Die Lohnentwicklung in der US-Wirtschaft 1957-1963
Die Entwicklungen am amerikanischen Arbeitsmarkt
1962-1964
Das Ende der freien Gewerkschaften Kubas
Gewerkschaftliche Kurznachrichten

+

Nr. 2 Tarifvertragliche Möglichkeiten einer vorzeitigen
Pensionierung in der US-Wirtschaft
Verbesserung der Volksgesundheit durch gezielte
Maßnahmen
Entlassungsbestimmungen in US-Tarifverträgen

+

Nr. 3 Ausgabentrends von Stadtfamilien 1950-1961
Arbeits- und Lohngarantiebestimmungen in
Großtarifverträgen
Gewerkschaftliche Kurznachrichten

+

Nr. 4 Die Entwicklung der Lohnnebenleistungen in der
US-Industrie
UAW - eine junge aber mächtige Gewerkschaft
Stahlarbeitergewerkschaft schloß Modellvertrag
Umschulungs- und Berufsförderungsprogramme wurden verstärkt
Sunnyhills: Rassenfragen unbekannt

+

Nr. 5 Die Entwicklung des US-Arbeitspotentials zwischen
1964 und 1980

Die Entwicklung der Einkommen im Polizei- und
Feuerwehrdienst

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

+

Nr. 6 Art, Umfang und Problematik der Doppelbeschäftigung

Gezielte Maßnahmen zur Vorbereitung auf das
Automationszeitalter

Hilfe für die älteren Menschen

+

Nr. 7/8 Eine Einkommenskala der USA unter Berücksichtigung
von 321 Berufen

Bemerkenswerte Entwicklungen auf dem US-Arbeitsmarkt

US-Industrie bietet Führungspositionen für Farbige

Chrysler startete bemerkenswertes Umschulungsprogramm

600 000 US-Regierungsangestellte sind Gewerkschafts-
mitglieder

+

Nr. 9 Automation in zehn Großunternehmen

Gleiche Arbeitschancen für alle

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

+

Nr. 10 Entwicklung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen
seit Kriegsende

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

+

Nr. 11 Automation und Gesellschaft

Beschäftigungstrends in der Fertigungsindustrie

Der neue Tarifvertrag der US-Stahlarbeiter

Arbeitslosigkeit erreichte neuen Tiefstand

+

Nr. 12 Automation und Gesellschaft (II)

Gewerkschaftliche Mitsprache bei Personal-
entscheidungen

Arbeitnehmer auf der Schulbank

+++ ++

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.

XVIII - 1

Bad Godesberg, den 1. Januar 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Die Lohnentwicklung in der US-Wirtschaft 1957-1963	Seite 1
Die Entwicklungen am amerikanischen Arbeitsmarkt 1962-1964	Seite 9
Das Ende der freien Gewerkschaften Kubas	Seite 14
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 17

J. Ross Wetzel, Mitarbeiter des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik,
Abteilung Beschäftigungsanalysen:

Die Lohnentwicklung in der US-Wirtschaft 1957-1963

Zusammenfassung

Trotz zweier Rezessionen und einer relativ hohen Erwerbslosen-
zahl haben sich die durchschnittlichen Arbeitseinkommen von fast 30
Millionen amerikanischen Lohnempfängern 1) zwischen 1957 und 1963 um
über 20 Prozent erhöht. Diese Aufwärtsbewegung, die auch 1964 andauer-
te, vollzog sich auf einer relativ breiten Basis und in verhältnismä-
ßig ruhigen Bahnen. Zwar sind auch die Lebenshaltungskosten in diesem
Zeitraum angestiegen, aber nicht in dem Maße wie die Einkommen. Die
Realeinkommen folgten daher beständig einem Aufwärtstrend.

Wenn

1) Zu den 30 Millionen Arbeitnehmern, die von dieser Analyse des US-
Bundesamtes für Arbeitsstatistik erfaßt werden, gehören die Bauar-
beiter, die Produktionsarbeiter der Industrie und des Bergbaues
sowie die Angestellten des Handels, der Banken und Versicherungen,
der verschiedenen Dienstleistungszweige und des Transportwesens
mit Ausnahme der leitenden Angestellten.

Wenn auch alle Industriezweige, für die auswertbare statistische Unterlagen zur Verfügung standen, Lohnanstiege aufweisen, so hat sich dennoch die Kluft zwischen den Industrien mit hohen und mit niedrigen Löhnen erweitert - und zwar sowohl in absoluten (Geld-) als auch in Prozentwerten. Die Einkommenszunahmen sind in erster Linie das Ergebnis höherer Stundenlöhne und nicht die Folge wesentlicher Arbeitszeitverlängerungen.

Die Wochenlöhne

Umfassende, nach Wirtschaftszweigen gegliederte Einkommensunterlagen standen bei dieser Einkommensanalyse für insgesamt 25 Millionen im Handel, in der Fertigungsindustrie, dem Baugewerbe und dem Bergbau beschäftigte Arbeitnehmer zur Verfügung. Die Verdienstunterlagen für weitere 5 Millionen dagegen beziehen sich nur auf einzelne Sektoren von Wirtschaftszweigen. Sie werden am Ende dieses Abschnitts gesondert behandelt. Insgesamt gesehen, bestehen zwischen den Lohnanstiegen in den einzelnen Wirtschaftszweigen nur geringfügige Unterschiede. Sie liegen allgemein im Bereich von 20 bis 22 Prozent. Etwa 22 Millionen in Industrie und Handel. Beschäftigte wiesen zwischen 1957 und 1963 eine Lohnaufbesserung dieser Größenordnung auf. An der Spitze der Skala stehen die Bauarbeiter mit Lohnerhöhungen von 27 Prozent, am Ende rangieren die Bergarbeiter mit Zunahmen von lediglich 16 Prozent. Wenn auch eine auffällige Parallelentwicklung der Einkommen in Industrie und Handel festzustellen ist, so darf doch in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden, daß die Zuwachsraten in den einzelnen Wirtschaftssektoren sehr unterschiedlich waren.

Wie schon einleitend betont wurde, resultieren die Lohngewinne in erster Linie aus höheren Stundenlöhnen und nur zu einem geringen Teil aus vermehrter Arbeitszeit. Im Handel und in der Fertigungsindustrie belaufen sich die Lohnerhöhungen auf 20-22 Prozent; im Bergbau auf 12 und im Baugewerbe auf 26 Prozent. Die durchschnittliche Arbeitswoche war 1963 in den einzelnen Wirtschaftszweigen etwas länger als 1957. Dennoch trug die verlängerte Arbeitszeit nur mit weniger als einem Achtel zur Gesamterhöhung der wöchentlichen Einkommen bei. Die einzige Ausnahme bildete der Bergbau, wo sich die durchschnittliche Arbeitswoche um 1 1/2 Stunden erhöhte - was rund 1/4 der Lohnerhöhungen bewirkte.

Zwischen den einzelnen Industriezweigen bestehen - wie auch aus der Tabelle 1 zu ersehen ist - erhebliche Lohnunterschiede, die sich zwischen 1957 und 1963 noch stärker ausgeprägt haben. Als Beispiel seien hier die Lohnentwicklungen bei den Bauarbeitern und den im Einzelhandel Beschäftigten angeführt. Während das Einkommensverhältnis zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen 1957 noch 1,0 zu 1,8 betrug, stellte es sich 1963 auf 1,0 zu 1,9. Wenn man außerdem die wöchentlichen Durchschnittseinkommen der einzelnen Industriezweige (ohne Bergbau) miteinander vergleicht, so zeigt sich, daß die Kluft zwischen den Industrien mit hohem und mit niedrigem Lohnniveau sowohl absolut als auch relativ größer geworden ist.

Tabelle 1

Tabelle 1

Wochenlöhne in ausgewählten Industriezweigen

Jahresdurchschnitte 1957 (1958) und 1963
(Angaben in Dollar)

Industriezweig	Bruttowochenlöhne			Bruttostundenlöhne		
	1963	1957	Zunahme in %	1963	1957	Zunahme in %
Bergbau	114,40	98,65	16	2,75	2,46	12
Baugewerbe	127,57	100,27	27	3,42	2,71	26
<u>Fertigungsindustrie</u>						
Dauergüter	108,09	88,26	22	2,63	2,19	20
Verbrauchsgüter	87,91	72,52	21	2,22	1,85	20
<u>Handel</u>						
Großhandel	99,47	81,41	22	2,45	2,02	21
Einzelhandel	68,04	56,89	20	1,80	1,47	22
<u>Bank- und Versicherungsgewerbe</u>						
Banken	74,97	61,44	22	(2)	(2)	-
Versicherungen	96,28	80,83	19	(2)	(2)	-
<u>Dienstleistungsgewerbe</u>						
Hotels und Motels	47,58	40,89	16	1,22	1,03	18
Wäschereien	51,87	45,28	15	1,33	1,17	14
<u>Transport, öffentliche Versorgung</u>						
Eisenbahnen	118,40	101,50	17	2,76	2,44	13
Straßentransport	117,31	96,33	22	2,82	2,31	22
Telefon	102,40	78,72	30	2,56	2,05	25
Elektrizität, Gas u.a.	121,13	98,57	23	2,94	2,41	22

Tabelle 2

Tabelle 2

Wöchentliche Arbeitszeit und Beschäftigtenzahl¹

(Jahresdurchschnitte 1957 und 1963)

Industrie	Durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche (in Stunden)			Beschäftigtenzahl (in 1000)		
	1963	1957	Veränderung in %	1963	1957	Veränderung in %
Bergbau	41,6	40,1	+ 1,5	497	695	- 28,5
Baugewerbe	37,3	37,0	+ 0,3	2578	2537	+ 1,6
<u>Industrie</u>						
Dauergüter	41,1	40,3	+ 0,8	7059	7550	- 6,5
Verbrauchs- güter	39,6	39,2	+ 0,4	5526	5638	- 2,0
<u>Handel</u>						
Großhandel	40,6	40,3	+ 0,3	2690	2541	+ 5,9
Einzelhandel	37,8	38,7	- 0,9	6303	5933	+ 6,2

Der durchschnittliche Wochenlohn der Bauarbeiter stieg zwischen 1957 und 1963 von 100,00 Dollar auf 128,00 Dollar an. Dies entspricht der größten absoluten und prozentualen Zunahme überhaupt. Im Bergbau, der in der industriellen Lohnskala an zweiter Stelle steht, trat eine Erhöhung der Wochenlöhne von 99,00 Dollar auf 114,00 Dollar ein. Die Einkommenskluft zwischen der Dauer- und der Verbrauchsgüterindustrie vergrößerte sich erneut (von 16 auf 20 Dollar), obwohl prozentual gesehen die Anstiege der Wochenlöhne zwischen 1957 und 1963 gleich hoch waren. Im Handel betrug die prozentualen Zunahmen der Wochenlöhne 22 (Großhandel) bzw. 20 Prozent (Einzelhandel). Auf Grund der zunehmenden Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften im Einzelhandel trat in diesem Wirtschaftszweig ein starker Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeit ein, prozentual aber nahmen die Stundenlöhne hier etwas stärker zu als im Großhandel.

Auch

Auch für Arbeitnehmergruppen der restlichen Dienstleistungsbranche¹⁾ wurden Einkommensunterlagen ausgewertet. Aus der Finanz-, Versicherungs- und Immobilienwirtschaft standen dabei Angaben über insgesamt 1,5 Millionen bei Banken, Versicherungen, Wertpapier- und Börsenmaklern Beschäftigte zur Verfügung. Daraus ergibt sich, daß diese Arbeitnehmerkreise zwischen 1957 und 1963 einen Anstieg ihrer Wochenbezüge um 19 bis 22 Prozent verzeichneten. Bei anderen Dienstleistungszweigen wurden die Einkommensunterlagen - z.B. der in Hotels, Motels und Wäschereien Beschäftigten - seit 1958 analysiert. Aus einer Zusammenstellung ergibt sich, daß die Wochenlöhne in diesen beiden Teilbereichen des Dienstleistungsgewerbes in diesem Zeitraum um 16,4 bzw. 14,5 Prozent angestiegen sind. Aus dem Transportgewerbe und den öffentlichen Versorgungsbetrieben standen für diesen Einkommensvergleich Unterlagen von über 2 Millionen Arbeitnehmern zur Verfügung. Es handelte sich dabei um Beschäftigte der Eisenbahnen, des Straßengüterverkehrs, der Telefongesellschaften sowie der Elektrizitäts- und Gaswerke. Wie aus Tabelle 1 zu ersehen ist, traten hier erhebliche Lohnerhöhungen ein, die hauptsächlich aus den höheren Stundenlöhnen resultieren.

Die Entwicklung der Netto- und Realeinkommen

Die Erhöhung der Bruttobezüge der einzelnen Arbeitnehmer spiegelt sich in den Nettoeinkommen deshalb nicht voll wider, weil verschiedene Sozialabgaben sowie die Steuern einen festen prozentualen Anteil an den Bruttoeinkommen ausmachen. Auch wegen der Erhöhung der Lebenshaltungskosten konnten sich die Realeinkommen nicht im gleichen Verhältnis entwickeln wie die Bruttoeinkommen. Aus den beiden nachstehenden Tabellen sind im einzelnen die Veränderungen der Netto- und Realeinkommen zu ersehen.

Tabelle 3

Vergleich der Brutto- und Netto-Wocheneinkommen 1957-1963

(Die angegebenen Werte stellen den Jahresdurchschnitt dar)

Wirtschafts- zweig	Juli							
	1964	1963	1962	1961	1960	1959	1958	1957
	(Brutto-Wocheneinkommen in Dollar)							
Bergbau	117,32	114,40	110,70	106,92	105,44	103,68	96,08	98,65
Baugewerbe	134,87	127,57	122,47	118,08	113,04	108,41	103,78	100,27
Industrie	102,97	99,38	96,56	92,34	89,72	88,26	82,71	81,59
Handel	81,33	77,59	75,08	72,56	70,77	69,17	66,47	64,29

Durchschnittliches

¹⁾ In dieser periodisch erscheinenden Einkommensübersicht des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik, die rund 10 Prozent aller in Dienstleistungs- und verwandten Zweigen Tätigen umschließt, sind die Angestellten und Beamten der Regierungsbehörden nicht erfaßt. In beiden Fällen handelt es sich um schnell wachsende Wirtschaftszweige.

Durchschnittliches Netto-Wocheneinkommen eines
Arbeitnehmers mit 3 Angehörigen

(in Nominal-Dollar)

	1964	1963	1962	1961	1960	1959	1958	1957
Bergbau	104,04	99,69	97,12	94,13	92,92	91,94	86,20	88,30
Baugewerbe	118,75	110,49	106,78	103,29	99,15	95,82	92,51	89,63
Industrie	92,18	87,37	85,53	82,18	80,11	79,40	75,23	74,31
Handel	74,58	70,04	68,45	66,55	65,14	64,22	62,24	60,50

(in konstanten Dollars - Basis 1957-59)

Bergbau	96,07	93,43	92,14	90,34	90,13	90,58	85,60	90,10
Baugewerbe	109,65	103,55	101,31	99,13	96,17	94,40	91,87	91,46
Industrie	85,12	81,88	81,15	78,87	77,70	78,23	74,71	75,83
Handel	68,86	65,64	64,94	63,87	63,18	63,27	61,81	61,73

Im Jahre 1963 verdiente der Industriearbeiter im Durchschnitt 99,00 Dollar pro Woche. Bei Abzügen für die Sozialversicherung und die Lohnsteuer in Höhe von 12 Dollar verblieben einem Arbeitnehmer mit 3 Familienangehörigen insgesamt 87,00 Dollar. Unter Berücksichtigung der gegenüber 1957 eingetretenen Preisveränderungen entsprachen diese 87 Dollar einer Kaufkraft von 82 Dollar, wenn man den durchschnittlichen Dollarwert der Jahre 1957-59 zugrunde legt. Im Jahre 1957 behielt der gleiche Arbeitnehmer von einem Wochenverdienst von 82 Dollar 74 Dollar zurück. Sein Realeinkommen belief sich damals auf 76 Dollar (in 1957-59er Dollar). Obwohl also ein amerikanischer Industriearbeiter mit 3 Angehörigen zwischen 1957 und 1963 einen Anstieg seiner Bruttobezüge um 22 Prozent verzeichnete, erhöhte sich sein Realeinkommen um weniger als 10 Prozent. Zum Teil ist dieser relativ geringe Anstieg auch auf die Anhebung der Sozialversicherungssätze von 2 1/4 Prozent der ersten 4200 Dollar des Jahreseinkommens auf 3 5/8 Prozent von 4800 Dollar im Jahre 1963 zurückzuführen.

Der Einfluß der Konjunkturschwankungen auf die Einkommen

Die Veränderungen der Wachstumsrate der Wocheneinkommen zwischen 1957 und 1963 standen in einem engen Zusammenhang mit den Schwankungen der wirtschaftlichen Aktivität. Der wichtigste Einflußfaktor war in dieser Hinsicht die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche, während die andere Komponente - die durchschnittlichen Stundenlöhne - unabhängig von der jeweiligen Konjunkturlage einer stetigen Aufwärtskurve folgte. Diese Feststellungen gelten für alle Wirtschaftszweige, wengleich die Reaktion auf die Veränderungen in der wirtschaftlichen Aktivität innerhalb der einzelnen Branchen recht unterschiedlich

unterschiedlich war. So schwankten die jährlichen Lohnzuwachsrate im Handel zwischen 2,3 und 4,1 Prozent, in der Industrie dagegen zwischen 1,4 und 6,7 Prozent.

Wenn auch die Trends der einzelnen Wirtschaftszweige verhältnismäßig gleichlaufend sind, so zeigen sich doch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Schwankungen auf die Einkommensentwicklung bei den Industriearbeitern am deutlichsten. Die wichtigsten Einflüsse, die zwischen 1957 und 1963 den Einkommensrend dieser Arbeitnehmer bestimmten, können wie folgt beschrieben werden:

1. Den in Rezessionsperioden vorgenommenen Entlassungen ging jeweils ein schneller und wesentlicher Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeit voraus. Durch das Absinken der wöchentlichen Arbeitszeit wurden die Einkommen der Beschäftigten nicht unerheblich beeinflusst. Sowohl während der 1957-58er Rezession als auch während der wirtschaftlichen Flaute in den Jahren 1960-61 ging die wöchentliche Arbeitszeit im Vergleich zum Vor-Rezessionsstand um 1 1/2 Stunden zurück. Der Rückgang war dabei in der Dauergüterindustrie - insbesondere in der Metall- und metallverarbeitenden Industrie, wo die Einkommen relativ hoch liegen - etwas stärker. Außerdem entfiel ein großer Teil der Arbeitszeitkürzung auf Überstundenarbeit, wodurch die Löhne also in zweifacher Hinsicht beeinflusst wurden.

2. Trotz der beträchtlichen Abnahme der durchschnittlichen Arbeitswoche wiesen die wöchentlichen Bruttolöhne keine erheblichen zyklischen Rückgänge auf. Zu Beginn der beiden Rezessionsperioden blieben sie vielmehr auf ihrem bisherigen Stand und sanken erst unmittelbar vor Einsetzen des neuen wirtschaftlichen Aufschwungs für kurze Zeit ab.

3. Nach Überwindung des Rezessionstiefpunktes schnellten die Wochenlöhne wieder in die Höhe, wobei der größte Teil der Zunahmen aus der verlängerten Arbeitswoche resultierte. Zwischen 1958 und 1959 z.B. zogen die Wochenlöhne um 5,50 Dollar an, während gleichzeitig die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 1,1 Stunden zunahm.

4. Sowohl die Löhne (unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Stundenlohns ohne Berücksichtigung der Überstunden) als auch die Verbraucherpreise stiegen während der beiden Rezessionen an, wobei die Zuwachsrate der Löhne rund doppelt so groß war wie die der Verbraucherpreise. Die nachstehende Übersicht macht den relativ gleichmäßigen Anstieg der Stundenlöhne und Preise im Vergleich zu den abrupten Bewegungen der Wochenlöhne deutlich.

Tabelle 3

Bruttowochenlohn, Stundenlohn¹⁾ und Verbraucherpreisindex 1957-1963

	1963	1962	1961	1960	1959	1958	1957
Bruttowochenlohn in Dollar	99,38	96,56	92,34	89,72	88,26	82,71	81,59
Stundenlohn in Dollar (ohne Überst.)	2,37	2,31	2,25	2,19	2,12	2,05	1,99
Verbraucherpreis- index (1957-59=100)	106,7	105,4	104,2	103,1	101,5	100,7	98,0

1) Durchschnittslohn der Industriearbeiter

Die

Die Lohnentwicklungen in der Fertigungsindustrie

Die Übersicht über die Lohnentwicklungen in den einzelnen Zweigen der Fertigungsindustrie (Tabelle 4) unterstreicht und erhärtet all das, was bisher über die Trends in den Groß-Wirtschaftszweigen gesagt worden ist. Die beträchtlichen Unterschiede im Lohnniveau und die allgemeine Ausweitungstendenz kommen in der Übersicht der 21 Branchen der Fertigungsindustrie noch klarer zum Ausdruck als in der Aufstellung nach Wirtschaftszweigen. So waren zum Beispiel im Jahre 1957 die durchschnittlichen Wochen-einkommen der Arbeitnehmer der Ölindustrie um 55 Dollar (oder um 100 Prozent) größer als die der Bekleidungsarbeiter; 1963 dagegen hatten sich diese Unterschiede bereits auf 70 Dollar bzw. auf 110 Prozent erhöht. Die Einkommensunterschiede innerhalb der Dauergüterindustrie sind dagegen nicht so ausgeprägt, aber dennoch nicht unerheblich. So be rug zum Beispiel die Differenz zwischen den durchschnittlichen Wochenlöhnen der Grundmetallindustrie (die an der Spitze der Lohnskala rangiert) und der an unterster Stelle stehenden Holzindustrie 1957 noch 32 Dollar oder 49 Prozent, 1963 dagegen 43 Dollar bzw. 52 Prozent.

Tabelle 4

Wocheneinkommen und Stundenlöhne in der Fertigungsindustrie 1957 und 1963

(Jahresdurchschnitte in Dollar)

Industriezweig	Wochenlöhne in Dollar			Stundenlöhne in Dollar (ohne Überstunden)		
	1963	1957	Anstieg in %	1963	1957	Anstieg in %
<u>Dauergüterindustrie</u>						
Holz-	81,80	66,64	23	1,96	1,69	16
Möbel-	81,39	69,83	17	1,92	1,71	12
Elektro-	99,38	81,80	21	2,40	1,99	21
Steine-, Erden-, Glas-	102,42	82,82	24	2,37	1,98	20
Apparatebau-,	101,59	83,22	22	2,42	2,1	20
Metall-	108,05	88,	22	2,52	2,09	21
Maschinenbau-	116,20	94,12	23	2,68	2,21	21
Rüstungs-	119,60	95,58	25	2,82	2,31	22
Waggonbau-	126,42	97,51	30	2,89	2,32	25
Hütten-Industrie	124,64	99,00	26	2,95	2,44	21
Verschiedene	80,39	69,48	16	1,97	1,70	16

Verbrauchsgüterindustrie

	1963	1957	Anstieg in %	1963	1957	Anstieg in %
<u>Verbrauchsgüter- industrie</u>						
Bekleidungs-	62,09	53,91	15	1,69	1,49	13
Leder-	66,00	56,85	16	1,73	1,50	15
Textil-	69,43	57,96	20	1,65	1,45	14
Tabak-	73,73	58,75	25	1,88	1,53	23
Nahrungsmittel-	94,48	75,48	25	2,22	1,79	24
Gummi-	100,78	85,67	18	2,39	2,06	16
Papier-	105,90	85,45	24	2,35	1,92	22
Chemie-	112,88	89,98	25	2,64	2,15	23
Druckerei-	110,30	92,64	19	1)	1)	-
Erdöl-Industrie	131,77	108,53	21	3,07	2,60	18

1) keine zuverlässige Angaben vorhanden, da Überstundenbezahlung weit über dem Normalsatz (1 1/2fach) liegt.

(Quelle: Monthly Report on the
Labor Force,
Sept. 64, S. 17)

+ + + + +

Die Entwicklungen am amerikanischen Arbeitsmarkt 1962-1964

Allgemeines

Zwischen 1963 und 1964 hat sich die Arbeitsmarktlage in den USA wesentlich gebessert. Die Zahl der Beschäftigten nahm in diesem Zeitraum stärker zu als die Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitskräfte, und die Erwerbslosigkeit konnte weiter eingedämmt werden. Die Erwerbslosenrate ging vom 3. Quartal 1963 an sowohl bei den männlichen und weiblichen Arbeitskräften als auch bei den Jugendlichen unter zwanzig Jahren zurück.

Die Beschäftigungslage

Zum ersten Mal überstieg die Gesamtbeschäftigtenzahl der USA im Juli und August 1964 die 72-Millionen-Grenze und erreichte während des 3. Quartals einen Durchschnitt von 71,8 Millionen. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres ergab sich damit eine Zunahme der Beschäftigten um 1,5 Millionen, der Anstiege von nur jeweils einer Million in den Jahren

Jahren 1962 und 1963 gegenüberstehen. Der Anstieg der Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitsplätze war dabei etwas größer als die Zunahme der Gesamtbeschäftigung - 1,6 Millionen gegenüber 1,2 Millionen zwischen 1962 und 1963. Die Zahl der in der Landwirtschaft tätigen Arbeitnehmer ging auch 1964 weiter zurück, wenngleich nicht ganz so stark wie 1963. Mit 5,5 Millionen im 3. Quartal 1964 war die Zahl der Arbeitsplätze des Agrarsektors im Vergleich zum 3. Quartal 1963 um 100 000 niedriger. Zwischen 1962 und 1963 hatte der Rückgang noch 200 000 betragen.

Der Zuwachs an nichtlandwirtschaftlichen Arbeitsplätzen in Höhe von 1,6 Millionen verteilt sich dabei auf folgende Arbeitnehmergruppen: 600 000 Männer; 650 000 Frauen; 300 000 männliche und weibliche Teenager. Bei den Erwachsenen-Gruppen waren die Zunahmen etwa ebenso groß wie zwischen 1962 und 1963. Den stärksten Anstieg während der vergangenen zwei Jahre verzeichnete die Gruppe der 20- bis 24jährigen, auf die 900 000 oder 40 Prozent der Gesamtzunahme der Arbeitskräfte über 20 Jahre entfielen. In der Gruppe der Teenager war 1964 die Zunahme im Vergleich zu 1962/63, als keinerlei Anstiege zu verzeichnen waren, ganz beträchtlich.

Die Nachfrage nach Vollzeit-Arbeitskräften hat sich zwischen den 3. Quartalen 1963 und 1964 verstärkt. Von den 1,6 Millionen neuen Arbeitsplätzen in Industrie und Handel waren 1,5 Millionen Vollzeit-Arbeitsplätze, während im Vorjahr das Verhältnis 1,2 Millionen zu 900 000 betragen hatte. Das allgemein günstigere Bild bei den Vollzeit-Arbeitsplätzen wird auch noch durch die Tatsache unterstrichen, daß die Zahl der Kurzarbeiter in den vergangenen 12 Monaten um 200 000 abgenommen hat. Gleichzeitig aber erhöhte sich die Zahl der Halbtagsbeschäftigten seit dem 3. Quartal 1963 um 300 000.

Die Beschäftigungslage in Industrie und Handel

Auf Grund der von den Arbeitgebern eingereichten Beschäftigungsstatistiken ergibt sich für den Gesamtzeitraum 3. Quartal 1963 - 3. Quartal 1964 eine Gesamtzunahme der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitskräfte um 1,6 Millionen. Mit Ausnahme des Bergbaues und der Behörden wiesen dabei sämtliche Industrie- und Wirtschaftszweige erhebliche Zunahmen in der Zahl der Beschäftigten auf. Auf Grund der erhöhten wirtschaftlichen Aktivität in der Industrie und eines etwas stärkeren Aufwärtstrends im Handel ist im vergangenen Jahr eine im Vergleich zu 1962/63 erheblich größere Zunahme der Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitsplätze (+ 300 000) festzustellen gewesen. Bei den drei wichtigsten Dienstleistungszweigen - Handel, Dienstleistungsgewerbe, öffentliche Verwaltung - trat genauso wie im Vorjahr eine Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze um rund 1 Million ein. Damit entfallen auf diese Wirtschaftszweige etwa 2/3 aller in den beiden vergangenen Jahren geschaffenen neuen Arbeitsplätze, obwohl sie nur knapp 50 Prozent aller nichtlandwirtschaftlichen Arbeitskräfte auf sich vereinigen.

In der Finanz-, Versicherungs- und Immobilienwirtschaft folgte der Beschäftigungstrend in den beiden vergangenen Jahren einer gleichmäßigen Aufwärtskurve (Zunahme der Zahl der Arbeitsplätze um jeweils 70 000 pro Jahr), während im Transportwesen und bei den öffentlichen Versorgungsbetrieben nach einer schon mehrere Jahre andauernden Stagnation erstmals wieder eine leichte Zunahme (seit 1962 + 100 000) eingetreten ist. Der erhebliche Beschäftigungsrückgang bei den Eisenbahnen während der letzten Jahre hat sich inzwischen abgeschwächt. Er wird seit kurzem durch einen laufenden Anstieg der Zahl der Beschäftigten im Straßen- und Luftverkehr sowie bei den öffentlichen Versorgungsunternehmen sogar mehr als ausgeglichen.

Der

Der einzige Dienstleistungszweig, der einen nicht unerheblichen Rückgang in der Beschäftigung seit 1962 aufweist, sind die Bundesbehörden, die trotz einer kürzlichen geringen Zunahme im Jahre 1963 in der Zweijahresperiode einen Gesamtrückgang um 8000 verzeichnen.

Obwohl die Dienstleistungszweige auch in den beiden letzten Jahren dem langfristigen stetigen Aufwärtstrend folgten, so verzeichnet doch die Fertigungsindustrie seit dem 3. Quartal 1963 die stärkste Zunahme an neuen Arbeitsplätzen. Die Zahl der Fabrikarbeiter nahm nämlich um 350 000 zu, was im Vergleich zur Periode 1962/63 einen doppelt so großen Anstieg bedeutet. Dadurch konnte die Industriebeschäftigung wieder den Spitzenstand des Jahres 1957 (1. Quartal) erreichen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang noch, daß die Arbeitsplatzzunahme in der Fertigungsindustrie vor allem auf dem Produktionssektor erfolgte. Mit einem Zuwachs von 300 000 zwischen 1963 und 1964 entfielen auf diese Arbeitnehmergruppe (Produktionsarbeiter) rund 85 Prozent der Gesamtzunahme. Im Gegensatz dazu betrug der Zuwachs an Produktionsarbeitern zwischen 1962 und 1963 nur 85 000, was einem Anteil von etwa 50 Prozent entsprach. Der erhöhte Bedarf an Fabrikarbeitern spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Länge der Arbeitswoche und der geleisteten Überstundenarbeit wider, die um 0,1 bzw. 0,2 Stunden zunahm und damit den bisher höchsten 3. Quartals-Stand erzielten.

Die erhöhte Produktion der Automobil-, der Stahl- und Schwermaschinenindustrie kommt auch in der Zunahme der Zahl der Arbeitsplätze in der metallherstellenden und -verarbeitenden Industrie zum Ausdruck, wo ein Beschäftigungsanstieg um mehr als fünf Prozent eintrat - eine Zuwachsrate, die selbst von der schnell expandierenden Dienstleistungszweigen nicht erreicht wurde. Auf der anderen Seite wies die Verbrauchsindustrie nur eine Gesamtzunahme um 75 000 Arbeitsplätze in den letzten zwei Jahren auf (das sind rund 15% der Gesamtzunahme in der Fertigungsindustrie), obwohl die Bekleidungsindustrie in den beiden vergangenen Jahren und die Gummiindustrie im letzten Jahr beträchtliche Anstiege verzeichneten.

In den anderen Güter erzeugenden Industriezweigen ergibt sich folgendes Bild: Im Bergbau kam der langanhaltende Rückgang in der Zahl der Arbeitsplätze zum Stillstand; das Baugewerbe wies im 3. Quartal 1964 einen neuen Rekordstand der Beschäftigung auf.

Arbeitslosigkeit

Zwischen 1963 und 1964 (jeweils 3. Quartal) ging die Erwerbslosenrate von 5,6 auf 5,1 Prozent des Arbeitspotentials zurück. Gegenüber der Vergleichsperiode 1962/63, in der die Arbeitslosenrate zwischen 5,5 und 5,8 Prozent schwankte, ist damit eine erhebliche Besserung eingetreten. Auch an der absoluten Zahl der Arbeitssuchenden wird dies deutlich. Im Juli-September-Quartal 1964 betrug die durchschnittliche Arbeitslosenzahl 3,6 Millionen. Gegenüber dem Vorjahr stellt das einen Rückgang um 300 000 dar, der insofern von besonderer Bedeutung ist, als er sich fast ausschließlich auf jene Arbeitslosen konzentriert, die eine ganztägige Beschäftigung suchten. Die Zahl derjenigen Arbeitslosen, die sich um eine Halbtagsbeschäftigung bemühten, war dagegen mit 650 000 im Vergleich zu 1963 konstant. Insgesamt erhöhte sich der Anteil der eine Halbtagsbeschäftigung suchenden Personen im Erhebungszeitraum von 16 auf 18 Prozent.

Erhebliche

Erhebliche Rückgänge in der Arbeitslosenrate während der vergangenen 12 Monate waren insbesondere bei den über 20 Jahre alten männlichen Arbeitnehmern sowie bei den Verheirateten festzustellen. Bei den erwachsenen Männern ging sie von 4,2 auf 3,8 Prozent zurück und erreichte damit den niedrigsten Stand seit dem 3. Quartal 1957. Die Erwerbslosenrate der verheirateten männlichen Arbeitskräfte lag in der Juli-September-Periode 1964 bei 2,7 Prozent. Sie folgte dem gleichen Trend wie die Rate der über 20 Jahre alten Erwerbslosen. Das Absinken der Erwerbslosenrate in diesen beiden Arbeitnehmergruppen ist weitgehend durch die erhebliche Nachfrage nach Arbeitskräften in der Industrie und im Baugewerbe bedingt gewesen.

Bei den erwachsenen Frauen (über 20 Jahre) ging die Erwerbslosenrate, die zwischen 1962 und 1963 (jeweils 3. Quartal) keinerlei Veränderung aufwies, in den ersten neun Monaten 1964 zurück. Sie erreichte im 3. Quartal einen Stand von 5,0 Prozent - das ist gleichzeitig der niedrigste Stand seit Mitte 1960. Auf der anderen Seite blieb die Erwerbslosenrate für Teenager, die ebenfalls leicht absank, immer noch erheblich über dem Niveau des Jahres 1962.

Der Rückgang der Erwerbslosenrate seit dem 3. Quartal 1963 erfolgte sowohl bei den weißen als auch bei farbigen Arbeitnehmern. Der starke Rückgang in der Zahl der erwerbslosen Industrie- und Bauarbeiter resultierte aus dem größeren Arbeitskräftebedarf dieser Wirtschaftszweige. Aber auch im Handel, im Transportgewerbe und bei den öffentlichen Versorgungsbetrieben verstärkte sich der Arbeitskräftebedarf, durch den ein weiteres Absinken der Arbeitslosenziffern herbeigeführt wurde. Wenn auch die Zahl der Arbeitslosen zurückging, die sich um eine Beschäftigung in den Dienstleistungszweigen, dem Finanzgewerbe und der öffentlichen Verwaltung bemühten, so waren die Abnahmen doch wesentlich geringer als in den Güter erzeugenden Zweigen.

Langfristige Arbeitslosigkeit

Unter dem Einfluß der nun seit mehr als 3 1/2 Jahren andauernden wirtschaftlichen Expansion hat sich die Lage der längerfristigen Arbeitslosen (länger als 15 Wochen) in letzter Zeit etwas günstiger gestaltet. Am Ende des 3. Quartals 1964 war die Zahl dieser Arbeitslosen bis auf 800 000 abgesunken. Sie hat damit den tiefsten 3. Quartalsstand seit 1960 erreicht. Gegenüber 1956 und 1957 jedoch ist die Zahl der langfristigen Arbeitslosen immer noch fast doppelt so hoch. Besonders bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die erhebliche Abnahme der Zahl derjenigen Erwerbslosen, die länger als sechs Monate ohne Arbeit sind. Binnen zwei Jahren ging sie von 550 000 auf 480 000 zurück.

Gerade diese Rückgänge bei den länger- und langfristigen Arbeitslosen zeigen recht deutlich, daß sich die Arbeitsmarktlage in letzter Zeit doch erheblich gebessert hat. Dennoch kann diese Tatsache nicht darüber hinwegtäuschen, daß diese Dauerarbeitslosen auch weiterhin ein sehr hartnäckiges Problem bilden werden. Im 3. Quartal 1964 z.B. hatten diese Arbeitslosen immer noch einen Anteil von rund 25 Prozent an der Gesamtarbeitslosenzahl, wobei sich die hartnäckigsten Fälle auf bestimmte Arbeitnehmergruppen konzentrierten. Dazu gehören die älteren (über 45 Jahre alten) Arbeitnehmer, die Farbigen, die angelernten und Hilfsarbeiter ebenso wie zuletzt im Bergbau, im Baugewerbe und in der Industrie beschäftigte Arbeitnehmer. Auch die Gruppe der 14- bis 24jährigen Arbeitnehmer ohne jegliche Berufserfahrung stellt einen relativ hohen Anteil an Dauerarbeitslosen.

Das

Das Arbeitspotential

Die Gesamtzahl der zivilen Arbeitskräfte stieg 1964 sehr schnell an. Unter Zugrundelegung der Durchschnittswerte für die ersten neun Monate 1964 ergibt sich ein Arbeitspotential von 74,3 Millionen - das sind 1,3 Millionen mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Gegenüber der Vergleichsperiode 1962/63 (Anstieg um 1,1 Millionen) war der Gesamtzuwachs also um 200 000 größer. In den letzten Monaten jedoch hat sich die Wachstumsrate erheblich verringert.

Zwischen den 3. Quartalen 1963 und 1964 erhöhte sich die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden zivilen Arbeitskräfte um 1 150 000. Die Zunahme war damit nur unwesentlich größer als zwischen 1962 und 1963. Während Anfang der sechziger Jahre die erwachsenen Frauen der am schnellsten wachsende Arbeitskräftesektor waren, ist es 1964 die Gruppe der jüngeren - 14 bis 24 Jahre alten - Personen gewesen. Obwohl der Anteil dieser Gruppe am Arbeitspotential im 3. Quartal 1964 nur 20 Prozent ausmachte, vereinigte sie 3/5 der Gesamtzunahme in diesem Jahr auf sich. Diese jungen, in den vierziger Jahren geborenen Arbeitnehmer werden auch in den nächsten Jahren am stärksten zur Ausweitung des Arbeitspotentials beitragen.

Arbeitslosenraten der männlichen 20- bis 24 Jahre und über 25 Jahre alten Arbeitskräfte (Jan. 1957 - Sept. 1964)

Jahr	Jan.	Feb.	März	Apr. I	Mai	Juni
20-24 Jahre						
1957	6,9	7,2	5,8	6,9	7,3	8,5
1958	11,5	12,7	13,1	13,5	13,8	13,8
1959	10,2	10,3	9,4	7,6	6,8	8,4
1960	8,5	8,3	8,9	8,7	8,3	7,8
1961	10,9	11,2	11,0	12,4	11,3	10,9
1962	9,1	8,6	8,5	8,5	8,9	8,6
1963	9,0	8,9	8,7	8,6	8,4	9,2
1964	8,9	8,9	7,4	7,4	7,4	8,7
über 25 Jahre						
1957	5,1	2,9	2,8	3,0	2,9	3,0
1958	4,6	5,1	5,5	6,1	6,2	6,3
1959	4,8	4,8	4,3	3,9	3,9	3,8
1960	4,0	3,6	4,1	4,0	3,9	4,2
1961	5,3	5,3	5,3	5,4	5,7	5,3
1962	4,2	4,0	4,1	4,2	4,1	4,2
1963	4,3	4,5	4,1	4,0	4,0	3,8
1964	3,7	3,6	3,5	3,4	3,2	3,4

Jahr

Jahr	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
20-24 Jahre						
1957	6,7	7,6	8,2	8,7	10,7	10,4
1958	14,7	13,3	12,6	12,5	10,3	10,5
1959	7,9	7,9	9,3	8,7	9,2	8,3
1960	8,7	8,9	9,0	9,2	10,3	11,2
1961	10,9	10,8	10,2	10,2	9,3	9,6
1962	8,9	10,4	8,6	9,1	8,9	8,7
1963	8,8	9,1	9,6	8,5	8,2	8,4
1964	7,9	8,2	9,0			
über 25 Jahre						
1957	3,1	3,0	3,4	3,6	4,0	4,2
1958	6,3	6,3	5,8	5,5	5,2	5,1
1959	3,9	4,0	4,3	4,4	4,9	3,9
1960	4,3	4,5	4,5	4,8	4,9	5,2
1961	5,5	5,3	5,2	4,9	4,7	4,5
1962	4,1	4,2	4,2	3,9	4,2	4,2
1963	3,7	3,7	3,5	3,7	4,1	3,8
1964	3,2	3,2	3,3			

(Quelle: "The Labor Force", U.S. Department of Labor)

+++++

Nicolas Rivero¹⁾:

Das Ende der freien Gewerkschaften Kubas

Kubas freie Gewerkschaften gehören der Vergangenheit an. Wie in allen anderen kommunistisch beherrschten Ländern trat ein staatlich dirigiertes System an ihre Stelle, in dem die sogenannten Gewerkschaften lediglich die untergeordnete Rolle staatlicher Vollzugsorgane zu spielen haben. Das entspricht genau dem von den Sowjets aufgestellten Modell.

Hauptaufgabe der kubanischen Gewerkschaften ist es daher auch nicht mehr, die wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder zu schützen, sondern vielmehr die staatlichen Forderungen nach Steigerung der Arbeitsleistung bei Niedrighaltung des Lohnniveaus brutal durchzusetzen. Widerspruch von Seiten der Arbeitnehmer wird nicht nur nicht geduldet, sondern mit härtesten Strafen geahndet.

Dies

¹⁾ Der Verfasser des Artikels war während der ersten 18 Monate des Castro-Regimes Leiter der Informationsabteilung des kubanischen Außenministeriums. Im Jahre 1960 setzte er sich in die USA ab.

Dies ist die Situation. Aber man muß der Gerechtigkeit halber hinzufügen, daß Castro die Gleichschaltung der freien kubanischen Gewerkschaftsbewegung alles andere als leicht gemacht wurde. Die Kommunisten vermochten die Kubanische Arbeiter-Konföderation (CTC) erst nach einer ausgedehnten Kampagne der Verleumdung, der Gewaltandrohung und hinterhältiger Täuschungsmanöver unter ihre Kontrolle zu bringen, und sie konnten dabei in jeder Phase die vollen Unterstützung durch das Castro-Regime sicher sein.

Schon während seines von den Bergen der Sierra Maestra aus gegen seinen Vorgänger Batista geführten Kampfes verfolgte Castro der kubanischen Arbeiterbewegung gegenüber eine Taktik typisch kommunistischer Prägung: Er ließ kaum eine Gelegenheit aus, sich als Freund der Arbeiter aufzuspielen. Kennzeichnend dafür mag eine Erklärung sein, die er im Juli 1957 über seinen Geheimsender verbreiten ließ und in der es hieß, daß seine "Bewegung des 26. Juli" gegen "jede staatliche Einmischung in die Angelegenheiten der Gewerkschaften sei" und "... für eine freie und demokratische Gewerkschaftsbewegung" eintrete.

Castros sogenannte "Bewegung des 26. Juli" setzte sich - von einigen Ausnahmen abgesehen - in der Hauptsache aus demokratisch gesinnten Gegnern des Diktators Batista zusammen. Allerdings gehörten zu den Ausnahmen Leute wie Raoul Castro, Ernesto "Che" Guevara - und Fidel Castro selber.

Zahlreiche Kubaner brachten die offizielle kommunistische Partei Kubas mit dem Diktator Batista in Verbindung, zumal sie dessen Regime unterstützte und erst eine Annäherung an Castro vollzog, als der Sturz Batistas für alle Welt als unvermeidlich galt.

Als Castro im Januar 1959 seinen Einzug in Havanna hielt, verfügten die Kommunisten über den schlagkräftigsten und am besten organisierten Parteiapparat auf der Insel. Sie gingen unverzüglich daran, die Unterwanderung der Gewerkschaften, die sie noch zu Batistas Zeiten eingeleitet hatten, zu verstärken. Die Marschroute war klar: Es galt, junge, als Mitglieder der "Bewegung des 26. Juli" getarnte kommunistische Agenten in gewerkschaftliche Schlüsselpositionen einzuschleusen. Zugleich setzte hinter den Kulissen eine intensive kommunistische Agitation gegen antikommunistische Arbeiterführer ein, die als Batista-Anhänger diffamiert wurden.

Der erste direkte Versuch der Kommunisten, sich der Gewerkschaften zu bemächtigen, schlug allerdings fehl. In den Gewerkschaftswahlen vom April und Mai 1959 behaupteten die antikommunistischen Mitglieder der "Bewegung des 26. Juli" das Terrain. Und auch in den folgenden drei Monaten zeitigte die kommunistische Strategie nicht die erhofften Erfolge. Bei den Wahlen der Delegationen für den im November 1959 angesetzten 10. Kongreß der Kubanischen Arbeiter-Konföderation wählten 28 der der CTC angehörenden 33 Gewerkschaften rein antikommunistisch zusammengesetzte Delegationen; nur zwei Delegationen waren mit Kommunisten durchsetzt.

Wie ablehnend die kubanischen Arbeiter den Kommunisten gegenüberstanden, wurde anläßlich der Vorstandswahlen deutlich, die von der größten der CTC angeschlossenen Gewerkschaft, der NFTA (Gewerkschaft der Arbeiter der Zuckerindustrie), abgehalten wurden, die 40 Prozent aller Mitglieder auf sich vereinigte. Die kommunistische Tageszeitung "Hoy" hatte die Gewerkschaftsbewegung vor der Wahl scharf angegriffen und sie als "Gegenrevolutionäre" bezeichnet. Die Wähler ließen sich indes nicht beeinflussen, denn als das Ergebnis der Wahl vorlag, hatten die Kommunisten eine weitere Schlappe erlitten: Nur acht der 243 Ortsvereine der NFTA hatten kommunistisch gewählt. Damit nicht genug: Die Gewerkschaftsversammlung warf der Zeitung vor,

vor, "unfundierte und diffamierende Behauptungen" über die der "Bewegung des 26. Juli" angehörenden Gewerkschaftsführer verbreitet zu haben.

Inzwischen hatten Castro und seine Mitarbeiter sich auch offen zum Kommunismus bekannt oder sich als dessen Anhänger zu erkennen gegeben. Im September und Oktober 1959 beschuldigte das Regime zahlreiche Gewerkschaftsführer, die zugleich der Castro-Bewegung des 26. Juli angehörten, "konterrevolutionärer Umtriebe". Man entthob sie ihrer Posten und entfernte sie schließlich vollständig. Sie hatten das unverzeihliche Verbrechen begangen, gegen die kommunistische Machtübernahme in den Gewerkschaften Einwände zu erheben.

Ich nahm an dem 10. Kongreß der CTC im November 1959 als Verbindungsmann zur ausländischen Presse teil. Die Mehrzahl der anwesenden Journalisten vertrat Zeitungen des Ostblocks. Außerdem waren drei Vertreter der Gewerkschaftsbewegung der Sowjetunion zugegen - offensichtlich mit dem Auftrag, die Vorgänge zu überwachen. Wie sich herausstellte, war der sie begleitende Dolmetscher, ein Herr Vadim Kotchergin, Agent des sowjetischen Nachrichten- und Spionagebüros, KGB.

Der Kongreß verlief zunächst nicht zur Zufriedenheit der Kommunisten. Die erste bis in die Nacht hinein dauernde Sitzung endete mit einem Tumult, als die Delegierten von der Kandidatur dreier wohlbekannter Kommunisten für das 13köpfige Exekutivkomitee vernahmen. Zahlreiche Delegierte forderten dabei die Kommunisten heraus, indem sie Wassermelonen hochhielten und dabei "Melonen, Melonen!" ausriefen, was besagen sollte, daß manche Castro-Anhänger äußerlich zwar "grün", innerlich aber "rot" seien. Die Demonstration bezog sich auf eine Erklärung Castros, wonach seine Bewegung nicht rot, sondern olivgrün sei.

Castro selber mußte erscheinen, um die Ordnung wiederherzustellen. Nach einer seiner üblichen Mammutreden wies er den Generalsekretär der CTC, David Salvador, an, eine aus Kommunisten und Anhängern der "Bewegung des 26. Juli" gebildete Einheitsliste durchzusetzen. Salvador hatte eine Unterredung mit Raoul Castro, der in dieser Besprechung von Lazaro Pena, einem Veteran der kommunistischen Gewerkschaftsbewegung, beraten wurde. Das Ergebnis war eine revidierte Liste, in der die Namen der drei kommunistischen Kandidaten nicht mehr enthalten waren. Als die Liste am folgenden Tage bekanntgegeben wurde, verließen die Kommunisten aus Protest den Kongreß.

Die Liste wurde angenommen, aber es stellte sich sehr schnell heraus, daß man einem kommunistischen Täuschungsmanöver unterlegen war: Die Mehrheit der für das Exekutiv-Komitee benannten Kandidaten bestand nunmehr aus verkappten Kommunisten oder Sympatisierenden.

Damit war die Entscheidung gefallen. Die Kommunisten beherrschten das Exekutiv-Komitee und setzten als erstes eine EntschlieÙung über den Austritt des CTC aus dem antikommunistischen Internationalen Bund freier Gewerkschaften und aus dessen interamerikanischem Regionalverband durch. Einem schnell gebildeten Säuberungsausschuß fiel die Aufgabe zu, alle im kommunistischen Sinne unzuverlässigen Gewerkschaftsfunktionäre ihrer Ämter zu entheben. Bis April 1960 waren bereits 20 Führer der 33 Einzelgewerkschaften durch Kommunisten ersetzt worden.

Im August wurde der Generalsekretär, David Salvador, der Castro mehr als anderthalb Jahre lang treu gedient hatte, aus der CTC entfernt, weil er nicht den von Lazaro Pena abgesteckten Kurs verfolgt hatte. Salvador ging in den Untergrund und wurde im November 1960 bei dem Versuch, Kuba zu verlassen, gefangengenommen. Er verschwand in den Kerkern der La Cabana-Festung.

Mit

Mit der Ausschaltung Salvadors hatten die Kommunisten ihre Ziele in vollem Umfang erreicht. Die kubanische Gewerkschaftsbewegung, die zu den fortschrittlichsten der amerikanischen Hemisphäre gehörte, existierte nicht mehr. Mit ihr verschwanden die von ihr erkämpften sozialen Errungenschaften: garantierter Mindestlohn, Kranken- und Altersversicherungen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, garantierter bezahlter Urlaub - und das Streikrecht.

+ + + + +

US-Arbeitsmarkt

1964 - Arbeitsfriede und sozialer Fortschritt

Trotz zeitweilig aufziehender Streikwolken, die im Falle des Eisenbahner- und des Hafenarbeiterkonflikts sogar katastrophale gesamtwirtschaftliche Auswirkungen anzukündigen schienen, ist das Jahr 1964 schließlich doch in arbeits- und sozialpolitischer Hinsicht für alle Beteiligten weit- aus harmonischer und glatter verlaufen, als ursprünglich erwartet werden durfte. Das gilt sowohl für Arbeitgeber und Gewerkschaften als auch für Arbeitnehmer und Regierung.

So wurde im Frühjahr der schon seit über drei Jahren schwelende Arbeitskonflikt bei den Eisenbahnen, der die gesamte Wirtschaft zu lähmen drohte, in letzter Minute, und zwar durch die persönliche Initiative Präsident Johnsons und durch einsichtiges Einlenken beider Sozialpartner, beigelegt und der ähnliche wirtschaftliche Folgen nach sich ziehende Hafenarbeiterstreik an der Ostküste - wenn auch nur durch Anwendung des Taft-Hartley-Gesetzes - vorläufig entschärft und für die Dauer von 80 Tagen ausgesetzt.

Auch der dritte große Unsicherheitsfaktor auf dem Sektor der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen, die für den Herbst anstehenden Tarifverhandlungen in der Automobilindustrie, brachte nicht den von allen befürchteten langwierigen Arbeitskampf. Im Gegenteil, trotz der "maßlosen Forderungen" der Automobilarbeitergewerkschaft - wie es Vizepräsident Seaton von General Motors formulierte - konnte der neue, für die künftige tarifpolitische Entwicklung in der US-Wirtschaft so bedeutsame Kollektivvertrag, den Walter Reuther einen neuen Meilenstein nannte, relativ schnell unter Dach und Fach gebracht werden. Wesentlich dazu beigetragen haben die vorbereitenden Besprechungen im gemeinsamen ständigen tarifpolitischen Beratungsausschuß - eine Einrichtung, durch die die Tarifverhandlungen wesentlich versachlicht wurden. Daß es dennoch anschließend zu einigen kürzeren Streiks bei einigen Automobilproduzenten kam, lag daran, daß im industrieweiten Rahmen nur die Lohn- und Sozialfragen geregelt wurden, einige der seit langem anstehenden strittigen internen arbeitstechnischen Probleme dagegen auf der betrieblichen Ebene zu lösen waren.

Alles in allem läßt sich also auf Grund der Entwicklungen im vergangenen Jahr feststellen, daß sich das Klima der Arbeitnehmer- Arbeitgeberbeziehungen 1964 weiter verbesserte, keine industrieweiten und die gesamte wirtschaftliche Aktivität lähmenden Streiks stattfanden und die amerikanischen Arbeitnehmer durch die neu abgeschlossenen Tarifverträge wesentliche Fortschritte auf dem Gebiet der Löhne und Sozialleistungen erzielen konnten.

Als

Als Beispiel hierfür mag der neue Vertrag der Automobilarbeiter dienen, der - wenn er auch nicht in jeder Beziehung typisch für Tarifabkommen ist - den allgemeinen derzeitigen Trend auf lohnpolitischem Gebiet wohl am besten charakterisiert. Hier die wichtigsten Verbesserungen: Herabsetzung der Pensionsgrenze bei ganz beträchtlich erhöhten Pensionsleistungen (von 2,80 Dollar auf 4,25 Dollar pro Dienstjahr), mehr Urlaub (plus 1 Woche), mehr bezahlte Feiertage (plus 2), verbesserte Arbeitsbedingungen (50% mehr Arbeitspause) und schließlich Lohnerhöhungen zwischen 14 und 24 Cent pro Stunde.

Auf Grund der neu abgeschlossenen Tarifverträge, der 1964 fällig gewordenen automatischen Lohnerhöhungen aus älteren Verträgen sowie der im Juni wirksam gewordenen Gesetzesbestimmungen über die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und die Anhebung der Mindestlohnsätze ist das Einkommensniveau der amerikanischen Arbeitnehmer im vergangenen Jahr weiter angestiegen. Während der durchschnittliche Wochenlohn eines Industriearbeiters von 99,38 Dollar auf etwa 103,00 Dollar und der Stundenlohn von 2,46 Dollar auf 2,53 Dollar kletterten, erhöhten sich die freiwilligen Sozialleistungen infolge zahlreicher Verbesserungen (Erhöhung der privaten Pensionsleistungen, Liberalisierung der Krankenversicherungspläne, Gewährung von mehr Urlaub und bezahlten Feiertagen) etwa im Rahmen der Vorjahre.

Die im Vergleich zu 1963 allgemein günstigere wirtschaftliche und soziale Lage des amerikanischen Arbeiters erhellt auch daraus, daß die Beschäftigtenzahl sich zwischen Oktober 1963 und Oktober 1964 um 1,6 Millionen auf insgesamt 70,6 Millionen erhöhte und gleichzeitig die Erwerbslosenziffer von 4,1 auf 3,2 Millionen zurückging, so daß die Erwerbslosenrate z.Z. nur noch 5,0 Prozent beträgt.

Wenn damit auch der niedrigste Stand seit 1959 erreicht wurde, so darf doch nicht übersehen werden, daß die Erwerbslosenrate bei den Farbigen immer noch fast doppelt so hoch liegt wie bei den Weißen und weiterhin ein hartnäckiger Kern von Dauerarbeitslosen (länger als 15 Wochen) das durchweg günstige Bild trübt.

Aber auch in dieser Hinsicht brachte das Jahr 1964 wesentliche Fortschritte. Mit der Verabschiedung des Bürgerrechtsgesetzes dürfte auch der letzte Rest diskriminierender Praktiken bei der Einstellung von Arbeitskräften nach und nach verschwinden und auf die Dauer ein wesentlicher Rückgang der Arbeitslosenrate bei den Farbigen eintreten; und mit der Forcierung des "Gesetzes über die Ausbildung und Umschulung von Arbeitskräften" (Manpower Development and Training Act of 1962) sollte ein großer Teil all jener Arbeitslosen in nächster Zeit bessere Beschäftigungschancen erhalten, denen es auf Grund ihres Bildungsniveaus und ihrer geringen beruflichen Fähigkeiten bisher nicht möglich war, einen Arbeitsplatz in der modernen Industriegesellschaft zu finden.

Es bleibt also festzustellen, daß das Jahr 1964 sowohl für die US-Gewerkschaften als auch für die Arbeitnehmer überaus günstig verlaufen ist und daß sehr solide Ausgangspositionen für weitere Fortschritte im kommenden Jahr geschaffen wurden.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Berichtigung

In unserer Ausgabe XVII - 12 vom 1. Dezember 1964 hat sich in dem Artikel "Technologische Betriebsumstellungen und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer" auf Seite 2, vierter Absatz ein sinnentstellender Druckfehler eingeschlichen. Der 3. Satz muß richtig heißen: Das kleinste Gebiet (anstelle von Unternehmen) hatte eine Gesamtbeschäftigtenzahl von knapp 50 000, das größte eine von rund 500 000.

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 irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

XVIII - 2

Bad Godesberg, den 1. Februar 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Tarifvertragliche Möglichkeiten einer vorzeitigen Pensionierung in der US-Wirtschaft	Seite 1
Verbesserung der Volksgesundheit durch gezielte Maßnahmen	Seite 13
Entlassungsbestimmungen in US-Tarifverträgen	Seite 15

Walter W. Kolodrubetz, Abteilung Arbeitsbeziehungen
im US-Amt für Arbeitsstatistik:

Tarifvertragliche Möglichkeiten einer vorzeitigen Pensionierung in der US- Wirtschaft

Auf Grund der umfassenden technologischen Veränderungen in den vergangenen zehn Jahren hat sich die Beschäftigungsstruktur in den Vereinigten Staaten ganz beträchtlich gewandelt. Viele alte handwerkliche und Fachberufe sind in der Industrie durch die neuen automatischen Produktionseinrichtungen ausgelöscht worden. Gleichzeitig wurden jedoch auch zahlreiche neue, in der Regel höherqualifizierte Arbeitsplätze geschaffen. Die Folge dieser Entwicklung war einerseits ein Überfluß an Arbeitskräften für nicht mehr gefragte Berufe, zum anderen ein nicht unerheblicher Mangel an höherqualifizierten Kräften. Wenn auch die beruflichen Umstellungsprobleme bei den jüngeren und Facharbeitern weniger schwierig waren, so hatten doch die älteren - meist über 50 Jahre alten - Arbeitnehmer in der Regel erhebliche Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden: teils

teils auf Grund ihrer mangelnden beruflichen Qualifikationen, vor allem aber wegen ihres relativ hohen Lebensalters. Eine überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenrate und eine große Zahl von Dauerarbeitslosen in diesen Altersgruppen kennzeichneten den Umstellungsprozeß.

In dem Bestreben, diesen Automationsverdrängten zu einem wirtschaftlich gesicherten Absprung aus dem Erwerbsleben zu verhelfen, haben die amerikanischen Gewerkschaften in den vergangenen Jahren versucht, in die Kollektivverträge Klauseln einzubauen, die eine vorzeitige Pensionierung dieser Arbeitnehmergruppen ohne größere wirtschaftliche Benachteiligung gestatten. Der folgende Artikel gibt einen Überblick über entsprechende von den Gewerkschaften mit den Unternehmen ausgehandelte Pläne in der amerikanischen Wirtschaft.

Vorbemerkungen

Durch die Aufnahme von Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung in die privaten Pensionspläne der amerikanischen Wirtschaft ist das gesamte Pensionierungsschema in den vergangenen Jahren - da auch die staatliche Altersversicherung (seit 1961) eine vorzeitige Pensionierung nach Erreichen des 62. Lebensjahres vorsieht - variantenreicher und umfassender, gleichzeitig aber auch unübersichtlicher geworden.

Das "vorzeitige Pensionsalter" ist in allen privaten Pensionsplänen ebenso wie das "normale Pensionsalter" speziell definiert. Die technische Definition des "vorzeitigen Pensionsalters" weicht von der allgemein vorherrschenden Vorstellung, daß jede Pensionierung vor Erreichen des 65. Lebensjahres eine "vorzeitige Pensionierung" darstellt, insofern ab, als in den Pensionsplänen (wie auch im weiteren Verlauf dieses Artikels) dieser Begriff eine Pensionierung vor Erreichen des in den einzelnen Plänen festgesetzten "normalen Pensionsalters" bezeichnet. Das "normale Pensionsalter" stellt daher den frühestmöglichen Zeitpunkt dar, zu dem ein Arbeitnehmer bei Erhalt der vollen aufgelaufenen Bezüge in den Ruhestand treten kann. Gewöhnlich ist das "normale Pensionsalter" 65 Jahre, es kann aber ebenso bei 60 oder 62 wie bei 68 oder 70 Jahren liegen.

Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse

In über 100 der untersuchten privaten Pensionspläne, die 1,6 Millionen Arbeitnehmer erfassen, lag das normale Pensionsalter unter 65, gewöhnlich bei 60 Jahren. Eingeschlossen sind fast eine Million Arbeitnehmer, die von Plänen - wie denen des Bell Telephone System - erfaßt werden, die auch eine vorzeitige Pensionierung vorsehen. Bei einigen von diesen Plänen, zu denen auch die der Telefonindustrie gehören, können die Arbeitnehmer mit Einwilligung des Unternehmens bereits mit Erreichen des 55. Lebensjahres bei Gewährung der vollen Bezüge in den Ruhestand treten; bei anderen dagegen ist eine Pensionierung nur bei reduzierten Leistungen

Leistungen möglich. Zu den restlichen Pensionsplänen, bei denen das normale Pensionierungsalter zwar unter 65 Jahren liegt, die aber keine vorzeitige Pensionierung vorsehen, zählen u.a. die der Gewerkschaften der Elektroarbeiter (IBEW), der Bergarbeiter und der Transportarbeiter.

Das amerikanische Sozialversicherungsgesetz (Social Security Act), das das normale Pensionierungsalter für alle Sozialversicherungspflichtigen auf 65 Jahre festsetzt, wurde im Jahre 1956 erstmalig liberalisiert. Seinerzeit wurde die Bestimmung aufgenommen, daß sich Frauen bereits ab 62. Lebensjahr bei verminderten Bezügen pensionieren lassen können - eine Option, die auf die männlichen Arbeitskräfte 1961 ausgedehnt wurde. Da die meisten privaten Pensionspläne zu diesem Zeitpunkt bereits Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung - in einem meist noch niedrigeren Lebensalter - enthielten, dürfte der Einfluß dieser Gesetzesänderung auf die Gestaltung der privaten Pläne nur gering gewesen sein, wengleich sie zweifellos dazu beigetragen hat, das tatsächliche "vorzeitige Pensionsalter" allgemein herabzudrücken.

Auf Grund der Bestimmungen dieser privaten Pensionspläne ist es den Arbeitnehmern, die die erforderlichen Voraussetzungen in bezug auf Lebensalter und Dienstjahre erfüllen, möglich, sich bei verminderten Bezügen vorzeitig pensionieren zu lassen.

Obwohl allgemein bestimmt ist, daß die Pensionsleistungen in solchen Fällen sofort fällig sind, bieten einige Pläne den Versicherten die Möglichkeit, die Auszahlung bis zur Erreichung des normalen Pensionsalters aussetzen zu lassen, damit sie dann in den Genuß der vollen Pension kommen.

Zu den in jüngster Zeit neu eingeführten Bestimmungen gehören auch jene, die es den Unternehmern gestatten, die vorzeitige Pensionierung eines Arbeitnehmers zu erzwingen oder den Betreffenden zu "beiderseits annehmbaren Bedingungen" (d.h. bei Einvernehmen von Unternehmer, Gewerkschaft und Arbeitnehmer) zu pensionieren. In diesen Fällen kommen die "Zwangspensionierten" in der Regel in den Genuß wesentlich höherer Pensionsleistungen, die bei einigen Plänen sogar über den Pensionen liegen, die bei Erreichen der normalen Altersgrenze zu zahlen sind. Wie bei allen anderen Pensionierungsvorschriften müssen natürlich auch hier gewisse Voraussetzungen hinsichtlich der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters erfüllt sein.

Vorzeitige Pensionierung

Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung enthielten rund 75 Prozent aller untersuchten privaten Pensionspläne. Bemerkenswert ist dabei, daß derartige Bestimmungen weitaus häufiger in jenen Plänen verankert sind, die sich lediglich auf ein einzelnes Unternehmen beziehen. (in der Folge als Einzelpläne bezeichnet), als in solchen, die von mehreren Arbeitgebern (Sammelpläne) getragen werden. Das Verhältnis ist hier 4:1 bzw. 2:3. Bei den Einzelplänen, die keine derartigen Klauseln enthielten, handelte es sich in der Regel um Pläne, die ausschließlich durch Unternehmerbeiträge gespeist werden und hauptsächlich auf Unternehmen des Handels, der Dienstleistungszweige und der Fertigungsindustrie beschränkt sind. Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung (bei reduzierten Bezügen) oder eine normale Pensionierung vor dem 65. Lebensjahr (bei

Tabelle 1

TABELLE 1

BESTIMMUNGEN ÜBER EINE VORZEITIGE PENSIONIERUNG IN PRIVATEN PENSIONSPÄNEN 1)

(Zahl der Arbeitnehmer in 1000)

	Alle Pläne		Mit Klauseln		Ohne Klauseln	
	Zahl	Arbeit- nehmer	Pläne	Arbeit- nehmer	Pläne	Arbeit- nehmer
Zahl der untersuchten Pläne	15 818	15 621	12 099	11 786	3 719	3 835
Einzelpläne	14 890	11 742	11 735	10 657	3 155	1 085
vom Unternehmer allein finanziert	10 657	8 454	8 436	7 541	2 221	913
in Tarifverträgen verankert	3 933	5 668	3 207	5 169	726	499
in Tarifverträgen nicht ver- ankert	6 724	2 787	5 229	2 372	1 495	415
mit Arbeitnehmerbeiträgen	4 233	3 288	3 299	3 116	934	172
in Tarifverträgen verankert	1 034	1 495	980	1 465	54	31
in Tarifverträgen nicht ver- ankert	3 199	1 793	2 319	1 651	880	141
Sammelpläne	928	3 878	364	1 129	564	2 750
vom Unternehmer allein finanziert	869	3 212	327	1 048	542	2 164
in Tarifverträgen verankert	810	3 176	320	1 032	490	2 144
in Tarifverträgen nicht ver- ankert	59	36	7	16	52	20
mit Arbeitnehmerbeiträgen	59	666	37	81	22	586
in Tarifverträgen verankert	18	356	4	14	14	342
in Tarifverträgen nicht ver- ankert	41	310	33	67	8	244

1) Stand: Winter 1962/63

(bei vollen Bezügen) sind bei Sammelplänen vor allem in jenen Industriezweigen anzutreffen, in denen die Arbeiter besonders schwierige und körperlich harte Arbeit zu leisten haben, wie im Bergbau, im Straßentransportgewerbe und in der Schifffahrt.

Eine ganze Reihe von privaten Pensionsplänen, die etwa eine Million Arbeitnehmer umschließen, sehen nur für weibliche Arbeitskräfte eine vorzeitige Pensionierung, gewöhnlich ab 62. Lebensjahr, vor. Viele dieser Pensionspläne existieren in der Bekleidungsindustrie - einem Industriezweig mit einem sehr hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften. Die meisten Arbeitnehmer gehören dabei Sammelplänen an, die von den Gewerkschaften der Bekleidungsarbeiter und der Damenoberbekleidungsindustrie zentral verwaltet werden.

Voraussetzungen für eine vorzeitige Pensionierung

Voraussetzung für eine vorzeitige Pensionierung ist in der Regel eine Mindestdienstzeit von 15 Jahren. Diese Bestimmung ist in 25 Prozent aller untersuchten Pläne mit derartigen Klauseln verankert, die etwa ein Viertel aller erfaßten Arbeitnehmer umschließen. Eine Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren war dagegen lediglich bei sechs Pensionsplänen erforderlich; allerdings wurden von diesen rund 25 Prozent aller Arbeitnehmer erfaßt. Weniger als 10 Dienstjahre als Mindestvoraussetzung für eine vorzeitige Pensionierung schreiben schließlich rund 33 Prozent aller Pläne vor, die jedoch nur ein Fünftel aller durch diese Untersuchung erfaßten Arbeitnehmer umschließen, während ein weiteres Viertel aller Arbeitnehmer Pensionsplänen angehörte, bei denen die erforderliche Mindestdienstzeit 20 Jahre und mehr betrug.

Was das Mindestalter betrifft, so ermöglichen zwei Drittel dieser Pläne, die rund die Hälfte aller Arbeitnehmer erfassen, eine Pensionierung ab 55. Lebensjahr, während weitere zwei Fünftel aller Arbeitnehmer Plänen angehörten, die das 60. Lebensjahr als Mindestalter vorschreiben. Schließlich sehen weniger als 5 Prozent dieser privaten Pensionspläne eine vorzeitige Pensionierung vor Erreichen des 55. Lebensjahrs vor. Für über 50 Prozent aller von diesen Plänen erfaßten Arbeitnehmer gilt als Voraussetzung für eine vorzeitige Pensionierung eine kombinierte Formel von Lebensalter und Dienstzeit - bei etwa 20 Prozent waren es 55 Lebens- und 10 bis 15 Dienstjahre, bei 30 Prozent 60 Lebens- und 10 bis 15 Dienstjahre.

In allen Pensionsplänen mit sogenannten "vesting rights" - Anspruchsberechtigung auch bei Entlassung oder Betriebswechsel - lag das Mindestalter allgemein höher als bei Plänen ohne derartige Rechtsanspruchssicherungen. So bestehen zum Beispiel für rund 25 Prozent aller Arbeitnehmer, die von Plänen erfaßt werden, die keine Sicherheitsbestimmungen enthalten, keinerlei Begrenzungen hinsichtlich des Lebensalters, während von Arbeitnehmern unter Garantieplänen fast ausschließlich derartige Kriterien zu erfüllen sind. Auf der anderen Seite war die Zahl der vorgeschriebenen Dienstjahre in Garantieplänen mit Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung geringer als in Plänen ohne eine Garantie.

Bestimmungen darüber, daß ein Arbeitnehmer nur dann eine vorzeitige Pensionierung beantragen kann, wenn der Unternehmer einverstanden ist oder

Tabelle 2

TABELLE 2

BESTIMMUNGEN ÜBER EINE VORZEITIGE PENSIONIERUNG IN PRIVATEN PENSIONSPLÄNEN

(Nach Industriezweigen gegliedert, Stand: Winter 1962/63)

Industriezweig	Alle Pläne		Mit derartigen Klauseln		Ohne derartige Klauseln	
	Zahl	Arbeitnehmer (in 1000)	Pläne	Arbeitnehmer (in 1000)	Pläne	Arbeitnehmer (in 1000)
Zahl der untersuchten Pläne	15 818	15 621	12 099	11 786	3 719	3 835
Landwirtschaft, Forsten, Fischerei	75	26	75	26	-	-
Bergbau	316	327	312	119	4	208
Baugewerbe	449	1 072	156	343	293	729
Fertigungs- industrie	9 257	9 678	7 409	7 981	1 848	1 697
Transport	673	1 286	496	644	177	642
Nachrichten- wesen, Öffentl. Versorgung	849	1 270	600	1 184	249	87
Groß-, Einzel- handel	1 627	920	1 271	690	356	230
Finanz, Versicherungen	1 853	733	1 439	660	414	73
Dienstleistungs- zweige	719	308	341	140	378	168

oder den Arbeitnehmer ausdrücklich auffordert, sind in etwa der Hälfte aller Pläne verankert, durch die etwa 40 Prozent aller Arbeitnehmer erfaßt werden.

Während die Sammelpläne nur in Ausnahmefällen derartige Bestimmungen enthielten, waren sie in Einzelplänen, insbesondere in der Fertigungsindustrie, die Regel. Außerdem bezogen sich diese Bestimmungen weitaus häufiger auf die Angestellten eines Betriebes als auf die Produktionsarbeiter.

Pensionsleistungen

Die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung setzen in allen Fällen unmittelbar nach Beendigung der Erwerbstätigkeit ein; bei einigen Pensionsplänen, durch die etwa die Hälfte aller anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erfaßt wird, steht es jedoch den Betroffenen frei, den Zeitpunkt der Leistungsaufnahme bis zum Beginn des normalen Pensionsalters hinauszuschieben.

Die monatlichen Pensionen entsprechen bei einer Pensionierung im 60. Lebensjahr in der Regel (2/3 aller Pläne) einem versicherungsmathematisch genau errechneten verminderten Anteil des Grundbetrags, der bei Erreichen des normalen Pensionsalters (von 65 Jahren) fällig wäre. Auf Grund dieser reduzierten Leistungen kommt der bei Erreichen des 60. Lebensjahres in Pension gehende Arbeitnehmer allgemein in den Genuß von 2/3 des Grundbetrages. Läßt er seine Rente bis zum 65. Lebensjahr weiter auflaufen, so kann er eine Erhöhung seiner Bezüge um rund die Hälfte erreichen. Bei den meisten der restlichen Pläne werden dagegen andere Bemessungsfaktoren zugrunde gelegt. Das am häufigsten angewendete Verfahren sieht dabei eine Minderung des Rentengrundbetrages um bestimmte, meist auf Monatsbasis bezogene prozentuale Anteile vor, die zwischen 1/4 und 3/4 Prozent pro Monat liegen. Gezählt werden alle Monate, die zwischen dem Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung und dem normalen Pensionsalter liegen. Dadurch ergeben sich vielfach größere Abschläge für den Versicherten als bei Anlegung versicherungstechnischer Maßstäbe. Mehr als 10 Prozent aller Arbeitnehmer werden z.B. von Pensionsplänen erfaßt, die monatliche Abzüge in Höhe von 6/10 eines Prozents vorsehen (was bei einer Pensionierung mit 60 Jahren einer Rentenminderung um 36 Prozent entspricht), während andererseits 1 Million Arbeitnehmer privaten Pensionsplänen angehören, die um 30 Prozent verminderte Leistungen (bei 0,5 Prozent Abzug pro Monat) für Versicherte festsetzen, deren normales Pensionsalter 65 Jahre ist und die sich mit 60 pensionieren lassen.

Allerdings gibt es auch zahlreiche Pläne, die keinerlei Abzüge von der Grundrente bei einer vorzeitigen Pensionierung kennen. So fallen rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer unter Pläne, die keine Leistungsminderung ab 60 Jahre vorsehen, während für eine weitere Million Arbeitnehmer das normale Pensionsalter bei 60 Jahren liegt und 200 000 von Pensionsplänen erfaßt werden, die bei einer vorzeitigen Pensionierung mit 60 Jahren bereits die gleichen Leistungsbeträge vorsehen wie mit 65 Jahren.

Die Reduzierung der Leistungen bei Plänen, die eine noch frühere Pensionierung (meist ab 55 Jahre) ermöglichen, erfolgt in der Regel nach dem Berechnungsschema von Plänen, bei denen das vorgezogene Pensions-

Tabelle 3

TABELLE 3

MINDESTVORAUSSETZUNGEN BEI LEBENSALTER UND DIENSTZEIT 1)

(Zahl der Arbeitnehmer in 1000)

Mindestdienstzeit	Sämtl. Pläne	Mindestalter										
		Kein Mindestalter		50		55		60		Andere		
		Arbeitnehmer	Pläne	Arbeitnehmer	Pläne	Arbeitnehmer	Pläne	Arbeitnehmer	Pläne	Arbeitnehmer	Pläne	
Sämtl. Pläne mit Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung	12 099	11 786	289	1 120	115	345	7761	5567	3647	4522	287	233
keine	489	552	12	43	15	14	379	378	33	91	50	25
1-4 Jahre	2492	1536	157	52	17	58	1931	1067	387	359	-	-
5 Jahre	936	547	11	23	1	5	811	455	112	55	1	10
6-9 Jahre	313	93	-	-	-	-	313	93	-	-	-	-
10 Jahre	2140	2859	1	7	51	57	937	1019	1045	1673	106	103
11-14 Jahre	273	155	-	-	-	-	150	106	121	30	2	18
15 Jahre	3270	3157	1	4	16	66	2108	1469	1020	1556	125	62
16-19 Jahre	40	57	-	-	-	-	29	30	11	26	-	-
20 Jahre	1446	1135	4	16	8	61	867	738	564	305	3	15
21-24 Jahre	10	24	-	-	-	-	7	18	3	5	-	-
25 Jahre	429	355	3	45	5	20	150	133	271	158	-	-
26-29 Jahre	49	10	19	7	-	-	30	3	-	-	-	-
30 Jahre	191	1273	61	907	2	63	48	40	80	263	-	-
über 30 Jahre	21	33	20	16	-	-	1	17	-	-	-	-

1) Stand: Winter 1962/63

Pensionsalter 60 Jahre beträgt. Da die tatsächlich gezahlten Pensionen in diesen Fällen jedoch beträchtlich unter den Normalleistungen liegen (Abschläge von meist über 50 Prozent), kann man darauf schließen, daß eine vorzeitige Pensionierung zu einem so frühen Zeitpunkt meist nur für außergewöhnliche Umstände (Betriebsstillegung etc.) vorgesehen ist. Dennoch gehörte eine nicht unbeträchtliche Zahl von Versicherten Pensionsplänen an, die eine Pensionierung ab 55. Lebensjahr bei vollen Bezügen ermöglichen. Die meisten dieser Arbeitnehmer sind bei den Telefongesellschaften beschäftigt, deren Pläne als Mindestvoraussetzung für die Zahlung der vollen Pension 25 Dienstjahre und die Zustimmung des Unternehmens vorschreiben. Die normale Pensionierungsgrenze liegt hier allerdings schon bei 60 Jahren.

TABELLE 4

EINSCHRÄNKENDE BESTIMMUNGEN BEI EINER VORZEITIGEN PENSIONIERUNG

(Stand: Winter 1962/63)

Art der Konditionen	Pläne		Arbeitnehmer	
	Zahl	Prozent	Zahl in 1000	Prozent
Sämtliche Pläne mit Bestimmungen über eine vorzeitige Pensionierung	12 099	100,0	11 786	100,0
Nur auf Antrag des Arbeitnehmers	6 327	52,3	7 133	60,5
Nur nach Zustimmung oder Forderung des Unternehmens	5 772	47,7	4 653	39,5
Nach Zustimmung des Unternehmens	5 369	44,4	3 729	31,6
Nach Forderung des Arbeitnehmers	89	0,7	273	2,3
Entweder nach Zustimmung oder Forderung des Arbeitnehmers	247	2,0	389	3,3
In beiderseitigem Einvernehmen	55	0,5	219	1,8
Andere	12	0,1	43	0,4

Da all diese privaten Pensionspläne einen Eintritt in den Ruhestand zu einem Zeitpunkt ermöglichen, der vor dem der Leistungsaufnahme der staatlichen Altersversicherung liegt, müssen die meisten dieser frühzeitig in Pension gehenden Arbeitnehmer in der Regel für einige Jahre erhebliche Einkom-

Einkommenseinbußen hinnehmen, ehe sie, sobald die staatlichen Pensionsleistungen einsetzen, eine ganz wesentliche Aufbesserung ihrer Ruhegelder erfahren. Um die beträchtlichen Einkommenschwankungen auszugleichen, bieten mehr als 25 Prozent aller privaten Pensionspläne dem Versicherten eine Option auf einen sogenannten Sozialversicherungsausgleich. Bei Inanspruchnahme dieser Option erhält der Versicherte eine erhöhte Rente aus dem privaten Pensionsfonds bis zum Einsetzen der Leistungen aus der staatlichen Altersversicherung. Nach Erreichung dieses Zeitpunktes erfolgt dann eine entsprechende Reduzierung.

TABELLE 5

RENTENABZUGSFAKTOREN BEI EINER VORZEITIGEN PENSIONIERUNG MIT 60 JAHREN .)

Faktor	Pläne		Arbeitnehmer	
	Zahl	Prozent	Zahl in 1000	Prozent
Sämtliche Pläne mit derartigen Bestimmungen	12 099	100,0	11 786	100,0
Ohne jeglichen Abzug	169	1,4	1 162	9,9
Verminderung des Grundbetrages nach versicherungsmathematischen Formeln	8 067	66,7	5 821	49,4
Prozentuale Minderung des Grundbetrages pro Monat vor dem normalen Pensionsalter (65 Jahre)	2 837	23,4	4 193	35,6
1/4 eines Prozents	32	0,3	108	0,9
1/3 eines Prozents	52	0,4	545	4,6
4/10 eines Prozents	62	0,5	193	1,6
1/2 eines Prozents	934	7,7	1 245	10,6
5/9 eines Prozents	179	1,5	710	6,0
6/10 eines Prozents	1 006	8,3	1 290	10,9
5/8 eines Prozents	520	4,3	71	0,6
3/4 eines Prozents	52	0,4	31	0,3
Leistungstabellen mit verschiedenartigen Minderungsfaktoren	836	6,9	419	3,6
Leistungstabellen mit reduzierten Leistungen	31	0,3	91	0,8
Andere	159	1,3	102	0,9

1) Stand: Winter 1962/63

Sonder-

Sonderregelungen für eine vorzeitige Pensionierung

In zahlreiche private Pensionspläne, vor allem der Fertigungsindustrie, ist in den vergangenen Jahren eine ganze Anzahl von Sonderbestimmungen für eine vorzeitige Pensionierung aufgenommen worden. Es handelt sich hierbei vor allem um Klauseln obligatorischen Charakters (Zwangspensionierung), an die Leistungen geknüpft sind, die allgemein wesentlich über die hinausgehen, die der Versicherte bei einer normalen vorzeitigen Pensionierung zu erwarten hätte. Diese Bestimmungen wurden gemeinsam von Gewerkschaften und Unternehmern mit dem Ziel ausgehandelt, spezielle wirtschaftliche und soziale Härten bei Eintritt außergewöhnlicher Umstände (Massenentlassungen, Betriebsstillegungen usw.) auszuschalten. Viele dieser Bestimmungen sind inzwischen auch auf jene Arbeitnehmer und Angestellte eines Betriebes ausgedehnt worden, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

TABELLE 6

SONDERBESTIMMUNGEN BEI EINER VORZEITIGEN PENSIONIERUNG¹⁾

(nach Industriezweigen)

Industriezweig	Alle Pläne		Mit Sonderklauseln		Ohne Sonderklauseln	
	Zahl	Arbeitnehmer in 1000	Pläne	Arbeitnehmer in 1000	Pläne	Arbeitnehmer in 1000
Zahl der untersuchten Pläne	15 818	15 621	1 051	2 674	14 767	12 947
Landwirtschaft, Forsten, Fischerei	75	26	-	-	75	26
Bergbau	316	327	34	18	282	310
Baugewerbe	449	1 072	2	7	447	1 065
Fertigungsindustrie	9 257	9 678	992	2 551	8 265	7 128
Transport	673	1 286	2	38	671	1 248
Nachrichtenwesen, Öffentl. Versorgung	849	1 270	4	11	845	1 260
Groß-, Einzelhandel	1 627	920	7	24	1 620	895
Finanzen, Versiche- rung, Immobilien	1 853	733	5	17	1 848	716
Dienstleistungs- zweige	719	308	5	8	714	300

Im Zeitpunkt der Erhebung enthielten fast sieben Prozent aller untersuchten privaten Pensionspläne, durch die 17 Prozent der Arbeitnehmer erfaßt wurden, derartige Sonderbestimmungen. Sie waren vor allem in der Fertigungs-

¹⁾ Stand: Winter 1962/63

Fertigungsindustrie (Stahl-, Automobil-, Gummi-, Konservenindustrie) anzutreffen und hauptsächlich in Einzelplänen verankert, die allein durch Unternehmerbeiträge gespeist wurden. Pläne, die in ihren Grundzügen denen der Stahlindustrie entsprechen und rund ein Viertel dieser Arbeitnehmer einschließen, sehen unter anderem vor, daß die Versicherten bei 60 Lebens- und 15 Dienstjahren Pensionsleistungen erhalten können, wenn das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in beiderseitigem Einvernehmen erfolgt, oder bei einem Lebensalter von 55 Jahren und 20 Dienstjahren, wenn die vorzeitige Pensionierung auf Grund einer Betriebsstillegung, Massenentlassung oder wegen Teilinvalidität beantragt wird, wobei die Teilinvalidität nicht für den Bezug staatlicher Invalidenrente ausreichen würde. Die Pensionsleistungen sind in diesen Fällen sofort fällig.

Außerdem gibt es in der Stahlindustrie noch einige Varianten zu diesen Plänen - Pläne, die schon eine spezielle vorzeitige Pensionierung mit 50 Lebens- und 15 Dienstjahren unter "beiderseitig annehmbaren Bedingungen" oder bei Entlassung gestatten - sowie mit 55 Lebens- und 15 Dienstjahren im Falle einer Betriebsstillegung oder Teilinvalidität oder mit 60 Lebens- und 30 Dienstjahren zu für beide Seiten annehmbaren Bedingungen.

Generell ergibt sich nach Auswertung sämtlicher Pensionspläne mit derartigen Sonderbestimmungen folgendes Bild hinsichtlich der Mindestvoraussetzungen: 55 Lebens- und 20 Dienstjahre für 1/3 aller erfaßten Arbeitnehmer; 60 Lebens- und 10 Dienstjahre für 2/5 der Arbeitnehmer; 55 Lebens- und 10 oder 15 Dienstjahre für 1/10.

Was die Leistungen betrifft, so gehören 50 Prozent aller versicherten Arbeitnehmer Pensionsplänen an, die die gleichen Leistungen vorsehen wie bei einer normalen Pensionierung, während ein fast gleich hoher Prozentsatz bis zum Erreichen der normalen Pensionierungsgrenze oder Einsetzen der Leistungen aus der staatlichen Altersversicherung Pensionen erhält, die mehr als doppelt so hoch sind wie die gewöhnlichen Leistungen. Der Rest entfällt auf Pläne, die nur geringfügig über dem Normalsatz liegende Renten für die Versicherten vorsehen.

(Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol. 87, Nr. 10, Oktober 1964).

+ + + + +

Verbesserung der Volksgesundheit durch gezielte Maßnahmen

In seiner Sonderbotschaft vom 7. Januar unterbreitete Präsident Johnson dem amerikanischen Kongreß ein umfassendes Volksgesundheitsprogramm, das neben einer angemessenen kostenlosen ärztlichen Betreuung und Krankenhausfürsorge für die älteren, nicht sozialversicherten Menschen vor allem die Errichtung von medizinischen Regionalzentren für die Bekämpfung der bedrohlichsten Volkskrankheiten sowie die Bereitstellung von Bundesmitteln zur Betreuung von geistig Zurückgebliebenen, geistig Erkrankten und Invaliden vorsieht. Alles in allem forderte der Präsident für die Durchführung dieser Einzelprogramme im ersten Jahr Mittel in Höhe von 262 Millionen Dollar an.

Präsident Johnson hob in seiner Sonderbotschaft insbesondere die große Bedeutung einer den neuesten Erkenntnissen und Techniken der modernen Medizin entsprechenden Gesundheitsfürsorge für das gesamte amerikanische Volk hervor und betonte, daß die besten Diagnose- und Therapiemethoden unserer Zeit allen Amerikanern zugänglich gemacht werden müßten. Alter und wirtschaftlicher Status dürften hierbei keine hemmenden Schranken bilden.

In Verfolg dieses Zieles forderte der Präsident als zeitgemäße Ergänzung der vor nunmehr 30 Jahren eingeführten Sozialgesetzgebung die Ausdehnung der staatlichen Sozialfürsorge auch auf das Gebiet der Krankenversicherung für ältere Menschen. Die Bedeutung einer derartigen Versicherung für die 65jährigen und älteren unterstrich Präsident Johnson mit den Hinweisen, daß

- 80 Prozent aller über 65 Jahre alten Menschen irgendwelche körperlichen Gebrechen oder chronische Krankheiten aufweisen;

- diese älteren Menschen sehr viel häufiger das Krankenhaus aufsuchen müssen als Angehörige anderer Altersgruppen der Bevölkerung und in der Regel doppelt so lange im Hospital bleiben als jüngere Menschen;

- die von ihnen aufzubringenden Kosten für Ärzte, Medizin und Krankenhaus doppelt so hoch sind wie bei den Jüngeren;

- fast die Hälfte dieser alten Menschen überhaupt keine Krankenversicherung hat;

- ältere, nicht mehr erwerbstätige Ehepaare heute nicht in der Lage sind, die Mittel für eine ausreichende Krankenfürsorge im Rahmen der privaten Krankenversicherung aufzubringen.

Nach den Vorschlägen des Präsidenten soll dieses spezielle Krankenversicherungsprogramm in die staatliche Sozialgesetzgebung einbezogen und durch geringfügig erhöhte Beitragsleistungen der Versicherten finanziert werden. Im einzelnen soll sich dabei die Krankenversicherung auf die Deckung der gesamten Krankenhaus- und Nachbehandlungskosten erstrecken sowie auf die Heimpflege- und Diagnosekosten. Der gleiche Versicherungsschutz soll auch auf alle jene Personenkreise ausgedehnt werden, die gegenwärtig noch nicht durch die Sozialversicherung erfaßt werden, wobei die entstehenden Kosten in das administrative Budget aufgenommen werden sollen. Ebenso soll das vom Kongreß zu verabschiedende Krankenversicherungsgesetz für die älteren Menschen und die sozial Schwachen sicherstellen, daß die freie Arzt- und Krankenhauswahl der Versicherten erhalten bleibt.

Bei

Bei Verabschiedung eines derartigen Gesetzes durch den Kongreß würden rund 18 Millionen Amerikaner in den Genuß eines Krankenversicherungsschutzes kommen. Von diesen sind gegenwärtig nur rund 2 Millionen durch die Sozialversicherung erfaßt. Zur Deckung der damit entstehenden Kosten sollen nach den Vorschlägen des Präsidenten die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis zum Jahre 1971 nach und nach von derzeitig 4,25 Prozent des Einkommens auf 5,2 Prozent erhöht werden.

Während für das erste Jahr eine Gesamtsumme von 262 Mio. Dollar zur Finanzierung des Volksgesundheitsprogramms Präsident Johnsons veranschlagt wird, rechnet man bereits im zweiten Jahr mit einem Betrag von 801,6 Mio. Dollar - eine Summe, die in den nächsten fünf Jahren auf mehrere Milliarden ansteigen dürfte.

Zu den weiteren Vorschlägen Präsident Johnsons für einen verbesserten Krankenversicherungsschutz, eine umfassendere vorbeugende medizinische Betreuung weitester Volkskreise und eine allgemeine Hebung der Volksgesundheit in den Vereinigten Staaten gehört auch die Errichtung von 32 über das gesamte Land verteilten medizinischen Regionalzentren zur Bekämpfung und Behandlung von Herzkrankheiten, Krebs und Kreislaufkrankheiten - Leiden, die in der Liste der Krankheiten in den USA an der Spitze stehen.

Durch diese Regionalzentren, die in der Nähe großer und medizinisch hervorragender Universitätskliniken geschaffen werden sollen, will man die in vielen Fällen über Tod und Leben entscheidenden Kenntnisse und Fertigkeiten namhafter Kliniker und bekannter Chirurgen einem möglichst großen Teil der Bevölkerung zugänglich machen. Zur Durchführung dieses Programmpunktes sollen im Verlauf von fünf Jahren rund 1,2 Mrd. Dollar (50 Mio. Dollar im ersten Jahr) aufgebracht werden. Dabei würde der Bund Zuschüsse für die Heranziehung von Spezialisten und Stipendien für die Grundlagenforschung auf dem Gebiet dieser Krankheiten zur Verfügung stellen.

Für die restlichen Schwerpunktprogramme Präsident Johnsons zur Verbesserung der Krankenfürsorge, der vorbeugenden medizinischen Betreuung und der Bekämpfung der Volkskrankheiten sind schließlich noch folgende Beträge vorgesehen:

125 Millionen Dollar für die medizinische Betreuung von Kindern und Jugendlichen;

19,5 Millionen Dollar für das Personal der kommunalen Heil- und Pflegeanstalten;

20 Millionen Dollar als Beihilfen und Stipendien für medizinische und zahnmedizinische Ausbildungsstätten;

5 Millionen Dollar für die medizinische Grundlagenforschung;

7 Millionen Dollar für Gesundheitsbetreuung der Wanderarbeiter;

8 Millionen Dollar an Beihilfen für Impfprogramme;

10 Millionen Dollar für Umschulungsprogramme; und

10 Millionen Dollar für Krankenhausbetreuung nicht krankenversicherter alter Menschen.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Entlassungsbestimmungen in US-Tarifverträgen

Eine Repräsentativuntersuchung von 400 Tarifverträgen der amerikanischen Industrie ergab, daß in 99 Prozent aller Verträge die Frage der Entlassung von Arbeitnehmern generell geregelt ist. Dies teilte kürzlich das Bureau of National Affairs (BNA), ein privates statistisches Institut, mit.

In 90 Prozent aller Tarifverträge sind Gründe, die zu einer Entlassung führen können, aufgeführt. Die Formel "begründet" oder "aus berechtigtem Anlaß" erscheint in 73 Prozent aller Verträge. Zahlreiche Verträge geben spezifizierte Gründe der Entlassung an. Darunter wird "Verletzung der vertraglichen Abmachungen" (einschließlich Streikaktionen) am häufigsten, nämlich in 27 Prozent aller Verträge, genannt. "Mißachtung der Werksanordnungen" erscheint in 18 Prozent, "mangelhafte Leistungen" oder "Versagen" in 14 Prozent, "Trunkenheit" ebenfalls in 14 Prozent, "betrügerisches Verhalten" oder "Diebstahl" in zwölf Prozent und "unerlaubtes oder ungewöhnlich häufiges Fernbleiben von der Arbeit" in elf Prozent aller Verträge.

Die Generalklausel "aus berechtigtem Anlaß" findet sich in mindestens der Hälfte aller Tarifverträge. Detaillierte Begründungen werden in Verträgen der Fertigungsindustrie häufiger als in den anderen Wirtschaftszweigen angetroffen; das Verhältnis ist 65 Prozent zu 54 Prozent.

"Verletzung vertraglicher Abmachungen" (einschließlich Teilnahme an Bummel- oder an wilden Streiks) gilt in 32 Prozent aller Verträge der Fertigungsindustrie gegenüber 17 Prozent der anderen Wirtschaftszweige als Entlassungsgrund. Bei "Mißachtung der Werksanordnungen" ist die Relation 21 zu 14 Prozent, bei "mangelhaften Leistungen" oder "Versagen" ist das Verhältnis 13 zu 18 Prozent, bei "Trunkenheit" 11 zu 21 Prozent.

In der Fertigungsindustrie sind in 64 von 100 Verträgen genaue Entlassungsverfahren bezeichnet gegenüber 41 von 100 in den übrigen Wirtschaftszweigen. 24 Prozent der Verträge schreiben vor, daß dem Arbeitnehmer die Entlassung anzukündigen ist. In 14 Prozent der Verträge ist eine vorherige Verständigung der Gewerkschaft, in 23 von 100 Verträgen ihre nachträgliche Benachrichtigung vorgesehen. 16 Prozent der Verträge machen die Verständigung von Arbeitnehmer und Gewerkschaft obligatorisch.

In 15 von 100 Verträgen wird bestimmt, daß der Arbeitnehmer auf seine mögliche Entlassung aufmerksam gemacht werden muß. Neun Prozent der Verträge sehen die Suspendierung als eine der Entlassung vorausgehende Maßnahme vor. Ebenfalls neun Prozent der Verträge schreiben das Anhörverfahren vor einer Entlassung vor, und in mehr als der Hälfte dieser Verträge ist wiederum die Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretern bei solchen Anhörverfahren als erforderlich bezeichnet.

Berufungsverfahren bei Entlassungen sind in 80 v.H. der für die Fertigungsindustrie geltenden Verträge genannt, dagegen nur in 47 v.H. aller in der übrigen Wirtschaft gültigen Verträge.

In den meisten Fällen ist ein normales Beschwerdeverfahren anwendbar, allerdings müssen Einsprüche gegen Entlassungen fristgerecht - meist binnen vier bis sieben Tagen - erhoben werden.

Andere

Andere, nicht zur Entlassung führende Disziplinarmaßnahmen sind in 71 Prozent der Verträge der Fertigungsindustrie erwähnt, dagegen nur in 44 Prozent der Verträge der übrigen Wirtschaft. Die meisten Klauseln beschränken sich allerdings auf die ausdrückliche Feststellung, daß Suspendierung oder vorübergehende Entlassung als zulässige Maßnahmen gelten. Zehn Prozent der Verträge erwähnen die niedrigere Einstufung als erlaubte Form der Maßregelung, sechs Prozent führen die Versetzung als solche an.

(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.

XVIII - 3

Bad Godesberg, den 1. März 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Ausgabentrends von Stadtfamilien 1950-1961	Seite 1
Arbeits- und Lohngarantiebestimmungen in Großtarifverträgen	Seite 7
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 14

Kathryn R. Murphy, Mitarbeiterin im US-Amt für Arbeitsstatistik:

Ausgabentrends von Stadtfamilien 1950-1961

Einleitung

Die "Erhebung über die Verbraucherausgaben in den Jahren 1960/61" bietet eine gute Möglichkeit, die Ausgabengewohnheiten amerikanischer Familien¹⁾ erneut zu untersuchen. Die unzähligen individuellen Verbraucherkäufe hatten 1960/61 einen Anteil am Bruttosozialprodukt von 65 Prozent. Während der gesamten Nachkriegsperiode haben sie ständig mehr als 3/5 des Sozialprodukts ausgemacht. Zeitpunkt, Umfang und Art dieser Käufe sind volkswirtschaftliche Faktoren, denen man in den USA seit den Depressionsjahren verstärkte Aufmerksamkeit schenkt.

Die Erhebung der Jahre 1960/61 setzt die bereits im Jahre 1888 vom "Amt für Arbeitsstatistik" begonnene Serie über die Familienausgaben fort. Die wirtschaftlichen Indikatoren, die Auskunft über die Kaufkraft der Verbraucher geben, zeigten eindeutig, daß in den fünfziger Jahren mehrere Rezessionen dadurch wesentlich abgeschwächt wurden, daß die Verbraucherausgaben - im Gegensatz zu den reduzierten

1) Die Bezeichnungen "Familie" und "Verbrauchereinheit" werden in diesem Artikel wechselweise verwendet und umschließen sowohl alleinstehende Personen als auch Familien mit zwei und mehr Personen.

reduzierten Käufen der öffentlichen Hand - im ganzen gesehen unverändert blieben. Einzelangaben über die Ausgabenstruktur der Familien waren jedoch seit dem Jahre 1950 - seit Durchführung einer umfassenden Untersuchung durch das US-Amt für Arbeitsstatistik - nicht systematisch gesammelt worden. Im Zuge der Überarbeitung des Verbraucherpreisindex führte das Amt 1960 und 1961 in allen Teilen der USA Interviews in der Absicht durch, zuverlässige Angaben über die Einkommen und Ausgaben der Verbraucher zu erhalten. Diese Angaben lassen im Vergleich zu 1950 beträchtliche Unterschiede sowohl in der Einkommensstruktur als auch in der Einkommenshöhe erkennen. Sie sind ein Fundus neuer Daten, die in eine ganze Reihe von Erhebungen zur Ermittlung der Verbrauchergewohnheiten eingebaut werden können. Der folgende Artikel befaßt sich mit den Entwicklungstrends bei Einkommen, Ausgaben und Spareinlagen seit 1950.

Einkommen und Ausgaben

In der Dekade 1950-1960 haben sich die durchschnittlichen Ausgaben einer amerikanischen Stadtfamilie zur Deckung des laufenden Bedarfs um 42 Prozent auf 5390 Dollar pro Jahr erhöht (siehe Tabelle). Im gleichen Zeitraum stiegen die Preise (gemessen am Verbraucherpreisindex) für Güter und Dienstleistungen nur um 24 Prozent an. Das Bruttoeinkommen (vor Abzug der Steuern) dieser Familieneinheiten nahm um 58 Prozent zu und erreichte 1960/61 eine jährliche Durchschnittssumme von 6691 Dollar. Die Personalsteuern (vor allem die Einkommensteuern des Bundes, der Einzelstaaten und Gemeinden sowie die Vermögenssteuer) stiegen proportional stärker an als die Einkommen. Der durchschnittliche Steuerjahresbetrag pro Familie war mit 785 Dollar 1960/61 um 140 Prozent höher als der des Jahres 1950. Dennoch verzeichnete das durchschnittliche Familieneinkommen zwischen 1950 und 1960/61 einen Anstieg von 910 auf 5906 Dollar. Im Schnitt gaben 1960/61 die Familien 91 Prozent ihres verfügbaren Einkommens zur Deckung des laufenden Bedarfs aus, im Vergleich zu 97 Prozent im Jahre 1950.

Spareinlagen, Geschenke und Versicherungen

Auf Grund der vergrößerten Spanne zwischen Einkommen und laufenden Ausgaben ist es den Familien 1960/61 möglich gewesen, mehr Geld für Geschenke, Spenden aller Art und für Versicherungen auszugeben als 1950. Geschenke für Freunde und Verwandte sowie Spenden an religiöse, wohltätige und andere Organisationen machten 1960/61 durchschnittlich 303 Dollar pro Familie aus; gegenüber 1950 ist das fast die doppelte Summe.

In den letzten Jahren ist es immer schwieriger geworden, eine exakte Trennungslinie zwischen Ausgaben und Sparbeiträgen zu ziehen. Bereits im Jahre 1950 war es klar, daß der Begriff "finanzielle Sicherheit", der sich früher im Bankkonto ausdrückte, mit der Ausdehnung des langfristigen Kreditgeschäfts, dem Ausbau der Sozialversicherung und der privaten Versicherungsprogramme eine neue Dimension erhalten hatte. Die sich bereits 1950 schwach abzeichnenden Trends waren ein Jahrzehnt später sehr viel ausgeprägter. Als Beispiel hierfür seien nur die Aufwendungen für persönliche Versicherungen angeführt (in der Erhebung des Amtes für Arbeitsstatistik als "Auslagen" klassifiziert und weder den Ausgaben noch den Spareinlagen zugerechnet), die von 177 Dollar (1950) auf

auf 324 Dollar und damit um 83 Prozent ansteigen. Die Hauptaufwendungen konzentrierten sich dabei auf die Sozialversicherung und andere Pensionspläne - Ausgaben, die 1960/61 bereits 53 Prozent der Gesamtaufwendungen für persönliche Versicherungen auf sich vereinigten und 1950 lediglich einen Anteil von 31 Prozent hatten. In diesen Umschichtungen drücken sich zwei Entwicklungen der jüngsten Zeit aus. Die höheren Beiträge für die Sozialversicherung resultieren aus der Ausdehnung dieser Versicherung auf weitere Personenkreise, aus der Erhöhung der Beitragssätze und der Bemessungsgrundlage sowie den höheren Einkommen. Auf der anderen Seite hat die immer mehr verbreitete Praxis, Lebensversicherungen als Teil der freiwilligen Sozialleistungen der Unternehmer anzusehen (wobei vielfach die Beiträge allein vom Unternehmer geleistet werden), zu einer beträchtlichen Erhöhung des Versicherungsschutzes geführt, ohne daß dabei Belastungen für die Familien in Erscheinung treten. In dem Maße, wie diese und ähnliche zusätzliche wirtschaftliche Sicherungen an Umfang gewonnen haben, hat sich auch der Zwang vermindert, Bar- oder andere flüssige Mittel für Notzeiten zurückzulegen. Außerdem ist noch zu berücksichtigen, daß - mit der steigenden Zahl der Eigenheimbesitzer - die Eigenanteile der Familien an Haus- und Grundbesitz sowie an Einrichtungsgegenständen einen immer größeren Teil ihrer Rücklagen ausmachen.

Die Erhebungsgrundlage des Amtes für Arbeitsstatistik zur Ermittlung der Spareinlagen pro Verbrauchereinheit bilden die im Erhebungsjahr bei Guthaben und Verpflichtungen eingetretenen Netto-Veränderungen. Bei Anwendung dieser Bemessungsgrundlage ergibt sich für die Periode 1960/61 eine durchschnittliche Sparsumme von 177 Dollar pro Familie, verglichen mit einer Netto-Zunahme der Verpflichtungen gegenüber den Spareinlagen von 74 Dollar im Jahre 1950. Der Entwicklungstrend bei den Spareinlagen wird noch deutlicher, wenn man einmal die zyklischen Schwankungen bei Einkommen und Ausgaben während der Nachkriegsperiode betrachtet. Nach der 1948/49er Rezession war eine Erhöhung der Erwerbsrate für Häuser, Haushaltseinrichtungen, Automobile und andere Dauergüter festzustellen - Güter, für die sich in den dreißiger und den Kriegsjahren ein erheblicher Nachholbedarf angestaut hatte. Während des Konjunkturaufschwungs im Jahre 1950 bauten die Verbraucher dabei ihre Spareinlagen so stark ab und nahmen darüber hinaus Kredite in einem solchen Umfang auf, daß der Bundesbankrat im September 1950 einschneidende Bestimmungen erlassen mußte, um einer weiteren Ausweitung der Kredite für den Erwerb von Automobilen und einer ganzen Reihe von Haushaltsgütern entgegenzuwirken. Im folgenden Monat gab der Bundesbankrat weitere restriktive Maßnahmen bekannt, um den sich immer stärker bemerkbar machenden inflationistischen Druck zu mildern und den Wohnungsbau durch Begrenzung der dem Hypothekenmarkt zufließenden Gelder vor einer weiteren Überhitzung zu bewahren.

Die in den Jahren 1960/61 durchgeführte Erhebung fiel dagegen in eine Rezessionsperiode, die im 1. Quartal 1960 begann und ihren Tiefpunkt im Februar 1961 erreichte. Die Verbraucherpreise waren in dieser Zeit relativ stabil, der große Nachholbedarf der ersten Nachkriegsjahre war weitgehend befriedigt, und die Verbraucher bemühten sich, entweder ihre Spareinlagen zu erhöhen oder aber ihre Schulden abzutragen anstatt neue Kredite aufzunehmen.

Die

Die derzeitigen Lebenshaltungskosten

Bei allen wichtigen Güter- und Dienstleistungskategorien lagen die Aufwendungen einer städtischen "Durchschnittsfamilie" 1961 im Vergleich zu 1950 wesentlich höher. Gleichzeitig hatte sich auch der Anteil der einzelnen Posten am Gesamtbudget erheblich verändert. Posten wie Nahrungsmittel, Bekleidung, Haushalts- und Einrichtungsgegenstände und Freizeitausgaben wiesen dabei einen geringeren Anteil auf als 1950, andere dagegen, wie Miete, Heizung, Gas, Elektrizität, Wasser, allgemeine Haushaltsaufwendungen, Gesundheitsfürsorge, persönliche Ausgaben, Automobilkauf und -unterhalt sowie Erziehung, einen höheren Prozentsatz. Diese Veränderungen resultierten in erster Linie aus den unterschiedlichen Preis- und Kostenbewegungen bei den einzelnen Gütern und Dienstleistungen.

Die wichtigste Veränderung ergab sich in der Periode 1950-1961 bei den Aufwendungen für Nahrungsmittel, die in diesem Zeitraum - gemessen am Gesamtbudget der Familie - rückläufig waren. Der Rückgang von rund 30 Prozent des durchschnittlichen Familienbudgets im Jahre 1950 auf 24 Prozent im Erhebungszeitraum 1960/61 entspricht einem langfristigen, seit Beginn dieses Jahrhunderts wirksamen Trend.

Die größte prozentuale Zunahme dagegen trat bei den Mieten (bzw. Unterhaltungskosten für Eigenheime) ein. Beigetragen zu diesem Anstieg hat zweifellos der riesige Nachkriegsboom im privaten Wohnungsbau, durch den immer mehr Familien in die Lage versetzt wurden, modernere, qualitativ bessere - aber auch teurere - Wohnungen und Häuser zu bewohnen. Auch der Anteil der Eigenheimbesitzer hat sich in der fünfziger Dekade weiter erhöht, und gleichzeitig der Durchschnittswert und die durchschnittlichen Belastungen pro Eigenheim. Parallel dazu stiegen die Hypotheken- und Versicherungskosten sowie die Aufwendungen für Unterhalts- und Reparaturarbeiten an.

Auf der anderen Seite jedoch gingen die Ausgaben für Einrichtungsstücke und Möbel zwischen 1950 und 1960/61 relativ stark zurück. Wie schon erwähnt, waren die Ausgaben für Gegenstände dieser Art im Jahre 1950 infolge von "Angstkäufen" außergewöhnlich hoch. So waren die Preise für Haushaltsgeräte im Gegensatz zu den Preisen der meisten anderen Güter und Dienstleistungen 1960/61 geringer als 1950. Darüber hinaus hat der allgemeine Trend im Wohnungsbau, zahlreiche Einrichtungsgegenstände wie Eisschränke, Öfen, Klimaanlage usw. zu festen Bestandteilen von Wohnungen und Miethäusern zu machen, dazu geführt, daß die Aufwendungen dafür in den Familienbudgets ihren Niederschlag heute in verstärktem Maße in den Mieten und Kaufpreisen von Häusern und weniger stark in eigenen Ausgaben finden. Der Rückgang des Ausgabenanteils für Haushaltseinrichtungen und Möbel wurde jedoch zum größten Teil wieder durch die steigenden Haushaltsaufwendungen (Ausgaben für Telefon, Hausgehilfinnen, Wäscherei, Reinigung usw.) absorbiert.

Der Rückgang bei den Ausgaben für Freizeit und Erholung von 4,4 auf 4,0 Prozent ist in Anbetracht des starken Anstiegs der Realeinkommen zwischen 1950 und 1960/61 an sich ungewöhnlich. In ihm kommen jedoch Schwerpunktverlagerungen bei den Freizeitbetätigungen zum Ausdruck, die in dieser Übersicht allerdings nicht alle erfaßt sind. So gaben die Familien z.B. 1960/61 weniger für Eintrittsgelder (Film, Sport, Konzert, Theater) aus, während sie wie 1950 praktisch den gleichen Anteil ihres

Tabelle

TABELLE

EINKOMMENS- UND ANDERE ANGABEN ÜBER DIE AMERIKANISCHE STADTFAMILIE

(1960/61 und 1950)

Art der Angaben	Durchschnitt pro Familie		Zunahme in Prozent
	1960/61	1950	1950-1960/61
<u>Angaben über die Finanzen</u>			
<u>Gesamteinkommen</u>	6773 Dollar	4286 Dollar	58
Arbeitseinkommen vor Abzug der Steuern	6691 "	4237 "	58
Andere Geldeinnahmen	82 "	49 "	67
<u>Verwendung der verfügbaren Mittel, gesamt</u>	6979 "	4403 "	59
Ausgaben des laufenden Bedarfs	5390 "	3808 "	42
Persönl. Versicherungen	324 "	177 "	83
Staatl. u. private Altersversicherungsbeiträge	171 "	55 "	211
Lebens- u. a. Vers.	153 "	122 "	25
Geschenke u. Spenden	303 "	165 "	84
Steuern (Einkommens-, Vermögens- u. Kopfsteuer)	785 "	327 "	140
Spareinlagen	177 "	- 74 "	-
Saldo von Einkommen und Ausgaben	- 207 "	- 117 "	-
Anteil der Ausgaben am Arbeitseinkommen nach Abzug der Steuern	91,3 Prozent	97,4 Prozent	-
<u>In 1960/61er Dollar</u>			
Arbeitseinkommen nach Abzug sämtl. Steuern und Abgaben	5906 Dollar	4848 Dollar	22
Ausgaben des laufenden Bedarfs	5390 "	4721 "	14
<u>Andere Angaben</u>			
Familiengröße (Zahl der Personen)	3,1	3,0	-
Alter des Familienvorstands	47	47	-
Bildungsniveau des Familienvorstands (Zahl der Schuljahre)	11	10	-
Familien mit			
Eigenheim	53 Prozent	45 Prozent	-
Automobil	73 "	59 "	-
Farbige Familien	12 "	10 "	-
Zahl der von der Erhebung erfaßten Familien	9476	12 489	-

ihres Einkommens für den Erwerb von Radio- und Fernsehgeräten sowie von Musikinstrumenten aufwendeten und erhöhte Ausgaben für Sportausrüstungen, Hobbys und andere Freizeitbetätigungen aufzuweisen hatten. Insgesamt gab die in einer Stadt lebende amerikanische "Durchschnittsfamilie" in der Erhebungsperiode 1960/61 rund 217 Dollar pro Jahr für Freizeitbeschäftigungen aus. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß in dieser Erhebung - der allgemeinen Praxis der Mehrheit folgend - die Ausgaben für Urlaubs- und Freizeitreisen auf die Posten Unterhaltskosten für das Automobil, Fahrgelder sowie Ernährung und Unterkunft außer Hause aufgeteilt sind. Eine gewisse Vorstellung über Art und Umfang der "Freizeitausgaben" gibt jedoch eine kürzlich vom "Survey Research Center" veröffentlichte Studie, aus der hervorgeht, daß 27 Prozent aller "Familien" im Jahre 1961 mindestens 100 Dollar für Urlaubsreisen (reine Reisekosten) ausgaben und ihre durchschnittlichen Ausgaben auf Urlaubsreisen 380 Dollar betragen.

Die beträchtliche Erhöhung der Aufwendungen für Kraftwagenkäufe und -unterhalt in der vergangenen Dekade ist zu einem großen Teil auf derartige Urlaubsreisen zurückzuführen, während andererseits die Erhöhung der Verkaufspreise, der Finanzierungs- und Versicherungskosten in den fünfziger Jahren ebenso zu einer Kostensteigerung beitrug wie die verstärkte Abhängigkeit der Familien vom Automobil auf Grund der Verlagerung der Wohngebiete an die Stadtränder und in die Vororte.

(Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol.87, Nr.11, November 1964)

+ + + +

Arne H. Anderson, Abteilung Industrielle und Arbeitsbeziehungen
im Amt für Arbeitsstatistik:

Arbeits- und Lohngarantiebestimmungen in Großtarifverträgen

Zusammenfassung

Von den insgesamt 1773 vom "Amt für Arbeitsstatistik" im Jahre 1963 untersuchten Großtarifverträgen (Verträge, die jeweils für mehr als 1000 Arbeitnehmer gelten) enthielten nur weniger als 10 Prozent Bestimmungen über Arbeits- und Lohngarantien. Auch die Zahl der von solchen Bestimmungen erfaßten Arbeitnehmer lag im gleichen Größenbereich (unter 10 Prozent). Die meisten dieser in Tarifverträgen verankerten Klauseln bezogen sich dabei fast ausschließlich auf wöchentliche Arbeitszeit- und Einkommensgarantien; nur 6 Verträge sahen Jahresgarantien vor (siehe Tabelle). Nicht nur hinsichtlich der Länge der Garantieperiode bestanden zwischen den einzelnen Abkommen erhebliche Unterschiede, sondern auch in bezug auf Faktoren wie Höhe des Garantielohnes und Zahl der garantierten Arbeitsstunden, Anspruchsberechtigung, Arbeitsbedingungen, Aufhebung oder Einschränkung der Garantie.

Wöchentliche Garantie

Bestimmungen über wöchentliche Arbeits- oder Einkommensgarantien, durch die 513 000 Arbeitnehmer erfaßt wurden, enthielten insgesamt 117 der untersuchten Tarifverträge. Die meisten dieser Abkommen (81) entfielen dabei auf die nichtindustriellen Wirtschaftszweige, in erster Linie auf das Straßentransportgewerbe, die kommunalen Verkehrsbetriebe und den Einzelhandel, die übrigen (36) auf die Nahrungsmittelindustrie - mit Schwerpunkt fleischverarbeitende Industrie (19) und Milchwirtschaft (12).

Rund die Hälfte aller Tarifverträge mit Garantieklauseln sind von der Transportarbeitergewerkschaft (Teamsters) ausgehandelt worden, während die restlichen Abkommen fast alle auf die Fleischer-, Einzelhandels-, Lagerarbeiter-, Straßenarbeiter-, Straßenbahner- und Maschinistengewerkschaft entfallen.

Wöchentliche Arbeitszeit- und Einkommensgarantien finden sich weit- aus häufiger in Verträgen, die mit mehreren Unternehmen abgeschlossen wurden, als in Einzelabkommen. Sowohl in der Nahrungsmittelindustrie als auch im Einzelhandel verteilten sich die Garantieabkommen ungefähr je zur Hälfte auf Einzel- und auf Sammelverträge, während in der Transportindustrie 7/10 aller Garantien in Sammelverträgen verankert waren.

Voraussetzungen für die Gewährung von Garantien

In den Genuß wöchentlicher Arbeitszeit- oder Einkommensgarantien kamen in der Regel sämtliche - oder fast alle - von diesen Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer. Einige Abkommen beziehen die Garantien auf "sämtliche Arbeitnehmer", andere nur auf die "fest Angestellten", die "regulär Beschäftigten" oder etwa auf die "regulär Vollzeit-Beschäftigten".

Für gewöhnlich haben die Arbeitnehmer mit vollzogener Einstellung Anspruch auf eine derartige Garantie, sonst nach Ablauf der Probezeit. Wie aus der nachstehenden Übersicht hervorgeht, wurde nur in 16 Abkommen eine Mindestdienstzeit als Voraussetzung für die Gewährung der Garantie gefordert.

Erforderliche

<u>Erforderliche Mindestdienstzeit</u>	<u>Zahl der Abkommen</u>	<u>Arbeitnehmerzahl</u>
2 Monate	1	1200
3 Monate	1	1000
12 Monate	2	3900
18 Monate	1	2000
24 Monate	11	11 000
Insgesamt	16	19 200

Die geforderte Mindestdienstzeit war im allgemeinen die einzige Voraussetzung für die Gewährung einer Einkommens- oder Arbeitszeitgarantie. Der Senioritätsgrad der einzelnen Arbeitnehmer spielte so gut wie keine Rolle. Nur in neun der 117 Abkommen mit Garantieklauseln wurden die Arbeitnehmer der niedrigsten Senioritätsgruppen von der Garantie ausgeschlossen. In dem Abkommen zwischen der "Central Motor Freight Association" und den Teamsters zum Beispiel bezog sich die Garantie lediglich auf die oberen 80 Prozent in der Senioritätsskala.

Als selbstverständliche Voraussetzung gilt in allen Abkommen, daß der Arbeitnehmer jederzeit verfügbar ist, und, wenn Arbeit für ihn vorhanden ist, auch gewillt sein muß, zu arbeiten. In 85 Prozent aller Garantieabkommen werden die Voraussetzungen für die Gewährung der Einkommens- und Arbeitszeitgarantie speziell aufgeführt. So gilt zum Beispiel in 3/10 aller Abkommen die Garantie nur für jene Arbeitnehmer, die in der betreffenden Woche gearbeitet haben. Eine Mindestarbeitszeit, die ein Arbeitnehmer zu erfüllen hat, um sich für die Garantie zu qualifizieren, ist nur in einem einzigen Vertrag fixiert.

Bei 1/4 aller Abkommen war die Meldung zur Arbeit die entscheidende Voraussetzung dafür, ob ein Arbeitnehmer Anspruch auf die Garantie hat oder nicht. Dagegen wurde in 17 Abkommen die Zubilligung der garantierten Ansprüche davon abhängig gemacht, ob der Arbeitnehmer verfügbar war oder den Wunsch hatte, zu arbeiten. Bei den meisten der restlichen (13) Abkommen hing die Gewährung der Garantie davon ab, ob der betreffende Arbeitnehmer zur Arbeit in der entsprechenden Woche eingeteilt war.

Berechnungsgrundlagen und Umfang der Garantieleistungen

Die meisten der wöchentlichen Lohn- und Arbeitsgarantieabkommen sichern den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern die Vollbeschäftigung während des Garantiezeitraumes zu, andere wiederum einen vollen Wochenlohn oder "Arbeit" oder Bezahlung anstelle von Beschäftigung. In den meisten Fällen wird die Garantie in Arbeitsstunden pro Woche ausgedrückt. In einigen Abkommen jedoch ist die Garantie auf eine pro Tag zu leistende Mindestzahl von Arbeitsstunden bzw. Mindestzahl von Arbeitstagen pro Woche bezogen. Nur in neun Abkommen wird die wöchentliche Garantieleistung mit einem Geldbetrag angegeben. Im allgemeinen wird den Arbeitnehmern die normale Arbeitswoche, die sich in den meisten Fällen auf 40 Stunden beläuft, garantiert. Eine Ausnahme bildet das Abkommen der Gewerkschaft der Fleischkonservenarbeiter, bei denen die Normalarbeitswoche zwar 40 Stunden beträgt, die Garantie sich aber nur auf 36 Stunden bezieht.

In

In der überwiegenden Mehrzahl der Garantieabkommen wird allen anspruchsberechtigten Arbeitnehmern einheitlich eine bestimmte Zahl von Arbeitsstunden oder eine bestimmte Einkommenshöhe garantiert. Etwa 3 von 10 Wochen-Garantieabkommen machen die Höhe der Garantieleistungen jedoch von solchen Faktoren abhängig wie ArbeitsplatzEinstufung und Seniorität. In einigen wenigen Abkommen werden außerdem Unterschiede hinsichtlich der Leistungsgarantie zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften gemacht. In einem Tarifvertrag zum Beispiel werden den Männern 4 Stunden pro Woche mehr garantiert als den Frauen.

Anrechnung nicht geleisteter Arbeitszeit

In den meisten Garantiebestimmungen werden all jene nicht geleisteten Arbeitsstunden pro Garantieperiode besonders spezifiziert, die angerechnet werden können oder durch die sich die Leistungspflicht des Unternehmers vermindert. Alle diese Spezifikationen sind in erster Linie in solchen Garantieplänen enthalten, die sowieso bestimmte Voraussetzungen für die Gewährung der Garantie vorschreiben. Aus der folgenden Übersicht sind die verschiedenen Arten von Ausfallzeiten aufgeführt, durch die die Garantieleistung beeinflusst wird:

	<u>Zahl der Abkommen</u>	<u>Zahl der Arbeit- nehmer</u>
<u>Voll angerechnet werden:</u>		
Bezahlter Urlaub	3	9 000
Bezahlte Feiertage	32	284 800
<u>In Abzug gebracht werden:</u>		
Fehlzeiten auf Grund von unentschuldigtem Fehlen	42	118 600
Fehlzeiten auf Grund von Verspätungen	30	81 000
Fehlzeiten, die durch Entlassung oder Kündigung entstehen	13	14 800
Fehlzeiten, die durch Wiedereinstellung oder Zurücknahme einer Entlassung nach Beginn der Arbeitswoche entstehen	15	63 800
Sonstige	4	6 400
Gesamtzahl der Abkommen mit Minderungsklauseln	63	344 400

Etwa ein Drittel aller Garantiebestimmungen sieht vor, daß der Unternehmer dann von der Garantieleistung entbunden ist, wenn sich im Laufe der Arbeitswoche bestimmte "außergewöhnliche Umstände" ergeben, die in rund der Hälfte der Abkommen als Ereignisse spezifiziert werden, welche "sich der Einflußnahme des Unternehmens entziehen": höhere Gewalt, Produktionsstörungen, Streiks, nationaler Notstand, Entlassung, freiwilliges Fernbleiben. In einigen Abkommen wird durch unentschuldigtes Fehlen die Garantie sogar aufgehoben und entschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit mit Abzug bestraft.

Jahresgarantien

Jahresgarantien

Von sämtlichen untersuchten Großtarifverträgen enthielten lediglich sechs Bestimmungen über einen garantierten Jahreslohn, d.h. eine Einkommens- oder Arbeitsgarantie für sämtliche oder bestimmte Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als 10 Monaten. Die folgenden Abschnitte gehen näher auf diese Abkommen ein.

1. Das Abkommen mit der Geo. A. Hormel Company

Das zwischen der Gewerkschaft der Fleischkonservenarbeiter und der Hormel Company abgeschlossene Abkommen über einen garantierten Jahreslohn sieht vor, daß sämtliche Arbeitnehmer des Werkes in Austin (Minnesota) mit dem Tag ihrer Einstellung einen Anspruch auf ein garantiertes Jahreseinkommen haben. Ausgeschlossen von dieser Regelung sind lediglich die Teilzeitarbeiter und die Aushilfskräfte. Den an Dauerarbeitsplätzen Beschäftigten werden eine Beschäftigung während des ganzen Jahres sowie 52 Wochenlohnschecks garantiert, deren Höhe dem in den einzelnen Abteilungen gezahlten normalen Wochenlohn entspricht. Berechnungseinheit ist die 40-Stunden-Woche (Normalarbeitszeit) - eine Basis, die jedoch jährlich neu in Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen festzulegen ist. In dem am 1. April 1963 beginnenden Vertragsjahr betrug das wöchentliche Garantieminimum in allen Abteilungen des Werkes 36 Stunden, d.h. ob die Arbeitnehmer 40 Wochenstunden oder nur 30 arbeiten mußten, sie hatten auf alle Fälle Anspruch auf das Minimum (36 Stunden). Überstundenarbeit war in der Garantieperiode nicht untersagt. Überstundenzuschläge erhielten alle Arbeitnehmer, die entweder länger als 8 Stunden täglich oder aber mehr als 40 Stunden wöchentlich oder an Sonn- und Feiertagen arbeiteten. Ebenso wie die normalen Überstunden wurde auch die Feiertagsarbeit auf die Garantie angerechnet. Am Ende des Jahres erhalten die Arbeitnehmer einen Bonus für sämtliche abgeleiteten Arbeitsstunden, die über die Garantienorm von 2080 Stunden hinausgehen. Arbeitete ein Arbeitnehmer während des Garantiejahres weniger als 1872 Stunden, so wurde ihm die fehlende Zahl von nicht geleisteten, aber bezahlten Arbeitsstunden erlassen.

2. Das Abkommen mit der "Michigan Sugar Company"

Im Gegensatz zu den meisten anderen Jahreslohn-Garantieabkommen, durch die praktisch jeder Arbeitnehmer erfaßt wird, erstreckt sich die Arbeits- und Lohngarantie bei diesem Unternehmen (in allen Werken) nur auf eine spezielle Gruppe von Mitarbeitern - im Durchschnitt nur auf 27 bis 30. Die Garantie ist noch dazu insofern eingeschränkt, als sie nur für die Zeit Gültigkeit hat, in der die Fabriken produzieren. Wenn jedoch ein Werk stillgelegt wird, hat das Unternehmen die Option, entweder die von der Garantie erfaßten Arbeitnehmer in ein anderes Werk zu transferieren oder ihnen ein Entlassungsgeld zu zahlen, dessen Höhe von der Länge der Dienstzeit abhängt.

3. Das Abkommen mit dem Verband der Bekleidungs Einzelhändler

Nach dem von der Bekleidungsarbeitergewerkschaft mit der "Retail Apparel Merchants Association" in New York City abgeschlossenen Garantieabkommen erhält das Verkaufspersonal zum Teil höhere Garantien als zum Beispiel die Repasseure, Bügler und Fertigmacher. Das für drei Jahre gültige Garantieabkommen für das Verkaufspersonal garantiert allen Festangestellten eine ständige Beschäftigung während der Laufzeit des Kontraktes. Allerdings kommen nur bestimmte, namentlich aufgeführte Mitar-

Mitarbeiter in den Genuß dieser Vergünstigung. Alle anderen Beschäftigten dagegen gelten dem Abkommen zufolge als "Arbeitskräfte auf Zeit", die jederzeit entlassen werden können.

Für die Bügler, Fertigmacher und andere Hilfskräfte erstreckt sich die Einkommensgarantie lediglich auf 10 Monate pro Jahr, wobei für 8 Monate die volle Arbeitszeit und für 4 Monate nur eine Teilarbeitszeit garantiert wird. In Perioden, in denen nicht voll gearbeitet wird, ist eine Verteilung der Arbeit auf die vorhandenen Arbeitskräfte gestattet. Weder Überstundenarbeit noch "Nachholarbeit" werden auf die Garantie angerechnet.

4. Das Abkommen mit der Schuhwaren-Einzelhandelsliga

Der Kontrakt dieses Firmenverbandes mit der Gewerkschaft der Groß-, Einzelhandels- und Kaufhausangestellten garantiert allen Festangestellten während der Laufzeit des Abkommens (2 Jahre) pro Jahr eine Beschäftigung von 52 Wochen. Während die leitenden Angestellten eine Arbeitsgarantie von 44 Wochenstunden haben, gilt für sämtliche anderen Mitarbeiter des Unternehmens die 40-Stunden-Woche als Garantiebasis.

5. Die Garantiebestimmungen der "Wisconsin Public Service Corporation"

Auf Grund eines Abkommens mit der Gewerkschaft der Betriebstechniker erhalten alle Arbeitnehmer mit mindestens fünfjähriger Dienstzeit eine Arbeitsgarantie von 2080 Stunden pro Jahr, abzüglich der Urlaubstage und der bezahlten Feiertage, an denen sie nicht gearbeitet haben. Der Vertrag hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Obwohl die von der Garantie erfaßten Arbeitnehmer nicht entlassen werden können, dürfen sie bei Arbeitsmangel an andere Arbeitsplätze umgesetzt werden. Werden sie umgesetzt, so erhalten sie - wenn eine Einkommensminderung mit dem Transfer verbunden ist - für die Dauer von sechs Monaten ihre bisherigen Bezüge weitergezahlt.

Andere Garantieformen

Weitere acht Tarifabkommen - sechs davon in der Film- und Theaterindustrie - enthielten andere als die eben beschriebenen Garantien. Im einzelnen handelte es sich dabei um folgende Formen:

Verband der Baustoffhändler in Cleveland

Ein Abkommen zwischen diesem Unternehmerverband und der Teamster-Gewerkschaft garantiert 50 Prozent der am 1. Dezember eines jeden Jahres beschäftigten Arbeitnehmer eine Beschäftigung über einen Zeitraum von 17 Wochen - beginnend mit der Woche, die mit oder nach dem 10. Dezember anfängt. Die Garantie deckt hier also einen Zeitraum ab, der außerhalb der Bausaison liegt. Allerdings haben die Arbeitgeber auf Grund dieses Vertrages das Recht, die Beschäftigtenzahl vor dem 1. Dezember noch auf einen Stand zu reduzieren, der nach ihrer Ansicht für die Garantieperiode ausreichend ist.

Ähnlich wie bei den wöchentlichen Arbeits- und Einkommensgarantien werden auch hier unentschuldigtes Fehlen und Nichtmeldung zur eingeteilten Arbeit in Anrechnung gebracht und Ereignisse, die außerhalb der Kontrolle des Unternehmens liegen und zur Stilllegung des Betriebes führen (Feuer, Explosionen, Streiks), als garantieaufhebend betrachtet. Überstundenarbeit, bezahlter Urlaub und bezahlte Feiertage, die vom Arbeitnehmer in der

TARIFABKOMMEN MIT EINKOMMENSGARANTIE

(Stand 1963)

Industriezweige	Untersucht		Mit Garantie			Art der Garantie			Andere					
	Ab- kommen	Arbeit- nehmer	Ab- kommen	Arbeit- nehmer	Wöchentlich	Monatlich	Jährlich	Abk. Arbeitn. Abk. Arbeitn. Abk. Arbeitn.						
										139	602	200	117	512
Sämtliche	1773	7 454 100	139	602 200	117	512 800	4	10 100	6	12 500	12	66 900		
Fertigungsindustrie	1023	4 137 000	40	109 700	36	102 400	2	2300	2	5000	-	-		
Nahrungsmittel	124	373 000	39	108 400	36	102 400	1	1000	2	5000	-	-		
Maschinen (ohne Elektr.)	98	262 700	1	1 300	-	-	1	1300	-	-	-	-		
Andere Zweige	801	3 501 300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Übrige Wirtschaft	750	3 317 000	99	492 500	81	410 300	2	7800	4	7500	12	66 900		
Transport, Verkehr	107	688 400	34	301 100	29	274 200	-	-	-	-	5	26 900		
Öffentl. Versorgung	86	207 200	3	3 000	2	2 300	-	-	1	1000	-	-		
Großhandel	15	28 400	7	16 800	7	16 800	-	-	-	-	-	-		
Einzelhandel	116	303 900	37	86 000	33	77 800	-	-	3	6500	1	1 700		
Dienstleistungen	62	218 500	13	72 000	7	33 700	-	-	-	-	6	38 300		
Baugewerbe	221	898 000	5	13 600	3	5 800	2	7800	-	-	-	-		
Andere	143	972 700	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

der Garantiezeit genommen werden, werden dagegen auf die Garantieleistung angerechnet.

Seehafenbetriebe der Pazifikküste

Die "Pacific Maritime Association" hat mit der Hafen- und Lagerhausgewerkschaft ein völlig aus dem Rahmen fallendes Garantieabkommen geschlossen, das Bestandteil des "Automationsabkommens" ist und den Arbeitnehmern in den Häfen der amerikanischen Westküste eine Beschäftigungs- oder Einkommensgarantie in solchen Perioden sichert, in denen neue Umschlageinrichtungen installiert oder neue Löschungs- und Beladungsverfahren eingeführt werden, durch die die Arbeitsmöglichkeiten drastisch reduziert werden.

Aufgrund des sehr detaillierten Garantieabkommens, das von dem Verband und der Gewerkschaft nach Abschluß des Tarifvertrages ausgehandelt wurde, sind Entlassungen nicht statthaft. Um jedoch die Zahl der Arbeitskräfte in ein vernünftiges Verhältnis zur anfallenden Arbeit zu bringen, zielt das Abkommen darauf ab, die Arbeitnehmer für eine normale oder vorzeitige Pensionierung zu interessieren, und in einigen Fällen ist sogar eine Zwangspensionierung möglich. Den qualifizierten Hafentarbeitern wird eine wöchentliche Beschäftigung von 35 Stunden oder der entsprechende Lohn dafür garantiert.

Für jede 4-Wochen-Periode gilt die Garantie für solche Hafentarbeiter, die

1. schon drei Jahre lang als reguläre Hafentarbeiter registriert sind;
2. Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen haben;
3. sich regelmäßig zur Arbeitsaufnahme gemeldet und angebotene Arbeit nicht verweigert haben;
4. weniger als 5359 Dollar in den aufeinanderfolgenden 48 Wochen verdient haben, die der vierwöchigen Garantieperiode vorangingen;
5. entweder 93 Prozent der im Gruppendurchschnitt in der laufenden Garantieperiode geleisteten Arbeit tatsächlich abgeleistet oder aber auf Grund des Garantieabkommens dafür eine Gutschrift erhalten haben.

Film- und Theaterindustrie

Die in insgesamt sechs Tarifabkommen der Filmindustrie verankerten Garantiebestimmungen sind Ausdruck der in diesem Wirtschaftszweig völlig anders gelagerten Beschäftigungs- und Tarifvertragsbedingungen. Für die meisten der von diesen Verträgen Betroffenen werden in den Grundabkommen lediglich die Mindestvoraussetzungen einer Beschäftigung, einschließlich der Mindestgarantien, aufgeführt. Tatsächliche Beschäftigungs- und Einkommensgarantien sind - wie auch andere Konditionen - Gegenstand von individuellen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nur die Anfangsperiode der Beschäftigung wurde auf Grund dieser Verträge garantiert. Die Garantiedauer war entweder gleich (d.h. eine Woche) oder richtete sich nach dem Budget der Filmgesellschaft, nach der Zahl der Auftritte oder der Länge der Fernsehserien.

(Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol. 87, Nr. 11, November 1964)

+ + + + +

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Automatische Lohnerhöhungen für 3,7 Mio. Arbeitnehmer 1965

Rund 3,7 Millionen amerikanische Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse durch Großtarifverträge (mit jeweils mehr als 1000 Arbeitnehmern) geregelt sind, werden 1965 auf Grund von in den Vorjahren abgeschlossenen Tarifverträgen automatische Lohnaufbesserungen erhalten. Gegenüber dem Vorjahr sind das rund 1,3 Millionen Arbeitnehmer mehr, und für die letzten sechs Jahre ist es die überhaupt höchste Zahl.

Der größte Teil der Arbeitnehmer ist, wie aus einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums hervorgeht, in der Industrie beschäftigt (1,7 Mio.), während 600 000 im Baugewerbe tätig sind und der Rest (1,4 Mio.) sich auf die anderen Wirtschaftszweige verteilt.

Automatische Lohnerhöhungen auf Grund der Lohngleitklausel werden dagegen in diesem Jahr rund 2 Millionen Arbeitnehmer erhalten, also die gleiche Anzahl wie im Vorjahr.

Die Gesamtzahl der von automatischen Lohnerhöhungen erfaßten Arbeitnehmer ist 1965 deshalb wesentlich höher als 1964, weil die meisten der im Vorjahr in der Automobil-, Automobilzubehör-, Bau- und Landmaschinenindustrie sowie im Straßentransportgewerbe abgeschlossenen Tarifverträge einerseits sämtlich eine sehr große Zahl von Arbeitnehmern umschließen und andererseits ausnahmslos automatische Lohnerhöhungen in den folgenden Jahren vorsehen.

Außerdem stehen 1965 noch Lohnaufbesserungen für 355 000 Eisenbahner an, die im vergangenen Jahr keinerlei Lohnerhöhungen oder Lebenshaltungskostenausgleich erhalten haben.

"ILGWU" bildete nationalen Pensionsfonds

Die Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie ILGWU hat mit Wirkung vom 1. Januar 1965 ihre insgesamt 41 betrieblichen und regionalen Pensionsfonds in einen "Nationalfonds" (National Retirement Fund) übergeführt, aus dem die 400 000 Mitglieder der Gewerkschaft künftig ihre Leistungen erhalten werden.

Der Aufbau der verschiedenen Sozialfonds der ILGWU-Gewerkschaft erfolgt ausschließlich durch Unternehmerbeiträge, die gegenwärtig zwischen zwei und sechs Prozent der Lohnsumme liegen und den anspruchsberechtigten Leistungsempfängern monatliche Pensionszahlungen von etwa 50 Dollar (New Yorker Mantelschneider 65 Dollar) sichern.

Die Gesamteinnahmen sämtlicher 41 Pensionsfonds der Gewerkschaft beliefen sich 1963 auf 37,7 Millionen Dollar. Der Auszahlungen stellten sich dagegen im gleichen Jahr auf über 20 Millionen Dollar. In den Genuß dieser zusätzlichen Pensionen (neben denen der staatlichen Sozialversicherung) kamen insgesamt 31 644 Mitglieder der ILGWU.

Außer zusätzlicher Altersversorgung sowie Entlassungsgeldern erhalten die Mitglieder der Damenoberbekleidungs-gewerkschaft auch noch Leistungen aus verschiedenen anderen (insgesamt 71) Sozial- und Wohlfahrtsfonds.

26 Mio. Amerikaner beziehen Pensionen aus zwei Quellen

Die meisten im Ruhestand lebenden Amerikaner erhalten heute Pension aus zwei verschiedenen Quellen: aus der staatlichen Sozialversicherung und aus den zahlreichen privaten Pensionsplänen. Während die staatlichen Altersrenten für Einzelpersonen 40 bis 127 Dollar im Monat und für Familien 60 bis 254 Dollar betragen, sind die privaten Pensionsleistungen sehr unterschiedlich, wengleich sie in einigen Fällen bis zu 100 Dollar pro Monat ausmachen können.

Gegenwärtig werden über 26 Millionen (von insgesamt 71 Mio.) Arbeitnehmer in den USA durch private, zwischen Gewerkschaften und Unternehmen ausgehandelte und häufig allein vom Arbeitgeber finanzierte Pensionspläne erfaßt, die z.Z. ein Gesamtvermögen von rund 67 Mrd. Dollar aufweisen. Gegenüber 1945 hat sich damit das Fondsvermögen um das 22fache erhöht, während die Zahl der Leistungsberechtigten im gleichen Zeitraum von 5,6 Millionen auf 26 Millionen angestiegen ist.

Pensionierung jetzt mit 55 Jahren möglich

Die Vereinigte Bergarbeitergewerkschaft (United Mine Workers) hat als Treuhänder des Bergarbeiterwohlfahrtsfonds mit Wirkung vom 1. Februar 1965 das Pensionsalter herabgesetzt und die Pensionsleistungen weiter verbessert.

Im einzelnen sehen die neuen Bestimmungen vor, daß ein Bergarbeiter künftig schon mit 55 Jahren (bisher 60 Jahre) bei vollen Bezügen in Pension gehen kann, die monatlichen maximalen Rentenleistungen (zusätzlich zu den Leistungen der staatlichen Altersversicherung) von gegenwärtig 75 auf 85 Dollar angehoben werden und die Dienstzeitbestimmungen (20 Jahre) gelockert werden.

Gerade der letzte Punkt ist für die Bergarbeiter insofern von großer Bedeutung, als künftig jeder Bergarbeiter, der seinen Beruf vorzeitig aufgibt, seine vollen Rentenansprüche dann behält, wenn er eine Gesamttätigkeit im Bergbau von 20 Jahren nachweisen kann. Bisher bestand die Vorschrift, daß die 20 im Bergbau abgeleisteten Dienstjahre in die 30-Jahr-Periode fallen müssen, die vor dem Pensionierungszeitpunkt liegt.

Betroffen von dieser Liberalisierung der Pensionierungsvorschriften sind rund 64 000 bereits im Ruhestand lebende sowie zur Pensionierung anstehende Bergleute, die künftig außer den Altersrenten auch Leistungen aus der Krankenhaus- und Krankenversicherung des Wohlfahrtsfonds der UMW-Gewerkschaft erhalten.

(Quelle: Eigenberichte)

+ + + + +

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.

XVIII - 4

Bad Godesberg, den 1. April 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Die Entwicklung der Lohnnebenleistungen in der US-Industrie	Seite 1
UAW - eine junge aber mächtige Gewerkschaft	Seite 8
Stahlarbeitergewerkschaft schloß Modellvertrag	Seite 10
Umschulungs- und Berufsförderungsprogramme wurden verstärkt	Seite 12
Sunnyhills: Rassenfragen unbekannt	Seite 13

Arnold Strasser, Abteilung Löhne und Gehälter im US-Amt für Arbeitsstatistik:

Die Entwicklung der Lohnnebenleistungen in der US-Industrie

Einleitung

Im Jahre 1962 beliefen sich die Unternehmeraufwendungen für bestimmte Lohnnebenleistungen auf rund 57 Cent pro Arbeitsstunde und Produktionsarbeiter. Im Vergleich zu 1959 (48 Cent) bedeutet das eine Zunahme um 9 Cent.

Dieser 18prozentige Anstieg der Aufwendungen bei den für diese Untersuchung ausgewählten Lohnnebenleistungsarten ist wesentlich größer als die relativen Zunahmen der Stundenlöhne für Produktionsarbeiter im gleichen Zeitraum ¹⁾. Ähnliche Unterschiede zwischen den Unternehmeraufwendungen für Lohnnebenleistungen und denen für Grundlöhne sind in allen Wirtschaftszweigen festzustellen, für die auswertbare Unterlagen zur Verfügung stehen. Diese unterschiedliche Entwicklung läßt ganz klar die wachsende Bedeutung der zusätzlichen Leistungen in der Lohnstruktur der amerikanischen Industrie erkennen.

1) Der durchschnittliche Stundenlohn für Produktionsarbeiter der Industrie stieg zwischen 1959 und 1962 um 9,1 Prozent, und zwar von 2,19 Dollar auf 2,39 Dollar an.

Zwischen 1959 und 1962 hat sich die Struktur der Unternehmergeaufwendungen für Zuschläge aller Art und Lohnnebenleistungen erheblich verändert. Während im Jahre 1959 die in der Lohnsumme zum Ausdruck kommenden Zuschläge (Urlaub, Überstunden, Bonusse) über die Hälfte dieser Aufwendungen ausmachten, entfiel im Jahre 1962 mehr als die Hälfte dieser zusätzlichen Aufwendungen auf die gesetzlichen und freiwilligen Sozialleistungen wie Lebens-, Kranken-, Unfallversicherung, zusätzliche Pensionen und Arbeitslosenunterstützung usw.

Umfang und Art der Erhebung

Die für diese Analyse verwendeten Informationen wurden mittels sehr zuverlässiger Repräsentativerhebungen in Industrieunternehmen gesammelt. Die Einzelangaben wurden dabei in erster Linie durch eine Fragebogen-Aktion zusammengestellt und dann unter Berücksichtigung der derartigen Umfragen zugrunde liegenden Faktoren, die für die Auswahl des betreffenden Betriebs maßgeblich waren, ausgewertet. Die Daten der Erhebung des Jahres 1962 sind aus den Angaben von insgesamt 5194 Unternehmen zusammengestellt; die des Jahres 1959 stammten von 4400 Unternehmen.

Die Aufwendungen im Jahre 1962

Die Aufwendungen der Industrieunternehmen für nicht geleistete, aber vergütungspflichtige Arbeitszeiten (Urlaub, Feiertage usw.) sowie für Sonderzuschläge (Überstunden, Wochenend- oder Nacharbeit) und Prämien aller Art machten im Jahre 1962 insgesamt 10,9 Prozent der Bruttolohnsumme bzw. 11,3 Prozent der Normallohnsumme aus, die Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialversicherungsbeiträge und freiwillige Sozialleistungen weitere 11,2 bzw. 11,7 Prozent.

Die Lohnzuschläge für Urlaub, Überstunden und Prämien beliefen sich 1962 auf 26,4 Cent pro Arbeitsstunde, die Aufwendungen für die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen und die zusätzlichen privaten Sozialleistungen aller Art auf weitere 27,0 Cent pro Arbeitsstunde.

Allgemein ist festzustellen, daß die Unternehmergeaufwendungen für die in dieser Studie untersuchten Arten von Lohnnebenleistungen am höchsten in Industriezweigen mit hohem Lohnniveau und starker gewerkschaftlicher Organisation waren - wobei innerhalb eines jeden Industriezweiges die Leistungen proportional zur Unternehmensgröße und zum durchschnittlichen Lohnniveau zunehmen. Dennoch weisen die Industriezweige mit niedrigerem Lohnniveau einen im Vergleich zur Gesamtlohnsumme höheren Ausgabenanteil bei den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen auf, während sie, wenn man die Leistungen in Cent pro Arbeitsstunde ausdrückt, einen niedrigeren Ausgabenstand im Vergleich zu Industriezweigen mit hohem Lohnniveau aufweisen. Die Bonuszahlungen dagegen scheinen nicht von der industriellen Lohnstruktur abhängig zu sein. Die Unternehmen z.B., die an der Spitze und am Ende der Lohnskala stehen, weisen relativ geringere Bonusleistungen auf, während einige in der Mitte rangierende Industriezweige relativ hohe Aufwendungen dieser Art verzeichnen.

Alle

Alle im Jahre 1962 in der Fertigungsindustrie beschäftigten Produktionsarbeiter wurden durch die staatliche Altersversicherung erfaßt, während fast alle gegen Arbeitslosigkeit und Unfall versichert waren. Außerdem war die überwiegende Mehrheit dieser Arbeitnehmer in Unternehmen beschäftigt, die zusätzlich Leistungen für bestimmte Arten von privaten Sozialplänen erbrachten - hauptsächlich für Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungen (90 Prozent) sowie für Pensions- und Altersversorgungspläne (rund 60 Prozent).

Bezahlte Freizeit ¹⁾ - in erster Linie Urlaub und Feiertage - wurde von Unternehmen zugestanden, die rund 96 Prozent aller Produktionsarbeiter beschäftigten; Zuschläge für Überstunden-, Wochenend- und Feiertagsarbeit wurden von Unternehmen gewährt, die etwa 93 Prozent der erfaßten Arbeitnehmer auf sich vereinigten. Rund 1/3 der Arbeitnehmer war ferner bei Firmen tätig, die ihren Arbeitnehmern Weihnachtsgeld und andere nicht-regelmäßige Bonusse zahlten.

Vergleich der Aufwendungen von 1959 und 1962

Die Aufwendungen der Unternehmer pro Arbeitsstunde für bestimmte Lohnnebenleistungen nahmen in allen Industriezweigen, von denen auswertbare Unterlagen für 1959 und 1962 zur Verfügung standen, zu. Die größte Zunahme (um mehr als 50% oder über 16 Cent) verzeichnete die Tabakindustrie, während die Textil- und die Bekleidungsindustrie mit Zunahmen von lediglich fünf Cent - oder weniger als 20 Prozent - den geringsten Anstieg aufwiesen. Die Industriezweige mit den höchsten Aufwendungen für Lohnnebenleistungen pro Arbeitsstunde im Jahre 1962 - Grundmetall- und Transportausrüstungsindustrie - hatten im Vergleich zu 1959 um 12 bis 15 Cent (16-24 Prozent) höhere Aufwendungen pro Stunde zu machen.

Die relativ stärksten Anstiege wurden ferner - bei einer speziellen Auswertung besonderer Charakteristika - in Betrieben registriert, die gewerkschaftlich organisiert sind, nicht in Großstadtgebieten ansässig sind, zwischen 100 und 500 Beschäftigte haben und deren Stundenlohniveau im unteren Drittel der Gesamtlohnskala der Fertigungsindustrie liegt.

Die höchsten Aufwendungen für Lohnnebenleistungen pro Arbeitsstunde verzeichneten jedoch wie auch schon 1959 jene Unternehmen, die Gewerkschaften zum Tarifpartner und ihren Firmensitz in Großstädten haben, mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen und deren Lohnniveau im oberen Drittel der industriellen Lohnskala liegt.

Tabelle 1

- 1) Neben direkten Zahlungen an die Arbeitnehmer für Freizeit erbringen zahlreiche Unternehmen auch noch Zuwendungen für Urlaubs- und Freizeitfonds, aus denen dann die Arbeitnehmer zusätzliche Leistungen erhalten.

TABELLE 1

UNTERNEHMERAUFWENDUNGEN FÜR LOHNEBENLEISTUNGEN IN DER US-INDUSTRIE

(Stand 1962)

Leistungsart	Anteil an der Gesamtlohnsumme in Prozent	Anteil an der Normallohnsumme in Prozent	Aufwendungen pro Arbeitsstunde in Cent
Bezahlte Freizeit	6,0	6,2	14,5
Urlaub	3,6	3,7	8,6
Feiertage	2,1	2,2	5,1
Krankurlaub	0,3	0,3	0,6
Andere	1)	1)	0,1
Zuschläge	4,2	4,4	10,2
Überstunden-, Wochenend-, Feiertagsarbeit	3,3	3,5	8,1
Schichtausgleich	0,9	0,9	2,1
Weihnachtsgeld u.a. Bonuse	0,7	0,7	1,7
Gesetzliche Sozial- abgaben	5,8	6,0	13,9
Altersversorgung	2,6	2,7	6,3
Arbeitslosenvers.	2,1	2,2	5,1
Unfallversicherung	1,0	1,0	2,4
Andere	1)	1)	0,1
Freiwillige Sozial- leistungen	5,4	5,7	13,1
Lebens-, Unfall-, Krankenversicherung	2,7	2,8	6,5
Pensionspläne	2,4	2,5	5,7
Urlaubsfonds	1)	1)	0,1
Entlassungsgeld, zus. Arbeitslosen- versicherung	0,3	0,3	0,6
Spar-, Aktien- erwerbspläne usw.	0,1	0,1	0,1

1) weniger als 0,05 Prozent

Tabelle 2

TABELLE 2

UNTERNEHMERAUFWENDUNGEN FÜR LOHNEBENLEISTUNGEN, 1959 UND 1962

(Anteil in Prozent am Normallohn)

Industrie	Bezahlter Urlaub		Zuschläge aller Art		Leistungsprämien		Gesetzliche Sozialleistungen		Freiwillige Sozialleistungen	
	1962	1959	1962	1959	1962	1959	1962	1959	1962	1959
Gesamtdurchschnitt	6,2	6,3	4,4	4,5	0,7	0,5	6,0	4,7	5,7	5,1
Nahrungsmittel-	6,4	6,3	4,0	4,4	0,9	0,5	6,2	5,0	5,5	4,9
Tabak-	6,0	5,8	2,6	2,5	1,2	0,3	5,8	4,8	8,1	5,4
Textil-	3,8	3,7	4,1	4,3	0,6	0,5	6,2	5,1	3,1	2,7
Bekleidungs-	3,3	3,5	1,5	1,8	0,6	0,3	6,8	5,4	3,2	3,0
Holz-	3,3	3,2	4,0	3,8	0,8	0,5	8,7	6,7	2,8	2,0
Möbel-	4,8	4,7	3,1	3,7	0,7	0,7	7,0	5,2	3,9	3,2
Papier-	6,9	6,5	7,3	7,4	0,5	0,5	5,7	4,4	5,4	4,8
Druckerei-	6,9	6,8	4,7	6,2	0,8	0,7	4,8	3,5	4,2	3,7
Gummi-	7,1	6,7	5,2	5,5	0,5	0,4	6,2	4,4	6,5	6,4
Leder-	5,2	5,2	1,9	1,7	0,6	0,5	7,1	5,2	3,2	2,9
Steine-, Erden-, Glas-	5,8	5,3	5,4	5,6	0,5	0,5	6,3	5,1	5,5	5,1
Grundmetall-	7,2	7,8	5,0	5,2	0,4	0,2	5,4	4,5	8,2	6,9
Metall-	6,1	5,9	4,4	4,7	1,2	0,6	6,8	4,9	5,9	5,2
Maschinenbau-	6,3	6,6	4,3	4,5	1,3	0,6	5,5	4,2	5,7	5,5
Transportausrüstungs-	7,0	7,2	5,6	4,7	0,3	0,3	5,7	4,5	7,6	6,0
Apparatebau-Industrie	7,1	6,9	3,9	4,2	2,0	2,5	5,7	4,1	6,0	5,3
Sonstige	5,3	5,4	2,7	3,9	1,6	1,2	6,6	5,2	4,1	3,6

UNTERNEHMERAUFWENDUNGEN FÜR LOHNEBENLEISTUNGEN, 1959 UND 1962

(Cent pro Arbeitsstunde)

Industrie	Bezahlter Urlaub		Zuschläge aller Art		Leistungsprämien		Gesetzliche Sozialleistungen		Freiwillige Sozialleistungen	
	1962	1959	1962	1959	1962	1959	1962	1959	1962	1959
Gesamtdurchschnitt	15,4	14,3	10,8	10,3	1,8	1,2	14,8	10,7	13,9	11,7
Nahrungsmittel-	15,0	13,4	9,3	9,4	2,1	1,0	14,5	10,6	12,8	10,5
Tabak-	12,1	9,7	5,3	4,3	2,4	0,5	11,7	8,2	16,5	9,1
Textil-	6,6	5,9	7,2	6,8	1,1	0,8	10,8	8,2	5,3	4,2
Bekleidungs-	5,8	5,7	2,6	2,9	1,1	0,5	11,9	8,7	5,7	4,8
Holz-	6,4	5,8	7,8	6,9	1,5	0,9	17,1	12,1	5,4	3,6
Möbel-	9,7	9,1	6,2	7,2	1,5	1,3	14,1	10,0	7,8	6,2
Papier-	16,9	14,4	18,0	16,5	1,1	1,2	14,2	9,8	13,3	10,7
Druckerei-	20,5	18,4	13,9	17,0	2,5	2,0	14,1	9,6	12,5	9,9
Gummi-	18,1	16,0	13,2	13,1	1,3	1,0	15,8	10,6	16,4	15,2
Leder-	9,5	9,1	3,5	2,9	1,2	0,9	13,0	9,0	5,8	5,0
Steine-, Erden-, Glas-	14,6	11,7	13,6	12,4	1,3	1,2	16,0	11,4	13,9	11,2
Grundmetall-	23,0	22,6	15,7	15,2	1,3	0,5	17,3	13,1	26,0	20,2
Metall-	15,8	14,4	11,3	11,6	3,1	1,4	17,5	12,0	15,3	12,7
Maschinenbau-	17,5	17,4	11,8	11,8	3,7	1,5	15,3	11,1	15,7	14,8
Transportausrüstungs-	20,4	19,5	16,4	12,7	0,9	0,9	16,8	12,3	22,1	16,3
Apparatebau-Industrie	18,1	16,7	9,9	10,3	5,1	5,9	14,5	9,9	15,3	12,9
Sonstige	11,3	10,2	5,9	7,4	3,5	2,2	14,1	9,8	8,8	6,9

Was die einzelnen Leistungen betrifft, so ist der stärkste Anstieg der Aufwendungen pro Arbeitsstunde bei den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen (38,3 Prozent) zu verzeichnen, der zweitstärkste bei den privaten Wohlfahrtsplänen (18,8 Prozent). Die Aufwendungen der Unternehmen für Überstunden-, Wochenend- und Feiertagszuschläge weisen dagegen mit 4,9 Prozent die geringste Zunahme auf (Urlaubszahlungen: plus 7,7%).

Die erhebliche Zunahme der gesetzlichen Sozialleistungen ist in erster Linie auf die Anhebung der Beitragssätze zurückzuführen. Die Beiträge für die Sozialversicherung wurden von 2,5 Prozent der ersten 4800 Dollar des Einkommens auf einen Satz von 3,125 Prozent angehoben und die an den Bund abzuführenden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von 0,3 Prozent der ersten 3000 Dollar des Einkommens auf 0,8 Prozent. Außerdem stiegen die Abgaben an die Bundesstaaten zur Arbeitslosenversicherung infolge hoher Arbeitslosigkeit und neuer gesetzlicher Vorschriften erheblich an.

Bei den freiwilligen Sozialleistungen, bei denen zwischen 1959 und 1962 eine Zunahme um 6,9 Cent pro Arbeitsstunde bzw. um 38 Prozent eintrat, konzentrierten sich die Mehrleistungen der Unternehmen vor allem auf die Lebensversicherungs-, Krankenversicherungs- und Unfallversicherungspläne.

(Quelle: Monthly Labor Review,
Nov. 1964, Vol. 87, Nr. 11)

+ + + + +

UAW - eine junge aber mächtige Gewerkschaft

Zwei Faktoren waren es, die zur Gründung des heute wohl einflußreichsten amerikanischen Arbeitnehmersverbandes, der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft (UAW), führten: die wirtschaftliche Depression der dreißiger Jahre und die vertikale, ganz auf die handwerklichen Fachberufe ausgerichtete Gewerkschaftsstruktur in den USA.

Die organisatorischen Nachteile einer solchen Gliederung - die geringe Macht der Gewerkschaften auf Grund ihrer Zersplitterung -, die schon mit der Entwicklung von Großindustrien zutage traten, wurden den Arbeitnehmern in den Depressionsjahren zum erstenmal mit aller Deutlichkeit vor Augen geführt, in denen sie - was Löhne, Arbeitszeit, Beschäftigungsbedingungen usw. betraf - Spielball der Unternehmerinteressen waren.

Da der immer stärker werdende Ruf nach einer Neugliederung der Gewerkschaftsstruktur und einem horizontalen, industrieweiten Aufbau bei der "AFL" ungehört verhallte, begannen in den Jahre 1933 bis 1935 verschiedene Facharbeitergruppen der Automobilindustrie, eigene gewerkschaftliche Interessenverbände aufzubauen (u.a. "Associated Automobile Workers", "Automotive Industrial Workers Association", "Auto Workers Union"), die sich im Jahre 1935, mit einer einzigen Ausnahme, zu den "United Auto Workers" zusammenschlossen.

Im April 1936 fand dann die Gründungsversammlung der UAW-Gewerkschaft in South Bend (Indiana) statt. Die Automobilindustrie, die diesem Zusammenschluß keine große Bedeutung beimaß, sollte jedoch sehr schnell spüren, welche entschlossene Männer auf der Kommandobrücke dieser zahlenmäßig noch schwachen (nur 7500 Mitglieder). Gewerkschaft standen, die als Tarifpartner noch nicht anerkannt und auf Grund ihrer leeren Kassen auch nicht in der Lage war, längere Arbeitskämpfe durchzustehen.

Aber schon im Juni 1936 konnte die Bendix-UAW-Betriebsgruppe den ersten bemerkenswerten UAW-Vertrag abschließen, der dem "Local" die Vertretungsrechte sicherte und den Arbeitnehmern Lohnerhöhungen einbrachte - ein Vorgang, der die Aufmerksamkeit der Automobilarbeiter auf die neue Gewerkschaft lenkte und ihre Mitgliederzahl schnell ansteigen ließ.

Bereits ein Jahr später konnte die UAW zum großen Schlag ausholen und in die Phalanx der Automobilfirmen einbrechen: Mit einem für alle Werke der "General Motors Corporation" (GM) ausgerufenen Sitzstreik gelang es ihr in kürzester Zeit, den größten und mächtigsten Industriegiganten in die Knie zu zwingen. Zwar war der erste Vertrag, den die UAW mit GM am Hauptsitz des Unternehmens in Flint (Michigan) im März 1936 abschloß, ein Dokument von knapp einer Seite, aber er enthielt doch sämtliche Hauptforderungen der Gewerkschaft: Anerkennung als Tarifpartner; Verhandlungen über Löhne, Seniorität und Beschwerdeführung; keine Diskriminierung Streikender.

Nachdem erst einmal das größte Unternehmen der Branche an die Kette gelegt war, hatte die UAW nur noch wenig Mühe, auch kleineren Firmen die Anerkennung als Tarifpartner abzurufen. Schon im Herbst 1937 hatte sie mit rund 400 Unternehmen Verträge abgeschlossen.

Interne

Interne Streitigkeiten in der Gewerkschaftsspitze brachten der UAW in den folgenden zwei Jahren jedoch einen gewissen Prestigeverlust, so daß der große Gegenspieler, die "General Motors Corporation", erneut hoffte, sich der gewerkschaftlichen Fesseln wieder entledigen zu können. Die für 1939 anstehenden Tarifverhandlungen schienen hierfür die geeignete Kraftprobe zu sein.

Walter Reuther jedoch, der seinerzeit die GM-Abteilung der Gewerkschaft leitete, wählte der schlechten Kassenlage wegen nicht wieder den Frontalangriff, der zur Anerkennung als Tarifpartner geführt hatte, sondern die "Aushungerungstaktik", die Lahmlegung des gesamten Unternehmens allein durch den Streik der Werkzeugmacher und Former. Insgesamt 29 Tage dauerte dieser Teilstreik, ehe GM kapitulierte und die UAW erneut als alleinigen Sprecher der Automobilarbeiter anerkannte.

Aber noch standen die anderen großen Bastionen der Automobilindustrie: Chrysler und Ford. Chrysler entschloß sich erst nach einem 54tägigen Streik zur Kapitulation, und der Kampf gegen Ford dauerte sogar bis zum Juni 1941, als die UAW nach einem kurzen Streik (10 Tage) den ersten Tarifvertrag auch mit diesem Giganten der Autoindustrie abschließen konnte. Damit war praktisch der Boden für den weiteren schnellen Aufstieg der UAW-Gewerkschaft in den nächsten (Kriegs-) Jahren und für die Gewerkschaftsgeschichte machende Nachkriegszeit bereitet.

Mit der Übernahme der Gewerkschaftsführung durch Walter Reuther im Jahre 1946 setzte sich dann auch ein neuer, von langfristigen lohn- und sozialpolitischen Zielsetzungen getragener Tarifverhandlungsstil durch, der die UAW-Gewerkschaft zum tarifpolitischen Avantgardisten unter den amerikanischen Gewerkschaften machen sollte.

Die ersten Tarifverhandlungen der Nachkriegszeit brachten den Automobilarbeitern eine Lohnerhöhung von 18 1/2 Cent pro Stunde - in der Erinnerung jedoch sind diese Verhandlungen weniger mit der bis dahin größten Einkommensaufbesserung als mit dem Angebot Walter Reuthers an General Motors verknüpft, auf jede Lohnerhöhung zu verzichten, die zu Preiserhöhungen führe, und nur das zu nehmen, was GM für vertretbar erachte, wenn das Unternehmen bereit sei, der Gewerkschaft seine Geschäftsbücher offenzulegen.

Der nächste Kontrakt (1948), der den Arbeitnehmern zum ersten Mal eine Beteiligung an den Produktionsgewinnen (annual improvement factor) und einen Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten (escalator clause) sicherte, konnte ohne Streik unter Dach und Fach gebracht werden, ebenso das erste private Pensionsabkommen (allein vom Unternehmer finanziert) in der amerikanischen Massengüterindustrie (1949 mit Ford), durch das die Arbeitnehmer in den Genuß zusätzlicher Pensionsleistungen kamen.

Die nächsten wichtigen Stationen der UAW auf tarifpolitischem Gebiet waren folgende:

1955: Durchsetzung des "Garantierten Jahreslohns" in der Kompromißform einer zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung, die dem arbeitslosen Automobilarbeiter zusammen mit der staatlichen Arbeitslosenunterstützung bis zu 3/4 seines bisherigen Einkommens sichert;

1958: Zahlung von Entlassungsgeldern;

1961: Gewinnbeteiligung; Umzugsbeihilfen bei Entlassung oder Umsetzung des Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb des Unternehmens; sowie voll-

vollständige Krankenversicherung aller Arbeitnehmer einschließlich ihrer Familienangehörigen.

1964: Vorzeitige Pensionierung (ab 60) bei vollen (wie mit 65 Jahren) Bezügen; Anhebung der Pensionsleistungen; mehr bezahlte Feier- und Urlaubstage; Erhöhung der Entlassungsgelder.

Diese mehr als eindrucksvolle Erfolgsbilanz ist letztlich das Ergebnis der inzwischen auch von einigen anderen Gewerkschaften kopierten Verhandlungstaktik der UAW - des "pattern bargaining". Das tarifpolitische Spiel ist immer das gleiche. Ein "Mustervertrag" wird zuerst mit einem (dem "anfälligsten") Unternehmen der "Großen, Drei" - General Motors, Chrysler oder Ford - ausgehandelt und der gleiche Vertrag anschließend gegen die beiden anderen - je nach Lage der Dinge, mit oder ohne Streik - durchgeboxt. Das Musterabkommen bei den zahlreichen kleineren Firmen durchzusetzen, ist dann nur noch Formsache.

Mit ihren 1,2 Mio. Mitgliedern und 1300 Ortsverbänden ist die UAW heute die einflußreichste und wohl auch mächtigste und reichste amerikanische Gewerkschaft. Allein an Mitgliedsbeiträgen (5 Dollar pro Monat) dürften monatlich rund 6 Mio. Dollar eingehen, und wie der "größte Streikfonds der Welt" (65 Mio. Dollar) zeigt, bedeuten heute selbst Streiks keine Durststrecke mehr für diese Gewerkschaft, die ihren Hauptsitz im "Solidarity House" in Detroit hat und neben 450 Sekretärinnen einen Stab von 750 Funktionären beschäftigt.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Stahlarbeitergewerkschaft schloß Modellvertrag

In Verfolg ihres tarifpolitischen Hauptzieles, die vertraglich geregelte Arbeitsplatz- und Beschäftigungsgarantie, hat die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft (USA) jetzt ein Abkommen mit der "Alan Wood Steel Company" geschlossen, das David J. McDonald, der 1. Vorsitzende der Gewerkschaft, als einen "ersten, wesentlichen Durchbruch" in dieser Richtung bezeichnete.

Im Mittelpunkt dieses Abkommens stehen verschiedene tarifvertragliche Leistungen (zusätzliche Arbeitslosenunterstützung, garantiertes Jahreseinkommen und garantierte jährliche Mindestarbeitszeit), die zwar direkt auf eine bessere wirtschaftliche und soziale Absicherung der Beschäftigten abzielen, indirekt jedoch zur Sicherung der Arbeitsplätze beitragen.

Damit hat die Stahlarbeitergewerkschaft einen neuen großen tarifpolitischen Erfolg erzielen können, der von ebenso weitreichender Bedeutung ist wie der vor zwei Jahren mit der "Kaiser Steel Company" abgeschlossene Vertrag über eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, das zuerst in der Behälterindustrie durchgesetzte Abkommen über die Aus-

Ausdehnung der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung auf 52 Wochen und das Musterabkommen in der stahlerzeugenden Industrie über die Gewährung von zusätzlichen 13 Urlaubswochen alle fünf Jahre.

Im einzelnen sieht das neue Abkommen folgendes vor:

1. Erhöhung der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung (in Ergänzung der staatlichen Leistungen) auf 85 Prozent (z.Z. maximal 60%) des zuvor bezogenen Lohnes, wobei jüngere Arbeitnehmer über einen Zeitraum von zwei Jahren (z.Z. ein Jahr) in den Genuß dieser Zahlungen kommen, während der Bezug bei einer Dienstzeit von zehn Jahren nicht mehr terminiert ist;

2. Verbesserung der Leistungen der privaten Kranken- und Unfallversicherung bei den gleichen Bedingungen - bisher wurden über einen Zeitraum von sechs Monaten 60 Prozent des Wochenlohnes gezahlt, künftig werden es 85 Prozent sein;

3. Einführung einer Lohngarantie, die den Arbeitnehmern in jedem Quartal des Jahres mindestens 95 Prozent des normalen Stundenlohnes (ohne Überstundenzuschläge) sichert, den sie im letzten Quartal des Vorjahres bezogen haben;

4. Verlängerung der garantierten Arbeitswoche von gegenwärtig 32 auf künftig 38 Stunden. Diese Regelung besagt, daß ein Arbeitnehmer den vollen Lohn für 38 Wochenstunden erhält, ganz gleich, ob er voll gearbeitet hat oder wegen Auftragsmangels diese Norm nicht erfüllen konnte.

Außerdem hat sich das Unternehmen verpflichtet, eine besondere Arbeitsreserve - ähnlich wie beim Kaiser-Abkommen - zu bilden. Auf Grund der diesbezüglichen Bestimmungen hat der vorübergehend Entlassene nach 13 Wochen die Wahl zwischen der Fortzahlung seiner zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung und der Rückkehr ins Werk. Allerdings hat er hier dann die durch Krankheit entstandenen Lücken auszufüllen, hat also keinen festen Arbeitsplatz. Gegenwärtig werden die Arbeitsplätze von kranken Arbeitern durch solche Leute besetzt, die auf anderen, weniger wichtigen Posten eingesetzt sind. Die Arbeitsreserve umfaßt mindestens 2 Prozent der Belegschaft.

Wie der 1. Vorsitzende der Stahlarbeitergewerkschaft zu dem neuen Abkommen weiter erklärte, sollen die in diesem Vertrag mit der "Alan Wood Steel Company" erreichten Verbesserungen für die in diesem Jahr anstehenden Tarifverhandlungen zur Verhandlungsgrundlage gemacht werden. Ein ähnlicher Plan ist bereits sämtlichen Großunternehmen der Stahlindustrie bei Wiederaufnahme der Tarifgespräche am 15. Februar unterbreitet worden.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Umschulungs- und Berufsförderungsprogramme wurden verstärkt

Von beträchtlichem Erfolg gekrönt waren im vergangenen Jahr die Bemühungen der amerikanischen Regierung, solche Arbeitskräfte wieder produktiv in den Arbeitsprozeß einzugliedern, die entweder auf Grund der technologischen Veränderungen ihre Beschäftigung verloren haben oder aber wegen ihrer nur mangelhaften schulischen und beruflichen Ausbildung ohne Umschulung nicht in der Lage gewesen wären, einen Dauerarbeitsplatz oder einen Zukunftsberuf auszufüllen.

Während einerseits im Rahmen des Gesetzes über die Fort- und Ausbildung von Arbeitskräften (Manpower Development and Training Act) im Finanzjahr 1964 die doppelte Anzahl von Dauerarbeitslosen - insgesamt 115 000 - auf neue Zukunftsberufe umgeschult wurde, konnte andererseits in bisher 31 Städten mit den Planungsarbeiten für die Errichtung von sogenannten "Youth Opportunity Centers" begonnen werden, in denen arbeitslosen Jugendlichen eine entsprechende Starthilfe fürs Berufsleben gegeben werden soll.

Daß das Umschulungsprogramm für Arbeitsplatzverdrängte nach Überwindung der anfänglichen Schwierigkeiten im vergangenen Jahr den entscheidenden Auftrieb erhielt, ist nach Meinung von Arbeitsminister Wirtz darauf zurückzuführen, daß immer mehr Amerikaner die wirkliche Bedeutung der beruflichen Umschulung und Fortbildung als Mittel zur Herabsetzung der Arbeitslosigkeit erkannt haben - eine Tatsache, die durch die steigende Zahl der Anmeldungen zu den Umschulungskursen noch unterstrichen wird.

Aber auch in anderer Beziehung kommt der Erfolg dieses Umschulungsprogrammes zum Ausdruck: in der Zahl der nach Abschluß entsprechender Kurse in neue Berufe vermittelten Arbeitnehmer. Während nämlich im ersten Jahr (1962/63) lediglich 70 Prozent der Umschüler sofort einen neuen Arbeitsplatz erhielten, waren es 1963/64 bereits 75 Prozent, und im laufenden Finanzjahr ist mit einer noch höheren Vermittlungsquote zu rechnen.

Interessant ist auch die Tatsache, daß 60 Prozent aller Umschüler die Ernährer ihrer Familien sind, der Anteil der farbigen Arbeitnehmer von 23 auf 28 Prozent, der der Jugendlichen von 25 auf rund 33 Prozent und der der Frauen von 36 auf 41 Prozent anstieg.

Im Rahmen des staatlich geförderten Umschulungsprogramms können die Teilnehmer gegenwärtig auf insgesamt 500 Zukunftsberufe - in erster Linie Fachberufe - vorbereitet werden, wobei sich der Schwerpunkt in Zukunft immer mehr auf höherqualifizierte Tätigkeiten - technische, halbwissenschaftliche und Dienstleistungsberufe - verlagern dürfte, wie auch der Rückgang der Anlernberufe von 27 auf 18 Prozent (1963/64) andeutet.

105 Jugendförderungscentren sollen entstehen

Ziel der 105 im ganzen Land entstehenden sogenannten "Youth Opportunity Centers" (Jugendförderungscentren) ist es dagegen, den arbeitslosen Jugendlichen zwischen 16 und 21 Jahren die entsprechenden

entsprechenden bildungsmäßigen und beruflichen Kenntnisse zu vermitteln, damit sie später sowohl im Leben als auch im Beruf ihren Mann stehen können. Die von ausgesuchten Fachleuten geleiteten Zentren sollen im Rahmen der "Kampf gegen die Armut"-Programme der Städte und Gemeinden dabei so etwas wie Kontaktstellen für alle jene Jugendlichen werden, die Hilfe benötigen oder Hilfe suchen.

Im einzelnen stehen den hilfesuchenden Jugendlichen verschiedene Möglichkeiten offen, entweder die schulische Ausbildung zu vollenden oder einen zukunftssicheren Beruf zu erlernen. So kann der Jugendliche unter anderem dem sogenannten "Nachbarschafts-Jugendkorps" beitreten, das ihm eine Beschäftigung bietet, damit er seine schulische Ausbildung fortsetzen oder wieder an die Schule zurückgehen kann. Alle Jugendlichen, die an Projekten des Nachbarschaftskorps mitarbeiten, erhalten dabei einen Mindestlohn von 1,25 Dollar die Stunde (der offizielle Mindestlohnsatz).

Alle anderen Jugendlichen, die nicht mehr die Schule besuchen, und arbeitslos sind, können dagegen dem sogenannten "Job Corps" beitreten, das ihnen sowohl die Möglichkeit bietet, ihre schulische Ausbildung zu ergänzen, als auch einen Beruf in Ausbildungslagern zu erlernen.

Wie groß das Interesse der Jugendlichen für das "Job Corps" ist, geht allein schon aus der Tatsache hervor, daß im ersten Monat nach Anlaufen der Werbekampagne bereits 50 000 Jugendliche ihre Registrierung beantragten.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Sunnyhills: Rassenfragen unbekannt

Zu Beginn der fünfziger Jahre bot das am Südrand der Bucht von San Francisco gelegene Milpitas das Bild einer verschlafenen Streusiedlung von vielleicht 600 Einwohnern. 1963 dagegen wohnten in Milpitas 10 000 Menschen, und die Stadtväter rechnen damit, daß sich die Einwohnerzahl im Laufe dieses Jahres auf 18 000 erhöhen wird.

Hervorragend beteiligt an dieser sprunghaften Entwicklung ist Sunnyhills, ein von der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) gefördertes Siedlungsprojekt in Milpitas. Diese Siedlung ist aber noch in anderer Hinsicht bemerkenswert. Hier leben Angehörige verschiedener Rassen im Rahmen eines funktionsfähigen Gemeinwesens miteinander. Sunnyhills gilt daher als Beweis dafür, daß Rassengegensätze im praktischen Alltag überwunden werden können.

Als die Ford Motor Company im Januar 1954 die Schließung ihres Montagewerkes in dem am Ostrand der Bucht von San Francisco gelegenen Richmond und die Errichtung eines neuen Werkes in dem 130 Kilometer weit entfernten Milpitas bekanntgab, schienen die Ford-Arbeiter keine

keine andere Wahl zu haben, als entweder ihre Arbeit aufzugeben oder aber von Richmond aus täglich nach Milpitas zu fahren. Die dritte Alternative, nach Milpitas umzuziehen, mußte problematisch erscheinen. Denn Milpitas verfügte weder über ausreichenden noch geeigneten Wohnraum für die 2100 vom Standortwechsel betroffenen Belegschaftsmitglieder des Werkes.

An diesem Punkt schaltete sich der Ortsverein 560 der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft ein und sorgte für Abhilfe: Die Gewerkschaft kam zu der Überzeugung, daß die Errichtung einer Siedlung in der Nähe von Milpitas die einzige praktikable Lösung sei.

Mit Unterstützung der Bundesgeschäftsstelle der Automobilarbeitergewerkschaft erwarb der Ortsverein Baugelände, löste die Frage der Finanzierung durch Einschaltung der Metropolitan Life Insurance Company und begann unverzüglich mit der Verwirklichung des Projektes. Die Einzelheime wurden bei niedrigen Anzahlungen zu Preisen (10 700 bis 12 500 Dollar) angeboten, die durchweg um 2000 Dollar niedriger lagen als die ortsüblichen Preise für vergleichbare Häuser.

Da das Zweigwerk der Ford Motor Company Arbeiter unterschiedlicher Herkunft und Rassenzugehörigkeit beschäftigt, entwickelte sich der Wohnkomplex Sunnyhills zu einem "offenen", in sich lebensfähigen Gemeinwesen, in dem Menschen, die sich täglich an der Arbeitsstätte sehen, sich auch nach der Schicht begegnen.

Zwei Soziologen urteilten nach dem Studium der Verhältnisse in Sunnyhills und Milpitas: "Sunnyhills und die in Sunnyhills verwirklichten Gedanken dürften sich auch anderenorts auswirken." Und: "Etwa ein halbes Dutzend anderer Siedlungskomplexe im Bereich von Milpitas wie in der Santa Clara County überhaupt zählen heute Neger zu ihren Bürgern."

Und die Behörden in Milpitas selber erklärten, die übrige Bevölkerung habe das Experiment der Automobilarbeitergewerkschaft zwar zunächst mit Skepsis verfolgt, äußere sich aber mittlerweile uneingeschränkt in positivem Sinne. Vor allem, so wird betont, habe das Projekt Sunnyhills zweierlei erreicht: Es seien gute und preisgünstige Wohnungen für Angehörige der niedrigen Einkommensklassen geschaffen worden, und es sei der Beweis erbracht worden, daß "offene" Siedlungen die Immobilienwerte in einem Gebiet nicht unbedingt beeinträchtigen müssen.

Was aber in Sunnyhills möglich war, müsse auch in anderen Orten durchgeführt werden können.

(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.

XVIII - 5

Bad Godesberg, den 1. Mai 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Die Entwicklung des US-Arbeitspotentials zwischen 1964 und 1980	Seite 1
Die Entwicklung der Einkommen im Polizei- und Feuerwehrdienst	Seite 8
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 13

Sophia Cooper und Denis F. Johnston, Abt. Bevölkerungs- und Arbeitspotentialstudien im US-Amt für Arbeitsstatistik:

Die Entwicklung des US-Arbeitspotentials zwischen 1964 und 1980

Einleitung

Wie aus den jüngsten Untersuchungen des "Amtes für Arbeitsstatistik" über die Entwicklung des amerikanischen Arbeitspotentials in den nächsten 15 Jahren hervorgeht, kann in diesem Zeitraum mit einem Anstieg der Gesamtzahl der Arbeitskräfte von gegenwärtig (1964) 77 Millionen auf 86 Millionen im Jahre 1970 und 101 Millionen im Jahre 1980 gerechnet werden. Diese Zunahme der arbeitsfähigen Bevölkerung um 24 Millionen innerhalb 16 Jahren bedeutet, daß pro Jahr rund 1 1/2 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden müssen, um allein die Neuzugänge am Arbeitsmarkt einer produktiven Beschäftigung zuführen zu können. Die darüber hinaus auf Grund der steigenden Produktivität (Automation) notwendig werdenden neuen Arbeitsplätze sind in dieser Ziffer ebensowenig berücksichtigt wie all jene Arbeitsplätze, die erforderlich wären, um die Arbeitslosenrate (z.Z. 5,0 %) weiter herabzudrücken.

Die

Die Prognosen für 1970

Die Auswirkungen des sogenannten "Babybooms" der Nachkriegsjahre auf den Arbeitsmarkt sind bereits seit einigen Jahren stärker zu spüren. Seit dem Jahr 1960 hat sich die Gesamtzahl der Teenager im Rahmen des Arbeitspotentials um 800 000 erhöht, während die Gruppe der 20-24-jährigen sogar um 1,4 Millionen angewachsen ist.

In den nächsten Jahren ist mit einer dramatischen Entwicklung in diesen Arbeitnehmergruppen und mit einer ungemein kräftigen Zunahme der Zahl der Arbeitnehmer unter 25 Jahren zu rechnen. Bis zum Jahre 1970 dürften sich dabei die Zahl der arbeitsfähigen Teenager (um 1 1/2 Millionen) und die der 20-24jährigen (um 2 3/4 Millionen) auf insgesamt mehr als 20 Millionen erhöhen. Diese jungen Menschen werden dann rund 24 Prozent des gesamten Arbeitspotentials ausmachen im Vergleich zu 21 Prozent im Jahre 1964. Rund 6 Millionen von ihnen dürften dabei sowohl arbeiten als auch die Schule besuchen. Die Zahl der erwachsenen (25 Jahre alten und älteren) männlichen Arbeitnehmer wird im gleichen Zeitpunkt gegenüber 1964 um etwa 2 Millionen und die der weiblichen sogar um 2 1/2 Millionen höher liegen.

Die erhebliche Zunahme der Zahl der jugendlichen Arbeitskräfte ist größtenteils und die bei den älteren männlichen Arbeitnehmern ausschließlich durch die Bevölkerungszunahme bedingt. Bei den weiblichen Arbeitnehmern werden die steigenden Beschäftigungsraten zu etwas mehr als 50 Prozent zur Erhöhung des Gesamtarbeitspotentials beitragen.

Die Prognosen für 1980

Für das Jahr 1980 kann mit einer Gesamtzahl an Arbeitskräften von 101,4 Millionen gerechnet werden; das ist ein gegenüber 1964 um 24,4 Millionen größeres Arbeitspotential. Der größte Teil des Zuwachses (87 Prozent) ergibt sich durch die Bevölkerungszunahme, die restlichen 13 Prozent resultieren aus höheren Erwerbstätigkeitsraten bei erwachsenen Frauen.

Obwohl der Zuwachs an Arbeitskräften zwischen 1970 und 1980 mit 15,4 Millionen beziffert wird (im Vergleich zu den 12,9 Millionen zwischen 1960 und 1970), wird der prozentuale Anstieg mit 17,9 Prozent praktisch genau so groß sein wie in der laufenden Dekade (17,7%). Die dramatischsten Veränderungen vollzogen bzw. vollziehen sich in den Dekaden 1950-60 und 1960-70 in der Gruppe der Arbeitnehmer unter 25 Jahren. In der Dekade 1970-80 wird es die nächsthöhere Altersgruppe (25-34 Jahre) sein, die die stärksten Veränderungen aufweist. Zwischen 1960 und 1970 wird die Altersgruppe der 35-44jährigen Arbeitnehmer einen Rückgang aufweisen, um dann in der darauffolgenden Dekade wieder in dem Maße an Zahl zuzunehmen, wie die "Babyboom"-Welle diese Altersgruppe erreicht.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Ein erheblicher Teil der zwischen 1964 und 1980 zu erwartenden Neuzugänge am Arbeitsmarkt wird sich auf die Gruppen der jüngeren Arbeitnehmer und der erwachsenen Frauen konzentrieren. Da es sich hierbei jedoch um Gruppen handelt, die eine sehr hohe Teilarbeitszeitraten aufweisen, ist damit zu rechnen, daß sich die Zahl der Halbtagsbeschäftigten

Halbtagsbeschäftigten stark erhöhen wird. Außerdem wird es sich bei vielen von diesen Neuzugängen um Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung handeln, die sich um jene Arbeitsplätze bewerben werden, die die untere Sprosse der Berufsskala bilden. Die Folge wird ein verschärfter Kampf um die vorhandenen Arbeitsplätze zwischen den Jugendlichen selbst und zwischen den Jugendlichen und den älteren Frauen sein. Wenn es nicht gelingt, eine ausreichende Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen sowie solche Arbeitsplätze zu schaffen, die nur geringere berufliche oder fachliche Qualifikationen verlangen, so ist es durchaus möglich, daß die Zahl der erwerbstätigen verheirateten Frauen hinter den Erwartungen zurückbleibt, da die Erwerbstätigkeitsrate dieser Arbeitnehmergruppe im gewissen Umfang von der Verfügbarkeit der gewünschten Arbeitsplätze abhängig ist. Die gleiche Situation ist auch für die jüngeren Menschen gegeben, die noch die Schule besuchen.

Es mag in dieser Hinsicht von Bedeutung sein, daß in der Nachkriegsperiode, als sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen ganz beträchtlich erhöhte, die Zahl der jungen Arbeitnehmer, von den letzten paar Jahren abgesehen, relativ klein war. So ging zum Beispiel die Zahl der 18 und 19 Jahre alten Arbeitnehmer von 4,6 Millionen im Jahre 1947 auf 4,1 Millionen im Jahre 1952 und die Zahl der 20-24jährigen von 12,1 Millionen im Jahre 1947 auf 10,7 Millionen im Jahre 1957 zurück. Im Gegensatz dazu wird es 1970 rund 7,3 Millionen Arbeitnehmer im Alter von 18 und 19 Jahren geben und 17,1 Millionen in der Altersgruppe 20-24 Jahre. Eine Zunahme in dieser Größenordnung könnte sich dabei durchaus auf die Neuzugangsraten bei den verheirateten Frauen hemmend auswirken.

Methodik und Voraussetzungen

Die in dem vorhergehenden Abschnitt gemachten Voraussagen sind das Ergebnis einer eingehenden Analyse beider Autoren über die wahrscheinlichen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung sämtlicher Einflüsse. Es muß in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß es sich hier um langfristige Voraussagen handelt, in denen sich zu erwartende demographische Umschichtungen und mögliche Veränderungen in den Erwerbstätigkeitsraten der verschiedenen Alters- und Geschlechtsgruppen der Bevölkerung widerspiegeln. So gibt es zum Beispiel zahlreiche Faktoren, die in den einzelnen Arbeitnehmergruppen die Entscheidung beeinflussen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen oder nicht. Das trifft vor allem für die verheirateten Frauen, die noch im Schulalter stehenden Erwerbspersonen und die zur Pensionierung Anstehenden zu. Nicht alle diese Faktoren lassen sich hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeitsrate auf lange Sicht spezifizieren. Aus diesem Grunde lassen sich die Prognosen auch nicht als präziser Maßstab zur Beurteilung der jährlichen Zunahme des Arbeitspotentials verwenden.

Der generelle Zweck dieser Untersuchung war es, die Erwerbstätigkeitsraten für jede Alters-Geschlechts-Gruppe vorauszubestimmen, diese Raten in Beziehung zur künftigen Bevölkerungszahl zu setzen und dabei die Gesamtzahl der Arbeitskräfte, nach Geschlecht und Altersgruppen getrennt, zu ermitteln. Die Prognosen hängen weitgehend von der

der künftigen Größe und Altersstruktur der Bevölkerung und weniger von dem Geburtenfaktor ab, da die Arbeitnehmer des Jahres 1980 bereits heute leben. Dennoch besteht zwischen dem künftigen Arbeitskräfteangebot und dem Geburtenfaktor insofern eine indirekte Beziehung, als kleine Kinder im Hause einen hemmenden Effekt auf die Erwerbstätigkeitsrate für junge Frauen ausüben können.

Die Erwerbstätigkeitsraten für männliche Arbeitnehmer im Alter zwischen 25 und 59 Jahren wiesen in der Nachkriegsperiode nur geringfügige Schwankungen auf. Sie bewegten sich konstant auf dem Durchschnittsniveau der Jahre 1955-57, in denen die Erwerbslosenrate 4 Prozent ausmachte.

Für die anderen Altersgruppen, bei denen verschiedene Veränderungen offenkundig waren, sind bei der Erstellung dieser Analyse bestimmte soziale und demographische Faktoren, die die Teilnahme am Erwerbsleben entweder einschränken oder begünstigen, mit berücksichtigt worden.

Weibliche Arbeitskräfte

Die Erwerbstätigkeitsrate für erwachsene Frauen hat, insbesondere in den Altersgruppen über 35, stetig zugenommen. Bei den jüngeren Altersgruppen dagegen waren die Anstiege nicht ganz so stark. Dies liegt zum größten Teil daran, daß ein hoher Prozentsatz dieser Frauen kleine Kinder hat - ein Faktor, durch den die Erwerbstätigkeit stark eingeschränkt wird. Um diesen Faktor in seinen Auswirkungen genau abzuschätzen, wurden separate Prognosen über die Zahl der verheirateten Frauen zwischen 22 und 44 mit Kindern unter fünf und ohne Kinder unter fünf Jahren erstellt, und zwar im Rahmen der vom Zensusbüro erarbeiteten Voraussagen über die altersspezifische Fruchtbarkeit und über die Zahl der Frauen in jeder der einzelnen Altersgruppen. Die Erwerbstätigkeitsraten für Frauen mit kleinen Kindern und solche ohne Kleinkinder haben sich beide erhöht, aber von verschiedenen Basen aus. Diese Raten wurden zur zahlenmäßigen Stärke jeder Altersgruppe in Beziehung gesetzt und den Prognosen zugrunde gelegt.

Bei Frauen im Alter von über 44 Jahren ist der Familienstatus der wichtigste demographische Faktor, der die Erwerbstätigkeitsrate beeinflusst. Die Erwerbstätigkeitsrate der verheirateten Frauen ist niedriger als die Rate für ledige, verwitwete, geschiedene oder von ihren Männern getrennt lebende Frauen. Dennoch ist sie auch bei dieser Gruppe merklich angestiegen. Separate Prognosen wurden für diese Gruppen - nach Lebensalter - unter Berücksichtigung der Familienstands-Bevölkerungsvoraussagen aufgestellt.

Jugendliche Arbeitskräfte

Für die jugendlichen Arbeitskräfte im Alter unter 25 Jahren wurden zwei verschiedene Prognosen der Erwerbstätigkeitsraten erstellt, und zwar eine für diejenigen, die nebenher noch eine Schule besuchen, und eine für die Schulabsolventen. Die Erwerbstätigkeitsraten für einige Teenagergruppen von Schulabsolventen sind in den vergangenen Jahren in Anbetracht der begrenzten Zahl von Erstarbeitsplätzen zurückgegangen. Die derzeitigen Voraussagen gehen jedoch von der Annahme aus, daß genügend Arbeitsplätze für alle, die arbeiten wollen, zur Verfügung stehen werden und

und die Erwerbstätigkeitsrate der schulentlassenen Jugendlichen die Durchschnittsrate der Jahre 1955-57 erreichen wird.

Auch die Erwerbstätigkeitsrate der Jugendlichen, die noch eine Schule besuchen, ist in den letzten Jahren zurückgegangen, - wobei jedoch die Erwerbstätigkeitsraten der 18- und 19jährigen sowie der Jugendlichen der Altersgruppe 20-24 Jahre zugenommen haben. Eine Fortdauer der bisherigen Trends in diesen beiden Gruppen wurde für die nächsten Jahre als wahrscheinlich vorausgesetzt.

Ältere Arbeitnehmer

Die Erwerbstätigkeitsrate der männlichen Arbeitnehmer im Alter von 60 bis 64 Jahren ist in den letzten Jahren rückläufig gewesen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß immer mehr ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich vorzeitig, d.h. vor Erreichen der normalen Altersgrenze, pensionieren zu lassen. Die Zahl der Tarifverträge, die solche Möglichkeiten vorsehen, ist in den letzten Jahren beträchtlich angestiegen, und auch im Rahmen der staatlichen Sozialversicherung ist es jetzt diesen Arbeitnehmern möglich, ab einem Alter von 62 bei reduzierten Rentenleistungen in Pension zu gehen. Die Erwerbstätigkeitsraten der über 65 Jahre alten männlichen Arbeitskräfte sind seit Ende des letzten Krieges stetig zurückgegangen, und zwar sowohl in Jahren mit hoher Beschäftigung als auch in Zeiten wirtschaftlicher Rezession. Ein Teil des Rückganges in der Erwerbstätigkeitsrate bei den männlichen Arbeitskräften über 60 Jahre erklärt sich wohl auch aus der Tatsache, daß es vielen älteren, aus ihren angestammten Arbeitsplätzen verdrängten Arbeitnehmern nicht gelang, einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen, so daß sie sich aus dem Berufsleben zurückziehen mußten.

Wie in diesem Zusammenhang aus einer kürzlich veröffentlichten Untersuchung des Ministeriums für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen hervorgeht, dürften rund 20 Prozent aller männlichen Arbeitnehmer über 62 Jahre, die sich zwischen 1957 und 1962 aus dem Erwerbsleben zurückzogen, unfreiwillig ausgeschieden sein. Dementsprechend wurde der Rückgang seit 1957 in der Erwerbstätigkeitsrate für die männlichen Arbeitskräfte im Alter von über 60 Jahren um 20 Prozent reduziert, ehe der Trend extrapoliert wurde.

Ebenso wurde noch ein weiterer Faktor bei der Erstellung der Beschäftigungsprognosen für die Altersgruppen 60-64, 65-69 und 70 und mehr Jahre berücksichtigt: Die Landwirtschaft ist für die Erwerbstätigkeitsrate der männlichen Arbeitskräfte in diesen Altersgruppen immer noch ein relativ bedeutender Faktor, wobei sich der Trend in der Landwirtschaft von dem in den nichtlandwirtschaftlichen Zweigen der Wirtschaft stark unterscheidet. Dementsprechend wurde der Anteil an der Gesamtbevölkerung für jede dieser Altersgruppen nach Landwirtschaft und übriger Wirtschaft getrennt extrapoliert. Diese Anteile wurden dann der zu erwartenden Bevölkerungsziffer gegenübergestellt, um die Gesamt-Erwerbstätigkeitsrate für jede Altersgruppe zu erhalten.

Im
Tabelle 1

TABELLE 1

BEVÖLKERUNG, ARBEITSPOTENTIAL UND ERWERBSTÄTIGKEITSRATEN 1964 - 1980

Alter und Geschlecht	Bevölkerung (1. Juli, in 1000)			Arbeitspotential (Jahresdurchschnitt)			Erwerbstätigkeitsrate (Jahresdurchschn. in %)		
	1964	1970	1980	1964	1970	1980	1964	1970	1980
Gesamt	136 147	149 691	173 908	76 971	85 999	101 408	56,5	57,5	58,3
Männer									
14 Jahre und älter	66 217	72 539	84 123	51 118	55 844	64 981	77,2	77,0	77,2
14-19 Jahre	10 019	11 641	12 809	4 307	5 164	5 744	43,0	44,4	44,8
20-24 "	6 587	8 621	10 394	5 704	7 466	9 064	86,6	86,6	87,2
25-34 "	11 069	12 540	18 285	10 636	12 063	17 590	96,1	96,2	96,2
35-44 "	12 035	11 303	12 496	11 559	10 930	12 084	96,0	96,7	96,7
45-54 "	10 640	11 289	10 757	10 043	10 725	10 219	94,4	95,0	95,0
55-64 "	8 020	8 759	9 776	6 745	7 388	8 184	84,1	84,3	83,7
55-59 Jahre	4 366	4 794	5 296	3 914	4 339	4 793	89,6	90,5	90,5
60-64 "	3 654	3 965	4 480	2 831	3 049	3 391	77,5	76,9	75,7
65 Jahre und älter	7 847	8 385	9 606	2 123	2 108	2 096	27,1	25,1	21,8
65-69 Jahre	2 855	3 137	3 651	1 191	1 142	1 143	41,7	36,4	31,3
70 Jahre und älter	4 992	5 248	5 955	932	966	953	18,7	18,4	16,0
Frauen									
14 Jahre und älter	69 927	77 152	89 785	25 854	30 155	36 427	37,0	39,1	40,6
14-19 Jahre	9 732	11 299	12 357	2 732	3 406	3 832	28,1	30,1	31,0
20-24 "	6 543	8 483	10 230	3 220	4 267	5 380	49,2	50,3	52,6
25-34 "	11 275	12 680	18 232	4 187	4 894	7 347	37,1	38,6	40,3
35-44 "	12 552	11 694	12 771	5 618	5 555	6 386	44,8	47,5	50,0
45-54 "	11 143	12 071	11 437	5 682	6 675	6 805	51,0	55,3	59,5
55-64 "	8 670	9 741	11 279	3 447	4 267	5 337	39,8	43,8	47,3
55-59 Jahre	4 646	5 252	5 983	2 132	2 705	3 362	45,9	51,5	56,2
60-64 "	4 024	4 489	5 296	1 315	1 562	1 975	32,7	34,8	37,3
65 Jahre und älter	10 012	11 186	13 481	966	1 091	1 340	9,6	9,8	9,9
65-69 Jahre	3 391	3 755	4 580	583	653	797	17,2	17,4	17,4
70 Jahre und älter	6 621	7 431	8 901	383	438	543	5,8	5,9	6,1

TABELLE 2

STRUKTUR DES US-ARBEITSPOTENTIALS, NACH GESCHLECHT UND ALTER, 1964-1980

Alter und Geschlecht	Anzahl in 1000					Anteil in %			
	1964	1970	1975	1980	1964	1970	1975	1980	
<u>Gesamt</u>									
14 Jahre und älter	76 971	85 999	93 646	101 408	100,0	100,0	100,0	100,0	
14-24 Jahre	15 963	20 303	22 524	24 020	20,7	23,6	24,1	23,7	
25-44 "	32 000	33 442	37 375	43 407	41,6	38,9	39,9	42,8	
45 Jahre und älter	29 006	32 254	33 747	33 981	37,7	37,5	36,0	33,5	
45-64 Jahre	25 917	29 055	30 455	30 545	33,7	33,8	32,5	30,1	
65 Jahre und älter	3 089	3 199	3 292	3 436	4,0	3,7	3,5	3,4	
<u>Männer</u>									
14 Jahre und älter	51 118	55 844	60 281	64 981	66,4	64,9	64,4	64,1	
14-24 Jahre	10 011	12 630	13 920	14 808	13,0	14,7	14,9	14,6	
25-44 "	22 195	22 993	25 669	29 674	28,8	26,7	27,4	29,3	
45 Jahre und älter	18 911	20 221	20 692	20 499	24,6	23,5	22,1	20,2	
45-64 Jahre	16 788	18 113	18 605	18 403	21,8	21,1	19,9	18,1	
65 Jahre und älter	2 123	2 108	2 087	2 096	2,8	2,5	2,2	2,1	
<u>Frauen</u>									
14 Jahre und älter	25 854	30 155	33 365	36 427	33,6	35,1	35,6	35,9	
14-24 Jahre	5 952	7 673	8 604	9 212	7,7	8,9	9,2	9,1	
25-44 "	9 805	10 449	11 706	13 733	12,7	12,2	12,5	13,5	
45 Jahre und älter	10 095	12 033	13 055	13 482	13,1	14,0	13,9	13,3	
45-64 Jahre	9 129	10 942	11 850	12 142	11,9	12,7	12,7	12,0	
65 Jahre und älter	966	1 091	1 205	1 340	1,3	1,3	1,3	1,3	

Im allgemeinen gehen die Voraussagen davon aus, daß die seit 1948 auftretenden Veränderungstrends in den Erwerbstätigkeitsraten weniger ausgeprägt sein werden. Für die Periode 1964-1980 wurde die Annahme zugrunde gelegt, daß die Veränderungen nur halb so groß sind wie die der vergangenen 16 Jahre.

Die Zahl der in der Armee Dienst tuenden Soldaten wurde auf der bisherigen Höhe von 2,7 Millionen belassen; und ebenso geht diese Untersuchung von der Annahme aus, daß sich der Trend in Richtung auf einen verstärkten Schulbesuch nach Beendigung der Oberschule weiter fortsetzen und verstärken wird. Was die Erwerbslosigkeit betrifft, so wurde hier eine Rate von 4 Prozent zugrunde gelegt.

(Quelle: Monthly Labor Review,
Feb. 1965, Vol. 88, Nr. 2)

+ + + + +

Arthur Sackley, Mitarbeiter des Amtes für Arbeitsstatistik:

Die Entwicklung der Einkommen im Polizei- und Feuerwehrdienst

Die historische Hintergrund

Die erste Berufsfeuerwehr in den Vereinigten Staaten wurde im Jahre 1853 in Cincinnati, Ohio, gebildet. Der Brandmeister und das Bedienungspersonal der Dampfspritzen erhielten ein Gehalt, während die restlichen Bedienungskräfte sich aus Freiwilligen zusammensetzten. In den letzten Dekaden des vorigen Jahrhundert erkannte man auch in den anderen Großstädten der USA mehr und mehr, wie notwendig die Aufstellung einer jederzeit einsatzbereiten und aus ausgebildeten Männern bestehenden Berufsfeuerwehr war, und ging nach und nach dazu über, die Freiwilligen durch festangestellte Feuerwehrleute zu ersetzen. Schon in dieser Zeit bildeten sich zahlreiche Berufsvereinigungen und Berufsvertretungen mit gewerkschaftlichem Charakter heraus, die sich für eine Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Feuerwehrmänner einsetzten und die sich später der "American Federation of Labor" anschlossen.

Als Arbeitnehmerorganisationen von im öffentlichen Dienst Beschäftigten, deren Tätigkeit zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit beiträgt, besitzen die Feuerwehrmänner-Organisationen in den USA nicht die üblichen gewerkschaftlichen Rechte, die den Arbeitnehmerverbänden des privaten Sektors der Wirtschaft gesetzlich zuerkannt werden. Sowohl die Gehälter als auch die Arbeitsbedingungen der Feuerwehrleute - und Polizeiangehörigen - werden gesetzlich, und zwar auf bundesstaatlicher oder kommunaler Ebene, festgelegt. Und obwohl Streiks nicht für illegal erklärt wurden, benutzen die Feuerwehr-gewerkschaften diese Waffe des Arbeitskampfes - aus grundsätzlichen

grundsätzlichen tarifpolitischen Erwägungen - nicht als Mittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Sie versuchen vielmehr, auf dem Wege von Verhandlungen mit den örtlichen Behörden die wirtschaftliche und soziale Lage ihrer Mitglieder zu verbessern - deren Ergebnisse ihren Niederschlag in Resolutionen und Verwaltungsanordnungen finden.

Das schnelle Wachstum der Städte gegen Ende des vorigen und zu Beginn dieses Jahrhunderts stellte die Behörden, was die Aufrechterhaltung und Gewährleistung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit betraf, vor vollkommen neue Probleme, die eine bessere Organisation und die Ausweitung der Ordnungs- und Sicherheitskräfte bedingten. Der Dorfpolizist und der städtische Polizeihauptmann mußten weichen. Sie wurden durch die Bezirksreviere und Polizeipräsidien ersetzt.

Obwohl die Polizeiangehörigen in den USA als Beamte des Öffentlichen Dienstes auf eine längere Tradition zurückblicken können, hatten sie größere Schwierigkeiten als die Feuerwehrleute, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Die Höhe der Einkommen und die Art der Arbeitsbedingungen der Polizisten waren weitgehend von der Fähigkeit der Polizeichefs abhängig, die örtlichen Behörden von der Notwendigkeit der Verabschiedung entsprechender Besoldungsgesetze zu überzeugen. Da dieser Weg jedoch in der Regel mit zahlreichen Hindernissen und Schwierigkeiten gepflastert war, schlossen sich schon damals Polizeibeamte einiger Reviere zu "Bruderschaften" zusammen, die später dann die Sprecher der Polizeibeamten in Arbeitsfragen wurden. Dennoch hat die gewerkschaftliche Organisation bei den Polizisten nicht den Grad der Organisation der Feuerwehrmänner erreicht. Gesetzliche Beschränkungen und die allgemeine Abneigung der Öffentlichkeit gegen Polizeigewerkschaften waren hier die wesentlichen Hindernisse. Wenn auch die Polizeiberufsvertretungen heute gewisse gewerkschaftliche Funktionen ausüben, so haben sie sich doch bisher noch keinem Gewerkschaftsverband angeschlossen.

Beschäftigungs- und Einkommenstrends 1954-1964

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der in Städten von über 100 000 Einwohnern beschäftigten Polizisten und Feuerwehrleute um fast 1/5 auf 193 000 erhöht. Der stärkste Zugang war dabei in den letzten drei Jahren festzustellen.

Wenn auch die Wachstumsrate der öffentlichen Sicherheitskräfte zwischen 1954 und 1964 fast doppelt so hoch war wie die für das gesamte Arbeitspotential, so war die relative Zunahme im Vergleich zu den Verwaltungsangestellten jedoch nur 1/3 so groß. Der zahlenmäßige Anstieg bei Polizisten und Feuerwehrleuten deckte sich zwar weitgehend mit dem Bevölkerungsanstieg in den Großstädten (ausgenommen Millionenstädte), war aber stärker als der Gesamtbevölkerungszuwachs.

Diejenigen amerikanischen Städte und Gemeinden, die zwischen 1954 und 1964 die Gehälter der Polizeibeamten und Feuerwehrleute um 60 bis 70 Prozent erhöhten, beschäftigten rund 1/3 aller Sicherheitskräfte; weitere 2/5 waren in solchen Kommunen tätig, die die Gehälter um 40 bis 60 Prozent anhoben. Die Bezüge von etwa 25 Prozent aller

aller Polizeibeamten und Feuerwehrleute wurden in diesem Zeitraum um 1400 bis 1800 Dollar erhöht; weitere 25 Prozent erhielten Gehaltsaufbesserungen zwischen 3000 und 3200 Dollar, während 5 Prozent aller Beamten Lohnanstiege von über 3200 Dollar verzeichneten. Im Gegensatz dazu erhielten nur 0,1 Prozent aller Sicherheitskräfte zwischen 1954 und 1964 Gehaltserhöhungen von weniger als 800 Dollar.

Die Einkommensveränderungen in Städten verschiedener Größe

In den größeren Städten waren die Gehaltsaufbesserungen - sowohl prozentual als auch in Dollar - höher als in den kleineren. Rund 38 Prozent der 1964 in den Millionenstädten gültigen Gehaltsgruppen sind in den vergangenen zehn Jahren neu geschaffen worden. Die Tatsache, daß mehr als 3/5 der Arbeitnehmer in den Millionenstädten zwischen 1954 und 1964 Gehaltsaufbesserungen zwischen 60 und 70 Prozent - was Erhöhungen zwischen 3000 und 3200 Dollar entspricht - erhielten, erklärt sich daraus, daß sich diese Gruppe zu fast 50 Prozent aus New Yorker Polizisten und Feuerwehrleuten zusammensetzt.

In der Gruppe der Städte mit einer Einwohnerzahl zwischen 100 000 und 1 000 000 waren die Erhöhungen dagegen nicht so stark ausgeprägt. Etwa 63 Prozent der in Städten mit 500 000 bis 1 000 000 Einwohnern beschäftigten Polizisten und Feuerwehrleute erhielten in den vergangenen zehn Jahren Gehaltsaufbesserungen zwischen 30 und 50 Prozent, während ein ähnlich hoher Prozentsatz in den Städten mit 250 000 bis 500 000 Einwohnern Erhöhungen von 40 bis 60 Prozent verzeichnete. In Großstädten mit einer Einwohnerzahl zwischen 100 000 und 250 000 sind größere Schwankungen - sowohl prozentual als auch nominell - festzustellen, aber auch hier erhielt rund 1/3 aller Polizisten und Feuerwehrleute Gehaltserhöhungen zwischen 30 und 40 Prozent.

Die Entwicklung der Gehälter zwischen 1961 und 1964

Die Gehälter der Polizisten und Feuerwehrleute in Großstädten (über 100 000 Einwohner) erhöhten sich zwischen Januar 1961 und Januar 1964 im gleichen Verhältnis wie in der vorangegangenen Dreijahresperiode. Für beide Berufsgruppen zusammen belief sich die durchschnittliche Zunahme der Gehälter auf 757 Dollar, verglichen mit 639 Dollar in dem Erhebungszeitraum 1958-61. In erster Linie auf Grund der Aufbesserung der Gehälter für die New Yorker Polizisten und Feuerwehrleute um 10 Prozent ergaben sich 1962 stärkere prozentuale Gesamtzunahmen (5%) als 1961 (4%) und 1963 (3,5%). Während 1963 etwa 75 Prozent aller Arbeitnehmer Gehaltserhöhungen erhielten, waren es 1961 und 1962 nur rund 66 Prozent gewesen.

Keine Änderung der Spitzengehälter erfolgte zwischen 1961 und 1963 in drei Städten, die 2,3 Prozent aller Feuerwehrleute sowie in vier Städten, die 3,2 Prozent aller Polizisten beschäftigen. Am unteren Ende der Gehaltsskala dagegen wurden die Mindestgehälter für Polizisten in zwei Städten um 25 Prozent angehoben, während in einer Stadt die Feuerwehrleute eine gleich hohe Aufbesserung erhielten. Die meisten Städte - sechs von zehn - hoben die Gehälter der Polizisten und drei von fünf die der Feuerwehrleute um 5 bis

bis 15 Prozent an, wobei der Mittelwert für beide Gruppen bei 11 Prozent liegt. Etwa 3/5 aller Großstädte erhöhten die Gehälter dieser Arbeitnehmergruppen mindestens zweimal in der Dreijahresperiode.

Rund 3/10 aller Arbeitnehmer waren in Städten tätig, die die Gehälter um 17,5 bis 20 Prozent heraufsetzten; weitere 2/10 in Kommunen, die Aufbesserungen zwischen 7,5 und 10 Prozent vornahmen. Die meisten Gehaltserhöhungen lagen bei 1200 Dollar und mehr und bei 400 bis 500 Dollar. Die größten Gehaltserhöhungen wurden u.a. in New York - mit über 1200 Dollar - registriert.

Sowohl im Erhebungszeitraum 1958-61 als auch in der Periode 1961-64 waren die Gehaltserhöhungen für die im Streifendienst eingesetzten Polizisten etwas größer als die für Feuerwehrleute. Während die Polizistengehälter zwischen 1961 und 1964 um 13 Prozent anzogen, verzeichneten die Feuerwehrleute einen Anstieg um 12,7 Prozent. In Dollar ausgedrückt beliefen sich die Erhöhungen auf 780 bzw. 726 Dollar.

Die Veränderungen in Städten verschiedener Größe

Die Gehälter für Polizisten und Feuerwehrleute stiegen in den Millionenstädten während der Dreijahresperiode (1961-64) am stärksten an. Die durchschnittliche Erhöhung betrug in der Gruppe der kleinsten Großstädte (100 000 - 250 000 Einwohner) 11,5 Prozent oder 584 Dollar, in den Millionenstädten dagegen 14,3 Prozent bzw. 915 Dollar. Die Unterschiede in den Gehaltserhöhungen bei Polizisten und Feuerwehrleuten waren nur in Städten mit einer Einwohnerzahl zwischen 500 000 und 1 Million von Bedeutung: sie sind durch eine wesentliche Aufbesserung der Bezüge für Polizisten in einigen Städten des Südens bedingt, wo die Feuerwehrleute leer ausgingen.

Die Gehälter im Jahre 1964

Die Gehaltsskala für Polizisten und Feuerwehrleute, die in amerikanischen Großstädten tätig sind, bewegte sich im Januar 1964 zwischen 8316 Dollar (Polizisten in San Francisco und Berkeley, Kalifornien) und 4080 Dollar (Feuerwehrleute in Wichita Falls, Texas). Die Durchschnittsgehälter für beide Berufsgruppen lagen im gleichen Zeitpunkt bei 6587 Dollar.

In den Großstädten und Ballungszentren waren die Gehälter allgemein höher als in kleineren Städten. Die höchsten Gehälter wurden in den Weststaaten, die niedrigsten in den Südstaaten gezahlt, wo sieben der zehn Städte mit den niedrigsten Gehältern für Feuerwehrleute und acht der zehn mit den niedrigsten Polizeidienstgehältern anzutreffen sind. Von den zehn Städten, die die höchsten Gehälter sowohl für Polizisten als auch für Feuerwehrleute zahlen, liegen allein neun in Kalifornien.

Vergleich mit anderen Arbeitnehmergruppen

In den vergangenen 25 Jahren (zwischen 1939 und 1964) stiegen die Gehälter der Polizisten und Feuerwehrleute um 184 Prozent. Sie zogen damit weitaus stärker an als der Verbraucherpreisindex in diesem Zeitraum und hatten höhere Zuwachsraten aufzuweisen als

als z.B. die Bundesangestellten. Gegenüber dem durchschnittlichen Anstieg der Lehrergehälter in öffentlichen Schulen und der durchschnittlichen Wochenlöhne der Industriearbeiter jedoch war dieser Anstieg geringer.

EINKOMMENSZUNAHMEN IN PROZENT

Berufsgruppe	1939-1964	1954-1964	1961-1964
Polizisten, Feuerwehrleute (Höchstgehälter)	184	51	13
Volksschullehrer (durchschn. Jahresgehälter)	192	49	1)
Bundesangestellte (Durchschnittsgehälter)	253	76	22
Industriearbeiter			
(durchschn. Stundenlohn)	301	41	10
(durchschn. Wochenlohn)	336	42	12
Verbraucherpreisindex (Anstieg in Prozent)	121	15	4

1) keine Angaben für 1964

INDEX DER SPITZENGEHÄLTER 1924 BIS 1964

(1957-59 = 100)

Jahr	Polizisten u. Feuer- wehrleute	Feuer- wehr- leute	Poli- zisten	Jahr	Polizisten u. Feuer- wehrleute	Feuer- wehr- leute	Poli- zisten
1924	38	39	37	1950	68	68	68
1929	42	43	42	1951	72	72	72
1932	43	44	42	1952	77	77	77
1934	42	41	42	1953	82	82	82
1938	45	44	45	1954	85	85	85
1939	45	44	45	1955	87	87	87
1940	45	44	45	1956	91	91	91
1941	45	44	45	1957	96	96	96
1942	46	46	46	1958	101	101	101
1943	47	47	46	1959	104	104	104
1944	49	49	49	1960	108	108	108
1945	52	52	52	1961	113	113	113
1946	53	52	55	1962	118	117	118
1947	57	58	57	1963	124	123	124
1948	61	62	61	1964	128	127	128
1949	66	66	66				

(Quelle: Monthly Labor Review,
Feb. 1965, Vol. 88, Nr. 2)

+ + + + +

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Lohnpolitischer Rundblick

Die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft (USA) hat den Vertretern der amerikanischen Stahlindustrie bereits einen Monat vor Auslaufen der alten Tarifverträge ihre detaillierten Forderungen übermittelt, die sie bei den in Kürze beginnenden Tarifverhandlungen in diesem wichtigen Zweig der amerikanischen Industrie durchzusetzen gewillt ist.

Wenn auch beide Tarifpartner bisher keine näheren Angaben über die Art der Forderungen und die daraus resultierenden Kosten gemacht haben, so hat doch die USA-Gewerkschaft recht deutlich zu verstehen gegeben, daß sie keine Lohnerhöhungen von weniger als 4 Prozent pro Jahr akzeptieren werde. Allgemein wird wieder mit dem Abschluß eines Dreijahresvertrages gerechnet. Die jährliche Steigerung der Löhne um 4 Prozent entspricht nach Angaben der Gewerkschaft der jährlichen durchschnittlichen Zunahme der Produktivität in diesem Industriezweig.

In der amerikanischen Stahlindustrie werden gegenwärtig rund 450 000 Arbeitnehmer beschäftigt, die einen durchschnittlichen Stundenlohn (einschließlich der Lohnnebenleistungen) von 4,40 Dollar erhalten. Eine Erhöhung der tariflichen Leistungen um 4 Prozent pro Jahr würde einer zusätzlichen Kostenbelastung von etwa 52 Cent pro Stunde während der Dreijahresperiode entsprechen. Die Industrie hat jedoch bereits öffentlich erklärt, daß sie keinen Tarifvertrag unterschreiben werde, der zusätzliche Leistungen von mehr als 26 Cent pro Stunde bringt.

Welcher Art die Forderungen sind, die die Stahlarbeitergewerkschaft gestellt hat, läßt sich in etwa aus dem kürzlich mit der American and der Continental Can Company abgeschlossenen Tarifvertrag ablesen. Dieses Abkommen sieht für die Arbeitnehmer der insgesamt 71 Betriebe der beiden Unternehmen Leistungserhöhungen (Löhne und Sozialleistungen) von 45,7 Cent pro Stunde in einem Zeitraum von 40 Monaten vor. Das entspricht einer jährlichen Zunahme um 3,5 Prozent.

Im einzelnen wurden die Löhne im Durchschnitt um 12 Cent - rückwirkend ab 1. Oktober 1964 - angehoben (das Abkommen wurde erst nach einem Warnstreik abgeschlossen). Weitere Erhöhungen um 7 bis 11 Cent werden am 1. Dezember 1966 fällig.

Auch bei den Sozialleistungen konnte die Stahlarbeitergewerkschaft wesentliche Verbesserungen durchsetzen. So wurden die Pensionsleistungen von 2,25 Dollar pro Monat für jedes Dienstjahr auf 5,50 Dollar angehoben, und gleichzeitig wurde eine Pensionsformel im Tarifvertrag verankert, die eine Pensionierung bereits ab 50. Lebensjahr nach 30 Dienstjahren ermöglicht. Außerdem werden künftig sämtliche Arbeiter der Unternehmen eine zusätzliche Pensionszahlung in Höhe von 100 Dollar monatlich erhalten, wenn sie bereits vor Erreichen des 63. Lebensjahres (Normale Pensionierungsgrenze bei vollen Bezügen) in den Ruhestand treten.

Auch die neben der staatlichen Arbeitslosenversicherung gezahlten zusätzlichen Ausgleichsbeträge (SUB) wurden erhöht. Arbeitslose Arbeiter der Weißblech- und Behälterindustrie werden künftig 70 Prozent

70 Prozent (bisher 60%) ihres vorherigen Einkommens als Unterstützung erhalten. Allen Arbeitnehmern, die innerbetrieblich auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen an einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz umgesetzt werden müssen, wird künftig 95 Prozent ihres bisherigen Jahreseinkommens am neuen Arbeitsplatz garantiert.

Zu den weiteren Verbesserungen gegenüber dem alten Abkommen zählen höhere Versicherungsleistungen bei Krankenhausaufenthalt, gleichzeitige Ausdehnung des Versicherungszeitraums (bis zu 2 Jahren) und Einbeziehung sämtlicher Familienangehöriger bei Arbeitnehmern mit 10 Dienstjahren.

In bezug auf technologische Umstellungen im Betrieb (Automation) kamen Gewerkschaft und Unternehmen überein, daß bei einer Zusammenlegung von Arbeitsplätzen die Arbeitnehmer, die in die neuen Positionen aufrücken, mindestens um eine Gehaltsgruppe, höchstens jedoch um zwei Gruppen aufgestuft werden.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Kaiser-Gewinnbeteiligungsplan ein großer Erfolg für die Arbeitnehmer

Auf Grund des vor zwei Jahren zwischen der Stahlarbeitergewerkschaft und der "Kaiser Steel Company" ausgehandelten Gewinnbeteiligungsplanes haben die Arbeitnehmer dieses Unternehmens bisher 24 monatliche Gewinnanteile in ununterbrochener Folge erhalten und insgesamt 7,6 Millionen Dollar gutgeschrieben bekommen. Im Durchschnitt erhielten die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer 52 Dollar pro Monat in Form von Bonussen ausgezahlt, was, auf die normalen Tarifleistungen übertragen, einer zusätzlichen Leistung von 46 Cent pro Arbeitsstunde entspricht.

Von der im Februar zur Auszahlung gelangten Summe in Höhe von 251 579 Dollar wurden 92 628 Dollar in bar ausgezahlt (das entspricht einem Betrag von 13 Cent pro Arbeitsstunde) und 158 951 Dollar (22 Cent pro Arbeitsstunde) in einen Reservefonds übergeführt, aus dem zusätzliche Sozialleistungen bestritten werden sollen.

Während im ersten Jahr nach Unterzeichnung des Gewinnbeteiligungsabkommens monatlich Beträge zwischen 205 000 und 518 000 Dollar zur Verteilung gelangten und die Barauszahlungen zwischen 199 000 und 482 000 Dollar schwankten, wurden im zweiten Jahr mit 469 000 Dollar die Spitzensumme und mit 206 000 Dollar der Mindestbetrag erreicht. Die Barauszahlungen bewegten sich dabei zwischen 92 000 und 360 000 Dollar. Die Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erhöhte sich seit Januar 1963 von 3500 auf 5000.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Zusätzliche Sozialleistungen in der US-Industrie

Wie aus einer Repräsentativerhebung des "National Industrial Conference Board", einer privaten Forschungsorganisation, hervorgeht, haben heute praktisch sämtliche Industrieunternehmen Gruppen-Lebensversicherungen für ihre Mitarbeiter abgeschlossen. Etwa 80 Prozent von den Unternehmen unterhalten ferner Unfall- und Krankenversicherungen, rund 78 Prozent von ihnen Krankengeldversicherungen, die in der Regel jedoch nur für die Angestellten abgeschlossen wurden. Die Beiträge zu den Versicherungen werden im allgemeinen von den Arbeitgebern allein aufgebracht.

Wie aus der Erhebung weiter zu entnehmen ist, gewähren die Unternehmen ihren Mitarbeitern zum Teil noch folgende Sozialleistungen und Vergünstigungen: 78 Prozent: Pensionen; 44 Prozent: Entlassungsgeld; 33 Prozent: Weihnachtsgeld oder Jahresbonus; 25 Prozent: Gewinnbeteiligung; 50 Prozent: innerbetriebliche berufliche Fortbildung; 87 Prozent: Kaffeepause.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Pensionäre als Büroaushilfskräfte

Um den erheblichen Mangel an Büroaushilfskräften auszugleichen, hat jetzt die Arbeitsbehörde der New Yorker Stadtverwaltung ein Arbeitsvermittlungsbüro für solche Pensionäre eingerichtet, die sich um einen zusätzlichen Verdienst (bis zu 1200 Dollar pro Jahr steuerfrei) bemühen und für Büroarbeiten geeignet sind.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen privaten Wirtschaftsverbänden will die Stadtverwaltung ihre Bemühungen vorerst nur auf solche Rentner beschränken, die bereits Erfahrung in Büroarbeiten besitzen. Später jedoch will man versuchen, auch branchenfremde Kräfte zu vermitteln, und entsprechende Umschulungsprogramme durchführen. Insgesamt werden gegenwärtig in New York pro Jahr rund 40 000 bis 60 000 Büroaushilfskräfte benötigt.

(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.

XVIII - 6

Bad Godesberg, den 1. Juni 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Art, Umfang und Problematik der Doppelbeschäftigung	Seite 1
Gezielte Maßnahmen zur Vorbereitung auf das Automationszeitalter	Seite 12
Hilfe für die älteren Menschen	Seite 14

Harvey R. Hamel und Forrest A. Bogan, Abt. Bevölkerungs- und arbeitspolitische Forschungen im US-Amt für Arbeitsstatistik:

Art, Umfang und Problematik der Doppelbeschäftigung

Einleitung

Die Doppelbeschäftigung oder das sogenannte "moonlighting" ist für die Experten für bevölkerungspolitische und Arbeitsfragen aus zweierlei Gründen von besonderem Interesse. Einmal interessiert sie, was der Arbeitnehmer von heute mit seiner Freizeit anfängt und wie er sie ausnutzt, und zum anderen, welche Auswirkungen die Doppelbeschäftigung angesichts einer relativ hohen Zahl von Arbeitslosen auf den Arbeitsmarkt und das Arbeitsplatzangebot hat. Während einige Interessengruppen, vor allem die Gewerkschaften, sich für eine Verkürzung der normalen Arbeitswoche auf etwa 35 Stunden einsetzen, um mehr Arbeitsplätze für die Erwerbslosen zur Verfügung zu haben, vertreten andere die Ansicht, daß durch eine Verkürzung der Arbeitswoche das Arbeitslosenproblem nicht zu beseitigen sei, da die Arbeitnehmer mit einer kürzeren Arbeitszeit bestrebt sein würden, sich einen zweiten Arbeitsplatz zu verschaffen. Gerade in Anbetracht dieser gegensätzlichen Standpunkte ist es von großer Bedeutung, sich einen Überblick über den Umfang der Doppelbeschäftigung zu verschaffen und neben anderen Grundfakten vor allem herauszufinden, welche Arbeitnehmergruppen hierbei insbesondere berührt werden. In diesem Artikel sind die wichtigsten Ergebnisse einer Analyse zusammengefaßt, die im Mai 1964 durchgeführt wurde.

Kurzzusammenfassung

Kurzzusammenfassung

Im Mai 1964 hatten insgesamt 3,7 Millionen Personen in den Vereinigten Staaten mehr als einen Arbeitsplatz: das sind 5,2 Prozent aller Beschäftigten. Von diesen 3,7 Millionen Personen hatten rund 2,1 Millionen in der Erhebungswoche zwei Arbeitsplätze als Lohn- oder Gehaltsempfänger, während 1,6 Millionen neben einer selbständigen Tätigkeit einen Beruf ausübten, der ihnen einen festen Lohn oder ein festes Gehalt einbrachte. Als Beispiel für die erste Gruppe kann der Postbeamte angesehen werden, der in seiner Freizeit in einem Kaufhaus arbeitet, oder der Bankkassierer, der an den Wochenenden an der Kasse eines Supermarktes sitzt, während zur zweiten Gruppe solche Personen zählen wie die Fabrikarbeiter, die nach der Arbeit noch ihre Farm bewirtschaften, oder Maurer, die in ihrer Freizeit Arbeiten auf eigene Rechnung durchführen.

Der Trend der letzten Jahre

Die Zahl der Personen mit einer Doppelbeschäftigung ging - gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl - zwischen Mai 1963 und Mai 1964 von 5,7 auf 5,2 Prozent zurück. Sie näherte sich damit wieder dem langjährigen Durchschnitt. Wie schon bei früheren Untersuchungen ließ sich kein klarer Trend hinsichtlich der die Doppelbeschäftigung beeinflussenden Faktoren erkennen. Wenn man die Entwicklung der vergangenen acht Jahre eingehend analysiert, zeigt sich, daß sowohl die Zahl der Beschäftigten mit einem zweiten Arbeitsplatz als auch die Doppelbeschäftigungsrate sich in diesem Zeitraum in relativ engen Grenzen hielt. Irgendwelche besonderen Beziehungen zu Konjunkturverläufen und jahreszeitlichen Schwankungen in der Beschäftigung ließen sich nicht ermitteln.

Seit der im Jahre 1956 durchgeführten Erhebung hat sich die Zahl der Beschäftigten mit zwei oder mehr Arbeitsplätzen ungeachtet der beiden Rezessionsperioden lediglich zwischen 3 und 4 Millionen bewegt, während die Doppelbeschäftigungsrate zwischen 4,5 und 5,7 Prozent in einer Zeit schwankte, in der die Arbeitslosenrate zwischen 4,2 und 7,5 Prozent (jahreszeitlich bedingt) lag.

Charakteristika der Doppelbeschäftigung

Die meisten Zweitarbeitsplätze wurden im Zeitpunkt der Erhebung (Mai 1964) von Männern ausgefüllt. Während 6,9 Prozent aller tätigen männlichen Arbeitskräfte einen zweiten Arbeitsplatz hatten, waren es bei den Frauen lediglich 2,1 Prozent.

Die folgende Übersicht zeigt insbesondere die auffallend große Zahl von 25 bis 44 Jahre alten Personen mit zwei oder mehr Arbeitsplätzen. Ihr Anteil von 8,3 Prozent liegt um mehr als 50 Prozent über der Durchschnittsrate. Die Zahl der weißen und die der farbigen Arbeitnehmer halten sich hier die Waage.

Tabelle 1

TABELLE 1PERSONEN MIT ZWEI ODER MEHR ARBEITSPLÄTZEN

Gruppe	Männer		Frauen	
	Zahl in 1000	Anteil in Prozent an der Gesamt- beschäftigtenzahl der Gruppe	Zahl in 1000	Anteil in Prozent an der Gesamt- beschäftigtenzahl der Gruppe
Gesamt:				
14 Jahre und älter	3215	6,9	511	2,1
14-19 Jahre	154	4,7	37	1,8
20-24 Jahre	229	5,3	53	1,8
25-44 Jahre	1700	8,3	219	2,3
45-64 Jahre	1056	6,5	185	2,1
65 Jahre und älter	76	3,6	17	1,7

Die Entscheidung, einen zweiten Arbeitsplatz zu übernehmen, dürfte hauptsächlich von wirtschaftlichen Gesichtspunkten bestimmt sein. Denn die verheirateten Männer, die 9/10 aller Personen mit zwei oder mehr Arbeitsplätzen ausmachen, wiesen mit einem Anteil von 7,6 Prozent eine relativ hohe Doppelbeschäftigungsrate auf. Bei den Junggesellen dagegen belief sich der Anteil der Doppelbeschäftigten an der Gruppen-Gesamtbeschäftigtenzahl lediglich auf 4,5 Prozent. Bei den Teenagern und den älteren - über 65 Jahre alten - Arbeitskräften war die Doppelbeschäftigung dagegen relativ gering.

Der Einfluß der Arbeitszeit auf die Doppelbeschäftigung

Verleitet eine kurze Arbeitswoche die Arbeitnehmer dazu, einer weiteren Erwerbstätigkeit nachzugehen? Im Mai 1964 betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Personen mit zwei oder mehr Arbeitsplätzen an ihrem Hauptarbeitsplatz 39 Stunden. Sie war damit ebenso lang wie die durchschnittliche Arbeitswoche der nur an einem Arbeitsplatz Tätigen. Auch bei den Kurzarbeitern (weniger als 35 Wochenstunden) ergibt sich praktisch das gleiche Verhältnis. Nur bei den in der Landwirtschaft und im Baugewerbe tätigen Lohn- und Gehaltsempfängern war ein erheblicher Teil der Doppelbeschäftigten am ersten Arbeitsplatz weniger als eine volle (Normal-)Arbeitswoche tätig.

Eine

Eine Beziehung zwischen den Doppelbeschäftigungsraten der einzelnen Wirtschaftszweige und dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten in diesen Branchen läßt sich nicht feststellen. Ein großer Prozentsatz der im Handel Beschäftigten z.B. bestand im Zeitpunkt der Erhebung aus Teilzeitarbeitern, aber die Doppelbeschäftigungsrate in diesem Wirtschaftszweig war die niedrigste von allen. Auf der anderen Seite war der Anteil der Kurzzeitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung und im Transportwesen relativ gering, die Doppelbeschäftigungsrate hier jedoch hoch.

Wie schon einleitend erwähnt, fordern in den USA verschiedene Interessengruppen eine Verkürzung der normalen Arbeitswoche (bei Fortzahlung der bisherigen Bezüge), um mehr Arbeitsplätze für die Erwerbslosen zu schaffen. Ein in diesem Zusammenhang immer wieder gehörtes Gegenargument ist, daß durch eine Verkürzung der Arbeitswoche die Zahl der "moonlighters" zunehmen würde. Wie aus den verfügbaren Unterlagen jedoch hervorgeht, scheint diese Behauptung nicht ganz stichhaltig zu sein, denn die Doppelbeschäftigungsrate ist bei Personen, die 41 und mehr Wochenstunden tätig sind, sogar etwas höher als bei jenen, die nur durchschnittlich 35 bis 40 Stunden arbeiten.

TABELLE 2

Wirtschaftszweig	Doppelbeschäftigungsraten unter Berücksichtigung der am ersten Arbeitsplatz geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit (Stand Mai 1964)		
	1-34 Std.	35-40 Std.	41 u. mehr Std.
Nichtlandwirtschaftliche Arbeitnehmer, gesamt	5,7 %	4,8 %	6,2 %
Baugewerbe	10,0 %	4,8 %	6,1 %
Fertigungsindustrie	6,0 %	4,6 %	5,5 %
Transportgewerbe	10,1 %	5,5 %	6,4 %
Groß- und Einzelhandel	4,1 %	2,9 %	5,0 %
Dienstleistungszweige	5,1 %	4,7 %	5,9 %
Öffentl. Verwaltung	10,9 %	8,0 %	17,9 %

Es besteht Grund zu der Annahme, daß Arbeitnehmer, die an ihrem Hauptarbeitsplatz keine volle Arbeitswoche ableisten, sich in der Regel um einen zweiten Arbeitsplatz bemühen - vor allem, wenn sie verheiratet sind. Aus dieser Untersuchung ergibt sich, daß die in nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen in Teilzeitarbeit stehenden Lohn- und Gehaltsempfänger eher geneigt sind, einen zweiten Arbeitsplatz zu übernehmen, als jene, die 35 bis 40 Wochenstunden tätig sind. So ist zum Beispiel die

die Doppelbeschäftigungsrate unter den Teilzeitarbeitern des Baugewerbes etwa zweimal so hoch wie die für Vollzeitbeschäftigte.

Wie aus der Übersicht weiter zu entnehmen ist, waren rund 70 Prozent aller Doppelbeschäftigten an einem Arbeitsplatz vollbeschäftigt, während sie ihren zweiten Arbeitsplatz als Teilzeitarbeiter ausfüllten (Tabelle 3). Mit Ausnahme einer kleinen Minderheit (7 Prozent, die zwei Arbeitsplätze voll ausfüllten), waren die übrigen (23 Prozent) an beiden Arbeitsplätzen nur halbtagsbeschäftigt.

Doppelbeschäftigte, die ihren Hauptarbeitsplatz in der Industrie, im Transportgewerbe, in den öffentlichen Versorgungsbetrieben und in der öffentlichen Verwaltung haben, gehen in der Regel einer Vollbeschäftigung nach. Im Baugewerbe, im Handel und in den Dienstleistungszweigen (in denen sehr viele Frauen beschäftigt werden) sind dagegen Vollarbeitsplätze von Doppelbeschäftigten weniger zahlreich. Die Teilzeitarbeit war am stärksten bei den Lohn- und Gehaltsempfängern in der Landwirtschaft ausgeprägt, wo etwa die Hälfte aller Doppelbeschäftigten zwei Teilzeitarbeitsplätze hatte - gegenüber knapp 25 Prozent in den nichtlandwirtschaftlichen Zweigen.

Wie erwartet, war die Gesamtarbeitszeit der Doppelbeschäftigten länger als die der Arbeitnehmer mit nur einem Arbeitsplatz. Im Erhebungszeitraum waren über 3/4 aller "moonlighters" mehr als 40 Stunden in der Woche tätig (von den Arbeitnehmern mit nur einer Beschäftigung dagegen rund 1/3). Sie machten allerdings nur 12 Prozent aller Personen aus, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 und mehr Stunden aufwiesen. Die durchschnittliche Zahl der geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden betrug bei den Doppelbeschäftigten 53. Die selbständigen Farmer unter ihnen brachten es dagegen im Durchschnitt auf 60 Wochenstunden. Die Spanne der wöchentlichen Arbeitszeit der Doppelbeschäftigten mit einer nichtlandwirtschaftlichen Haupttätigkeit lag zwischen 47 Stunden (Bauhandwerk) und 56 Stunden (Angestellte der öffentlichen Verwaltung).

An ihrem zweiten Arbeitsplatz arbeiteten die Männer im Durchschnitt pro Woche 13, die Frauen dagegen nur acht Stunden.

Doppelbeschäftigung und Wirtschaftszweig

Selbständige Farmer und Landarbeiter wiesen auch weiterhin höhere Doppelbeschäftigungsraten auf als die Arbeitnehmer in den meisten nichtlandwirtschaftlichen Zweigen der amerikanischen Wirtschaft (Tabelle 4). Die Zahl der Doppelbeschäftigten mit landwirtschaftlichem Hauptberuf entsprach bei dieser letzten Erhebung der in den beiden vorhergehenden Untersuchungen festgestellten. Während jedoch die Gesamtbeschäftigung in der Landwirtschaft zwischen Mai 1962 und Mai 1964 zurückging, stieg die Doppelbeschäftigungsrate von 6,7 auf 8,1 Prozent an. Der Anteil der Doppelbeschäftigten mit mindestens einem Arbeitsplatz in der Landwirtschaft (mehr als 25 Prozent) ist in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben, obwohl die Landwirtschaft heute nur noch einen Anteil an der Gesamtbeschäftigtenziffer von 7 Prozent aufweist. Da die Arbeit in der Landwirtschaft verhältnismäßig flexibel gestaltet werden kann, ist es

Tab. 3 u. 4

TABELLE 3

PERSONEN MIT ZWEI ODER MEHR ARBEITSPLÄTZEN, AUFGEGLIEDERT NACH VOLL- UND TEILARBEITSZEIT, ZAHL DER DURCHSCHNITTLICH GELEISTETEN ARBEITSSTUNDEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN (STAND MAI 1964)

Wirtschaftszweig und Berufsgruppe	Prozent			Durchschnittliche Stundenzahl	
	Gesamt an beiden Arbeitsplätzen	Vollbeschäftigt am 1., teilzeit- beschäftigt am 2. Arbeitsplatz	Teilzeitbe- schäftigt an beiden Arbeits- plätzen	an beiden Arbeitsplätzen	am Zweit- arbeitsplatz
		Wirtschaftszweig des 1. Arbeitsplatzes		Wirtschaftszweig des 1. Arbeits- 1. Arbeits- 2. Arbeits- platzes platzes platzes	
Alle Wirtschaftszweige	100,0	6,6	70,2	23,2	53 13 13
Landwirtschaft	100,0	5,9	56,2	37,9	59 12 14
Lohn- u. Gehaltsempfänger	100,0	-	49,2	50,8	44 9 11
Selbständige	100,0	9,8	65,0	25,2	60 16 16
Nichtlandwirtschaftl. Zweige	100,0	6,6	71,8	21,6	52 13 12
Lohn- u. Gehaltsempfänger	100,0	6,7	72,3	21,0	53 13 12
Baugewerbe	100,0	4,3	62,0	33,7	47 11 15
Fertigungsindustrie	100,0	8,4	80,2	11,4	55 14 16
Dauergüter	100,0	7,8	83,9	8,3	56 14 14
Gebrauchsgüter	100,0	9,2	74,7	16,1	54 14 15
Transport, öffentl. Ver- sorgung	100,0	8,8	74,8	16,4	53 14 15
Groß- und Einzelhandel	100,0	4,3	67,5	28,2	53 12 15
Dienstleistungen, Finanz	100,0	4,1	67,1	28,8	49 11 9
Öffentliche Verwaltung	100,0	12,3	75,1	12,6	56 15 11
Selbständige, unbezahlte Familienarbeitskräfte	100,0	5,8	61,4	32,8	49 12 12

TABELLE 4

PERSONEN MIT ZWEI UND MEHR ARBEITSPLÄTZEN, NACH
WIRTSCHAFTSZWEIG UND BERUFSGRUPPE, 1957-64

Wirtschaftszweig und Berufsgruppe	Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl des Wirtschaftszweiges des 1. Arbeitsplatzes (in Prozent)				
	Mai 1964	Mai 1962	Dezember 1960	Juli 1958	Juli 1957
Gesamtwirtschaft	5,2	4,9	4,6	4,8	5,3
Landwirtschaft	8,1	6,7	6,7	9,3	11,0
Lohn- und Gehalts- empfänger	8,8	6,2	6,7	13,2	12,1
Selbständige	9,3	7,5	7,6	8,1	10,7
Unbezahlte Familien- mitglieder	3,7	5,2	3,6	6,9	10,0
Handel, Gewerbe, Industrie	5,0	4,7	4,4	4,2	4,6
Lohn- und Gehalts- empfänger	5,3	5,0	4,6	4,4	4,7
Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	8,1	7,6	5,6	5,4	6,7
Baugewerbe	6,1	6,7	5,6	6,6	5,9
Fertigungsindustrie	4,9	4,6	4,0	3,9	4,3
Transport, öffentl. Versorgung	6,1	5,2	4,8	4,2	4,2
Groß- u. Einzelhandel	4,0	3,7	3,9	3,9	3,9
Dienstleistungs- zweige, Finanz	5,1	4,7	4,8	3,9	4,6
Öffentl. Verwaltung	9,8	9,7	7,7	7,1	8,4
Selbständige,	2,7	3,0	2,8	3,1	3,7
Unbezahlte Familienmit- glieder	1,9	2,9	1,1	2,2	3,9

es auch einer großen Zahl von Farmern möglich, einer Arbeit in einem anderen Wirtschaftszweig nachzugehen. Die meisten der rund 1 Million Doppelbeschäftigten mit einem Arbeitsplatz in der Landwirtschaft waren Farmer im Nebenberuf. Für viele dieser Arbeitskräfte ist die Landwirtschaft früher zweifellos die Haupterwerbsquelle gewesen. Auf Grund ihrer geringen Einkünfte aus ihren Randbetrieben hatte sich jedoch auch bei ihnen der Wunsch, einen weiteren Arbeitsplatz zu übernehmen, immer mehr verstärkt. Hinzu kam, daß mit dem Vordringen der Industrie in die Agrargebiete sich zwangsläufig zahlreiche neue Beschäftigungsmöglichkeiten für die Farmer ergaben.

Diejenigen Arbeitnehmer, die man allgemein als die eigentlichen "moonlighters" bezeichnet - Personen mit zwei oder mehreren nicht-landwirtschaftlichen Arbeitsplätzen -, machen mit 1,9 Millionen rund die Hälfte aller Doppelbeschäftigten aus. Zu den Berufsgruppen mit einem hohen Hundertsatz an Doppelbeschäftigten zählen die öffentlichen Verwaltungs- und Behördenangestellten. Besonders stark ausgeprägt ist die Doppeltätigkeit bei den Postangestellten (14 Prozent). Die hohen Raten bei Postangestellten, Feuerwehrleuten, Polizisten und anderen Behördenangestellten resultieren vielleicht daraus, daß diese Personenkreise Arbeitszeiten und Dienstpläne haben, durch die ihnen die Ausübung einer weiteren Tätigkeit erleichtert wird. Auch auf Grund ihrer Schulbildung, ihrer speziellen beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen ist es vielen aus diesen Berufsgruppen leichter möglich, einen zweiten Arbeitsplatz zu übernehmen, als Angehörigen anderer Arbeitnehmergruppen.

Zu den anderen Arbeitnehmern, die auf Grund ihrer Haupttätigkeit für eine Doppelbeschäftigung prädestiniert erscheinen, gehören die Lehrer sowie die in der Fischerei, im Forstwesen, im Bergbau, im Bauhandwerk, im Transportgewerbe, in der Unterhaltungs- und Freizeitindustrie und in den öffentlichen Versorgungsbetrieben Tätigen. Diese Wirtschaftszweige umschließen sowohl Arbeitnehmer mit umfassenden als auch mit geringen beruflichen Kenntnissen sowie solche mit hohem als auch mit niedrigem Einkommen. Obwohl der Wunsch nach einem höheren Einkommen der Hauptgrund für die Übernahme eines zweiten Arbeitsplatzes ist, so hängt doch das Ausmaß der Doppelbeschäftigung auch von den besonderen Verhältnissen und Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen ab. Die hohe Rate in den Lehrberufen zum Beispiel resultiert zweifellos einerseits aus der Fähigkeit der Lehrer, ihre speziellen Kenntnisse auch in anderen Berufen nutzbringend einzusetzen, zum anderen aber aus dem Wunsch, einen ihrem sozialen Status entsprechenden Lebensstandard zu erreichen. Ein weiterer Faktor ist die relativ geringe Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden.

Die meisten Doppelbeschäftigten arbeiteten jeweils in zwei verschiedenen Wirtschaftszweigen. Von den 25 Prozent der Doppelverdiener zum Beispiel, die ihren ersten Arbeitsplatz in einem Fertigungsbetrieb hatten, arbeiteten nur 6 Prozent wiederum in einer Fabrik. Das große Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen im Einzelhandel ist zweifellos mitverantwortlich dafür, daß in diesem Wirtschaftszweig der Anteil der Zweitarbeitsplätze größer ist als der der Erstarbeitsplätze.

Über

Über die Hälfte (52 Prozent) aller Zweitarbeitsplätze stellten im Mai 1964 der Handel und die Dienstleistungszweige; 40 Prozent schlossen eine unselbständige und 12 Prozent eine selbständige Tätigkeit ein.

Ein wesentlich größerer Teil aller Doppelbeschäftigten als am ersten Arbeitsplatz war am zweiten Arbeitsplatz selbständig - 32 Prozent gegenüber 11 Prozent.

Während die überwiegende Mehrheit der Doppelbeschäftigten (2,1 Mio.) Lohn- oder Gehaltsempfänger an beiden Arbeitsplätzen war, hatten 1,6 Millionen jeweils ein selbständiges und ein unselbständiges Beschäftigungsverhältnis. Rund die Hälfte der letzten Gruppe war Farmer.

Berufsgruppen und Doppelbeschäftigung

Wie schon die vorhergehenden Untersuchungen, zeigt auch die Erhebung vom Mai 1964, daß die Farmer und die in den Fachberufen Tätigen die größten Doppelbeschäftigungsraten aufweisen, nämlich 10 bzw. 7 Prozent. Beide Gruppen zusammen haben einen Anteil an der Gesamtzahl der Doppelbeschäftigten von 25 Prozent und an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer mit nur einem Arbeitsplatz von über 15 Prozent.

Die männlichen Arbeitskräfte weisen auch weiterhin höhere Doppelbeschäftigungsraten auf als die Frauen. In einigen Berufsgruppen sind die Unterschiede relativ stark ausgeprägt. Bei den Volks- und Oberschullehrern zum Beispiel wiesen die Männer eine Doppelbeschäftigungsrate von 16,5 Prozent auf, das ist im Vergleich zu den weiblichen Lehrkräften mit zwei Tätigkeiten eine rund fünfmal so große Rate.

Die meisten Erwerbspersonen, die zwei Beschäftigungen nachgingen, arbeiteten an ihrem Zweitarbeitsplatz nicht im gleichen Beruf. Mit 80 Prozent war der Prozentsatz der in zwei verschiedenen Berufen Tätigen beim Verkaufspersonal und bei den Mechanikern am größten; am niedrigsten (50 Prozent) war er bei den Fach- und technischen Berufen (Tabelle 5). Etwa 75 Prozent aller Betriebsleiter und Unternehmensinhaber, der Handwerker und des Dienstleistungspersonals (ohne die im Haushalt Beschäftigten) sowie der landwirtschaftlichen und nichtlandwirtschaftlichen Hilfsarbeiter arbeiteten an ihrem zweiten Arbeitsplatz nicht im gleichen Beruf. Die selbständigen Farmer wurden nur dann zu den Doppelbeschäftigten gezählt, wenn sie an ihrem zweiten Arbeitsplatz Lohn- oder Gehalt erhielten. Ein Viertel aller Farmer zum Beispiel waren an ihrem zweiten Arbeitsplatz als Landarbeiter und etwa ein gleicher Prozentsatz als "Operatives" tätig. In fast allen anderen Berufsgruppen waren mindestens 10 Prozent aller Personen mit mehr als einem Arbeitsplatz Farmer in ihrer Zweittätigkeit, wobei der Anteil bei den Handwerkern und Mechanikern sogar 27 Prozent ausmachte (21 Prozent bei den Landarbeitern). Von den Angehörigen der Fach- und technischen Berufe waren nur relativ wenige Personen am zweiten Arbeitsplatz als "Arbeiter" (blue-collar worker) oder Arbeitnehmer eines Dienstleistungszweiges tätig, während andererseits rund 40 Prozent der Doppelbeschäftigten des Verkaufs- und Büropersonals solche Arbeitsplätze innehatten. Demgegenüber wurden ausgesprochene "White-collar"-Nebenberufe von fast 25 Prozent der Handwerker, Mechaniker und Dienstleistungsarbeiter ausgefüllt.

Die
Tabelle 5

TABELLE 5

**AUFGLIEDERUNG NACH BERUFSGRUPPEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG
DER TÄTIGKEITEN AM 1. UND 2. ARBEITSPLATZ**

Berufsgruppe des 1. Arbeitsplatzes	Berufsgruppe des 2. Arbeitsplatzes (Anteil in Prozent)										
	alle	1 ^{†)}	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Alle Berufe	100,0	13,5	16,5	10,4	7,1	7,6	10,1	11,7	10,5	4,3	6,8
1 Fach- u. techn. Berufe	100,0	53,0	10,4	10,3	5,0	6,2	4,6	3,0	4,2	1,0	2,1
2 Farmer und Verwalter	100,0	2,1		12,0	15,0	3,8	7,3	26,5	4,3	23,1	5,1
3 Manager, Geschäftsinhaber (ohne Farm)	100,0	14,1	17,9	27,8	8,9	10,7	4,5	8,6	6,2		0,7
4 Bürokräfte	100,0	11,0	8,7	5,1	25,2	11,5	6,4	10,0	13,1	1,0	5,6
5 Verkäufer	100,0	8,9	11,4	12,7	3,2	20,8	3,2	12,0	12,0	1,3	11,4
6 Handwerker, Vorarbeiter	100,0	5,0	26,6	12,0	2,2	6,0	28,4	9,1	4,8	0,9	5,0
7 Mechaniker u.ä.	100,0	3,3	26,5	8,4	3,8	7,1	9,3	19,3	10,4	3,6	7,4
8 Dienstleistungsarbeiter (ohne Haushalt)	100,0	1,7	11,8	4,9	6,6	8,9	9,4	13,1	27,8	0,7	8,9
9 Landarbeiter	100,0	4,2	20,8	5,6	2,1	2,1	2,8	12,5	7,6	26,4	12,5
10 Hilfsarbeiter	100,0	3,0	17,7	8,6	0,9	2,6	8,6	10,3	14,2	8,6	24,6

^{†)} Die waagerechten Ziffern geben die in der linken Spalte unter den gleichen Ziffern aufgeführten Berufsgruppen an.

Die folgende Übersicht zeigt, wie hoch der Anteil der Doppelbeschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen war, die als Zweitarbeit eine selbständige Tätigkeit ausführten.

<u>Berufsgruppe</u>	<u>Selbständig am 2. Arbeitsplatz</u>
Alle Berufsgruppen	31,5 Prozent
Farmer und Verwalter	98,7 "
Manager, Geschäftsinhaber (ohne Farm)	57,9 "
Facharbeiter, Vorarbeiter u.ä.	29,6 "
Fach- und techn. Berufe	24,4 "
Sämtliche anderen Berufsgruppen	6,0 "

Wie erklärt es sich nun, daß 3,7 Millionen Arbeitnehmer einen zweiten Arbeitsplatz ausfüllten, während gleichzeitig 2,9 Millionen Personen mit Arbeitserfahrung im Erhebungszeitraum ohne Arbeit waren? Verschiedene Faktoren erklären diese augenscheinliche Anomalie. Rund 1/3 aller Zweit-arbeitsplätze werden nämlich von Selbständigen ausgefüllt, die diese Arbeitsplätze aus wirtschaftlichen Gründen selbst geschaffen haben. Nur relativ wenige Arbeitslose besitzen aber die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten, die Berufserfahrungen und auch die Neigung, solche Tätigkeiten zu übernehmen, ganz zu schweigen von den finanziellen Mitteln, die vielfach vorausgesetzt werden. Ebenso zeigt ein Vergleich der Berufe der berufserfahrenen Erwerbslosen mit den Zweit-arbeitsplätzen der Doppelbeschäftigten, daß in einigen Berufsgruppen die Zahl der Arbeitslosen die Zahl der Lohn- und Gehaltsempfänger, die "moonlighters" in diesen Tätigkeitsbereichen waren, weit übersteigt. Außerdem suchen die Erwerbslosen in erster Linie einen Vollzeitarbeitsplatz, während die eine Zweittätigkeit Suchenden eine Teilarbeit anstreben, wie auch die Tatsache zeigt, daß sie im Durchschnitt nur 13 Stunden pro Woche an ihrem zweiten Arbeitsplatz tätig sind.

Außerdem sollte in diesem Zusammenhang beachtet werden, daß die Erwerbslosigkeitsraten bei den Männern in jenen Altersgruppen am niedrigsten sind, in denen die Doppelbeschäftigungsraten am höchsten liegen. In der Männer-Altersgruppe 35 bis 44 Jahre zum Beispiel ist die Doppelbeschäftigungsrates die höchste (8,4%) und die Erwerbslosigkeitsrate (2,4%) gleichzeitig die niedrigste von allen. Auf der anderen Seite liegen die Erwerbslosigkeitsraten bei den Jugendlichen und den älteren Personen weit über dem Durchschnitt, während die Doppelbeschäftigungsrates hier die niedrigsten sind.

Diese Untersuchung zeigt, daß durch die Doppelbeschäftigung den Erwerbslosen im allgemeinen keine Beschäftigungsmöglichkeiten vorenthalten werden, denn nur relativ wenige Arbeitslose würden oder könnten die Zweit-arbeitsplätze übernehmen, die von den Personen mit zwei Arbeitsplätzen ausgefüllt werden.

(Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol. 88, Nr. 3, März 1965)

+ + + + +

Gezielte Maßnahmen zur Vorbereitung auf das Automationszeitalter

Obwohl die Vereinigten Staaten gegenwärtig ihre längste Prosperitätsperiode in Friedenszeiten erleben, sehen sie sich in Anbetracht der stark ansteigenden Bevölkerungsziffer und der verstärkten Auswirkungen der Automation auf das Arbeitspotential nicht unerheblichen Anpassungsproblemen gegenüber - Problemen, die in den nächsten Jahren wichtige wirtschafts- und arbeitspolitische Entscheidungen erfordern werden.

Die sich auf dem Beschäftigungssektor abzeichnenden Zukunftsprobleme sind von zweierlei Art. Einmal gilt es, bis 1970 jährlich rund 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze zu schaffen, und zum anderen müssen die weniger qualifizierten Arbeitskräfte wissensmäßig und beruflich so gefördert und weitergebildet werden, daß sie sich im Zeitalter einer wissenschaftlichen und technischen Revolution in ihrem Beruf behaupten können.

In den vergangenen 51 Monaten der wirtschaftlichen Expansion konnten insgesamt 6,6 Millionen Amerikaner in neue Arbeitsplätze vermittelt werden. Gegenwärtig stehen rund 72 Millionen Personen in Arbeit. Die stärkste Beschäftigungszunahme wurde 1964 verzeichnet, als 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Im vergangenen Monat belief sich die Erwerbslosenrate (gemessen an der Zahl der Beschäftigten) nur noch auf 4,6 Prozent; das ist der niedrigste Stand seit Oktober 1957. Die Zahl der Arbeitslosen beläuft sich gegenwärtig zwar nur auf 3,3 Millionen, aber mit Beginn der Universitäts- und Schulferien im Juni ist für die Sommermonate mit einer leichten Zunahme zu rechnen.

Während aber die Gesamtbeschäftigtenzahl in den vergangenen Jahren ständig angestiegen ist, hat sich der Bedarf an ungelernten Arbeitern von Jahr zu Jahr verringert. Und in dem Maße, wie die Maschinen die Muskelkraft weiter verdrängen, werden sich auch die bildungsmäßigen Anforderungen erhöhen, die an die Arbeitnehmer gestellt werden. Entscheidend für die künftige wirtschaftliche Gesamtentwicklung wird dabei sein, ob die bildungsmäßige Anpassung an die neuen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt reibungslos und glatt vollzogen werden kann.

Denn es kommt nicht nur darauf an, daß die zum Arbeitsmarkt drängenden Jugendlichen alle bildungsmäßigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn mitbringen, sondern auch, daß die Farbigen in der Lage sind, die ihnen jetzt gebotenen Berufschancen zu nutzen, und daß die älteren, aus ihren angestammten Berufen herausgerissenen Menschen wieder auf produktive Aufgaben in der Wirtschaft vorbereitet und in den Arbeitsprozeß eingegliedert werden.

Wie weit die technische Revolution in der amerikanischen Wirtschaft bereits vorgeschritten ist, zeigt allein schon die Tatsache, daß zwischen 1950 und 1960 die Zahl der Ingenieure um 64 Prozent zugenommen hat und damit viermal so stark angestiegen ist wie die Gesamtbeschäftigtenzahl.

Auch die Beschäftigungsstruktur hat sich in den vergangenen 18 Jahren beträchtlich verändert. Während zwischen 1947 und 1964 der Anteil der "Arbeiter", der "blue-collar workers", an der Gesamtbeschäftigten-

Gesamtbeschäftigtenzahl von 41 auf 36 Prozent zurückging, erhöhte sich der Anteil der Angestellten, der "white-collar workers", von 35 auf 44 Prozent. In der Landwirtschaft ist sogar ein Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte in knapp einer Generation um 60 Prozent - von 14 auf 6 Prozent des Gesamtarbeitspotentials - eingetreten.

Ein ebenso bedeutsamer Trend, der sich in den Nachkriegsjahren immer stärker ausprägte, drückt sich in dem steigenden Arbeitskräftebedarf der öffentlichen Verwaltungen aller Ebenen aus. Jeder dritte seit 1947 neu entstandene Arbeitsplatz auf dem nichtlandwirtschaftlichen Sektor entfällt auf die Behörden des Bundes, der Einzelstaaten oder Gemeinden. Im Jahre 1962 wurden insgesamt 9,2 Millionen Personen in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt, davon 6,7 Millionen in den einzelstaatlichen und kommunalen Behörden.

Der Bedarf an Arbeitskräften allein auf diesen beiden Verwaltungsebenen wird sich nach zuverlässigen Schätzungen bis 1975 um 50 Prozent erhöhen. Auslösende Faktoren sind hier der zu erwartende Anstieg der Bevölkerungszahl von gegenwärtig 192 Millionen auf 230 Millionen (1975) und 250 Millionen (1980) sowie die steigenden Anforderungen auf den Gebieten der Gesundheitsfürsorge und der Medizin, des Erziehungswesens und der Sozialfürsorge. Damit wird ein erheblicher Mehrbedarf an Ärzten, Wissenschaftlern aller Art, Ingenieuren, Lehrern und Professoren sowie an Sozialwissenschaftlern und Juristen verbunden sein.

Die US-Regierung ist schon seit einigen Jahren intensiv bemüht, durch umfassende, staatlich geförderte Programme auf dem Gebiet der Erziehung und der Berufsausbildung diesen künftigen Problemen Rechnung zu tragen. In Zusammenarbeit mit den Schulverwaltungen der Einzelstaaten und Gemeinden strebt sie dabei nicht nur eine intensivere, berufsnahe Ausbildung in den Oberschulen an, sondern auch eine berufliche Fortbildung von Schülern und bereits im Beruf stehenden Personen, damit diese in höhere Positionen aufrücken oder neue Arbeitsplätze übernehmen können. Im Jahre 1963 nahmen insgesamt 4,2 Millionen Amerikaner an solchen berufsfördernden Kursen teil.

Auch die Lehrlingsausbildungsprogramme (finanzielle Beihilfen für den Lehrbetrieb) und die Umschulungsprogramme für ältere - aus ihren Arbeitsplätzen verdrängte - Arbeitnehmer werden von der Bundesregierung intensiv gefördert. Bisher konnten über 50 000 ältere Personen, darunter 40 000 Arbeitsplatzverdrängte in Notstandsgebieten (Gewährung von Unterhaltsbeihilfen während der Umschulung), auf neue Berufe umgeschult werden.

Weitere Schwerpunktmaßnahmen zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der allgemeinen Berufschancen sind: das Strukturprogramm für das Appalacheengebiet, wo zwischen 1950 und 1960 insgesamt 641 000 Bergleute und Landarbeiter ihre Arbeitsplätze verloren; die Schaffung eines Jugendaufbaukorps und eines Nationalen Hilfskorps - Einrichtungen, die die Jugendlichen bzw. älteren Arbeitnehmer bei Ausübung einer praktischen Tätigkeit auf einen Beruf vorbereiten sollen - sowie die im vergangenen Jahr vom Kongreß verabschiedeten Gesetze über die finanzielle Unterstützung durch den Bund bei der Errichtung neuer Bildungseinrichtungen aller Ebenen.

Alle

Alle diese gezielten Programme und Maßnahmen dürften zweifellos wesentlich dazu beitragen, daß die sich auf dem Beschäftigungssektor abzeichnenden Zukunftsprobleme mit Erfolg gemeistert werden und der amerikanischen Wirtschaft damit ein kontinuierliches Wachstum gesichert wird.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Hilfe für die älteren Menschen

Man kann sich als Europäer nur schwer vorstellen, daß ein 95jähriger Amerikaner - und es gibt nicht wenige davon - Zeuge einer Epoche ist, die mehr als die Hälfte der amerikanischen Geschichte umfaßt. Die Vereinigten Staaten sind eben noch ein relativ junges Land, und diese Tatsache mag vielleicht auch die Vitalität auf vielen Gebieten des amerikanischen Lebens erklären, ganz zu schweigen von den harten geistigen Auseinandersetzungen; und sie erklärt vielleicht auch, warum die speziellen Probleme der älteren Menschen erst in jüngster Zeit mehr und mehr in den Mittelpunkt des allgemeinen Interesses gerückt sind und auch die Regierung sich in zunehmendem Maße - ausgelöst durch die öffentliche Diskussion - mit den sozialen und wirtschaftlichen Problemen der älteren Bürger auseinandersetzt.

Der unmittelbare Anlaß hierfür ist darin zu sehen, daß sich die Zahl der älteren Menschen - also der 65jährigen und älteren - sowohl absolut als auch im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung in den letzten Jahren ganz wesentlich erhöht hat: Gegenwärtig fällt fast 1/10 der Gesamtbevölkerung - das sind mehr als 18 Millionen Menschen - in diese Altersgruppe, und im Jahre 1980 werden es - bei einem noch höheren Anteil - sogar mehr als 23 Millionen sein.

Selbstverständlich gibt es auch in den USA schon seit längerem zahlreiche Regierungsprogramme zur Unterstützung der älteren Menschen - das Sozialversicherungsgesetz und die Sozialhilfeprogramme sind Beispiele hierfür -, wenngleich eine gezielte Sozialpolitik in dieser Hinsicht erst seit 1962 von der Regierung verfolgt wird. Damals begann die US-Regierung damit, insgesamt 45 Einzelprogramme zu koordinieren und zusammenzufassen, und rief einen Präsidentialausschuß für Altersfragen ins Leben, der sich aus den Leitern von insgesamt acht Ministerien und Regierungsbehörden zusammensetzt.

In Erinnerung an dieses Ereignis und in Würdigung der verstärkten Bemühungen um das Wohl der älteren Menschen hat Präsident Johnson den Mai zum "Monat der älteren Bürger" erklärt und die Sozialarbeit auf diesem Sektor in diesem Jahr unter das Motto "Kommunale Hilfsaktionen für die älteren Menschen" gestellt.

Gleichzeitig konnte der Präsidentialausschuß in seinem letzten Jahresbericht auf zahlreiche Erfolge hinweisen, die 1964 in der Altershilfe erzielt werden konnten. So wurden im vergangenen Jahr unter anderen 11

11 verschiedene Gesetze vom Kongreß verabschiedet, die sich auch mit der Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der älteren Menschen befassen, und über 19 Mrd. Dollar (die Aufwendungen der Einzelstaaten und Gemeinden nicht gerechnet) für die verschiedensten sozialen Zwecke allein vom Bund ausgegeben. Als wichtigster Punkt für dieses Jahr steht das Krankenversicherungsprogramm für ältere Menschen zur Verabschiedung im Kongreß an, das als ein wesentlicher Schritt zur Verbesserung ihrer Lage angesehen wird.

Der Krankheitsfall ist für die älteren Menschen in den Vereinigten Staaten insofern problematisch, als es dort keine staatliche Krankenversicherung nach europäischen Vorbildern gibt, sondern jeder Arbeitnehmer sich gegen Wechselfälle nach eigenem Ermessen privat versichern muß. Hinzu kommt noch, daß zahlreiche über 65 Jahre alte Menschen nur eine geringe Rente erhalten, da die Altersversicherung in den USA erst im Jahre 1935 eingeführt wurde.

Nach dem letzten Stand beziehen mehr als 13,4 Millionen Personen im Alter von 65 Jahren und darüber eine Rente aus der staatlichen Sozialversicherung. Die jährlichen Rentenleistungen betragen dabei 11,5 Mrd. Dollar. Hinzu kommen noch Renten in Höhe von 1,3 Mrd. Dollar, die an Anspruchsberechtigte ausgezahlt werden, die sich vorzeitig - im Alter von 62-64 Jahren - pensionieren ließen.

(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 irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

XVIII - 7/8

Bad Godesberg, den 1. Juli 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Eine Einkommenskala der USA unter Berücksichtigung von 321 Berufen	Seite 1
Bemerkenswerte Entwicklungen auf dem US-Arbeitsmarkt	Seite 9
US-Industrie bietet Führungspositionen für Farbige	Seite 10
Chrysler startete bemerkenswertes Umschulungsprogramm	Seite 11
600 000 US-Regierungsangestellte sind Gewerkschaftsmitglieder	Seite 12

Eine Einkommenskala der USA unter Berücksichtigung von 321 Berufen

Die durchschnittlichen Jahreseinkommen männlicher Arbeitnehmer in insgesamt 321 für diese Erhebung speziell ausgewählten Berufen bewegten sich im Jahre 1959¹⁾ zwischen 14 561 (Ärzte) und 550 Dollar (Zeitungsjungen). Klammert man die oberen und die unteren 10 Prozent der Einkommenskala (je 31 Berufe) aus, so ergeben sich Jahresverdienste für die restlichen Berufsgruppen zwischen 7780 und 2857 Dollar.

Erwartungsgemäß liegen Berufe, die Universitätsbildung oder eine ähnliche Fachausbildung voraussetzen, an der Spitze der Einkommenskala (26 der ersten 32 gehören zu den sogenannten "professions"). Einige akademische Berufe dagegen rangieren in dieser Einkommenskala ziemlich weit unten. Ein Grund dafür mag darin zu suchen sein, daß es sich bei diesen Berufen vielfach um solche handelt, in denen mehr Frauen tätig sind (Lehrer, Bibliothekar usw.).

Die

1) Die in dieser Untersuchung verwendeten Angaben wurden aus den Unterlagen der 1960 durchgeführten Volkszählung gewonnen. Durch Hinzurechnung von etwa 10 Prozent erhält man in etwa die derzeitigen Verdienste in den einzelnen Berufsgruppen.

Die zahlreichen Faktoren, die die Einkommen der einzelnen Berufssparten bestimmen, begünstigen die Bildung einer Einkommensstruktur, die relativ "geschlossen" ist. In den Einkommensunterschieden zwischen den einzelnen Berufen spiegeln sich Tausende unabhängiger Lohn- und Gehaltsentscheidungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wider, und ebenso kommen in ihnen zahlreiche andere Formen des Leistungsentgelte - so etwa die Honorare der Ärzte - zum Ausdruck. In außergewöhnlichen Perioden, wie etwa in Kriegszeit, können bedeutende Veränderungen und Umschichtungen in den Beziehungen der Berufsgruppen zueinander eintreten, und für einige Berufsgruppen, insbesondere für Ingenieure und Wissenschaftler, hat die erhebliche Ausweitung der Elektronik- und Raumfahrtindustrie ganz wesentliche Auswirkungen auf ihre Einkommensposition gehabt.

Methodik der Untersuchung

Aus den über 500 Berufen, von denen Einkommensunterlagen zur Verfügung standen, wurde eine Liste von insgesamt 321 Berufen zusammengestellt. Die nicht berücksichtigten Berufe gehören hauptsächlich zu denjenigen der einzelnen Wirtschaftszweige, die kein oder nur ein ganz geringes Fachwissen erfordern. Die Einstufung der einzelnen Berufe in der Einkommenskala - von den niedrigsten bis zu den höchsten Einkommen - erfolgte unter Berücksichtigung des Mittelwerts. Die Bezeichnung der Berufe entspricht den allgemein üblichen Definitionen. Der in der Einkommenskala aufgeführte "Einkommensindex" basiert auf dem Durchschnittseinkommen (3052 Dollar = 100) zahlreicher Gruppen von "Arbeitern".

Die Einkommensunterschiede

Wie aus der Einkommensübersicht auf den Seiten 5 bis 8 hervorgeht, weisen die akademischen und die Manager-Berufe die höchsten und die ungelerten Arbeiter die geringsten Einkommen auf. An der Spitze der Einkommenskala stehen die Ärzte (14 561 Dollar), das Schlußlicht bilden die Zeitungsjungen mit einem Jahreseinkommen von 550 Dollar. In der Mitte, in der sich die meisten Berufe konzentrieren, gibt es zahlreiche Überschneidungen. Legt man die Zahl der Schul- und Ausbildungsjahre zugrunde, so zeigt sich, daß mit der Länge der Ausbildungszeit auch die Einkommen ansteigen. Dennoch gibt es hier einige bemerkenswerte Ausnahmen. Eine der Ursachen dafür, daß die Einkommen der männlichen Akademiker in einigen Berufen relativ niedrig erscheinen, dürfte mit darin liegen, daß in diesen Berufen ein sehr hoher Prozentsatz Frauen tätig ist, die vielfach geringere Gehälter beziehen als die Männer. Ein anderer Grund scheint zu sein, daß in einer Berufsgruppe ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer eine jährliche Beschäftigungsdauer von weniger als 50 Wochen aufweist. Auch bei einigen Handwerkerberufen fallen die relativ niedrigen Jahreseinkommen - trotz hoher Stundenlöhne - auf, die darauf zurückgeführt werden könnten, daß es sich hier in den meisten Fällen um ausgesprochene Saisontätigkeiten handelt. Wenn auch die ersten 10 Berufe der Einkommenskala, mit einer einzigen Ausnahme, der traditionellen Berufshierarchie entsprechen, so sind doch die nächsten 10 Ränge typisch für unsere Zeit: 5 davon sind technische und 2 sind wissenschaftliche Berufe.

Die

Die akademischen Berufe

Die meisten akademischen Berufe stehen in der Einkommenskala mit an der Spitze. Von den 32 bestbezahlten Berufen gehören 26 zu dieser Kategorie. Andererseits gibt es auch zahlreiche akademische Berufe, die eine ähnliche Ausbildung voraussetzen wie die besser bezahlten, die aber verhältnismäßig niedrigere mittlere Einkommen aufweisen. Zu diesen Berufen zählen vor allem die kirchlich-geistlichen Berufe, die Lehrer und Bibliothekare - Gruppen, in denen (mit Ausnahme von Geistlichen) der Anteil der weiblichen Berufstätigen ziemlich groß ist. Bei einigen dieser Berufe war außerdem der Anteil derjenigen Arbeitnehmer verhältnismäßig hoch, die weniger als 50 Wochen pro Jahr beschäftigt waren.

Zu den besser bezahlten Berufen gehören auch die Gruppen der Manager, der wirtschaftlichen Führungs- und Spitzenkräfte. Drei dieser Gruppen - Selbständige im Bankgewerbe, Selbständige in der Versicherungswirtschaft und im Maklergewerbe sowie Angestellte der Industrie - sind auf den 10 höchsten Rängen der Einkommenskala zu finden. Spitzenkräfte in Führungspositionen des Einzelhandels dagegen rangieren erst in der unteren Hälfte der Skala. Der Bildungsweg der Berufstätigen in der Gruppe der wirtschaftlichen Führungskräfte ist erheblich kürzer als der der Akademiker in vergleichbaren Einkommenskategorien.

Verkaufs- und Büropersonal

Die Jahreseinkommen der in dieser Kategorie aufgeführten Arbeitnehmer gehen weit auseinander. Die Aktien- und Wertpapierverkäufer und das Verkaufspersonal industrieller Unternehmen führen hier die Einkommensliste an. Die schulische Ausbildung und der Bildungsweg der Industrievertreter ist erheblich länger, ihr Bildungsniveau höher als das des Verkaufspersonals im Einzelhandel.

Die meisten Berufe der Gruppe "Büroangestellte" sind in der unteren Hälfte der Einkommenskala anzutreffen. Von den insgesamt 32 verschiedenen Berufen lag nur einer einkommensmäßig (Schadensregler bei Versicherungen) in der oberen Hälfte der Einkommenskala. Das Bildungsniveau dieser Versicherungsangestellten ist höher als das der anderen Bürokräfte.

Der Einkommensindex (Basis = Mittelwert der Einkommen zahlreicher Arbeitergruppen) für die restlichen 31 Berufe der Büroangestellten bewegt sich zwischen 195 und 36.

Handwerkliche und Fachberufe

Der Einkommensindex dieser Gruppe von Arbeitnehmern weist sehr große Ausschläge auf - von 249 (Lokomotivführer) bis 92 (Schuhmacher). Die Indexziffern lassen erkennen, daß die häufig zitierten hohen Stundenlöhne der Handwerker keinen geeigneten Maßstab für die Jahreseinkommen darstellen. Im Jahre 1959 hatten sowohl die Maurer, Gipser und Betonmischer als auch die Möbeltischler, Automechaniker und Radio- und Fernsehmechaniker einen Einkommensindex, der unter 160 Punkten lag, was einem mittleren Einkommen von weniger als 4900 Dollar im Jahr entspricht. Diese Diskrepanz zwischen den hohen Stundenlöhnen und den niedrigen Jahreseinkommen ist darauf zurückzuführen, daß ein großer Teil dieser Facharbeiter in ausgesprochenen Saisonberufen tätig ist.

Die

Die höchsten Jahreseinkommen in diesen Berufsgruppen weisen die Lokomotivführer, Meister, Photgraveure, Lithographen und die Form- und Werkzeugmacher auf. Meister mit größeren Weisungsbefugnissen nähern sich mit ihrem Jahreseinkommen vielfach dem unteren Ende der Gruppe der industriellen Führungskräfte.

Da die meisten Arbeitnehmer in diesen Berufen lediglich eine rein handwerkliche Ausbildung benötigen, stehen Schulbildung und Einkommen in keiner so direkten Beziehung wie bei den anderen Berufsgruppen.

Angelernte Arbeiter und Hilfskräfte

Von den 41 aufgeführten Berufen dieser Gruppe sind 35 in der unteren Hälfte der Einkommenskala anzutreffen. Der Einkommensindex liegt hier zwischen 203 (Operateure von Schaltstationen in Kraftwerken) und 63 (Frucht- und Gemüsesortierer und Packer). Generell sind die bildungs- und berufsmäßigen Anforderungen, die an diese Arbeitnehmer gestellt werden, geringer als die bei Facharbeitern. Die Jahreseinkommen werden gerade in dieser Gruppe von Schwankungen in der Beschäftigung beeinflusst. Eine relativ große Anzahl Arbeitnehmer in dieser Gruppe weist eine Jahresbeschäftigung von weniger als 50 Wochen auf.

Die Hilfsarbeiter sind gewöhnlich die am schlechtesten bezahlten Arbeitskräfte der Wirtschaft. Die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten erfordern in der Regel nur geringe schulische und berufliche Kenntnisse. Dennoch bestehen auch hier verhältnismäßig große Unterschiede in den Jahreseinkommen. Die Hafendarbeiter zum Beispiel weisen einen Einkommensindex von 154 auf - in dem sich ohne Zweifel ein gewisses Maß an beruflichen Fähigkeiten und eine starke gewerkschaftliche Bindung ausdrücken. Die Hilfsarbeiter der Industrie weisen allgemein höhere Einkommen auf als die anderer Wirtschaftszweige.

Arbeitnehmer der Dienstleistungszweige

Die breite Einkommensstreuung bei den Beschäftigten des Dienstleistungsgewerbes spiegelt gleichzeitig die Vielzahl der Tätigkeiten wider. Die Schutzkräfte - Feuerwehrleute, Polizisten, Sheriffs - stehen an der Spitze der Einkommenskala in dieser Gruppe. Sie weisen auch das höchste Bildungsniveau auf. Da sie meist im öffentlichen Dienst stehen, müssen sie schon bei der Einstellung gewisse Anforderungen erfüllen. Eine andere starke Gruppe ist die der Pförtner, Fahrkartenkontrolleure, Schuhputzer und Hausangestellten. Sie weist allgemein ein sehr niedriges Bildungsniveau und eine geringe Gesamtarbeitszeit - bei häufigem Stellenwechsel - auf. Sie rangiert auf der untersten Stufe der Einkommenskala.

TABELLE

TABELLE

DIE EINKOMMENSKALA VON 321 AUSGEWÄHLTEN BERUFEN¹⁾ (AUSZUG)

Rang	Berufsgruppe	Mittl. Jah- reseinkommen (in Dollar)	Einkom- mens- index ²⁾	Durchschn. Schulzeit (in Jahren)	Anteil der Frauen im Beruf (in Prozent)
1.	Ärzte	14 561	477	17,5	6,8
2.	Manager, selbst. (Banken, Finanz)	12 757	418	14,3	5,2
3.	Zahnärzte	11 858	389	17,3	2,3
4.	Professoren (Mediziner)	11 666	382	17,5	17,2
5.	Richter, Anwälte	10 587	347	17,4	3,5
6.	Piloten	10 274	337	13,5	0,6
11.	Physiker	9 043	296	17,2	4,2
16.	Architekten	8 651	283	16,8	2,5
17.	Volkswirte	8 649	283	16,8	14,5
18.	Elektro-Ing.	8 553	280	16,2	0,8
19.	Metallurgen	8 534	280	16,3	1,0
20.	Geologen und Geophysiker	8 409	276	16,9	2,3
22.	Bergbauing.	8 359	274	16,5	0,3
29.	Professoren (Techn. Hochsch.)	7 841	257	17,4	2,2
30.	Publ. Rel. Manager	7 826	256	16,1	23,1
32.	Mathematiker	7 780	255	17,1	26,5
34.	Psychologen	7 726	253	17,5	31,1
42.	Professoren (Wirtschaftsw.)	7 447	244	17,5	6,6
55.	Pharmazeuten	7 176	235	16,2	7,7
57.	Chemiker	7 120	233	16,6	8,6
61.	Photographeure, Lithographen	7 026	230	12,2	5,2
63.	Meister (Industrie)	6 932	227	11,8	7,7
67.	Redakteure und Reporter	6 832	224	16,0	37,2

72.	Buchprüfer	6 591	216	15,3	16,8
76.	Werkzeugmacher u.ä.	6 503	213	11,7	0,6
83.	Biologen	6 383	209	17,2	26,7
98.	Verkäufer (Großhandel)	6 011	197	12,6	4,1
104.	Lokomotivführer	5 969	196	11,7	0,3
106.	Elektriker	5 954	195	11,8	0,7
113.	Flugzeugmechani- ker	5 904	194	12,2	1,5
116.	Inspektoren (Öffentl. Verw.)	5 888	193	12,4	3,9
117.	Oberschullehrer	5 827	191	17,2	47,0
118.	Zugschaffner (Eisenbahn)	5 803	190	10,8	0,2
120.	Schriftsetzer	5 763	189	12,1	8,5
131.	Klempner	5 590	183	10,2	0,3
138.	Feuerwehrleute	5 485	180	12,1	0,2
151.	Postangestellte	5 364	176	12,5	18,2
154.	Lehrer, sonstige	5 329	175	16,4	61,6
156.	Sekretäre	5 315	174	12,8	97,2
161.	Polizisten	5 272	173	12,2	2,7
163.	Kranführer u.ä.	5 260	172	8,9	0,5
168.	Volksschullehrer	5 201	170	17,0	85,7
170.	Optiker, Linsenschleifer	5 191	170	12,0	15,0
172.	Buchbinder	5 170	169	10,7	55,6
177.	Hochofenarbeiter	5 073	166	8,9	1,7
185.	Maurer	4 864	159	9,7	0,4
188.	Gipser, Verputzer	4 806	157	9,0	0,3
190.	Förster	4 783	157	12,8	2,4
197.	Hafenarbeiter	4 715	154	8,4	0,5
199.	Metzger (außer Schlachthofpers.)	4 677	153	10,7	3,0
200.	Dekorateure	4 665	153	12,3	46,4
204.	Bäcker	4 558	149	9,2	16,2
213.	Buchhalter	4 443	146	12,7	83,7

218.	Busfahrer	4 362	143	9,8	10,1
220.	Möbeltischler	4 351	143	10,0	1,4
225.	Krankenpfleger	4 295	141	13,0	97,5
227.	Bankkassierer	4 272	140	12,7	69,3
228.	Matrosen	4 255	130	9,3	0,7
231.	Friseure (Kosmetiker)	4 231	139	12,0	88,7
233.	Maler (außer Gebäudemaler)	4 213	138	9,2	9,5
237.	Schmiede	4 189	137	8,5	0,5
239.	Zimmerleute	4 155	136	9,3	0,3
240.	Polsterer	4 116	135	9,7	9,5
245.	Geistliche	4 008	131	17,1	2,3
249.	Schneider	3 925	129	8,4	21,8
253.	Farmverwalter	3 847	126	11,5	2,9
255.	Friseure	3 751	123	9,2	3,1
258.	Vorarbeiter (Landw.)	3 724	122	9,0	2,1
261.	Stenotypisten	3 666	120	12,5	95,1
264.	Dachdecker	3 654	120	8,9	0,2
266.	Weber (Textilind.)	3 623	119	8,4	41,4
274.	Köche	3 424	112	9,4	64,4
275.	Fahrstuhlführer	3 389	111	8,6	32,0
276.	Packer	3 347	110	9,5	60,0
278.	Taxifahrer	3 270	107	9,2	2,7
284.	Tapezierer	3 039	100	8,8	14,3
286.	Kassierer	3 010	99	12,0	78,5
287.	Wäschereiarbeiter	2 969	97	9,4	71,7
289.	Schrankenwärter u.a.	2 922	96	8,5	46,0
291.	Suhuhmacher	2 800	92	8,4	3,7
298.	Reinigungspersonal	2 539	83	8,9	68,3
301.	Fischer	2 441	80	8,3	1,3
304.	Kellner	2 144	70	10,7	86,6
305.	Transportarbeiter	1 957	64	7,8	0,4
308.	Gärtner	1 829	60	8,5	1,5
310.	Holzfäller, Flößer	1 758	58	7,9	0,8

313.

313.	Telegrammboten	1 539	50	10,4	5,4
316.	Landarbeiter	1 080	35	7,9	10,5
317.	Hausangestellte	1 058	35	8,6	96,4
318.	Schuhputzer	847	28	8,2	4,1
319.	Platzanweiser (Vergnügungs- betriebe)	837	27	9,9	12,9
321.	Zeitungsjuvenen	550	18	9,0	4,4

-
- 1) Berücksichtigt sind nur männliche Arbeitnehmer bzw. Selbständige
- 2) Basis: 3052 Dollar = 100

(Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol. 88, Nr. 3, März 1965)

+++++

Bemerkenswerte Entwicklungen auf dem US-Arbeitsmarkt

Zu den bemerkenswertesten Entwicklungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt während der vergangenen Monate gehört ohne Zweifel die erhebliche Zunahme der Zahl der Fabrikarbeiter, die im Vergleich zum Vorjahr gegenwärtig um rund 600 000 größer ist.

Dieser Trend ist insofern von Bedeutung, als die industrielle Beschäftigung während der letzten zwölf Jahre in Anbetracht der verstärkten Automatisierung der Produktionsanlagen praktisch stagnierte und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl sogar stark rückläufig war. Mit über 17,5 Millionen Industriearbeitern wurde jedoch inzwischen der 1953 erzielte bisherige maximale Beschäftigungsstand übertroffen.

Zwar hat die amerikanische Industrie in den letzten Jahren ihre Produktionsanlagen im gleichen Rahmen automatisiert wie bisher (bei praktisch konstanter Beschäftigtenzahl konnte die Produktion seit 1953 um 45 Prozent gesteigert werden), aber der seit März 1961 andauernde konjunkturelle Auftrieb hat inzwischen einen solchen Umfang erreicht, daß die Rationalisierungsmaßnahmen mit dem Arbeitskräftebedarf nicht mehr Schritt halten und der industrielle Arbeitsmarkt daher jetzt die Auswirkungen der Konjunktur immer stärker zu spüren bekommt.

Die zunehmende Anspannung des amerikanischen Arbeitsmarktes drückt sich aber nicht nur in den rückläufigen Arbeitslosenziffern, den zahlreichen offenen Stellen und der gesteigerten allgemeinen Nachfrage nach Arbeitskräften aus (die Stellenanzeigen der Zeitungen weisen das bisher größte Volumen auf), sondern auch in einer außerordentlichen Verknappung von Facharbeitern. Nach einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums sind es rund 70 Berufe, für die gegenwärtig und auch in Zukunft ein sehr großer Bedarf besteht.

Diese Übersicht weist übrigens auch indirekt auf die Gründe hin, warum gegenwärtig ein so erheblicher Mangel an Arbeitskräften in einigen Fachberufen besteht. Sie führt nämlich auch die für jeden der 70 Berufe erforderlichen schulischen und beruflichen Qualifikationen an, und aus dieser Aufstellung ist unschwer zu ersehen, daß sich die Anforderungen an die Arbeitnehmer in der jüngsten Zeit doch ganz erheblich erhöht haben. Kräftige Muskeln, geringe Schulbildung und kurze Lehrzeit genügen heute nicht mehr, um sich in der Wirtschaft einen Dauerarbeitsplatz zu sichern.

Insgesamt 27 der in der Übersicht aufgeführten "Zukunftsberufe" setzen für die meisten Bewerber das Abschlußzeugnis einer "High School" (etwa dem Realschulzeugnis entsprechend) sowie eine Mindestlehrzeit von einem Jahr voraus. Zu diesen Berufen zählen unter anderen: Bäcker, Maurer, Klempner, Elektriker, Maschinenbauer, Schneider und Sekretär. Bei weiteren 24 Berufen wird das Abschlußzeugnis eines College sowie eine zusätzliche Spezialausbildung verlangt. In diese Berufskategorie fallen unter anderem die Lehrer, Bibliothekare, Sozialhelfer, Psychologen, Metallurgen, Veterinäre und Agronomen.

Nur für 4 der 70 Berufe (darunter Schweißer und Krankenschwester) wird kein Oberschul-Abschlußzeugnis verlangt, aber doch mindestens der

der zweijährige Besuch einer Oberschule und eine bestimmte Spezialausbildung.

Diese 70 Berufe, in denen schon jetzt ein großer Bedarf besteht, sind nach Ansicht der Wirtschaftsexperten für das künftige wirtschaftliche Wachstum in den USA von entscheidender Bedeutung. Nach ihrer Meinung könnte nämlich ein erheblicher Mangel an diesen Arbeitskräften sogar zu einem gefährlichen Absinken der jährlichen wirtschaftlichen Wachstumsrate führen.

Das ist eine sehr deutliche Warnung. Sie bedeutet, daß das künftige wirtschaftliche Wohlergehen des Landes im großen Maße von dem abhängen wird, was der Jugend heute an schulischen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten geboten wird. Daher auch der große Nachdruck, der sowohl von der Wirtschaft als auch von der Regierung auf die Verbesserung des allgemeinen Schulniveaus in den USA gelegt wird - denn nur ein hoher Bildungsstand und eine umfassende berufliche Ausbildung können die USA letzten Endes in die Lage versetzen, das von Präsident Johnson angestrebte Ziel einer "Great Society" zu erreichen.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

US-Industrie bietet Führungspositionen für Farbige

Das Berufsbild des amerikanischen Farbigen beginnt sich zu wandeln. Der traditionelle Weg in gehobene Berufe führte bisher über ein akademisches Studium, und Farbige strebten vornehmlich Positionen auf den Gebieten der Rechtspflege, der Medizin, der Pädagogik oder der Seelsorge an. Neuerdings bieten sich in zunehmendem Maße auch in der Industrie entsprechende Chancen.

Der sich abzeichnende Wandel in der Berufsstruktur der amerikanischen Farbigen ist also vor allem durch eine stärkere Hinwendung zu den höheren Angestelltenberufen gekennzeichnet. Das alte Schema, wonach Farbige überwiegend in den selbständigen Berufen zu Erfolg zu kommen trachteten, dürfte damit im Laufe der Entwicklung abgebaut werden. Dieser Vorgang steht im Einklang mit den Bestrebungen des Präsidialausschusses zur Sicherung gleicher Beschäftigungsbedingungen; er wird von bedeutenden Firmen der amerikanischen Industrie tatkräftig gefördert.

Im Rahmen des 1961 eingeführten Programms "Plans for Progress" haben sich 279 amerikanische Industriefirmen zur Ausschaltung jeglicher rassebedingter Diskriminierung bei Einstellungs- und Beförderungsvorgängen in ihren Betrieben verpflichtet. Und eine 1964 angefertigte Studie ermittelte, daß Farbige mehr als 12 Prozent aller neu geschaffenen Angestelltenarbeitsplätze innehaben. Als frühere Vergleichszahl werden 1,5 Prozent angegeben. Wie Hobart Taylor jr., der stellvertretende Vorsitzende des Präsidialausschusses, erklärte, bietet die amerikanische

amerikanische Industrie derzeit mehr gehobene Positionen für Farbige an als qualifizierte Bewerber vorhanden sind.

Ähnlich wie in den akademischen Berufssparten ist auch in der Industrie die bildungsmäßige Qualifikation die entscheidende Voraussetzung. Und Farbige, die sich für die Industrielaufbahn entscheiden, stellen sehr schnell fest, daß ihre Bewerbungen nicht unter dem Gesichtspunkt der Rassenzugehörigkeit beurteilt werden, sondern daß man allein auf Grund der Befähigung des einzelnen Bewerbers entscheidet.

Angesichts dieser Entwicklung wird die Frage der qualifizierten beruflichen Vorbildung immer wichtiger. Eine Reihe von großen amerikanischen Firmen, wie etwa der General-Electric-Konzern, hat besondere berufliche Aus- und Weiterbildungsprogramme eingeführt. Betriebsinterne Lehrgänge, aber auch Pläne zur Übernahme der Ausbildungs-kosten durch die Firma gehören dazu. Außerdem wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit neben dem Studium eingeräumt.

Der Teilnehmerkreis dieser beruflichen Fortbildungsprogramme umfaßt Angehörige aller Bildungsgrade - vom Hochschulabsolventen bis zum vorzeitigen Grundschulabgänger.

Ein typisches Beispiel für einen vorzeitigen Grundschulabgänger, der bei General Electric als ungelernte Hilfskraft begann und heute die Position einer gut bezahlten Fachkraft einnimmt, ist Thomas Carter aus Philadelphia. In der Haushaltsartikelabteilung von General Electric fing er als Lastwagenwäscher an. In den folgenden 17 Jahren erwarb er auf Lehrgängen umfassende Kenntnisse im Kraftfahrzeug- und im Elektrowerkzeug. So vermochte er nach und nach seine Position zu verbessern.

Farbige werden heute selbst für betriebliche Führungsaufgaben herangezogen. Samuel H. Howard war Doktorand der Volkswirtschaft an der Stanford University in Kalifornien, ehe er ein Angebot von General Electric annahm. Seit 1962 absolviert er eine Spezialausbildung als Nachwuchs-Führungskraft mit glänzendem Erfolg. General Electric schätzt sich glücklich, die hervorragenden Fähigkeiten des jungen Mannes erkannt zu haben. Zweifellos wird er nach Abschluß seines Ausbildungsprogramms in der Lage sein, eine wichtige und hoch dotierte Führungsposition in dem großen amerikanischen Konzern einzunehmen.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Chrysler startete bemerkenswertes Umschulungsprogramm

Zur Behebung des chronischen Mangels an Automobilfacharbeitern in ihren Vertragswerkstätten hat die Chrysler Corporation jetzt ein umfassendes Umschulungsprogramm gestartet, in dessen erster Phase insgesamt 1000 Dauerarbeitslose oder chronisch unterbeschäftigte Arbeitnehmer zu Automechanikern und Karosserieschlossern ausgebildet werden sollen.

Da

Da dieses vom drittgrößten Automobilhersteller der USA entwickelte Programm auch gleichzeitig den Bemühungen der US-Regierung zur Beseitigung der Dauerarbeitslosigkeit Rechnung trägt, haben das Arbeits- und das Handelsministerium sich vertraglich verpflichtet, die Umschulungskurse finanziell zu unterstützen und die entsprechenden staatlichen Einrichtungen hierfür kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Das Programm, das sich zunächst über einen Zeitraum von drei Jahren erstrecken und in der zweiten Phase weitere 1000 Arbeitslose einer produktiven Beschäftigung zuführen soll, wird nach Angaben der Chrysler Corporation insgesamt 7,85 Millionen Dollar erfordern. Davon wird das Unternehmen selbst 6,463 Millionen Dollar aufbringen, den Rest (1,387 Mio. Dollar) die Bundesregierung.

Das neue Umschulungsprogramm wird auf lokaler Ebene in Zusammenarbeit mit örtlichen Stellen durchgeführt und zuerst bei Vertragshändlern in vier Großstädten entwickelt. Vorgesehen ist, daß die Bewerber von Vertretern der Arbeitsämter geprüft und ausgewählt und den einzelnen Werkstätten zugeteilt werden. Die Umschüler sollen tagsüber während der normalen Arbeitszeit in den Betrieben von den Meistern Unterweisung in der praktischen Arbeit und abends, nach Feierabend, in den Berufsschulen theoretischen Unterricht in Kraftfahrzeugmechanik erhalten.

Der Anfangslohn für die Umschüler beträgt etwa 1,50 Dollar pro Stunde, das ist rund die Hälfte des durchschnittlichen Stundenlohns für einen ausgebildeten Kraftfahrzeugmechaniker. Die Chrysler Corporation unterhält in den Vereinigten Staaten insgesamt 6300 Vertragswerkstätten.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

600 000 US-Regierungsangestellte sind Gewerkschaftsmitglieder

Rund 600 000 der 2,5 Millionen im Dienste der amerikanischen Bundesregierung beschäftigten Personen genießen tarifvertraglichen Schutz. Insgesamt sind gegenwärtig 205 unter den Rahmenbestimmungen der von Präsident Kennedy 1962 erlassenen Regierungsverordnung Nr. 10988 ausgehandelte Tarifverträge für den Bereich der amerikanischen Bundesregierung in Kraft. Auf Grund des Präsidialerlasses gelten Gewerkschaften im Bereich der Bundesregierung als anerkannt, sofern sie von der Mehrheit der Beschäftigten unterstützt werden.

Aus einer Anfang des Jahres vom US-Arbeitsministerium veröffentlichten Studie geht hervor, daß rund 470 000 von nur sechs Gewerkschaften vertretene Postangestellte den Hauptanteil der durch Tarifverträge gesicherten Beschäftigten stellen. Drei Gewerkschaften, nämlich die Vereinigte Föderation der Postangestellten und die Nationale Briefträgergewerkschaft, beide der AFL-CIO angeschlossen, sowie die unabhängige Nationale Landbriefträgergewerkschaft, vereinigen 75 Prozent der 593 000 gewerkschaftlich organisierten Bundesbediensteten auf sich. Weitere 55 000 Beschäftigte sind von der Gewerkschaft der amerikanischen Regierungs- und Verwaltungsangestellten (AFL-CIO) organisiert. Für diese Gruppe sind 108

108 Tarifverträge in Kraft. Zehn Verträge gelten für 37 000 in der AFL-CIO-Gewerkschaftsabteilung für das Metallgewerbe organisierte Arbeitnehmer. 8700 Arbeiter gehören der Maschinistengewerkschaft (AFL-CIO) an. Hinzu kommt eine Reihe von unabhängigen Gewerkschaften, zu deren Mitgliedern Bundesbedienstete der verschiedensten Sparten gehören.

Von den nicht im Postdienst tätigen Gewerkschaftsangehörigen stellt die Gruppe der Angestellten 23 000, die Gruppe der Lohnempfänger 57 000, während 42' 000 weitere gemischten Gruppen angehören.

Im Gegensatz zu anderen Gewerkschaftsmitgliedern ist den im Dienste der amerikanischen Bundesregierung stehenden Personen das Streikrecht durch Gesetz und durch den oben erwähnten Präsidialerlaß verwehrt.

US-Arbeitsminister W. Willard Wirtz wies im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Untersuchung darauf hin, daß "im Bereich der amerikanischen Bundesregierung die Grundsätze guter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfüllt" 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 irgend-einer Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

XVIII - 9

1. September 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Automation in zehn Großunternehmen	Seite 1
Gleiche Arbeitschancen für alle	Seite 7
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 10

Andrew Juvinall:

Automation in zehn Großunternehmen

Ergebnisse einer Umfrage über die Auswirkungen der Automatisierung auf den Belegschaftssektor

Aus "The Christian Century".

Nachdruck ist mit Angabe des Verfassers und dem Vermerk
(c) 1965 by The Christian Century
Foundation
gestattet.

Die Auswirkungen der Automation auf Belegschaftsstärke und -zusammensetzung großer Firmen sind langfristig empirisch noch nicht genügend erforscht. Um den Mangel an verlässlicher Information zu beheben, führte die Kommission für Gemeinde- und Wirtschaftsleben des Northern California-Nevada Council of Churches kürzlich eine Befragung der 20 größten Unternehmen in Kalifornien durch.

Unter den zehn Firmen, deren Antworten berücksichtigt wurden, befanden sich sieben mit einer nicht ausschließlich auf den Bundesstaat Kalifornien beschränkten Geschäftstätigkeit. Es handelte sich um folgende zehn Firmen: die Bank of America, das größte Bankunternehmen der Welt; United Airlines, die größte Fluggesellschaft der Welt; Pacific Telephone and Telegraph, die Firma mit der größten Beschäftigtenzahl in Kalifornien; die Atchison, Topeka and Santa Fe Railway; die Pacific Gas and Electric Co., das größte öffentliche Versorgungsunternehmen seiner Art in den USA; Shell Oil Co.; Douglas Aircraft Co.; Aerojet; Rohr Aircraft Corp.; North American Aviation, das zweitgrößte Luft- und Raumfahrt-Unternehmen in den USA.

Die

Die erste Frage lautete: "In welchem Maße ist Ihre Firma automatisiert?"

Zunächst ergab sich, daß sich alle Firmen fortschrittlicher technischer Einrichtungen und Verfahren bedienen. Die Bank of America hat fast alle bedeutenden Routinebuchungsvorgänge auf elektronische Rechen- und Buchungsmaschinen umgestellt. Die Santa-Fe-Eisenbahngesellschaft arbeitet mit zentral gesteuerten Signalsystemen, verfügt über elektronisch gesteuerte automatische Verschiebebahnhöfe, hat die Wartung der Ausrüstungen weitgehend mechanisiert und setzt elektronische Datenverarbeitungsanlagen ein. Shell betonte, die Erdölindustrie könne als die am weitesten durchautomatisierte Branche gelten. In dem weiteren Sinne der Übertragung menschlicher Fertigkeiten auf Maschinen sind alle diese Firmen von Anfang an irgendwie mit "Automation" befaßt gewesen; neuere Entwicklungen trugen nur zur Beschleunigung des Automatisierungstempos bei.

Die zweite Frage lautete: "Welche Probleme wurden durch die Einführung der Automation aufgeworfen?"

United Airlines antwortete: "Keine". Die Bank of America berichtete von geringfügigen Planungs- und Verfahrensschwierigkeiten. Pacific Gas and Electric bezeichnete die aufgetretenen Probleme als keineswegs unlösbar. Man habe die Umstellungen langfristig geplant und daher die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig auf die neuen Verfahren umschulen oder sie an anderen Arbeitsplätzen unterbringen können. Pacific Telephone and Telegraph bezeichnete die Anpassung an den rapiden Wandel als das umfassendste Problem, betonte jedoch, dieses Problem könne durch langfristige Vorausplanung bewältigt werden. Santa Fe berichtete, daß die Automatisierung zahlreiche untergeordnete Tätigkeiten überflüssig gemacht und außerdem die Abwicklung des Schienenverkehrs beschleunigt habe. Freilich seien Personalkürzungen unumgänglich geworden. Douglas teilte mit, die Automation sowie die Schwerpunktverlagerung von der Flugzeugfertigung auf den Lenkwaffen- und Raumfahrzeugbau hätten zu einer erheblichen Personalverminderung geführt. Die Firma sei jedoch in der Lage, viele der automationsverdrängten Arbeitnehmer in anderen Abteilungen weiterzubeschäftigen oder umzuschulen.

Die dritte Frage lautete: "Nehmen Sie an, daß sich bei weiterer Automatisierung die Belegschaftsstärke weiter verringern wird?"

Hier wurde ein einstimmiges Nein verzeichnet. Santa Fe äußerte sich zuversichtlich hinsichtlich einer Steigerung der Geschäftstätigkeit im Zuge der Automation. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze bei erhöhter Arbeitsplatzsicherheit werde möglich sein. Pacific Gas and Electric berichtete, daß sich die Neueinstellungschancen durch die Automation nicht verringert hätten, während sich die Zahl der Arbeitsplätze durch die Expansion der Firma sogar in bescheidenem Umfang vermehrt habe. Pacific Telephone erklärte: "Um die stark ansteigenden Anforderungen an unseren Dienstleistungsbetrieb erfüllen zu können, benötigten wir mehr Mitarbeiter trotz der Automatisierung. Solange das dynamische Wachstum in Nevada und Kalifornien anhält, sind Arbeitsplatzstreichungen unwahrscheinlich." Rohr Aircraft meinte: "Unsere langfristige Planung sieht keine Verminderung der Gesamtstärke unserer Belegschaft vor." North American ist, wie viele andere Firmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, technisch höchst fortschrittlich ausgerüstet. Die Firma ist auf eine geradezu enzyklopädische Vielfalt von

von Produkten nach Kundenwunsch spezialisiert. Massenproduktion spielt fast gar keine Rolle. Aufgrund dieser breiten Streuung der Fertigungsbereiche, aber auch wegen einer nicht unerheblichen Absatzverlagerung auf den nicht-militärischen Sektor der Raumfahrt und Atomenergie war die Firma suversichtlich, einen hohen Beschäftigtenstand aufrechterhalten zu können.

Die vierte Frage lautete: "Wie stark ist Ihre Belegschaft heute im Vergleich zu der Zeit vor der Automatisierung bestimmter Betriebsabläufe in Ihrem Unternehmen?"

Hier wurden sehr unterschiedliche Antworten gegeben. Die Pacific Telephone hat ihre Belegschaft seit 1945 trotz fortschreitender Automatisierung um 55 Prozent vergrößert. Rohr und Aerojet verzeichneten einen Rückgang der Belegschaftsstärke, was auf einen Rückgang der Verteidigungsaufträge zurückgeführt wird. Die Bank of America teilte mit, sie habe die Zahl ihrer Mitarbeiter während der Fünfjahresperiode der Umstellung auf automatische Buchungsanlagen um 15 Prozent erhöht. United Airlines hat ihre Finanzbuchhaltung kürzlich auf elektronische Rechenmaschinen umgestellt; in den letzten drei Jahren jedoch ist die Zahl ihrer Beschäftigten leicht angestiegen. Zunächst hatte die Firma angenommen, daß die Umstellung auf Düsenflugzeuge eine Verringerung der Ingenieur- und Mechanikerstellen ermöglichen werde; die starke Zunahme des Reiseflugverkehrs machte statt dessen eine Erhöhung der Stellenzahl um rund 10 Prozent erforderlich. Santa Fe berichtete, daß die in den vergangenen 20 Jahren schrittweise vorgenommene Verdieselung sowie der Schiedsspruch in der Frage der Weiterbeschäftigung der Heizer auf Dieselloks aus dem Jahre 1963 eine Streichung der meisten Heizerstellen auf Güter- und Rangierlokomotiven ermöglicht habe. Pacific Gas and Electric teilte mit, die Belegschaft des Unternehmens habe sich seit 1957 um etwas über 8,5 Prozent vergrößert. Shell meldete eine Verringerung der Beschäftigtenzahl von 39 000 im Jahr 1955 auf 32 500 im Jahr 1964. Die Reduzierung sei das Ergebnis eines normalen Schrumpfungsprozesses - Ausscheiden aus Altersgründen, Kündigungen seitens der Arbeitnehmer und Einführung eines attraktiven Systems zur Förderung der vorzeitigen Pensionierung. Bis 1955 hatte das Unternehmen trotz einer 20jährigen stetigen Automatisierung ein Ansteigen der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen.

Die fünfte Frage lautete: "In welcher Hinsicht hat die Automatisierung zu einer Veränderung der Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer geführt?"

Übereinstimmend stellten alle Unternehmen zunächst einmal fest, daß die Anforderungen tatsächlich gestiegen seien. Rohr und Aerojet wiesen jedoch darauf hin, daß die Bedienung einer Reihe von numerisch kontrollierten Maschinen praktisch keine besonderen Fachkenntnisse voraussetze, in diesem Falle also eine Steigerung der Qualifikationsanforderungen nicht eingetreten sei. Die Bank of America führte aus: "Abgesehen von der Tatsache, daß sich neue Laufbahnen eröffnet haben - so zum Beispiel in der Forschung und in anderen Tätigkeitsbereichen, die mit den neuen Systemen verbunden sind -, ist heute ein weitaus größerer Teil unserer Mitarbeiter weniger mit Routinearbeiten als mit der höheren Anforderungen stellenden Kundenberatung befaßt." Santa Fe teilte mit, daß die fachlichen Anforderungen praktisch in allen Bereichen des Unternehmens gestiegen seien. Pacific Gas and Electric bestätigte, daß als Folge der Automatisie-

Automatisierung eine Zunahme der Facharbeiter- und eine Abnahme der Hilfsarbeiterstellen eingetreten und daß mit den erhöhten fachlichen Anforderungen zahlreiche neuartige Facharbeiterstellen hinzugekommen sind. Sowohl Shell als auch Douglas berichteten, daß der herkömmliche Fließbandarbeiter immer mehr durch den hochqualifizierten gebildeten Facharbeiter verdrängt wird. Während bei Douglas 1940 noch 90 Prozent aller Arbeitnehmer am Fertigungsband standen, sind es heute bereits weniger als 50 Prozent.

Die sechste Frage lautete: "Welche Vorkehrungen treffen Sie zum Schutz Ihrer Belegschaft gegenüber weiteren Automatisierungsmaßnahmen?"

Pacific Telephone verständigt seine Mitarbeiter rechtzeitig im voraus von geplanten Veränderungen, richtet Umschulungslehrgänge ein und paßt die Tätigkeitsspezifizierungen jeweils den neuen Gegebenheiten an. Die Bank of America veranstaltet für ihre Angestellten eine Reihe von Fortbildungskursen und hat ein Trainingsprogramm zur Umschulung am Arbeitsplatz eingerichtet. Ähnliche Programme bestehen auch bei der Santa Fe. Hier wird jedoch gelegentlich Klage geführt, daß bestimmte Gewerkschaften gegen Umschulungsmaßnahmen opponieren. Shell Oil sowie Pacific Gas and Electric bieten ihren Belegschaften ebenfalls Umschulungsprogramme. Douglas stellte 1962/63 insgesamt 1563 Belegschaftsmitgliedern College- und Fachschulstipendien zur Verfügung und arbeitete bei der Zusammenstellung von entsprechenden Fortbildungskursen eng mit den Hochschulen zusammen.

Mitarbeiter der North American absolvierten 1963 insgesamt 28 000 Fachprüfungen im Rahmen der betriebsinternen Schulung. Ähnlichen Fortbildungsprogrammen der vorangegangenen zwei Jahre wird es zugeschrieben, daß mittlerweile rund 3000 Belegschaftsmitglieder den Sprung in Angestelltenberufe schafften. 465 Firmenangehörige studieren gegenwärtig mit Firmenunterstützung und streben das Magister-Examen an, weitere 112 Firmenangehörige arbeiten im Rahmen der Studienförderungsprogramme der Firma auf die Promotion zum Doktor hin. North American trägt dabei die Studienkosten und gewährt in einer Reihe von Fällen auch Unterhaltsbeihilfen. North American beschäftigt in seinen in 21 amerikanischen Bundesstaaten bestehenden Niederlassungen mehrere tausend Farbige. 181 Angehörige dieser Belegschaftsgruppe sind als aufsichtführende Personen tätig. Bezeichnend für die Fortkommenschancen, die die Firma bietet, ist das Beispiel eines Farbigen, der 1946 als Pförtner eingestellt wurde und der es, nach einem zwischenzeitlichen Studium mit Unterstützung der Firma, erst zum Laborangestellten brachte und heute für Gesundheits- und Arbeitsschutzfragen in der Atomic International Division von North American zuständig ist. Ihm sind 50 Mitarbeiter unterstellt.

Eine weitere Frage lautete: "Verfügen Sie über Pläne zur Beteiligung der Aktionäre, Belegschaftsmitglieder und Verbraucher an den Automationsgewinnen?"

Die Bank of America teilte mit, die Automation habe zu einer Stabilisierung der Betriebskosten beigetragen und es damit ermöglicht, eine Erhöhung der Kundendienstgebühren abzuwenden. Zugleich konnten höhere Dividenden gezahlt und eine Anhebung der Angestelltegehälter vorgenommen

vorgenommen werden. Die technische Modernisierung verschaffte den United-Kunden direkte Vorteile: Noch 1940 kostete der 17 Stunden dauernde und durch sechs Zwischenlandungen unterbrochene Flug San Francisco-New York 149,95 Dollar. Heute zahlt der Fluggast für den nur noch fünf Stunden dauernden Nonstopflug mit einer modernen DC-8-Düsenmaschine 145,10 Dollar. Von ähnlichen Verbesserungen berichtete Pacific Telephone: 1920 kostete ein dreiminütiges Ferngespräch quer über den amerikanischen Kontinent 16,50 Dollar, und es dauerte durchschnittlich zehn Minuten, ehe es zustande kam. Heute läßt sich das Gespräch binnen Sekunden durch Selbstwählvermittlung zustande bringen und es kostet nur noch 1 Dollar (Nachttarif).

Santa Fe wies darauf hin, daß der Rückgang im Güterverkehr, die geringe Zunahme der Personenbeförderung sowie die erheblich gestiegenen Kosten für Material, Brennstoff und Arbeitskräfte (50 Prozent in zehn Jahren) eine Weitergabe von Automationsgewinnen illusorisch machen. Die Investitionsgewinne nach Abschreibung hätten für 1963 nur 4,17 Prozent betragen. Pacific Gas and Electric teilte mit, die Automationsgewinne hätten sich in den Kundentarifen niedergeschlagen. Shell gab an, trotz verstärkter Bemühungen um die Qualitätsverbesserung der Treibstoffe sei es der Gesellschaft aufgrund technischer Modernisierung möglich, ihre Produkte gegenwärtig zu dem niedrigsten Großhandelspreis seit 15 Jahren zu offerieren.

Das Ergebnis der Umfrage macht deutlich, daß die Automatisierung für den Kunden vorteilhaft ist: Sie trägt zur Kostensenkung oder Stabilisierung eines gegebenen Kostenniveaus bei, das unter anderen Umständen hätte heraufgesetzt werden müssen. Sämtliche befragten Großfirmen unternahmen erhebliche Anstrengungen, um die Leistungsfähigkeit ihrer Belegschaften den neuen Erfordernissen anzupassen und die potentielle Automationsverdrängung durch Umschulung zu kompensieren. Die Automatisierung führte außerdem zu einer deutlichen Steigerung der Ansprüche an die Fachkenntnisse der Beschäftigten. Bemerkenswert ist, daß zahlreiche Arbeitnehmer der Automatisierung nicht tatenlos gegenüberstehen, sondern regen Gebrauch von den Umschulungs- und Fortbildungsprogrammen ihrer Firmen machen. Die Automation wirkte sich lohnsteigernd aus. In den Dienstleistungsbereichen stieg der Personalbestand entweder an oder er blieb konstant. Dagegen war im Bereich der Fertigungsindustrien eine Tendenz zur Senkung des Personalbestandes erkennbar - eine Feststellung, die für die ganzen Vereinigten Staaten gilt. In Fällen jedoch, in denen die Belegschaften kalifornischer Zweigwerke vergrößert wurden, hielt die Zunahme nicht mit dem Bevölkerungszuwachs Schritt. Keine der befragten Firmen verfügte über spezifische Pläne zur Beteiligung von Aktionären, Arbeitnehmern und Konsumenten an den Automationsgewinnen, etwa nach dem Modell, das die Firma Kaiser Steel Co. 1959 einführte. Kaiser Steel bildete damals eine Sonderkommission zur Lösung dieses Problems. Viele der befragten Firmen betonten jedoch, man werde nennenswerte Automationsgewinne "automatisch" an die Aktionäre, Arbeitnehmer und Konsumenten weitergeben.

Die Angaben dieser Firmen, die von Männern mit sozialem Weitblick geleitet werden, legen den Schluß nahe, daß angesichts der Zahl von 3,8 Millionen Arbeitslosen die Nation nur in ihrer Gesamtheit in der Lage

Lage sein wird, die bedrohlichen Folgen künftiger umfassenderer Automatisierungsmaßnahmen abzuwenden. Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozeß wie auch der normale Schrumpfungsprozeß mögen den "Automationsschock" für die Belegschaften von Shell, Santa Fe oder Douglas zunächst mildern. Auf der anderen Seite besteht jedoch die Notwendigkeit, den stellungslosen Jugendlichen sowie den aus automationsintensiven Branchen wie dem Bergbau, der Stahl- oder der Automobilindustrie ausscheidenden Arbeitnehmern Arbeitsplätze zu verschaffen. Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Regelung der Berufsförderung und Arbeitsmarktexpansion (Manpower Development and Training Act) hat der Kongreß diesem Problem bereits 1962 Rechnung getragen.

Als sehr nützlich erwies sich eine Umzugsbeihilfe der Bundesregierung für entlassene Arbeitnehmer, die in anderen Gebieten Arbeit erhalten können. Zur Beseitigung sozialer Härten wie auch zur Schließung gewisser Beschäftigungslücken sind darüber hinaus umfangreiche staatliche und private Projekte wie etwa Maßnahmen zur Bodenkonservierung und Urbarmachung, Verkehrsbauten sowie Projekte zur städtebaulichen Sanierung geeignet. Schließlich müßten sich Staat und privates Unternehmertum ernsthaft Gedanken über die Verwendung der Automationsgewinne machen. Mehr Freizeit, längerer bezahlter Urlaub sind Möglichkeiten, die sich anbieten. Unternehmen, die am Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer interessiert sind, werden sich darüber hinaus rechtzeitig mit den Gewerkschaften über geeignete Maßnahmen zur Milderung der mit der automationsbedingten Arbeitslosigkeit unvermeidlich verbundenen Härten verständigen. In den Tarifverhandlungen kommen in zunehmenden Maße bereits auch diese Fragen zur Sprache.

Die Automation ist generell zu bejahen. Es muß nur gewährleistet sein, daß sie allen zum Segen gereicht. Von Unternehmern, Gewerkschaften, aber auch vom Staat ist daher ein hohes Maß an Einsicht und Verantwortungsbewußtsein zu fordern, soll die Automation schließlich die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen...

(Aus "The Christian Century")

+ + + + +

Donald Slaiman, Direktor der Abteilung Bürgerrechte der AFL-CIO:

Gleiche Arbeitschancen für alle

Der Kampf der Gewerkschaften gegen die Diskriminierung

Es ist eines der Grundprinzipien und Ziele der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, für alle Arbeitnehmer die gleichen Vorteile gewerkschaftlicher Organisierung anzustreben - ohne Rücksicht darauf, welcher Volksgruppe oder Religion sie angehören, welcher Herkunft sie sind oder welche Hautfarbe sie haben. Bereits vor dem Zusammenschluß von AFL und CIO bemühten sich die Gewerkschaften darum, ihre Aktivität auf dieses Ziel abzustimmen. Aus diesem Grund ist es auch leicht verständlich, daß die Gewerkschaften bei der Erörterung und Verabschiedung des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 eine so wichtige Rolle spielten. Ihr Verhalten bedeutete in der Tat eine Stärkung der Position der zahlreichen Organisationen, die für die Bürgerrechte, für konfessionelle und kommunale Interessen eintreten und in der Leadership Conference on Civil Rights, einer ständigen Konferenz führender Bürgerschaftsvertreter, zusammengeschlossen sind.

In der ursprünglichen Fassung des Gesetzes fehlte der Passus, der bei einer Diskriminierung am Arbeitsplatz eine Entschädigung vorsieht. Viele Befürworter des Bürgerrechtsgesetzes fürchteten die Aufnahme einer solchen Bestimmung in den Gesetzestext, weil damit ihrer Ansicht nach die Annahme der ganzen Vorlage in Frage gestellt worden wäre. Aber die Gewerkschaften erkannten die Bedeutung gerade dieser Bestimmung für ihre eigenen Programme und kämpften energisch für den Abschnitt VII, der "gleiche Beschäftigungsbedingungen für alle" vorsieht.

Wenn auch das Hauptaugenmerk der Gewerkschaften dem Abschnitt VII gilt, so ist ihr Interesse an dem Gesetz damit doch nicht erschöpft. Denn Erziehungswesen, Sozialwesen und Wahlrecht sind ebenfalls wirksame Instrumente zur Erzielung voller Gleichberechtigung und müssen deshalb nachdrücklich gefördert werden. Nach Ansicht der meisten amerikanischen Gewerkschaftsführer kann eine echte Gleichberechtigung der farbigen Bevölkerung auf dem Arbeitssektor nicht durch kleine Schritte erreicht werden. Vielmehr bedarf es eines massiven Programms, das alle Punkte des Gesetzes durchzusetzen sucht und alle Bevölkerungsteile zur Mitarbeit heranzieht, um das angestrebte Ziel zu erreichen.

Die Aufgaben der Gewerkschaften sind dabei überaus vielschichtig und weitreichend. Komplizierte Probleme gilt es zu lösen - Probleme, die nicht einfach durch Beseitigung der Diskriminierung aus der Welt zu schaffen sind. So brauchen beispielsweise die Neger besonders gute Bildungsmöglichkeiten, damit die Versäumnisse von Jahrzehnten nachgeholt werden können. Amerika steht inmitten einer technischen Revolution, die die gesamte Struktur des Arbeitsmarktes verändert. Im ganzen gesehen verlieren zu viele Neger und andere Farbige infolge der Streichung von Arbeitsplätzen für ungelernte und angelernte Arbeiter ihre Stellung - Beschäftigungen also, in denen überwiegend Farbige tätig sind. Das Gewerkschaftsprogramm wurde angesichts der oben erwähnten Probleme formuliert und hat bereits auf vielen Gebieten zu konkreten Ergebnissen geführt.

Was

Was ist der gegenwärtige Kurs der Gewerkschaften?

Am 4. August 1964 forderte der Exekutivrat der AFL-CIO die freiwillige Befolgung des Gesetzes auf breitester Basis. Abschnitt VII des Gesetzes wurde jedoch ausdrücklich hervorgehoben, weil die Gewerkschaften in dieser Hinsicht besondere Verantwortung tragen. Der Rat berief eine nationale Konferenz von Gewerkschaftsführern aller Funktionsbereiche für den 2. September 1964 ein. Die Delegierten wurden aufgefordert, ein Fünf-Punkte-Programm auszuarbeiten und seine Verwirklichung in die Wege zu leiten.

Punkt 1 drang auf eine beschleunigte Unterrichtung der Gewerkschaftsmitglieder über Ziele und Bestimmungen des Gesetzes. Alle zuständigen Stellen der AFL-CIO und maßgebliche Persönlichkeiten der angeschlossenen internationalen (amerikanisch-kanadischen) Gewerkschaften koordinierten ihre Anstrengungen zur Vorbereitung geeigneter Literatur und Handbücher für diese Aufgabe. In zwei Broschüren wurde der Gewerkschaftsstandpunkt in der Frage der Bürgerrechte klar umrissen. In der im September 1964 herausgegebenen Broschüre "Bürgerrechte: Tatsachen und Fiktion" wurde mit den Gerüchten über die Forderungen der Neger aufgeräumt, die Rassenfanatiker ausgestreut hatten. Schließlich wurde ein Handbuch für kommunale Gewerkschaftsführer zusammengestellt, das als Leitfaden zur Aufstellung von Aktionsprogrammen auf kommunaler Basis dienen konnte.

Punkt 2 forderte die Schaffung von mehr AFL-CIO-Arbeitsgruppen auf kommunaler Ebene - ein Versuch, örtliche Gewerkschaftsbewegungen zu mobilisieren, die gemeinsam mit anderen Gruppen örtliche Aktionsprogramme zur Förderung der Bürgerrechte unterstützen.

Punkt 3, ein Grundsatzprogramm, forderte die freiwillige Befolgung der Bestimmungen von Abschnitt VII des Bürgerrechtsgesetzes. Die Gewerkschaften wurden angehalten, auf die Praktiken gewerkschaftlich gebundener und nicht gebundener Arbeitgeber zu achten und bei solchen Arbeitgebern, die sich nicht an das Gesetz hielten, die Einhaltung der Bestimmungen durchzusetzen.

Punkt 4 verlangte von den Gewerkschaften ständige Wachsamkeit. Jede sollte in ihrem Gebiet beobachten, wie in der Praxis das Gesetz gehandhabt wird. Auch wurden die Gewerkschaften aufgerufen, die Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen wirksam zu unterstützen.

Punkt 5 forderte alle Angehörigen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zu kritischer Beurteilung des Gesetzes in seiner jetzigen Form auf. Unzulänglichkeiten sollten aufgedeckt werden, um sie auf dem Gesetzeswege korrigieren zu können.

Am 5. Oktober 1964 ersuchte George Meany, Präsident der AFL-CIO, die Führer aller nationalen und internationalen Gewerkschaften, zur Unterstützung der lokalen Kampagnen für die Gleichberechtigung maßgebliche Vertreter zu benennen. Anschließend sollte jeweils ein Spitzenfunktionär bestimmt werden, der für die Ausarbeitung und Durchsetzung eines Programms

Programms zur Erzielung gleicher Beschäftigungsbedingungen für alle in den einzelnen gewerblichen oder Industriegewerkschaften verantwortlich zu sein habe. Inzwischen haben 75 nationale Gewerkschaften - in Kürze wird ihre Zahl auf 100 gestiegen sein - diese Funktionäre bestimmt; die Programme sind eingeleitet.

Zwei in diesem Jahr abgehaltene Konferenzen hatten ebenfalls eine intensivere Durchsetzung von Abschnitt VII zum Ziel, vornehmlich in Städten, die als Schlüsselpositionen zu betrachten sind. Darüber hinaus sollen die Gewerkschaftsführer - bei der zweiten Konferenz waren 74 internationale Gewerkschaften mit einer Gesamtmitgliedschaft von 10,2 Millionen Arbeitnehmern vertreten - die Funktion von Verbindungsleuten zu der neugeschaffenen "Bundeskommission zur Sicherung gleicher Beschäftigungsbedingungen", zu anderen Regierungsbehörden und der Bürgerrechtsabteilung der AFL-CIO ausüben. Bei der Aufstellung von Gewerkschaftsprogrammen zur Ausschaltung diskriminierender Verhaltensweisen werden sie sich mit Problemen zu befassen haben, die die Praktiken sowohl der Arbeitgeber als auch der Gewerkschaften selbst betreffen. Sie bemühen sich u.a. um die Aufnahme von Klauseln über Nicht-Diskriminierung in Tarifverträge, und sie arbeiten Programme aus, die den örtlichen Gewerkschaften die Möglichkeit zur Durchsetzung dieser Klauseln verschaffen und sie befähigen, das gesamte Tarifvertragswesen auf die Gleichstellung von Arbeitnehmern aus Minderheitengruppen abzustimmen. Davon werden nicht zuletzt der berufliche Aufstieg und die Zulassung zur Lehrlingsausbildung betroffen.

Zahllose Beispiele gibt es dafür, daß Neger in den Gewerkschaften immer mehr in führende Positionen aufrücken. Die AFL-CIO führt keine nach Rassenzugehörigkeit gegliederte Statistiken, aber man schätzt, daß die AFL-CIO-Gewerkschaften 1,5 bis 1,7 Millionen farbige Mitglieder zählen. Früher nach rassischen Gesichtspunkten getrennte örtliche Gewerkschaften werden jetzt vereinigt. Bemerkenswerte Beispiele hierfür gibt es in den Südstaaten in der Tabak-, Papier- und Textilindustrie und bei den Eisenbahnen.

Die Gewerkschaften ergreifen jetzt die Initiative im Ausfindigmachen von Möglichkeiten, um den Angehörigen von Minderheitengruppen zu einer besseren Einstufung im Betrieb zu verhelfen. In einigen Fällen werden versuchsweise Prüfungen für Jugendliche aus Minderheitengruppen beim Eintritt in den Betrieb durchgeführt, um ihnen eine Chance zu geben, zum Facharbeiter aufzusteigen. Ein Beispiel hierfür ist das Demonstrationsprojekt der Bezirksgruppe 9 der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft in New York. Unter gemeinsamer Förderung von gewerkschaftlicher und bundesbehördlicher Seite werden ungelernete Arbeiter zu Facharbeitern ausgebildet. Ähnliche Bestrebungen gibt es im Hinblick auf die Annahme jugendlicher Neger als Lehrlinge im Baugewerbe. Bildungsmäßig bringen sie nicht immer die notwendigen Voraussetzungen mit. - jetzt wurden Vereinbarungen getroffen, sie trotzdem anzunehmen und entsprechend auszubilden.

Sofern

Sofern den Gewerkschaften die Durchsetzung des Prinzips der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz bei Arbeitgebern, die Regierungsaufträge erhalten, nicht gelang, wurde Beschwerde beim "Präsidentialausschuß zur Sicherung gleicher Beschäftigungsbedingungen" eingereicht.

Das neue Gesetz ist gut, aber es wird nicht automatisch befolgt. Jeder Bevölkerungsteil muß die größtmöglichen Anstrengungen unternehmen, um die Einhaltung der Gesetzesbestimmungen auf freiwilliger Basis zu erreichen. Die Gewerkschaften haben im Hinblick auf die Ziele des Bürgerrechtsgesetzes die Verpflichtung, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen, wo immer sie auftritt.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Neue Tarifverträge in der Gummiindustrie

Die kürzlich zwischen der "Vereinigten Gummiarbeitergewerkschaft" (URW) und den "großen Drei" der amerikanischen Gummiindustrie (Firestone, Goodyear, Goodrich) abgeschlossenen neuen Tarifverträge bringen insgesamt 51 500 Beschäftigte dieser drei Unternehmen in den Genuß höherer Löhne und Lohnnebenleistungen.

Im einzelnen sehen die drei sich in den Grundzügen ähnelnden und für zwei Jahre abgeschlossenen Abkommen im ersten Jahr Lohnerhöhungen von 7,5 Cent pro Stunde für Arbeiter in der Reifenproduktion und von 6,5 Cent für alle anderen Arbeitnehmer vor. Im zweiten Jahr dagegen werden alle Arbeitnehmergruppen Lohnaufbesserungen von 9 Cent pro Stunde erhalten.

Von den zahlreichen verbesserten Lohnnebenleistungen sind vor allem zu nennen: Gewährung von vier Wochen bezahltem Urlaub nach 15 (bisher 22) und einer weiteren Woche nach 25 Dienstjahren; Gewährung eines neunten bezahlten Feiertages pro Jahr; Erhöhung der zusätzlichen Unterstützungsleistungen bei Erwerbslosigkeit.

Auf Grund der neuen Regelung werden die maximalen Ausgleichsbeträge zur staatlichen Arbeitslosenunterstützung allen Mitarbeitern mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen einem und fünf Jahren für die Dauer eines Jahres gewährt, während sie bei einer Dienstzeit von über fünf bis zu zehn Jahren 18 Monate, zwischen zehn und 15 Jahren 24 Monate, 15 und 25

25 Dienstjahren 30 Monate und über 25 Dienstjahren 48 Monate gezahlt werden.

Die durchschnittlichen Stundenlöhne der Produktionsarbeiter beliefen sich bei den drei Unternehmen bisher auf: 3,43 Dollar (Firestone), 3,41 Dollar (Goodyear) und 3,16 Dollar (Goodrich).

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

ILGWU-Gewerkschaft schloß Mustervertrag ab

Die Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie (ILGWU) hat kürzlich mit dem größten Unternehmen dieser Branche, der Jonathan Logan, Inc., einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen, der für rund 7000 Arbeitnehmer gilt, die in insgesamt 75 Betrieben in 16 verschiedenen Bundesstaaten beschäftigt sind.

Durch den Abschluß dieses allgemein verbindlichen Tarifvertrages (bisher wurde mit jedem einzelnen Betrieb ein Vertrag abgeschlossen) soll verhindert werden, daß es künftig zu Betriebsstillegungen kommt, solange die Tarifverhandlungen noch im Gange sind. Zur Schlichtung von Streitfragen soll in Zukunft ein unparteiischer Schiedsman eingesetzt werden, auf den sich beide Vertragsparteien geeinigt haben.

Das neue Tarifwerk ist in zwei Abschnitten gegliedert. Während im Rahmenvertrag alle allgemeingültigen Grundsätze und Verfahrensfragen aufgeführt sind, enthält Abschnitt 2 eine Reihe von Zusatzabkommen, die auf die speziellen Gegebenheiten der einzelnen Betriebe abgestellt sind.

Neben diesen Regelungen bringt der neue Tarifvertrag den Beschäftigten eine zehnprozentige Lohnerhöhung, die in zwei Stufen (jeweils fünf Prozent) vorgenommen wird, sowie höhere Ecklöhne für Stückarbeit und verbesserte Zuschläge für Facharbeiter.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

"GM" zahlte 7 Mio. Dollar für Verbesserungsvorschläge

Eine Rekordsumme von 7 868 184 Dollar hat die "General Motors Corporation" im vergangenen Jahr an ihre Mitarbeiter für Verbesserungsvorschläge ausgezahlt, die zur Arbeitserleichterung, Verminderung der Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz sowie zur Vereinfachung der Produktion und Steigerung der Produktivität beitrugen.

Die im Vorjahr zur Auszahlung gelangte Summe ist höher als die in den ersten zehn Jahren nach Einführung des betrieblichen Vorschlagswesens bei General Motors insgesamt ausgezahlten Beträge.

Die höchste Einzelsumme erhielt im vergangenen Jahr ein Mitarbeiter, der 142 Verbesserungsvorschläge eingereicht hatte, von denen 36 angenommen und mit insgesamt 45 905 Dollar prämiert wurden.

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Der Übergang von der Industrie- zur "Dienstleistungswirtschaft"

Was die Fachleute schon seit längerem vermuteten und die Statistiken anzudeuten schienen, ist jetzt durch eine Wirtschaftsanalyse weitgehend bestätigt worden: der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Aktivität in den USA liegt nicht mehr auf dem industriellen, sondern auf dem Dienstleistungssektor.

Wie aus der von Dr. Victor R. Fuchs für das "National Bureau of Economic Research" durchgeführten Untersuchung hervorgeht, ist heute mehr als die Hälfte der werktätigen Bevölkerung der Vereinigten Staaten in den zahlreichen Dienstleistungszweigen der Wirtschaft tätig. Die güterproduzierenden Zweige dagegen, die seit der industriellen Revolution Mitte des vorigen Jahrhunderts die dominierende Rolle in der amerikanischen Wirtschaft spielten und zeitweilig rund 2/3 aller Arbeitnehmer beschäftigten, dürften auch weiterhin an Boden verlieren.

Dieser Wandlungsprozeß dauert zwar schon seit einigen Jahrzehnten an, aber der eigentliche Durchbruch erfolgte erst Mitte der fünfziger Jahre, als die Automation ihren Einzug in der Industrie hielt.

Im Jahre 1929 zum Beispiel waren noch 27,5 Millionen Amerikaner in der Güterproduktion und nur 18,6 Millionen in den Dienstleistungszweigen beschäftigt; im Jahr 1963 dagegen belief sich die Zahl der Dienstleistungen erbringenden Amerikaner auf 37,9 Millionen, die der Industriearbeiter nur noch auf 31,4 Millionen.

Dieser Wandel in der Beschäftigungsstruktur hat bereits weitreichende wirtschaftliche und soziale Auswirkungen im Gefolge gehabt - Auswirkungen, die sich in Zukunft noch verstärken dürften.

Was

Was sind nun die spezifischen Auswirkungen? Einmal bedeutet dieser Wandel, daß die Frauen künftig im Berufsleben weitaus besser mit den Männern zu konkurrieren vermögen, da die meisten Tätigkeiten in den Dienstleistungszweigen keinerlei große physische Anstrengungen erfordern. Schon heute nehmen die Frauen 46 Prozent aller Arbeitsplätze in diesem Wirtschaftssektor ein, während ihr Anteil in der Industrie nur rund 19 Prozent beträgt. Auch die Berufschancen der älteren Menschen dürften sich gegenüber denen der jüngeren, physisch kräftigeren Arbeitnehmer nicht unerheblich verbessern.

Der zweite wichtige Einfluß, der sich durch diesen Strukturwandel ergibt, ist wirtschaftlicher Art. Da die Konjunkturschwankungen in den Dienstleistungszweigen allgemein weniger stark in Erscheinung treten als im industriellen Bereich, dürften hieraus konjunkturelle Stabilisierungseffekte resultieren. Es ist in diesem Zusammenhang nicht uninteressant zu erfahren, daß zum Beispiel die Erwerbslosenrate in den Dienstleistungszweigen während der gesamten Nachkriegsperiode erheblich geringer gewesen ist als die der Industrie.

Außerdem ist die "Dienstleistungswirtschaft" stark verbraucherorientiert. Sie wird von dem einzelnen in vielerlei Hinsicht beeinflusst, sei es, daß er in einem Geschäft etwas kauft, eine Schule besucht oder einen Arzt konsultiert.

Allerdings läßt sich die Produktivität in einer Dienstleistungswirtschaft sehr viel schwerer ermitteln als etwa in der Industrie. Wie kann man z.B. die Arbeitsleistung eines Arztes, eines Lehrers oder Verkäufers pro Zeiteinheit in festen Werten wie in der Güterproduktion ausdrücken? Das gleiche gilt auch hinsichtlich der Qualität der geleisteten Arbeit.

Aber dies sind technische Zukunftsfragen, die mit den großen soziologischen Auswirkungen nur in losem Zusammenhang stehen. Nach Ansicht von Dr. Fuchs wird dieser Strukturwandel zu einer Dienstleistungswirtschaft ähnlich große Auswirkungen auf das gesamte Leben in den USA haben wie die großen Übergänge in der Geschichte der Menschheit von einer Wirtschaftsstufe zur nächsthöheren.

(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.

XVIII - 10

Oktober 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Entwicklung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer- Beziehungen seit Kriegsende	Seite 1
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 14

Joseph P. Goldberg, Sonderberater im US-Bundesamt
für Arbeitsstatistik:

Entwicklung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen seit Kriegsende

~~_____~~“.

Nachdruck ist mit Angabe des Verfassers und dem Vermerk
(c) 1965 by Current History, Inc.
gestattet.

Die breite Öffentlichkeit ist sich in den Vereinigten Staaten sehr wohl bewußt, daß das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den zwei Nachkriegsjahrzehnten manche Krise durchgemacht hat; wie es aber heute um dieses Verhältnis bestellt ist, davon haben leider die wenigsten eine klare Vorstellung. Dies erklärt sich zum Teil aus dem Wesen und der Praxis der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das System der Kollektivverhandlungen erstreckt sich auf einen Bereich, in dem gegenwärtig und voraussichtlich auch in Zukunft widerstreitende Kräfte aufeinanderstoßen. Diese wiederum unterliegen dem Einfluß wechselnder Machtrelationen und veränderlichen wirtschaftlichen Drucks sowie der Einflußnahme des Staats.

Hauptfiguren der Kollektivverhandlungspraxis sind nicht lediglich die Vertreter der Unternehmer- und der Arbeitnehmerseite, sondern vielmehr auch Repräsentanten zahlreicher anderer Gruppen: Wirtschaftswissenschaftler, Intellektuelle, die zu irgendeinem Zeitpunkt mit der Gewerkschaftsbewegung liiert waren, Schiedsleute und, in einem weiteren Sinne, auch die Öffentlichkeit. Hieraus auch erklärt sich die große Fülle der Literatur über Fragen des Kollektivverhandlungswesens, in der es von vorgefaßten Meinungen über seine Ziele nur so wimmelt, während man nur selten auf Versuche einer objektiven Beurteilung stößt.

Vertreter

Vertreter der Industrie und der Verbände verweisen nach wie vor gern auf die Stärke der Gewerkschaften, um dann fortzufahren, daß Kollektivverhandlungen auf industrieweiter Basis häufig zu Streiks mit verheerenden Folgen führen. Die Gewerkschaften dagegen stellen die negativen Auswirkungen des Taft-Hartley-Gesetzes von 1947 (Labor-Management Relations Act - Gesetz zur Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen) und des Landrum-Griffin-Gesetzes von 1959 (Labor Management Reporting and Disclosure Act - Gesetz über die Berichterstattungs- und Offenlegungspflicht der Gewerkschaften und Unternehmen) heraus, die sie als Zwangsjacke empfinden. Manche Intellektuelle, die sich der Ideologie der Arbeiterbewegung aus der Zeit der großen Wirtschaftskrise verbunden fühlen, schreiben jedes noch so geringfügige Versagen der Gewerkschaften und des Kollektivverhandlungswesens dem Fehlen einer straffen Organisation der Arbeiterschaft und der - angesichts der technischen Revolution - fortgesetzt sehr großen Arbeitslosigkeit zu. Auch die Rolle des Staates wird vielfach stark kritisiert: Man bezichtigt ihn einer übermäßigen Bereitwilligkeit zum Eingreifen in Arbeitsstreitigkeiten und argumentiert, je nach der eigenen arbeitgeber- oder arbeitnehmerfreundlichen Haltung, die staatlich festgelegten Lohn-Preis-Richtwerte wirken sich lohnkostensteigernd aus oder dienen lediglich dem Zweck, eine Verhandlungsbasis unterhalb der Forderungen der Gewerkschaften abzugeben.

Dabei ist natürlich der Rahmen, in dem sich Kollektivverhandlungen abspielen, selbst wieder nur das Produkt vielfältiger Einflüsse, deren Auswirkungen zu erfassen äußerst schwierig ist. Zu einem Teil sind sie eine Folge der widerstreitenden Positionen der Arbeitnehmer und des Managements, zu einem anderen Teil der Besorgnis des Staates, wie sie ihren Ausdruck in legislativen Maßnahmen wie dem Taft-Hartley- und dem Landrum-Griffin-Gesetz fand. Selbstverständlich sind die wirtschaftlichen Einflüsse auf das Kollektivverhandlungswesen mindestens genauso wichtig, wurden doch die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in der gesamten Nachkriegszeit durch eine kaleidoskopartige Fülle von wirtschaftlichen Entwicklungen berührt. Zu diesen zählen der Übergang von der Kriegs- auf die Friedenswirtschaft, periodisch wiederkehrende Rezessionen, der wachsende internationale Wettbewerb und Standortsveränderungen und andere Entwicklungen innerhalb der eigenen Wirtschaft.

Um zu einem tieferen Verständnis der gegenwärtigen Situation des Kollektivverhandlungswesens und der Haltung des Staates zu den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu gelangen, muß man auch andere in Erscheinung tretende Einflüsse in Betracht ziehen, wie z.B. die tiefgreifenden technischen Veränderungen (insbesondere in Gestalt der Automation), die Entwicklung neuer Produkte und die Zunahme des Arbeitspotentials.

Die Arbeitspolitik der Regierung ist in ihren Grundzügen nach wie vor auf das Ziel ausgerichtet, jedem Arbeitnehmer das Recht zu gewährleisten, sich nach eigenem freien Willen der von ihm bevorzugten Gewerkschaft anzuschließen und die Fortentwicklung des Systems der Kollektivverhandlungen zu fördern. Wenngleich die Gewerkschaften im letzten Jahrzehnt generell einen Mitgliederschwind zu verzeichnen hatten, konnten sie ihre Position in Kollektivverhandlungen durchaus bewahren und ihre Mitwirkung im Bereich des staatlichen Lebens und ihren Einfluß auf dieses noch steigern. In einer Reihe von großen Industrien zeigt sich immer deutlicher,

deutlicher, daß das Kollektivverhandlungswesen einen hohen Grad der Reife erreicht hat. Wie sehr die Regierung die Privatinitiative im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu wecken bemüht ist, läßt sich an der gesamten Tätigkeit des Beratungsausschusses des Präsidenten zu Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen seit 1961 ablesen.

Die Arbeitslosigkeit als Folge der raschen Expansion des Arbeitspotentials ist angesichts komplizierender Faktoren wie des technischen Wandels und des zunehmenden ausländischen Wettbewerbs eine Angelegenheit, auf die Kollektivverhandlungen nur einen begrenzten Einfluß ausüben. Hier war die Regierung bemüht, die Verhandlungspartner bei ihrer Suche nach Lösungen zu unterstützen, die eine Anpassung an die veränderte wirtschaftliche Situation erleichtern helfen. Gewerkschaften, Unternehmer und Regierung haben sich zusammengefunden, um gemeinsam Maßnahmen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes zu treffen und durchzuführen. Ziel dieser Bemühungen ist es, mit den Problemen der Arbeitsplatzverdrängung und der Arbeitsplatzbeschaffung für jugendliche Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt fertig zu werden.

Die Regierung ist in der Formulierung ihrer Arbeitspolitik in bezug auf das Kollektivverhandlungswesen darauf bedacht, den jeweiligen Verhältnissen Rechnung zu tragen. Das Taft-Hartley- und das Landrum-Griffin-Gesetz fügten dem Verbot unfairer Arbeitspraktiken, das das Wagner-Gesetz von 1935 (National Labor Relations Act - Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte) für die Unternehmerseite gebracht hatte, ein solches für die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsseite hinzu und setzten feste Normen für die Tätigkeit der Gewerkschaften. Das Bürgerrechtsgesetz von 1964 schließlich dehnte den Grundsatz der Gleichheit aller auch auf die Aufnahme in eine Gewerkschaft und die Einstellungspolitik der Betriebe aus. Der bereits genannte Präsidialausschuß war darüber hinaus auch außerhalb des Bereichs der Legislative bestrebt, das Kollektivverhandlungswesen weiter zu festigen. Um einer inflatorischen Entwicklung vorzubeugen, setzte der Wirtschaftsbeirat des Präsidenten die Lohn-Preis-Richtwerte fest.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß sich im Bereich des Kollektivverhandlungswesens alle Beteiligten nach Kräften bemüht haben, den Erfordernissen einer im raschen Wandel begriffenen Wirtschaft gerecht zu werden; und vieles deutet darauf hin, daß diese Bemühungen auch erfolgreich waren. Die Arbeitspolitik der Regierung ist geeignet, sowohl die Interessen der Allgemeinheit zu wahren als auch das Kollektivverhandlungswesen und den damit verbundenen Drang der Gewerkschaften zur Bildung fester Institutionen zu sanktionieren. Nunmehr gilt es, durch die fortgesetzte Beobachtung der Entwicklung sicherzustellen, daß der Staat nicht Aufgaben privater Institutionen an sich zieht, was einem Eingriff in unser demokratisches System gleichkäme.

Das Taft-Hartley-Gesetz

Der Gang der Ereignisse nach Kriegsende zeigte bereits, daß das Kollektivverhandlungswesen - im Gegensatz zur Lage nach dem ersten Weltkrieg - als fest verankert gelten konnte. Die Arbeitsprobleme des Jahres

Jahres 1946 waren die Folge einer uneinheitlichen Entwicklung, in deren Verlauf den Sozialpartnern in ihren Kollektivverhandlungen die Aufgabe zufiel, ausgehend von einer staatlichen Lohn-Preis-Politik mit begrenzten Zielen im Bereich der Löhne und Arbeitsbedingungen den Übergang auf die Friedenswirtschaft zu vollziehen. Die zahlreichen Streiks jener Zeit hatten wirtschaftliche Fragen zum Anlaß und nicht, wie in einer früheren Umstellungsphase, grundsätzliche Dinge.

Je mehr die wirtschaftliche Anpassung zur Sache der Sozialpartner wurde, um so heftiger wurden die Angriffe gegen das Wagner-Gesetz. Die zahlreichen Arbeitseinstellungen in dieser Übergangsperiode und die gegen John L. Lewis erhobene Beschuldigung, die Gewerkschaft zu dominieren, bereiteten den Boden für das Taft-Hartley-Gesetz. Es wurde im Jahr 1947 durch einen von den Republikanern beherrschten Kongreß erlassen, der das ausdrückliche Veto Präsident Trumans überstimmte.

Das Wagner-Gesetz hatte die Organisation der Gewerkschaften gefördert und ihren Tätigkeitsdrang auf das Gebiet der Kollektivverhandlungen gelenkt. Einer der Väter des neuen Gesetzes, Senator Robert A. Taft, sprach von der Absicht, "ein gewisses Maß an Gleichheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herzustellen, damit es zu freien Kollektivvereinbarungen zwischen den beiden komme". Das Taft-Hartley-Gesetz bekräftigte mithin den Grundsatz freier Kollektivverhandlungen, das Organisierungsrecht der Arbeiterschaft, bejahte jedoch gleichzeitig auch das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, den Gewerkschaften fernzubleiben. Es fügte der Liste der unfairen Arbeitspraktiken auf seiten der Unternehmer eine solche auf seiten der Gewerkschaften hinzu.

Das Taft-Hartley-Gesetz verbot sekundäre Boykottmaßnahmen ebenso wie Streiks wegen Differenzen über die gewerkschaftliche Zuständigkeit (Vertretungsbefugnis). Der Bereich der Kollektivverhandlungen wurde insofern eingeschränkt, als das Gesetz ein Verbot des Closed Shop (Gewerkschaftsbetrieb mit Mitgliedzwang als Anstellungsvoraussetzung) brachte; der Union Shop (Gewerkschaftsbetrieb mit Mitgliedzwang nach Einstellung) blieb auch weiterhin erlaubt. Abschnitt 14 (b) räumte jedoch den Einzelstaaten das Recht ein, für ihren Bereich den Union Shop zu untersagen. Einen Eingriff in die Geschäftsführung der Gewerkschaften - ein Novum - stellten jene Bestimmungen dar, die sich auf die Frage überhöhter oder diskriminierender Beitrittsgebühren bezogen und es den Gewerkschaftsfunktionären zur Pflicht machten, Aufbau und Finanzen ihrer Organisationen in regelmäßigen Berichten offenzulegen und eidesstattlich zu versichern, daß ihre Organisation nicht kommunistisch ist.

Das Taft-Hartley-Gesetz enthielt ferner Bestimmungen bezüglich der Regelung von Streitfragen, die geeignet sind, "einen nationalen Notstand" hervorzurufen, d. h. nach Auffassung des Präsidenten "die Volksgesundheit und die nationale Sicherheit zu gefährden". Das Gesetz bot die Handhabe, eine 80tägige Stillhaltefrist zu verfügen, um einen Streik hinauszuzögern und einem Untersuchungsausschuß Gelegenheit zu geben, den Sachverhalt zu klären und über ihn, wengleich ohne Vorlage von Empfehlungen, zu berichten.

Die

Die Gewerkschaften nannten das Taft-Hartley-Gesetz ein "Zwangsgesetz" und forderten seine Widerrufung. Obwohl sich Befürworter wie Gegner darin einig waren, daß das Gesetz einer Revision bedurfte, blieb diese Einigkeit fruchtlos. (Eine Reform erfolgte 1951 insofern, als im Anschluß an eine Abstimmung, in der das Prinzip des Union Shop fast einmütige Zustimmung gefunden hatte, die Vorschrift bezüglich der Stimmenmehrheit als Voraussetzung für das Inkrafttreten eines Vertrags zur Errichtung eines Gewerkschaftsbetriebs zu Fall gebracht wurde.)

Hier sind auch noch weitere Entwicklungen zu nennen, die dem Erlaß der nächsten einschlägigen Gesetzesbestimmungen in den Jahren 1958 und 1959 vorausgingen. Die gesetzliche Sanktionierung der Gewerkschaften und des Gewerkschaftsbetriebs zog die Forderung nach einer Beobachtung und Überwachung der gewerkschaftlichen Tätigkeit durch den Staat nach sich. Kenner der Verhältnisse im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen wie auch unparteiliche Schiedsleute wiesen mit Nachdruck auf die Notwendigkeit einer solchen Überwachung hin. Prof. Sumner Slichter von der Harvard-Universität forderte 1947 in einer Arbeit über das Verhalten der Gewerkschaften, deren Tätigkeit nationale Interessen berührt, eine staatliche Überwachung der Aufnahmebestimmungen und der gewerkschaftlichen Disziplinarordnung sowie eine Überprüfung der treuhänderischen Tätigkeit der örtlichen Gewerkschaften. Im Jahr 1952 kritisierte die amerikanische Bürgerrechtsvereinigung (American Civil Liberties Union) die Ehrengerichtsbarkeit der Gewerkschaften und wies mit besonderem Nachdruck auf das Fehlen unparteiischer Richter hin. Kritik an den einengenden Bestimmungen über die Aufnahme neuer Gewerkschaftsmitglieder, insbesondere von Negern, war bereits 1930 in Untersuchungen der Liga zur Förderung der städtischen Negerbevölkerung (National Urban League) geübt worden.

Die Notwendigkeit einer Überwachung der Gewerkschaften

Die AFL-CIO selbst erkannte die Notwendigkeit der Abhilfe in Fällen von Gesetzeswidrigkeiten und Korruption durchaus an. Anlässlich des Zusammenschlusses der beiden Organisationen im Jahr 1955 wurden die sogenannten Ehrenordnungen erlassen und ein Ausschuß zur Untersuchung ehrenrühriger Gewerkschaftspraktiken eingesetzt. Dieser Schritt führte im Jahr 1957 zum Ausschluß der Transportarbeitergewerkschaft und zweier anderer Organisationen. Daß ein solcher Ausschluß notwendig wurde, war als Zeichen des tatsächlichen Bestehens von Mißbräuchen zu werten.

Gewerkschaftliche Mißbräuche bildeten den Gegenstand von Untersuchungen eines Senatsausschusses in den Jahren 1954-56, der sich mit der Tätigkeit der Sozialkassen befaßte, sowie auch der 270 Tage währenden Informationssitzungen des McClellan-Ausschusses in den Jahren 1957 bis 1959. Bei diesen Untersuchungen kam zutage, daß sich Funktionäre einiger weniger Gewerkschaften der Korruption schuldig gemacht und geheime Absprachen mit Vertretern der Management-Seite getroffen hatten. Damals wurde unter anderem auch der Vorwurf erhoben, die Stärke der Gewerkschaften trage zur Förderung inflationistischer Tendenzen bei und schwäche die Wettbewerbsposition der amerikanischen Produzenten auf den Weltmärkten. Die genannten Untersuchungen führten zum Erlaß

Erlaß zweier neuer Gesetze. Das erste aus dem Jahr 1958 war das Gesetz über die Offenlegungspflicht der Sozial- und Pensionskassen (Welfare and Pension Plans Disclosure Act), das im Hinblick auf das Wachstum dieser Kassen und die damit verbundene Anhäufung gewaltiger Beträge erlassen wurde. Während das Gesetz zunächst lediglich eine jährliche Berichterstattung dieser Institutionen vorsah, wurde es 1962 mit Unterstützung der AFL-CIO um Strafbestimmungen im Falle von Mißbräuchen erweitert.

Das Landrum-Griffin-Gesetz, das im Jahr 1959 in Kraft trat, bekräftigte das Recht der Arbeitnehmer auf gewerkschaftlichen Zusammenschluß und Wahl eigener Vertreter bei Kollektivverhandlungen. Es verkündete jedoch gleichzeitig neue Richtlinien für die Geschäftsführung der Gewerkschaften, und bezeichnete es als "von entscheidender Wichtigkeit, daß die Gewerkschaften die Unternehmer und ihre Vertreter den höchsten Anforderungen in bezug auf Verantwortung und Moral bei der Verwaltung der Angelegenheiten ihrer Organisation, insbesondere soweit diese die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen betreffen, genügen".

Eine Erklärung der Gewerkschafterrechte setzte feste Normen bezüglich des Schutzes der neuen Rechte des einzelnen innerhalb der Gewerkschaft, der Erhebung von Gebühren und Beiträgen, des Rechts, gegen eine Gewerkschaft und ihre Funktionäre zu klagen und gegen diese auszusagen, und des Schutzes vor ungerechtfertigten disziplinarischen Maßnahmen. Die Achtung dieser Rechte kann durch Klage vor einem Bundesdistriktsgericht erzwungen werden.

Die Pflicht zur Offenlegung wurde auf die Gewerkschaften und ihre Funktionäre und festangestellten Mitarbeiter sowie die Unternehmen ausgedehnt, um unerlaubte Verbindungen wie im Fall von Investitionen und Interessenkonflikten aufzudecken. Es wurden ferner Vorkehrungen getroffen, um den Mißbrauch der Treuhänderschaft der großen Dachverbände über die örtlichen Gewerkschaften zu unterbinden. Weitere Bestimmungen betreffen die Gewerkschaftswahlen und die Qualifikationen der Gewerkschaftsfunktionäre. Sie sollen die Gewerkschaften vor unerwünschter Beeinflussung bewahren.

Ein Abschnitt des Gesetzes änderte das Taft-Hartley-Gesetz in der Absicht ab, die Bestimmungen bezüglich der Durchführung von sekundären Boykotten, der Aufstellung von Streikposten und der Vertragsklauseln über den Ausschluß gewisser Güter vom Transport zu verschärfen. Das Gesetz befaßte sich ferner ausdrücklich mit den besonderen Verhältnissen im Baugewerbe und in der Bekleidungsindustrie.

Die Auswirkungen des neuen Gesetzes lassen sich ebensowenig wie die des früheren direkt erfassen. Fest steht, daß es Anlaß zu großer Unzufriedenheit schuf. Die AFL-CIO hat auf ihrem Jahrestag 1963 gegen das Taft-Hartley-Gesetz erneut den Vorwurf erhoben, es sei unfair. Sie wies darauf hin, daß das Landrum-Griffin-Gesetz und insbesondere die darin enthaltene "Erklärung der Rechte der Gewerkschaftsmitglieder" viel dazu beitragen, "unerhebliche oder ungerechtfertigte, kostspielige und lästige Streitfälle heraufzubeschwören, die von den Gerichten sehr sorgfältig bearbeitet werden müssen, damit die Gewerkschaften in ihrem traditionellen und demokratischen Aufbau und Wirken keinen Schaden erleiden".

Eine

Eine unparteiische Analyse der Erfahrungen mit dem Gesetz gipfelt in dem Schluß 1):

"Alles in allem können die Gewerkschaften und ihre Führer die Berichte des Bundesamtes für die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Berichterstattung (Bureau of Labor-Management Reports) mit Genugtuung und in dem sicheren Bewußtsein zur Kenntnis nehmen, daß die Gewerkschaften, was die Demokratie und die Rechte ihrer Mitglieder angeht, mindestens ebenso hohen Normen gerecht werden wie andere Institutionen unserer Gesellschaft."

In diesem Zusammenhang sei auch auf die Bestimmungen des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 verwiesen, das die Schaffung einer Kommission zur Sicherung gleicher Beschäftigungsbedingungen (Equal Employment Opportunity Commission) vorsieht, der die Aufgabe gestellt ist, die Durchführung der Gesetzesbestimmungen zur Verhütung von Diskriminierung aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Religion, des Geschlechts und der nationalen Herkunft zu überwachen. Das entschlossene Eintreten der AFL-CIO für die Bestimmungen zur Sicherung gleicher Beschäftigungsbedingungen bildet gewissermaßen den Höhepunkt der langjährigen Bemühungen dieser Organisation um die Verbesserung der Beschäftigungsaussichten der Neger.

Auf dem Gewerkschaftskongreß von 1963 wurde berichtet, daß 111 von insgesamt 130 in den Vereinigten Staaten und in Kanada tätigen Gewerkschaften keine nach Hautfarbe getrennten Ortsvereinigungen unterhielten, während bei den restlichen 19 AFL-CIO-Gewerkschaften von insgesamt 15 000 Ortsverbänden lediglich 172 bisher an der Rassentrennung festgehalten haben. In einer Entschließung der Tagung wurden sämtliche Mitgliedergewerkschaften aufgefordert, "mit großem Nachdruck auf die Entwicklung eines eigenen Bürgerrechtsprogramms hinzuwirken, das die Ächtung jeglicher Form der Diskriminierung aufgrund der Rassenzugehörigkeit, des Glaubens oder der Hautfarbe in ihren eigenen Reihen zum Ziel hat", und "auf den Einbau wirksamer Bestimmungen zur Verhinderung von Diskriminierungen in sämtliche Kollektivverträge zu drängen". Im Anschluß an den Kongreß startete die AFL-CIO in verschiedenen Städten ein Modellprogramm, in dessen Rahmen die Abteilung Bürgerrechte der AFL-CIO-Zentrale Vertreter zu den Ortsverbänden mit dem Auftrag entsandte, bei der Beseitigung der Diskriminierung auf unterster Ebene beratend zu helfen.

Die Rolle des Staates bei Arbeitsstreitigkeiten

Das Gesetz zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Eisenbahnen (Railway Labor Act) und das Taft-Hartley-Gesetz enthalten Bestimmungen über die Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten auf Bundesebene. Gegen das erstere Gesetz, das für die Eisenbahnen ebenso wie für den Flugverkehr gilt, wird seit Jahren schon der Vorwurf erhoben, es habe die Durchführung von Kollektivverhandlungen unmöglich gemacht und zur ausschließlichen Zufluchtnahme zu staatlicher Regulierung geführt. Als absoluter Tiefpunkt des Funktionierens des Eisenbahngesetzes ist der im August 1963 notwendig gewordene Erlaß eines Gesetzes anzusehen, das eine zwangsweise Schlichtung des vielschichtigen und sich lange hinziehenden Streits über die Arbeitsbedingungen verfügte, der zwischen den führenden Eisenbahngesellschaften und den Gewerkschaften des Eisenbahnbetriebs-

1) Industrial Relations Research Association, Regulating Union Government, Publication No. 31, 1964

Eisenbahnbetriebspersonals ausgebrochen war. Jene geradezu traumatische Erfahrung dürfte noch lange in die Zukunft wirken. Der damalige Arbeitsminister Wirtz erklärte hierzu: "Anhand jener Erfahrung wurde deutlich, wie weitverbreitet das Gefühl ist, daß 'Eingriffe des Staates' in Kollektivverhandlungen beinahe um jeden Preis zu vermeiden sind." 2)

Es wurde bereits auf die Notstandsbestimmungen des Taft-Hartley-Gesetzes für den Fall von Streiks auf Bundesebene verwiesen. Die Durchführung dieser begrenzten Bestimmungen hat viel Unmut erregt. Sie wurden in der Zeit von 1947 bis 1964 in 24 Fällen angewandt, wobei in 19 Fällen der entsprechende Apparat noch vor oder kurz nach Streikbeginn eingeschaltet wurde: in 7 Fällen kam es zu einem Streik, nachdem die verfügte Stillhaltefrist abgelaufen war.

Die Bemühungen der Regierung um eine Verbesserung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ohne Inanspruchnahme dieser gesetzlichen Bestimmungen sind unabdingbarer Bestandteil der Arbeitspolitik. Die Berichte des Beratungsausschusses des Präsidenten zu Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Politik (President's Advisory Committee on Labor-Management Policy) seit 1962 fanden weitgehend Zustimmung bei den beteiligten Vertretern der Öffentlichkeit, der Gewerkschaften und der Unternehmer. "Die volle Einnütigkeit darüber, daß Kollektivverhandlungen ein wesentliches Element der Wirtschaftsdemokratie darstellen", wie Präsident John F. Kennedy in dem Bericht dieses Ausschusses über "freie und verantwortungsbewußte Kollektivverhandlungen und Arbeitsfrieden" erklärte, "ist ein Zeichen unseres Fortschritts als Nation gegenüber der Uneinigkeit in dieser Frage noch in jüngster Vergangenheit."

Wichtige Empfehlungen betrafen Fragen der Schlichtung, die Freiheit in der Wahl der Vertreter für Kollektivverhandlungen, die Verantwortung des Staates in Kollektivverhandlungen, die Mithilfe dritter Parteien und die Verbesserung der Verfahrensregelung im Falle eines Streiks, der einen nationalen Notstand hervorzurufen geeignet ist. Die Berichte des Ausschusses haben sich auch mit so vielschichtigen Themen befaßt wie "Vorteile und Problematik der Automation und anderer technischer Fortschritte", "Maßnahmen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit amerikanischer Waren auf den Weltmärkten" und "Erklärungen zur Steuer- und Währungspolitik". Das soll nicht besagen, daß es in dem Ausschuß zu keinerlei Differenzen gekommen wäre, trafen doch einige Mitglieder die Feststellung, die Konzentration von Macht bei den Gewerkschaften wirke sich nachteilig auf die Kollektivverhandlungen aus, während die Gewerkschaftsvertreter im Ausschuß dem entgegenhielten, wenn überhaupt eine Bedrohung gegeben sei, dann rühre sie von der Machtkonzentration in den großen Unternehmen her. Die Behandlung der gemeinsamen Probleme war

2) W. Willard Wirtz, Labor and the Public Interest, New York, 1964

war dennoch beispielhaft und zeigte, daß sich eine nationale Basis für die fortgesetzte Beratung jener vielschichtigen Fragen finden läßt, wie sie in zunehmendem Maße bei Verhandlungen zwischen Betrieben, Gesellschaften und Gewerkschaftsverbänden angestrebt wird.

Fragen der Wirtschaftspolitik

Auf seiten des Staates ist jedoch eine zunehmende Besorgnis über die Verhandlungsergebnisse zu verzeichnen. Die Sorge um die Aufrechterhaltung stabiler Preise angesichts des wachsenden Wettbewerbsdrucks aus dem Ausland und der Bemühungen um den Ausgleich der Zahlungsbilanz war mit Ausschlaggebend für die Festsetzung der Lohn-Preis-Richtwerte durch den Wirtschaftsbeirat des Präsidenten. Ausgangspunkt war die im Wirtschaftsbericht des Präsidenten von 1959 enthaltene Ermahnung, daß "die einschlägigen Maßnahmen der Regierung ihre Ergänzung in geeigneten privaten Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf Gewinne und Löhne, finden müssen". Der Bericht von 1962 brachte dann die erwähnte Festsetzung spezifischer Richtwerte für Löhne und Preise.

Die Aufstellung von Richtwerten beweist, daß das Kollektivverhandlungswesen integraler Bestandteil der US-Wirtschaftspolitik ist. Hierin ist man sich wohl grundsätzlich einig. Über die Handhabung allerdings dieser Richtwerte bestehen weitgehende Meinungsunterschiede. Auf seiten der Wirtschaftswissenschaft begrüßte Professor J.K. Galbraith kürzlich die Richtwerte als "wichtigstes Mittel zur Verteidigung des Dollars. Sie sind von größter Bedeutung auch für die Ruhe im Innern und für den guten Ruf unseres wirtschaftlichen Managements". Im Gegensatz hierzu erklärte Professor Arthur Burns: "Wenn sich die Regierung erst einmal darin auf Gewerkschaften und Betriebe verläßt, daß sie eine Inflation abwehren, besteht die Gefahr, daß sie ihrer traditionellen Verantwortung für die Überwachung des Geldumlaufs und die Aufrechterhaltung des Wettbewerbsklimas nicht gerecht wird."

Sowohl auf Gewerkschafts- wie auf Unternehmerseite macht sich eine gewisse Unsicherheit bemerkbar. Walter Reuther von der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft erklärte kürzlich, die Richtwerte seien "ihrem Wesen nach gefährlich negativ", und er kritisierte den Wirtschaftsbeirat wegen der rigorosen Anwendung der Richtwerte und beschuldigte ihn, die störenden Auswirkungen steigender Preise auf das Gleichgewicht zwischen Löhnen und Kaufkraft außer acht zu lassen. ³⁾ Handelsminister John T. Connor, der die Richtwerte an sich befürwortet, erklärte hingegen:

"Zahlreiche Geschäftsleute beklagen sich in privaten Gesprächen darüber, daß der Lohn-Richtwert einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 3,2 Prozent in Wirklichkeit zum Minimum geworden ist, das die Gewerkschaftsführer in ihren Verhandlungen erstreben... Sie erklären, kein vernünftiger Unternehmer werde die Preise aufgrund der Gewinne der Vergangenheit herabsetzen, er werde vielmehr zu erfahren wünschen, welche Lohn- und anderen Kosten ihm voraussichtlich in naher Zukunft erwachsen und wie die Marktlage für seine Produkte zu beurteilen sei."

Aus-

3) Vgl. Report of the President (89. Congress, 1st Session) und Hearings Before the Joint Economic Committee on the January, 1965

Auswirkungen der staatlichen Arbeitspolitik

Welche Auswirkungen hat nun die Haltung der Regierung gegenüber den Gewerkschaften und dem System der Kollektivverhandlungen gezeitigt? Eine direkte Antwort auf diese Frage ist unmöglich, weil die staatliche Politik, wie bereits ausgeführt, mit einer ganzen Reihe anderer Einflüsse in Wechselwirkung steht. Dennoch sei hier auf einige Trends verwiesen, die geeignet zu sein scheinen, die einzelnen Elemente der staatlichen Arbeitspolitik in eine vernünftige Perspektive zu rücken.

Alles in allem war das Wirtschaftsklima seit 1947 für Kollektivverhandlungen günstig. Die Wirtschaftstätigkeit nahm in der Zeit nach 1947 fast unablässig zu, und es gab nur relativ wenige Rückschläge, von denen das Einkommens- und das Preisniveau weitgehend unberührt blieben. Das Fortbestehen einer hohen, wenngleich abnehmenden Arbeitslosenquote, die von einem Maximum von 6,8 Prozent im Jahr 1958 auf 5,2 Prozent im Jahr 1964 zurückging, war ein störender Faktor. Er erschwerte insbesondere die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, die sich aus den Rückwirkungen technischer Veränderungen auf die bisherigen Arbeitsregelungen und Einstellungsvereinbarungen ergaben. Die Zahl der Streiks hingegen war relativ niedrig, und der Arbeitsausfall machte nach 1947 bei den bestreikten Betrieben im Bereich der gewerblichen und industriellen Fertigung nur einen kleinen Bruchteil der Gesamtarbeitszeit aus (im allgemeinen weniger als 0,5%).

Stabile Verhältnisse im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen werden nicht lediglich durch das Fehlen von Streiks bestimmt. Die beiden letzten Jahrzehnte waren gleichzeitig ein Zeitraum, in dem die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen veränderten Erfordernissen angepaßt werden mußten. Trotz einer Verhärtung des Standpunktes der Arbeitgeber - eine Folge des zunehmenden Wettbewerbs auf den Inlands- und Auslandsmärkten - funktionierte das System der Kollektivverhandlungen in fast allen Fällen reibungslos.

Die Zahl der gegenwärtig in den Vereinigten Staaten rechtswirksamen Kollektivverträge wird auf 150 000 geschätzt. Die rund 1800 Verträge, von denen jeder mehr als 1000 Arbeitnehmer erfaßt, erstrecken sich im allgemeinen auf mehrere Werke ein und derselben Gesellschaft oder auf ganze Branchen. Diese Verträge lassen deutlich erkennen, daß das Kollektivverhandlungswesen noch im Stadium der Evolution ist: Tarifverträge werden immer vielschichtiger.

Alle Entwicklungen im Bereich des Kollektivverhandlungswesens hier aufzeigen zu wollen, wäre unmöglich. Es sind neben allgemeinen Entwicklungstrends auch zahlreiche Einzelexperimente zu beobachten. Die privaten Pensions- und Versicherungskassen sind ein hervorragendes Beispiel für eine Entwicklung, die ihren Anfang in Kollektivverhandlungen nahm und durch eine zweckdienliche Steuerpolitik gefördert wurde. Sie zeigt aber auch, daß die Leistungen der staatlichen Sozialversicherung nicht mit den Lebenshaltungskosten Schritt gehalten haben. Auch die Verbesserung der Urlaubsregelung und die Gewährung bezahlter Feiertage sind Entwicklungen mit weitreichenden Folgen.

Aus

Aus Tarifverhandlungen sind bemerkenswerte Neuerungen hervorgegangen. Im Bereich der Automobilindustrie handelten die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (United Automobile Workers - UAW) und General Motors 1948 erstmals eine Lohnvereinbarung aus, die Lohnerhöhungen in Relation zur Produktivitätssteigerung und in Angleichung an den Lebenshaltungskostenindex des Bundesamtes für Arbeitsstatistik vorsah. Im Jahr 1953 wurde in der gleichen Industrie ein Abkommen über die Einführung einer zusätzlichen, privaten Arbeitslosenversicherung abgeschlossen. Und erst in jüngerer Zeit, im Jahr 1963, stimmte die Stahlindustrie in Kollektivverhandlungen der Gewährung von zusätzlichem Urlaub für langjährige Mitarbeiter zu drei Monate für je fünf Jahre Betriebszugehörigkeit. Eine weitere Neuentwicklung spiegelt sich auch im Tarifabkommen mit der Automobilindustrie vom Jahr 1963, nämlich der zunehmende Trend, Arbeitnehmer durch Vergünstigungen dazu zu veranlassen, vorzeitig in den Ruhestand zu treten.

Die wachsende Vielschichtigkeit der Fragen, denen sich beide Seiten in Kollektivverhandlungen gegenübersehen, hat in den sechziger Jahren den Anstoß dazu gegeben, neue Verhandlungspraktiken zu entwickeln. Der Ausschuß für zwischenmenschliche Beziehungen in der Stahlindustrie ist ein hervorragendes Beispiel hierfür. Aus langwierigen Erörterungen solcher Probleme resultierten der sogenannte Armour-Plan, die Tarifvereinbarung der Hafendarbeiter an der Westküste, die Vereinbarung mit der amerikanischen Seeleutegewerkschaft (National Maritime Union of America - NMU) über die Errichtung von Mechanisierungs- oder Automatisierungsfonds sowie der Kosteneinsparungsplan der Kaiser Steel Company.

Zumindestens gestreift sei hier auch die Lage der Gewerkschaften selbst und deren Auswirkung auf ihre Position in Kollektivverhandlungen. Die Gewerkschaften machen das Taft-Hartley-Gesetz und die einzelstaatlichen Gesetze zur Sicherung des Rechtes auf Arbeit für das geringe Wachstum der Gewerkschaftsbewegung in der Nachkriegszeit verantwortlich. Das Bundesamt für Arbeitsstatistik verzeichnete zwischen 1945 und 1950 eine durchschnittliche Mitgliederzahl der Gewerkschaften von 14,3 Millionen, einen Anstieg auf 17,5 Millionen bis 1956, einen allmählichen Rückgang bis auf 16,3 Millionen (1961) und dann einen erneuten Anstieg auf 16,6 Millionen im Jahr 1962, der die stärkste Zunahme seit 1956 darstellt. Noch schwerer als der absolute Rückgang der Mitgliederziffern wiegt die Tatsache, daß die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften nicht mit der Zunahme des Arbeitspotentials Schritt halten konnten: Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder verringerte sich von 24,8 Prozent des zivilen Arbeitspotentials im Jahre 1956 auf 22,2 Prozent 1962. Ebenso deutlich ist der Rückgang, legt man nur die gewerbliche und industrielle Wirtschaft (außer Landwirtschaft) zugrunde: von 33,4 Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahre 1956 auf 29,7 Prozent 1962.

Will man diesen Trend analysieren, so muß man dabei zwei gegensätzliche Erwägungen anstellen. 1. Der Einfluß der Gewerkschaften hat in diesem Zeitabschnitt zugenommen und wurde in vielen Streitfragen, die sich auf die heimische Wirtschaft ebenso wie auf unsere Außen-

Außenpolitik ausgewirkt haben, deutlich spürbar. 2. Die retardierenden Einflüsse auf das Wachstum der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften waren sehr zahlreich. Während der Fortbestand der einzelstaatlichen Gesetze zur Sicherung des Rechts auf Arbeit gemäß Abschnitt 14 (b) des Taft-Hartley-Gesetzes unter Umständen tatsächlich das Wachstum der Gewerkschaften in den bisher weniger durchorganisierten Wirtschaftszweigen beeinträchtigt haben mag, haben sich auch andere Einflüsse dahin gehend ausgewirkt. Die wirtschaftliche Position einzelner Industriezweige, wie beispielsweise des Bergbaus und auch der Eisenbahnen, und deren Einfluß auf die Beschäftigungsentwicklung gehören hierzu. Technische Veränderungen, die die negativen Auswirkungen einer verringerten Nachfrage auf die Beschäftigung - insbesondere in den Arbeiterberufen - verstärkten, gehören gleichfalls hierher. Ähnliches gilt für die Umsiedlung von Industrien in Gebiete, in denen die Gewerkschaften nicht sehr stark, und für das Wachstum der Beschäftigung in Berufen, die gewerkschaftlich weniger gut durchorganisiert sind.

Vielleicht ist das Problem des Wachstums der Gewerkschaften mehr noch als manch anderes eine Frage zunehmender Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Bruttosozialprodukt erhöhte sich zwischen 1947 und 1964 um 80 Prozent; die 70prozentige Erhöhung des Warenausstoßes der privaten Wirtschaft pro Mann und Arbeitsstunde war einer der wichtigsten Faktoren in dieser Entwicklung. Die Gesamtzahl der Zivilbeschäftigten erhöhte sich in diesem Zeitraum um 23 Prozent, während die Beschäftigung im Bereich der Fertigungsindustrie um lediglich 12 Prozent zunahm. Übrigens entfällt der größte Teil der Zunahme auch in der letzteren Gruppe auf die nicht in der Produktion eingesetzten Beschäftigten - auf Techniker, wissenschaftliche Mitarbeiter, Verkaufspersonal und Verwaltungskräfte.

Der Strukturwandel und Verschiebungen im Tätigkeitsbereich einzelner Industrien im Verein mit Veränderungen in der Gliederung der Gesamtbeschäftigung bei gleichzeitiger Zunahme des zivilen Arbeitspotentials stellen die Gewerkschaften, das Unternehmertum und auch den Staat vor neue Aufgaben. Die Gewerkschaften müssen unter anderem bei der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder ein Gegengewicht zum Einfluß der Unternehmer und Unternehmensleitungen auf die Wirtschaft schaffen. Ihr Erfolg in dieser Vertretung wird allgemein als ein Beitrag angesehen, der dem Wohl des ganzen Landes dient.

Die Bemühungen der Gewerkschaften, Arbeiter und Angestellte zu organisieren, haben manchen Erfolg gezeitigt. Das gilt vor allem für eine Reihe von Beschäftigungszweigen und Berufsgruppen, die bisher keineswegs als gewerkschaftliche Schwerpunkte gelten konnten: Frauenberufe, der öffentliche Dienst und der Einzelhandel. Zum Teil dürfte dies auf die wachsende Einsicht der Gewerkschaften und ihrer Führer zurückzuführen sein, daß andere Verhältnisse andere Methoden erfordern. Das Bewußtsein, daß die Stärke der Gewerkschaften weitgehend von der wirtschaftlichen und sozialen Stärke des ganzen Staates abhängt, ist weitverbreitet. Die AFL-CIO tritt nachdrücklich für eine Anhebung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung, die Unter-

Unterstützung von Notstandsgebieten und notleidenden Bevölkerungsgruppen und ein Programm zur Beschaffung von Arbeitsplätzen auf der Basis entsprechender Gesetze ein. Die Schaffung besserer Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche wird allgemein als eine Aufgabe der Gesellschaft insgesamt und somit auch der Gewerkschaftsbewegung anerkannt. Tragen die Gewerkschaften zur Stärkung des allgemeinen wirtschaftlichen Wachstums bei, so helfen sie damit auch das Wachstum und die Lebenskraft der Gewerkschaftsbewegung mehren.

Die Sorge der Regierung um eine gesunde Wirtschaft tritt nicht weniger deutlich zutage. Der hier gegebene Rahmen reicht nicht aus, alle neu erlassenen einschlägigen Gesetze einzeln anzuführen. Das Gesetz, mit dem die Grundlagen zur Bekämpfung der Armut geschaffen wurden, fand die Unterstützung sowohl der Gewerkschaften als auch der Unternehmer und zeigt, wie weit die Sorge des Staates in dieser Frage geht. Wirtschaftliche Gesundheit setzt aber auf seiten der Allgemeinheit das Wissen um die Notwendigkeit einer von Störungen freien Wechselwirkung zwischen den wirtschaftlichen und sozialen Gruppen voraus, die unerlässlich ist, soll eine demokratische Gesellschaft fortbestehen. Es ist zu hoffen, daß Gewerkschaften und Unternehmer aus eigenem Antrieb über Kollektivverhandlungen Wechselbeziehungen anstreben, die sich auf die Gesamtbeschäftigung wie ihre strukturelle Gliederung nach Beschäftigungszweigen, Berufsgruppen, und Standorten erstrecken müssen. Gelangen sie nicht dahin oder sollten gesetzliche Bestimmungen einer solchen Entwicklung entgegenstehen, dann wäre es an der Zeit, die Rolle der Regierung auf diesem Gebiet im Hinblick auf mögliche Störungen des sozialen Gleichgewichts neu zu durchdenken.

(Aus "Current History")

+ + + + +

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Organisiertenanteil weiter rückläufig

Die Zahl der Mitglieder amerikanischer Gewerkschaften (einschl. der in Kanada vertretenen Gewerkschaften) stieg zwischen 1962 und 1964 um 346 000 auf 17 976 000 an. Der Anteil der kanadischen Arbeitnehmer beläuft sich auf mehr als 1,1 Millionen. In den USA erhöhte sich die Zahl der organisierten Arbeitnehmer um 255 000 auf insgesamt 16 841 000, wie das Bundesamt für Arbeitsstatistik des amerikanischen Arbeitsministeriums bekanntgab. Trotz der zunehmenden Organisiertenzahlen nimmt der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der nicht im Farmbereich beschäftigten Personen weiterhin ab, heißt es in der Verlautbarung des Amtes.

+

UAW gründete Institut für Sozialforschung

Die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) hat ein Institut für Sozialforschung (Michigan Health and Social Security Research Institute, Inc.) in Detroit gegründet. Nach Angaben des UAW-Präsidenten Walter P. Reuther wird sich das Institut vor allem mit der Erforschung von Gesundheits-, Wohlfahrts- und Sozialversicherungsfragen befassen. In einer ersten Untersuchung soll die Verwendung der Renten- und Sozialleistungen verstorbener Automobilarbeiter, die deren Angehörige erhalten, durchleuchtet werden.

+

Lehrgänge für Lehrlingsanwärter

Die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) führt in Zusammenarbeit mit dem Detroit Board of Education ein Vor-Lehrlingsausbildungsprogramm für beschäftigungslose Jugendliche aus einkommensschwachen Familien durch. Das Ziel eines solchen auf 14 Wochen angesetzten Lehrgangs besteht darin, den Jugendlichen das für die Teilnahme an den Lehrlingsprogrammen der Detroit-er Betriebe nötige elementare Fachwissen zu vermitteln. UAW-Präsident Walter P. Reuther vertrat die Ansicht, die bestehenden Lehrlings-Testverfahren der Industrie seien unzulänglich. Das neue Vor-Ausbildungsprogramm soll zur Vermeidung ungerechtfertigter Härten beitragen.

+

US-

US-Arbeitslosigkeit erreichte Tiefstand

Mit 2,9 Millionen Beschäftigungslosen erreichte die Arbeitslosigkeit im September in den USA ihren tiefsten Stand seit Oktober 1957. Nach Angaben des US-Arbeitsministeriums sank die Zahl der Beschäftigungslosen gegenüber dem Vormonat um 383 000 auf 2 850 000. Die Arbeitslosenquote sank auf 4,4 Prozent gegenüber 4,5 Prozent im August. Im September verringerte sich die Zahl der Beschäftigten um 1,8 Millionen auf 72,4 Millionen. Dieser Vorgang ist im wesentlichen auf die Rückkehr der in den Ferien berufstätigen Schüler und Studenten in die Schulen zurückzuführen.

(Quelle: Eigenberichte)

+ + + + +

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.

XVIII - 11

November 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Automation und Gesellschaft	Seite 1
Beschäftigungstrends in der Fertigungs- industrie	Seite 4
Der neue Tarifvertrag der US-Stahlarbeiter	Seite 8
Arbeitslosigkeit erreichte neuen Tiefstand	Seite 10

G. Randolph Comstock, Mitarbeiter im Stab des Präsidential-
ausschusses für Arbeitsmarktfragen:

Automation und Gesellschaft

Der technische Wandel als Aufgabe für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Der technische Wandel ist nichts Neues. Die erste Anwendung des Hebels, Erfindungen wie das Rad und die Dampfmaschine, die Nutzung der Elektrizität - sie alle hatten Rückwirkungen auf die Gesellschaft, die denen der augenfälligsten technischen Fortschritte in unserem Jahrhundert kaum nachstehen. Da die Mechanisierung und die fortschreitende Technisierung stets Veränderungen in den verschiedensten Lebensbereichen mit sich bringen, stellen sie für die Gesellschaft sowohl eine Aufgabe wie auch eine Chance dar. Das gilt zumindest für die Zeit seit Beginn der industriellen Revolution.

Nach Auffassung mancher Fachleute erleben wir gegenwärtig eine "zweite industrielle Revolution", die sich weitgehend von der ersten unterscheidet. Die an sie geknüpften Besorgnisse, daß sich nämlich die Technik in ihren Dimensionen verändert oder das Tempo des Wandels beschleunigt habe, sind zum Teil der Popularisierung von Begriffen wie "Automation" als Sammelworte für praktisch alle Formen technischer Neuentwicklungen zuzuschreiben. Dem Wort in der ursprünglichen Bedeutung haftet nichts Revolutionäres an.¹⁾ Diese ging jedoch rasch in

1) Der Begriff Automation wurde 1947 von D.S. Harder geprägt, dem Leiter der Fertigungsabteilung der Ford Motor Company, um die Mechanisierung "à la Detroit" zu charakterisieren: die Verbindung verschiedener Fertigungsstationen durch automatische Transferstraßen oder Transportvorrichtungen. Offensichtlich wurde der gleiche Begriff etwa zur gleichen Zeit und unabhängig hiervon auch von John Diebold definiert, wenngleich in einem noch umfassenderen Sinne.

in dem oftmals von emotionellen Gesichtspunkten diktierten Bemühen verloren, diesen Begriff um der Anwendbarkeit auf die verschiedensten Bedürfnisse und Befürchtungen willen jeweils neu zu definieren. Das Ergebnis war eine nicht unbeträchtliche Verwirrung, die bis heute spürbar ist.

Die gleichzeitig mit dieser Entwicklung sich einstellende Neigung auf seiten der Wirtschaftstheoretiker, Unternehmer, Gewerkschaftsführer und Journalisten, Begriffe wie technischer Wandel, Mechanisierung, Automation, Kybernation und Produktivität bald als Synonyme, bald in unterschiedlicher Bedeutung zu benutzen, hat die Verwirrung noch gesteigert. Um der Einheitlichkeit und Klarheit willen werden diese Begriffe im folgenden ausschließlich nach ihrer "technischen" Bedeutung angewandt werden.

"Technisierung" ist für den Wirtschaftler die Gesamtheit des Wissens und der Verfahren, mit deren Hilfe alle verfügbaren wirtschaftlichen Hilfsquellen zusammengefaßt und in Waren und Dienstleistungen zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse umgesetzt werden können. Technisierung ist somit eindeutig ein dynamischer Prozeß. Ein "technischer Wandel", der den Wirkungsgrad der Umsetzung von Hilfsquellen in Waren und Dienstleistungen erhöht, kann vielfältige Formen annehmen: Verwendung neuer Rohstoffe, Anwendung neuer Verfahren, Veränderung der organisatorischen Struktur eines Unternehmens, Einführung von Ersatz- oder neuen Produkten, Standortveränderung mit Rücksicht auf Rohstoffvorkommen und Märkte, Spezialisierung und Aufteilung der Arbeit und der unternehmerischen Entscheidungsbefugnisse.

"Mechanisierung" läßt sich exakt nur auf eine ganz spezifische Entwicklung in der Technik anwenden: den Ersatz menschlicher oder tierischer Arbeitskraft durch Maschinen. "Automation" bedeutet den Ersatz des Menschen an der Maschine durch automatisch arbeitende Kontroll- und Steuerorgane. "Kybernation" stellt eine Verfeinerung dieser Technik dar, insofern als automatisierte Prozesse durch elektronische Steuergereäte mit der Fähigkeit, gewisse Entscheidungen zu treffen, kontrolliert werden. "Produktivität" wird gewöhnlich als Leistung pro Mann und Arbeitsstunde ²⁾ definiert und dient als Meßgröße für die meisten, wenn auch nicht sämtliche Auswirkungen des technischen Wandels auf die Beschäftigung.

Wenn sich die Begriffe der Technik relativ leicht definieren lassen, warum geben dann zwei unter ihnen - Automation und Kybernation - Anlaß zu einem so heftigen Bedeutungsstreit, daß man sie am besten gesondert behandelt? Die Antwort liegt offensichtlich in den unterschiedlichen Auffassungen über die möglichen Auswirkungen der Automation und Kybernation auf die Beschäftigung, die Einkommensentwicklung und die Freizeit der Menschen begründet. Und in diesem Bereich vorwiegend persönlicher Besorgnisse, in dem sich jeder als Fachmann fühlt, haben die Literatur und unzählige Vorträge über die Automation (in ihrer umfassendsten Bedeutung) einen heftigen Meinungsstreit ausgelöst.

Auf

2) Die Leistung bzw. der Ausstoß pro Mann und Arbeitsstunde ist der Quotient aus der jährlichen Wertschöpfung der Wirtschaft, eines Industriezweiges oder eines Betriebs (in konstanten Preisen) und der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Die Produktivität wird in Geld ausgedrückt, ihre Zunahme in Prozenten.

Auf diesen Meinungsstreit näher einzugehen, reicht der verfügbare Raum nicht aus. Dennoch sei hier als wichtig angemerkt, daß das Spektrum der Meinungen sehr weit ist, halten die einen die Automation und Kybernation doch lediglich für Varianten anderer technischer Veränderungen unserer Geschichte, während die anderen im Hinblick auf Art und Umfang ihrer Auswirkungen befürchten, sie werden die Welt von Grund auf verändern: Von einigen Ausnahmen abgesehen, werden Maschinen die menschliche Arbeitskraft überflüssig machen³⁾, und computergesteuerte Maschinen werden sämtliche Arbeiten verrichten, die nötig sind, um die Menschen mit Waren zu versorgen sowie ihre Freizeitbedürfnisse zu befriedigen. Der Mensch wird dann (nach dieser Auffassung) ein Einkommen nicht als Gegenwert für aufgewandte Mühe beziehen, sondern dank eines bestehenden Rechtsanspruchs.

Die pragmatische Erprobung solcher "utopischen" Hypothesen ist nicht möglich. Sie sind bestenfalls subjektive Beurteilungen der Zukunft und basieren schlimmstenfalls auf der Annahme, wir lebten in einer Zeit, in der die Geschichte zum Stillstand kommt. Bis heute fehlt noch jeder einigermaßen stichhaltige Beweis, daß die Automation oder irgendeine andere Form des allgemeinen technischen Wandels einen klaren "Bruch mit der Geschichte" darstellt.

Das Vernünftigste ist demnach, davon auszugehen, der technische Wandel - die Mechanisierung wie auch die Automatisierung - haben heute, und mehr noch in der Zukunft, einen gewissen Einfluß auf die Gesellschaft. Diesen Einfluß auf die Beschäftigung, die Einkommensentwicklung und überhaupt unser gesamtes Leben aber können und sollten wir in die gewünschte Richtung lenken. Wie sich Gesellschaft, Unternehmer und Arbeitnehmer der Aufgabe entledigen, die ihnen aus der neuen technischen Entwicklung erwächst, ist weitgehend in ihre Hand gelegt.

Auswirkungen technischer Veränderungen

Ein Blick auf die Geschichte offenbart, was die Zukunft angeht, so gut wie nichts. Es haben viele - zum Teil schmerzlich - erfahren müssen, daß die Vergangenheit nicht zwangsläufig Prolog der Zukunft ist. Dennoch tun wir gut daran, die Auswirkungen der technischen Veränderungen in den vergangenen Jahren eingehend zu studieren.

Das meist gebräuchliche Maß des technischen Fortschritts ist, wie schon erwähnt, die Arbeitsproduktivität. Bei seiner Anwendung ist jedoch einige Vorsicht geboten, weil es sich hierbei nicht um einen Meßwert für Größen aus dem Bereich der Technik, sondern für die wirtschaftlichen Auswirkungen technischer Veränderungen handelt. In den Angaben über die Leistung pro Mann und Arbeitsstunde spiegeln sich auch andere Veränderungen

3) Vgl. "The Triple Revolution" (Erklärung des Ad Hoc Committee on the Triple Revolution vom März 1964, in Briefform weitergeleitet an den Präsidenten der Vereinigten Staaten, den Arbeitsminister und die Fraktionsvorsitzenden beider Parteien im Senat und Repräsentantenhaus). Siehe ferner "Cybernation: The Silent Conquest" von Donald N. Michael (Santa Barbara: Center for the Study of Democratic Institutions, 1962) sowie die Gegendarstellung "The Automation Hysteria" von George Terborgh (Washington, D.C.: Machinery and Allied Products Institute, 1965).

Veränderungen wider (z.B. Änderungen in der Investitionsrate, in Ausmaß und Intensität der Wirtschaftstätigkeit, im Niveau der Bildung und des fachlichen Könnens der Beschäftigten), die den Arbeitsaufwand pro Stück zu beeinflussen vermögen; über die Tragweite solcher Veränderungen sagen diese Angaben jedoch nichts aus.

Dennoch darf man darüber nicht aus dem Auge verlieren, daß es eben der technische Wandel ist, der erst Leistungssteigerungen in der Produktion von Waren und Dienstleistungen auf der Basis der vorhandenen Hilfsquellen ermöglicht. Es sei ferner daran erinnert, daß die Produktivitätsziffern lediglich die Jahr für Jahr auftretenden Veränderungen registrieren, die es gestatten, ein Stück dank der Verringerung des erforderlichen Arbeitsaufwands mit größerem Wirkungsgrad herzustellen. Unter diesen Gesichtspunkten lassen sich Produktivitätsvergleiche tatsächlich als Maß für die Auswirkungen technischer Veränderungen über einen größeren Zeitraum hinweg benutzen.

Für die Beurteilung der Auswirkungen eines technischen Wandels auf die Beschäftigung erweist sich die Produktivität als ein hervorragendes Hilfsmittel. Jede Veränderung in der Beschäftigung zieht eine Veränderung der Relation zwischen Produktion und Produktion pro Arbeitsstunde nach sich. Natürlich wird der Beschäftigungsstand auch durch andere variable Größen beeinflusst. Solange die Produktion schneller wächst als die Produktivität, steigt die Beschäftigtenzahl; wenn jedoch der Ausstoß pro Mann und Arbeitsstunde schneller als die Produktion zunimmt, geht die Beschäftigung zurück. (Wird fortgesetzt).

Nachdruck ist mit Angabe des Verfassers und dem Vermerk
(c) 1965 by Current History, Inc.
gestattet.

+ + + + +

Beschäftigungstrends in der Fertigungsindustrie

Rückgang der Arbeitslosigkeit in den Arbeiterberufen

Die Situation auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt hat sich von August 1964 bis August 1965 ständig verbessert. Innerhalb dieses Zeitraumes sank die Arbeitslosigkeit von 5,1 Prozent auf 4,5 Prozent (Oktober 1965: 4,3 Prozent, niedrigster Stand seit acht Jahren). Ausschlaggebend für den Rückgang der Arbeitslosigkeit war neben anderen Faktoren vor allem der Aufschwung in der gütererzeugenden Wirtschaft.

Während dieser zwölf Monate ließ insbesondere der Beschäftigungsstand in der Fertigungsindustrie eine starke Aufwärtstendenz erkennen. Im März übertraf hier die Beschäftigung den Höchststand des Jahres 1956 und erreichte im August 1965 eine neue Rekordhöhe. Das Arbeitsplatzangebot in der Fertigungsindustrie hat sich im Vergleich zu früheren Perioden entschieden verbessert: Während es sich zum Beispiel in der Zeit von August 1963 bis August 1964 monatlich nur um durchschnittlich 28 000 Arbeitsplätze erhöhte, betrug der Zuwachs in der folgenden Vergleichsperiode durchschnittlich 65 000 Arbeitsplätze pro Monat. Der Schwerpunkt dieser Entwicklung lag in der Metall- und metallverarbeitenden Industrie. Gleichzeitig wurden auf diesem Industriesektor längere

längere Arbeitswochen, erhebliche Überstundenleistungen sowie sehr hohe Stunden- und Wochenlöhne verzeichnet. Dem Aufschwung in der Industriearbeiterbeschäftigung gingen erhebliche Zunahmen im Baugewerbe voraus, wo im übrigen der Anstieg weiter anhält.

Das wachsende Arbeitsplatzangebot schlug sich im Beschäftigungsstand der Arbeiter nieder. Diese Beschäftigtengruppe verzeichnete in den beiden letzten Jahren erhebliche Zunahmen, wobei das Schwergewicht bei den weniger hoch qualifizierten Arbeitskräften lag.

Schon im Frühjahr 1962 war der Rückgang, der während der Rezession der Jahre 1960 und 1961 im Beschäftigungsstand der Arbeiter eingetreten war, mehr als wettgemacht. In den folgenden zwei Jahren stieg die Zahl der Beschäftigten ständig, wobei der Schwerpunkt der Entwicklung auf dem Dienstleistungssektor lag, während die gütererzeugende Industrie und verwandte Industriezweige wegen ihrer Rezessionanfälligkeit zunächst nicht Schritt zu halten vermochten. Erst im Februar 1964 übertraf die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze in diesen Industrien den Höchststand vom Frühjahr 1960. Und im August 1964 schließlich schnellten die Zuwachsraten im Arbeitsplatzangebot in der gütererzeugenden Industrie, und da vor allem im Fertigungsbereich, schlagartig nach oben. In schneller Folge wurden die früheren Rekordmarken der Jahre 1956, 1953 und 1943 übertroffen. Während des Aufschwungs wurden gewisse langfristige Wandlungsprozesse in der Struktur der gütererzeugenden Industrie sichtbar, während andere Nachkriegsentwicklungen zum Stillstand kamen. Der neue in der Fertigungsindustrie erreichte Höchststand der Beschäftigtenzahlen im August 1965 ist kennzeichnend für die veränderte Situation.

Einer der dauerhaftesten Trends der Nachkriegszeit bestand darin, daß die nicht in der Produktion tätigen Arbeitskräfte in ständig wachsendem Maße ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl in der Fertigungsindustrie zu vergrößern vermochten. Noch 1947 zum Beispiel übte jeder sechste in der Fertigungsindustrie Tätige eine nicht-produktive Beschäftigung aus. 1960 war bereits jeder vierte Arbeitnehmer nicht in der Produktion beschäftigt. Im Zuge des jüngsten wirtschaftlichen Aufschwungs erfuhr diese Entwicklung allerdings eine Unterbrechung. Soweit man dies heute bereits übersehen kann, ist sie sogar wieder rückläufig. Obgleich das Verhältnis auch schon während früherer wirtschaftlicher Aufschwünge konstant geblieben ist, ist es immerhin bemerkenswert, daß in dieser Relation nurmehr seit vier Jahren kaum Schwankungen aufgetreten sind. Es ist freilich noch zu früh, um beurteilen zu können, ob der Trend nun zum Stillstand gekommen ist. Zunächst jedoch erreicht der Beschäftigungsstand der nicht-produktiven Arbeitnehmer neue Höchstwerte, gemessen an den zwischen 1947 und 1961 erreichten Spitzenwerten, während der Beschäftigungsstand bei den Produktionsarbeitern immer noch etwas unterhalb der Rekordmarken früherer Jahre liegt.

Der Gesamtanstieg der Beschäftigung in der Fertigungsindustrie ist das Ergebnis einer starken Beschäftigungszunahme in einer Reihe von Branchen, während andere Zweige Einbußen erlitten. Drei Branchen des kurzlebigen Güter-Bereichs - Chemie, Druckereigewerbe und Bekleidungsindustrie - sowie drei Branchen des langlebigen Güter-Bereichs -

Güter-Bereichs - Metallverarbeitung, elektrische Ausrüstungen und Maschinenbau - haben einen erheblichen Zuwachs an Arbeitsplätzen über den Höchststand von 1957 hinaus zu verzeichnen. Von den Branchen, die gegenwärtig unter dem Höchststand von 1957 bleiben, hat die Transportausrüstungsbranche, die zwischen 1957 und 1960 infolge des Rückgangs der Flugzeugproduktion erhebliche Verluste hinnehmen mußte, vor allem durch den nun schon vier Jahre andauernden Boom in der Automobilindustrie mittlerweile ihre Einbußen nahezu wieder wettmachen können. Metall- und Textilindustrie haben jüngst aufgeholt, jedoch ihre früheren Verluste noch keineswegs ausgeglichen. Auf der anderen Seite verzeichnet die Lebensmittelindustrie seit 1956 einen mäßig starken, aber doch beständigen Abwärtstrend.

Von erheblicher Bedeutung ist die Tatsache, daß in den sechs größten Wachstumsbranchen die Zunahme der Zahl der Arbeitsplätze zwischen 1960 und 1965 nur geringfügig stärker war als die Zunahme in der Produktionsarbeiter-Beschäftigung. Etwa das gleiche gilt für die Metallindustrie, wo die Gesamtbeschäftigung leicht zurückging, während der Anteil der Produktionsarbeiter an der Gesamtbeschäftigung 1964 - im Gegensatz zu den sechs vorausgegangenen Jahren mit gleichbleibendem Anteil - leicht anstieg.

Beschäftigungsstand und Arbeitslosigkeit von Arbeitern

Die jüngste erhöhte Zunahme des Arbeitsplatzangebots für Arbeiter schlägt sich auch in den Beschäftigtenzahlen nieder. Wie die Tabelle (unten) erkennen läßt, sind die laufenden Zuwachsraten für gelernte u.ä. Arbeiter und für ungelernte Arbeiter (ohne Landwirtschaft) erheblich höher als die für die Gesamtbeschäftigung geltende Zuwachsrate.

TABELLE 1

DURCHSCHNITTLICHER BESCHÄFTIGUNGSSTAND, JANUAR-AUGUST, 1963-1965

(in 1000)

Berufe				Prozentuale Zunahme	
	1965	1964	1963	64-65	63-64
Gesamtbeschäftigung	71 865	70 149	68 542	2,4	2,3
Gelernte u.ä. Arbeiter	13 290	12 832	12 407	3,6	3,4
Ungelernte Arbeiter (ohne Landw.)	3 926	3 675	3 555	6,8	3,4

Dieser deutliche Beschäftigtenzuwachs hat ein merkliches Absinken der Arbeiter-Erwerbslosigkeitsrate bewirkt. Obwohl der seit vier Jahren andauernde Trend in der Entwicklung der Arbeitslosenziffern für

für alle Arbeitergruppen rückläufig war, verdient der letztthin eingetretene Rückgang in der Arbeiter-Rate besondere Aufmerksamkeit. Die Beschäftigungslosigkeit dieser Arbeitnehmerkategorie erreichte im zweiten Quartal des Jahres 1961 mit 9,8 Prozent ihren Gipfel, innerhalb eines Jahres sank sie jedoch auf 7,4 Prozent. Dieses schnelle Absinken stand in Einklang mit der allgemeinen Entwicklung nach der Rezession von 1960 und 1961. In den Jahren 1962 und 1963 schwankte die Beschäftigungslosigkeit in den einzelnen Berufsgruppen, jedenfalls war kein Trend auszumachen. Von dem vierten Quartal des Jahres 1963 an sank jedoch die Beschäftigungslosigkeit bei den Arbeitern - besonders bei gelernten Arbeitern - schneller als in anderen Berufsgruppen. In der Zeit von Ende 1963 bis Mitte 1965 sank die Arbeitslosigkeit bei gelernten Arbeitern von 7,5 Prozent auf 6 Prozent. Zu dem allgemeinen Absinken der Arbeiter-Erwerbslosigkeit trug jedoch auch der Rückgang bei den übrigen Arbeitern (außer Landwirtschaft) bei. Hier setzte eine stärkere rückläufige Bewegung im zweiten Quartal 1963 ein, die im zweiten Quartal 1965 bei 8 Prozent einen Tiefpunkt erreichte. Die Arbeitslosigkeit war zu diesem Zeitpunkt nur noch halb so hoch wie im Frühjahr 1961. Diese günstige Entwicklung hielt während des Sommers an und führte dazu, daß sich die Arbeitslosigkeit der Arbeiter auf den sehr niedrigen Stand der Zeit vor 1957 einpendelte.

TABELLE 2

ARBEITSLOSIGKEIT BEI ARBEITERN UND ANGESTELLTEN -

Ausgewählte saisonal korrigierte Quartalsdurchschnitte zwischen 1957
und 1965

Berufszweig	3. Quartal 1965 ¹⁾	1965		2. Quartal		1961	1957 ²⁾
		1965	1964	1963	1962		
Arbeiter	5,3	5,6	6,2	7,3	7,4	9,8	5,9
Facharbeiter und Vorarbeiter	3,6	3,9	4,0	4,6	5,3	7,0	3,6
Gelernte u.ä. Arbeiter	5,6	6,0	6,5	7,6	7,2	10,0	6,3
Ungelernte Arbeiter (ohne Landwirtschaft)	7,6	8,0	10,2	12,2	12,7	15,7	9,6
Angestellte	2,2	2,3	2,7	2,9	2,6	3,4	1,9
Akademiker, techn. Angestellte	1,4	1,5	1,8	2,1	1,7	2,1	1,4
Manager, öffentl. Angest., Selbständige	1,2	1,1	1,2	1,5	1,4	1,9	0,8
						<u>Büroangestellte</u>	

Berufsweig	3. Quartal	2. Quartal					
	1965 ¹⁾	1965	1964	1963	1962	1961	1957 ²⁾
Büroangestellte	3,0	3,4	3,9	3,8	3,6	5,0	2,9
Verkaufspersonal	3,2	3,3	3,8	4,2	3,9	4,4	2,2

- 1) Vorläufige Schätzung nach Angaben für Juli und August
2) Geschätzt

(Aus "The Monthly Report on the Labor Force")

• + + + + +

Der neue Tarifvertrag der US-Stahlarbeiter

Der neue Stahlarbeiter-Tarifvertrag, der am 1. September in Kraft trat, brachte für rund 350 000 Beschäftigte der "großen Zehn" unter den US-Stahlproduzenten neben einer stufenweisen Erhöhung der Stundenlöhne innerhalb rund drei Jahren um durchschnittlich 21,5 Cent ganz erhebliche Verbesserungen der sozialen Nebenleistungen. Rechnet man den Wert dieser Sozialleistungen zu den absoluten Lohnerhöhungen hinzu, so wird nach den Berechnungen der Stahlarbeitergewerkschaft eine effektive Lohnsteigerung von 47,3 Cent erreicht, nach Angaben der Industrie sogar von mehr als 50 Cent.

Die neue Regelung gilt vom 1. September 1965 bis 1. August 1968 und kann frühestens am 1. Juni 1968 mit 60tägiger Frist gekündigt werden. Dem Abschluß dieses Vertrags waren neunmonatige schwierige Verhandlungen vorausgegangen. Als eine Regelung daran zu scheitern drohte, daß die Gewerkschaften eine Erhöhung der Stundenlöhne (einschließlich sozialer Nebenleistungen) um 50 Cent forderten, während die Arbeitgeber lediglich 40 Cent gewähren wollten, schaltete sich am 30. August Präsident Johnson ein. Seinem Eingreifen ist es zu danken, daß dann doch noch eine Einigung vor dem für den 1. September 0 Uhr angedrohten Streik zustande kam, der sicherlich größte Schäden für die Gesamtwirtschaft mit sich gebracht hätte.

Im ersten Jahr der Gültigkeit des neuen Tarifvertrags werden die Löhne in den einzelnen Lohngruppen um 10 bis 19 Cent pro Stunde oder um durchschnittlich 16,2 Cent angehoben. Mit Wirkung vom 1. Januar 1966 werden sämtliche Facharbeiter innerhalb ihrer jeweiligen Beschäftigungs-

Beschäftigungskategorien um zwei Stufen höher klassifiziert, was einer Lohnerhöhung von rund 14,6 Cent über die Erhöhung vom September 1965 hinaus gleichkommt. Im dritten Jahr, d.h. ab 1. August 1967, werden die Löhne wiederum um sechs bis zwölf Cent bzw. durchschnittlich um 8,5 Cent erhöht. Alles in allem ergibt sich daraus über die ganze Laufzeit des Vertrages hinweg die schon erwähnte durchschnittliche Erhöhung der Stundenlöhne von 21,5 Cent.

Ein noch stärkerer Anstieg als bei den Löhnen ist bei den sozialen Leistungen zu verzeichnen. In der betrieblichen Altersversicherung wird es ab 1. August 1966 für Arbeitnehmer mit 30 und mehr Dienstjahren keine untere Pensionierungsgrenze mehr geben. Gleichzeitig wird der Rentensatz von 2,50 Dollar auf 5 Dollar monatlich je Dienstjahr angehoben. Die Mindestrente beträgt demnach künftig 150 Dollar monatlich, der Höchstsatz (nach 35 Dienstjahren) 175 Dollar. Die bestehenden Altrenten werden sämtlich um 15 Dollar pro Monat erhöht.

Im Falle der Invalidität, der Pensionierung wegen Werksstilllegung oder nach zweijähriger Arbeitslosigkeit wird eine Zusatzrente in Höhe von 75 Dollar zu der Rente gezahlt, auf die der Betroffene aufgrund seiner Dienstjahre Anspruch hat. Diese Zusatzrente erlischt bei Einsetzen der vollen Leistungspflicht der staatlichen Sozialversicherung.

Der Einbehaltungssatz bei gleichzeitigem Empfang von Rente aus der Sozialversicherung wird von 80 Dollar auf 60 Dollar im Monat gesenkt, was einer Rentenerhöhung um den Differenzbetrag gleichkommt.

Vom 1. August 1967 an wird die Leistungsdauer der Kranken- und Unfallversicherung für Mitarbeiter mit zwei und mehr Dienstjahren von 26 auf 52 Wochen ausgedehnt bei gleichzeitiger Anhebung des durchschnittlichen Wochensatzes von 67,50 Dollar auf 80 Dollar. Arztkosten werden vom gleichen Zeitpunkt an restlos statt wie bisher nur teilweise erstattet. Im Falle der Entlassung oder Arbeitsunfähigkeit nach zehn Dienstjahren wird die Leistungspflicht der Behandlungskostenversicherung gleichfalls von 26 auf 52 Wochen verlängert. Dieser Versicherungsschutz wird auch auf unterhaltsberechtigten Kindern ausgedehnt; er reicht bei Studierenden bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, bei arbeitsunfähigen Kindern ist er unbegrenzt.

Daneben brachte der neue Tarifvertrag noch Vereinbarungen zu Fragen der Lehrlingsausbildung, des Arbeitsschutzes und der Abgeltung von Urlaubsansprüchen durch einmalige Zahlungen.

Die neuen Vergünstigungen werden schon bald auch den rund 100 000 Mitarbeitern der kleineren, unabhängigen Stahlbetriebe zugute kommen. Die für sie derzeit gültigen Tarifverträge wurden fast sämtlich in jüngerer Zeit unter der Bedingung verlängert, daß die Firmen den Belegschaftsangehörigen die gleichen Leistungen gewähren wie die "großen Zehn".

(Quelle: Eigenbericht)

+ + + + +

Arbeitslosigkeit erreichte neuen Tiefstand

Die Zahl der Erwerbslosen in den USA ist seit Monaten rückläufig und erreichte im Oktober ihren niedrigsten Stand seit acht Jahren: Nach Angaben des US-Arbeitsministeriums wurden im Oktober 2,8 Millionen Erwerbspersonen als arbeitslos registriert. Diese Zahl entspricht einer Arbeitslosigkeit von 4,3 Prozent.

Trotz des starken Rückganges der Arbeitslosenziffer wird der derzeitige Stand von amerikanischen Experten als immer noch viel zu hoch bezeichnet; die Anstrengungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dauern denn auch unvermindert an. Indes läßt ein Vergleich der gegenwärtigen Situation mit der Lage im Oktober 1964 doch erhebliche Fortschritte in Richtung auf die Beseitigung des Problems der Erwerbslosigkeit erkennen.

Im Oktober 1964 belief sich die Zahl der Erwerbslosen auf 3,3 Millionen Personen, das waren 500 000 Arbeitslose mehr als im Oktober 1965. Die Arbeitslosigkeit betrug 5,2 Prozent. Der Fortschritt wird aber noch deutlicher an der Zunahme der Zahl der erwerbstätigen Amerikaner gegenüber dem Vorjahr um 2 Millionen auf insgesamt 73 196 000.

Die binnen Jahresfrist eingetretenen günstigen Veränderungen macht folgende Aufschlüsselung der statistischen Globalzahlen sichtbar: Die Arbeitslosigkeit sank gegenüber Oktober 1964 in der Altersgruppe der 20- bis 24jährigen männlichen Erwerbspersonen von 4 Prozent auf 2,9 Prozent, in den Altersgruppen darüber von 3,4 Prozent auf 2,6 Prozent, bei verheirateten männlichen Erwerbspersonen von 2,9 Prozent auf 2,1 Prozent, bei nicht-weißen Erwerbspersonen von 9,8 Prozent auf 7,9 Prozent und bei weiblichen Erwerbspersonen in den Altersgruppen von 20 Jahren und darüber von 5,1 Prozent auf 4,2 Prozent.

Diese bemerkenswerte Entwicklung ist im wesentlichen auf das erfolgreiche Zusammenwirken von Bundesregierung, lokalen Behörden, Privatwirtschaft und Gewerkschaften in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zurückzuführen. Dieser Feldzug spielt sich an vielen Fronten ab. Da sind einmal steuerpolitische Maßnahmen wie die Senkung der Einkommen- und Körperschaftssteuern um 6,7 Mrd. Dollar vor zwei Jahren, die zu einem nicht unerheblichen Teil dem Wirtschaftskreislauf in Form von Konsumaufwand zuflossen, oder die Verbrauchssteuersenkung vom vergangenen Jahr. Beide fiskalpolitische Maßnahmen trugen zur Erhöhung der wirtschaftlichen Aktivität und damit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei.

Parallel zu den steuerpolitischen Maßnahmen wurde die Ausbildung und Umschulung von stellungslosen Arbeitnehmern vorangetrieben. Programme dieser Art basieren auf den Gesetzen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und zur Sicherung des wirtschaftlichen Fortkommens. Darüber hinaus sind örtliche Behörden wie auch die Gewerkschaften mit eigenen Berufsbildungsprogrammen hervorgetreten.

Rund 550 000 Amerikaner erhielten auf Grund dieser Gesetzgebung inzwischen eine Fachausbildung in Mangelberufen, und weitere 200 000 Amerikaner werden bis Mitte nächsten Jahres eine solche Ausbildung ab-

abgeschlossen haben, die sie in die Lage versetzt, auf dem freien Stellenmarkt erfolgreich zu konkurrieren.

Diese Fachausbildungsprogramme werden von staatlichen Erziehungsbehörden in Zusammenarbeit mit örtlichen Berufsschulen und beratenden Bürgerausschüssen durchgeführt, wobei die Kommunen lediglich 10 Prozent der Ausbildungskosten zu tragen haben. Besonderes Gewicht kommt der Ausbildung am Arbeitsplatz zu, wobei der Staat die Ausbildungskosten trägt, während die Wirtschaft die Lohnkosten übernimmt. Dieses Programm ist außerordentlich erfolgreich: 75 Prozent der Fachbildungsabsolventen nehmen inzwischen entsprechende Stellen in der Industrie ein.

Ein weiteres erfolgreiches Programm - das Neighborhood Youth Corps Program - bemüht sich um jene Gruppe von Jugendlichen zwischen 16 und 22 Jahren, die aus finanziellen Gründen vorzeitig die Schule verlassen mußten. Für sie bietet das Programm Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung. Das Programm ist auf die Unterstützung von über 300 000 Jungen und Mädchen zugeschnitten.

(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.

XVIII - 12

Dezember 1965

INHALTSVERZEICHNIS

Automation und Gesellschaft (II)	Seite 1
Gewerkschaftliche Mitsprache bei Personalentscheidungen	Seite 9
Arbeitnehmer auf der Schulbank	Seite 11

G. Randolph Comstock, Mitarbeiter im Stab des Präsidential-
ausschusses für Arbeitsmarktfragen:

Automation und Gesellschaft (II und Schluß)

Historisch betrachtet ist die Wertschöpfung der amerikanischen Wirtschaft in einem Umfang gewachsen, der mehr als ausreichend war, um die Auswirkungen des Produktivitätszuwachses wettzumachen. Die Folge war ein kontinuierlicher Anstieg in der Gesamtbeschäftigung.

Da die Produktivität⁴⁾ dem Einfluß von vielen variablen Größen unterworfen ist, muß man kurzfristige Veränderungen mit einer gewissen Vorsicht betrachten. Je mehr Variable von Einfluß sind, um so länger muß man mit der Beurteilung von Trends warten, damit sich größere Schwankungen in der generellen Entwicklungslinie durch die wechselseitige Beeinflussung dieser Faktoren untereinander auspendeln. Ein Zeitraum von fünf Jahren dürfte unter diesem Gesichtspunkt ausreichen, gewisse typische Entwicklungstendenzen aufzuzeigen, während ein wirklich zuverlässiges Bild vom Ausmaß und von der Tragweite technischer Veränderungen erst bei Betrachtung eines Zehnjahreszeitraums zu gewinnen sein wird.

Die Landwirtschaft ist sicherlich ein hervorragendes Beispiel dafür, welche Auswirkungen Produktivitätssteigerungen über einen größeren Zeitabschnitt hinweg haben können. Anfang des 19. Jahrhunderts waren

4) Da sich die Produktivität der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst nicht messen läßt - kann man deren "Produkt" doch nicht als Ware verkaufen -, beziehen sich Angaben über die Produktivität gewöhnlich lediglich auf die private Wirtschaft.

waren rund 75 Prozent aller Erwerbspersonen in der Landwirtschaft tätig. Diese Ziffer ging bis zur Jahrhundertwende auf 40 Prozent zurück und erreichte in jüngster Zeit mit nur 5 Prozent ihren absolut tiefsten Stand. Das ganze amerikanische Volk - einschließlich der Farmer - erfreut sich heute eines höheren Lebensstandards, was keineswegs der Fall wäre, wenn der Großteil der Bevölkerung noch immer in der Landwirtschaft tätig sein müßte. Der Farmer kann heute mehr Industrieprodukte als je zuvor erwerben, größtenteils deshalb, weil er umgekehrt heute mehr Industriearbeiter als in der Vergangenheit zu versorgen vermag.

Der Anstieg des Lebensstandards in den Vereinigten Staaten ist vor allem technischen Veränderungen zu verdanken. Das jährliche verfügbare Personaleinkommen stieg von 1180 Dollar im Jahre 1930 auf 2248 Dollar im Jahre 1964 (in Preisen von 1964 ausgedrückt). Der Anstieg der Einkommen war begleitet von einer Zunahme der Freizeit, ging doch die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit pro Kopf der Bevölkerung von 2600 Stunden im Jahr 1900 auf 1600 Stunden im Jahr 1960 zurück. Die langfristigen Vorteile des Produktivitätsanstiegs - mit anderen Worten, eines höheren Grades der Technisierung - lassen sich am deutlichsten an der Tatsache ablesen, daß das Bruttosozialprodukt von 1929 mit den heutigen Methoden von nur 26 Millionen Arbeitskräften bei Einhaltung der 40-Stunden-Woche erwirtschaftet werden könnte, während umgekehrt ein Bruttosozialprodukt von 600 Milliarden Dollar (im Jahre 1964) mit den technischen Möglichkeiten von 1929 nur durch den Einsatz der Gesamtzahl von 70 Millionen Beschäftigten bei 90 Wochenstunden zu schaffen wäre.

Es wäre müßig, sich die Folgen künftiger technischer Fortschritte nach Zeit und Ausmaß ausmalen zu wollen; fest steht dagegen, daß im Jahre 1965 - fünfzehn Jahre nach den ersten düsteren Prophezeiungen über die rasche Verdrängung der menschlichen Arbeitskraft in der Industrie als Folge der Automation und Kybernation - noch nicht einmal ein einziges Produkt in der gesamten amerikanischen Industrie⁵⁾ in einem einzigen lückenlos durchautomatisierten Prozeß erzeugt wird. Und es sieht auch keineswegs so aus, als ob sich daran in naher Zukunft etwas ändern würde⁶⁾. Die moderne Technik bietet uns die einzig praktikable Methode zur Aufrechterhaltung unseres gegenwärtigen hohen Lebensstandards und verspricht uns noch weitere große Fortschritte für die Zukunft. Wir müssen deshalb diese Entwicklung verstehen und beherrschen lernen und sie in Bahnen leiten, die die Gewähr bieten, daß sie zur Verbesserung des Loses der Menschen beiträgt.

Der Wandel als Aufgabe

Zweifellos kulminieren die Besorgnisse über die Auswirkungen der Automation auf die Wirtschaft in der Vorstellung, die Verdrängung vom Arbeitsplatz durch automatisch gesteuerte Maschinen laufe auf eine

5) Siehe Norbert Wiener "The Human Use of Human Beings" (Boston, Houghton Mifflin Company, 1950).

6) Siehe Charles E. Silberman "The Real News About Automation" in der Januar-Ausgabe 1965 der Zeitschrift "Fortune".

eine ständige Verdrängung hinaus, d.h. auf dauernde Arbeitslosigkeit. Solche Befürchtungen werden sowohl durch logische Argumente als auch durch die gesamte wirtschaftliche Erfahrung widerlegt. Die Erfindung und Herstellung zahlreicher Produkte, wie sie für den heutigen Markt typisch sind, geht auf Kosten anderer Produkte, Verfahren und auch Personen. Sicherlich ist die Beschäftigungszunahme, die aus technischen Neuerungen oder neuen Produkten herrührt, manchmal geringer als die durch sie bedingte Arbeitslosigkeit. Dennoch ist in der Mehrzahl der Fälle ein völlig gegenteiliger Effekt zu beobachten, weil wirklich erfolgreiche technische Veränderungen zu expandierenden Märkten führen; in solchen Fällen (man vergleiche nur Entwicklungen wie das Auto, Telefon, Fernsehen) findet das Produkt eine rasch zunehmende Verwendung, so daß für seine Herstellung immer mehr Personal benötigt wird.

Die Erdölraffination und das Fernsprechwesen sind Wirtschaftszweige, in denen die Automation seit vielen Jahren schon intensiv vorangetrieben wird. Im Bereich der Erdölverarbeitung nahm die Beschäftigung seit 1920 um über 175 Prozent und im Fernsprechwesen um über 130 Prozent zu. In beiden Fällen übersteigt die Beschäftigungszunahme den Durchschnitt der Gesamtwirtschaft erheblich.

Innerhalb der letzten 35 Jahre stieg die Gesamtzahl der Erwerbspersonen von 50 auf 75 Millionen, d.h. um 50 Prozent, bei gleichzeitiger Zunahme der Gesamtbeschäftigung um 23 Millionen. Die Eingliederung einer so großen Zahl von neuen Arbeitskräften in den Wirtschaftsprozess ist teils der Schaffung neuer Arbeitsplätze, teils der Umverteilung der Arbeitskräfte zu verdanken, die der technische Wandel mit sich brachte. Ohne die technischen Fortschritte der beiden letzten Jahrzehnte würde die Arbeitslosigkeit weit größer und angesichts des derzeitigen Lohnniveaus auch weit schlimmer sein als die zu Beginn der dreißiger Jahre.

Verdrängte Arbeitskräfte

Bei der Betrachtung der Vorteile eines Wirtschaftssystems, das durch das Absterben seiner schwächsten Elemente an Stärke und Umfang wächst, darf man jedoch die Probleme nicht übersehen, vor die sich der einzelne gestellt sieht. Den von ihren Arbeitsplätzen verdrängten Arbeitskräften ist es ziemlich gleichgültig, ob sie wegen der Automatisierung oder auf Grund der schwindenden Nachfrage nach den bisher von ihnen erzeugten Produkten arbeitslos werden. Es wird ihnen schwer klarzumachen sein, daß durch den Gewinn, der der Gesellschaft letztlich aus diesem Vorgang erwächst, ihr persönlicher Verlust und ihr persönliches Ungemach kompensiert werden.

Den einzelnen wie die Gesellschaft zu der Erkenntnis zu führen, daß der Wandel lebenswichtige Voraussetzung einer dynamischen Wirtschaft ist, scheint deshalb eine vordringliche Aufgabe.

Die Automation bringt eine Umschichtung in den Arbeitsmöglichkeiten mit sich, ja sie soll sie sogar mit sich bringen. Arbeitskräfte geben Berufe auf, die nicht mehr länger gefragt sind, und übernehmen andere, oftmals bessere Arbeitsplätze, um auf diese Weise zur Befriedigung der Bedürfnisse der Gesellschaft beizutragen. Unglücklicherweise besitzen die verdrängten Arbeitskräfte oft nicht die beruflichen

beruflichen Qualifikationen, die für die im Zuge des technischen Fortschritts neu entstehenden Arbeitsplätze gefordert werden, und verschiedenlich sind auch gar keine anderen Arbeitsplätze verfügbar.

Die Anerkennung dieser Tatsache führt zu einer Reihe von Schlußfolgerungen. Erstens und allem voran bedarf es selbstverständlich größerer Anstrengungen, den Bildungs- und Fertigungsgrad der Bevölkerung im ganzen Lande zu heben. Besondere Berücksichtigung verdienen hierbei alle diejenigen, die unter den Folgen des technischen Fortschritts zu leiden haben. Die derzeitige Debatte über die Auswirkungen der Automation und Kybernation auf den Bildungs- und Fertigungsgrad richtet sich vornehmlich auf jene Beschäftigungssparten, in denen diese am weitesten vorgedrungen sind. Die Debatte ist damit tragischerweise in gewisser Hinsicht in die falsche Richtung gegangen. Die Zahl der Arbeitsplätze dürfte im Zuge der Entwicklung zu durchautomatisierten Arbeitsvorgängen so gut wie in jedem Falle zurückgehen. Es muß deshalb vielmehr die Frage gestellt werden: Welche Fertigkeiten und welche Qualifikationen sind für die verbleibenden und die wegen der Produktions-erweiterungen neu zu schaffenden Arbeitsplätze erforderlich?

Es gibt zahlreiche Beweise dafür, daß die Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich des Bildungs- und Fertigungsgrads seit dem Ende des zweiten Weltkriegs ständig gestiegen sind. Das gilt auch für die Jugendlichen, die sich neu in den Arbeitsprozeß eingliedern. Zum Teil handelt es sich bei diesem Vorgang um eine natürliche Auslesemaßnahme seitens der Unternehmen. Für eine große Zahl von Erwerbspersonen - Jugendliche mit nicht abgeschlossener Mittelschulbildung, Arbeitsplatzverdrängte älterer Jahrgänge, jugendliche Farbige usw. - hat sich die Kluft zwischen erworbener Bildung und geforderten Qualifikationen sogar ständig erweitert. Statistisch läßt sich diese Entwicklung an dem unverhältnismäßig großen Anteil dieser Personengruppen an der sogenannten langfristigen Arbeitslosigkeit nachweisen.

Auf der Suche nach einer Lösung für die Probleme in solchen schwerwiegenden Fällen bietet sich nur ein Weg an: entschlossene Bemühungen auf nationaler Ebene, gebildete, kenntnisreichere und anpassungsfähigere Menschen heranzubilden, die die Belastungen des technischen Fortschritts zu tragen imstande sind. Die Verfechter des Gedankens, die Fortbildung mindestens zwei Jahre über den Mittelschulabschluß hinaus für alle Jugendlichen möglich, wenn nicht sogar obligatorisch zu machen, suchen die formale Bildung wie die berufliche Schulung zu einem verlässlicheren Mittel des Eintritts in die Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Die in jüngerer Zeit zu beobachtende Tendenz zur Verbesserung der Lehrpläne an den Grund- und Mittelschulen wie auch das Projekt "Starthilfe" (Project Headstart) für Kinder im Vorschulalter dürften hier von größtem Wert sein. Die Verbesserung des Erziehungswesens wird wesentlich dazu beitragen, die vielfach gehörte Behauptung zu widerlegen, daß einem Teil der Bevölkerung die natürliche Fähigkeit oder der Wunsch abgeht, sich das Maß an Bildung und Fertigkeiten anzueignen, das unerlässlich ist, um in einer äußerst komplizierten und technisch orientierten Gesellschaft produktiv mitzuarbeiten. Diese zweifelhafte Annahme wird so lange nicht durch stichhaltige Beweise widerlegt, wie nicht überall wirklich umfassende Bildungsmöglichkeiten gegeben sind.

Eine

Eine nicht weniger dringende nationale Aufgabe ist es, will man die Voraussetzungen für eine solche maximale Anpassung an die Automation und Kybernation sowie an alle anderen Formen des technischen Wandels schaffen, eine dynamische und expandierende Wirtschaft bei gleichzeitiger Vollbeschäftigung anzustreben, in der jeder arbeitsfähige und arbeitswillige Mensch einen Arbeitsplatz finden kann. Die Behauptung, Maschinen werden die Arbeitskraft des Menschen in einem solchen Ausmaß überflüssig machen, daß sich nicht mehr länger für alle Arbeitssuchenden ein geeigneter Arbeitsplatz finden läßt, stimmt einfach nicht. Sie basiert auf der irrigen Annahme, die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen habe in unserer Überflußgesellschaft den Sättigungsgrad erreicht oder sich ihm schon stark genähert. Ganz im Gegenteil: Noch ein Fünftel aller amerikanischen Haushalte haben ein Einkommen von weniger als 3000 Dollar im Jahr, und nur einer unter vierzehn Haushalten hat ein Einkommen von mehr als 15 000 Dollar.

Angesichts einer Gesamtzahl von rund 60 Millionen Beschäftigten (ohne Landwirtschaft und Selbständige) und einer Produktivitätssteigerung von jährlich 3 Prozent muß das Brutto sozialprodukt in einem Maße wachsen, das die Schaffung von jährlich 1,8 Millionen Arbeitsplätzen gestattet, um eine Zunahme der Arbeitslosigkeit als Folge technischer Neuerungen zu verhüten. Oder um es anders auszudrücken: Bei einer Produktivitätssteigerung von jährlich 3 Prozent würde bei gleichbleibender Wertschöpfung der Wirtschaft die Arbeitslosenziffer um jährlich 1,8 Millionen steigen.

Über die wirtschaftliche Expansion hinaus, die einen Ausgleich für den Produktivitätsanstieg schafft, muß die Wertschöpfung in einem Maße zunehmen, das die Wirtschaft in die Lage versetzt, die jährlichen Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt - durchschnittlich 1,4 Millionen bis 1970 - unterzubringen. Um sowohl die jährliche Produktivitätssteigerung zu kompensieren als auch die Neuzugänge in den Arbeitsprozeß einzugliedern, muß die Wirtschaft, soll ein Ansteigen der Arbeitslosigkeit vermieden werden, jährlich 3,2 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen. Die fiskalischen und währungstechnischen Hilfsmittel der Bundesregierung sind geeignet, die Aufrechterhaltung einer so großen Nachfrage zu gewährleisten, daß die Voraussetzungen für eine steigende Wertschöpfung gegeben sind. Das Beharren der Arbeitslosenziffer im Bereich von 3 bis 4 Millionen ist ein deutlicher Beweis, daß wir unsere Hilfsquellen noch nicht genügend auf diese Aufgabe ausgerichtet haben.

Um eine Anpassung an den technischen Wandel im großen Stil zu ermöglichen, müssen alle die Freizügigkeit hemmenden Faktoren ausgeschaltet werden. Zu diesem Zweck müßten öffentliche Informationsstellen im ganzen Lande errichtet werden, die Informationen über neue Beschäftigungs-

7) Siehe "Toward Full Employment: Proposals for a Comprehensive Employment and Manpower Policy in the United States", Subcommittee on Employment and Manpower of the Senate Committee on Labor and Public Welfare (Unterausschuß für Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen des Senatsausschusses für Arbeits- und Sozialfragen), April 1964.

Beschäftigungsmöglichkeiten verbreiten helfen. Es müßten ferner finanzielle Mittel bereitgestellt werden, um Umzugsbeihilfen zu gewähren und Beratungsstellen für Umzugswillige einzurichten, die ohne Hilfe von außen einen solchen Ortswechsel nicht vornehmen können. Bei allen solchen Maßnahmen wäre größte Rücksicht auf die Würde und die Befürchtungen der Betroffenen zu nehmen.

Die Rolle der Gewerkschaft

Des weiteren gilt es das Vertrauen in den privaten Anpassungsmechanismus des Kollektivverhandlungswesens zu stärken, ist es doch eine der Grundlagen der wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung einer freien Gesellschaft. Das wirtschaftliche Wohl ihrer Mitglieder wiederum ist das Hauptanliegen der Gewerkschaften. Sie müssen deshalb die künftige Entwicklung der Technik verstehen und ihren Mitgliedern bei allen aus ihr erwachsenden Problemen Hilfestellung leisten, indem sie beispielsweise in Tarifverhandlungen auf die Bereitstellung der Mittel drängen, die für Anpassungsmaßnahmen bei Verlust des Arbeitsplatzes, Fortfall gewisser Beschäftigungsarten oder Standortveränderung von Betrieben erforderlich werden.

Im großen und ganzen widersetzen sich die amerikanischen Gewerkschaften dem technischen Wandel keineswegs. Sie sind jedoch bemüht, den noch verbleibenden Arbeitskräften einen Teil der zusätzlichen Erträge aus der steigenden Produktivität in Form höherer Löhne und Lohnnebenleistungen zu sichern. Während weite Kreise eine Weitergabe dieser Erträge an die Allgemeinheit in Form von Preissenkungen befürworten, lehrt die Praxis, daß der Zusatzertrag unter die Arbeitnehmer (in Gestalt höherer Löhne) und Unternehmer (in Form steigender Gewinne) aufgeteilt wird. Allerdings wird auch immer häufiger argumentiert, die aus der technischen Arbeitsplatzverdrängung resultierenden Lasten sollten in erster Linie von denen getragen werden, die am meisten vom technischen Wandel profitieren; es müsse deshalb ein Teil der Zusatzerträge aus der steigenden Produktivität auf Maßnahmen verwandt werden, die den Anpassungsprozeß erleichtern helfen. Diese Entwicklung findet ihren Niederschlag in der steigenden Zahl der Verträge, die eine Verkürzung der Arbeitszeit, die Herabsetzung des Pensionsalters, die Übertragbarkeit der Anciennitätsrechte bei Arbeitsplatzwechsel, die Gewährung von Entlassungsgeld, Umzugsbeihilfen, laufenden Unterstützungsleistungen zur Erzielung des garantierten Jahreslohnes und von Renten zum Gegenstand haben.

In dem Versuch, das gewerkschaftliche Denken angesichts des zunehmenden Tempos des technischen Fortschritts auf die Erfordernisse der Industrie von heute auszurichten, haben die Gewerkschaften ihre Position im Kollektivverhandlungswesen teilweise von Grund auf geändert. Dieser Wandel wird auch in dem Nachdruck deutlich, mit dem führende Gewerkschafter auf die neue Verantwortung des Managements verweisen, die Belegschaftsangehörigen rechtzeitig auf mögliche Auswirkungen geplanter technischer Veränderungen aufmerksam zu machen. Mit großem Nachdruck wird heute ferner die Auffassung vertreten, der Arbeitnehmer erwerbe auch ein gewisses Eigentumsrecht in bezug auf seinen Arbeitsplatz und habe daher bei drohender technischer Arbeitslosigkeit Anspruch auf einen neuen Arbeitsplatz oder aber auf seine Umschulung⁸⁾.

Die

8) Vgl. Walter P. Reuther, "Congressional Testimony", wiedergegeben in "Automation, Implications for the Future" (New York, Vintage Books, 1962).

Die Rolle der Unternehmer

Auf der anderen Seite des Verhandlungstisches sehen sich die Unternehmer im Zeitalter der Automation und des allgemeinen technischen Wandels vor drei wichtige Aufgaben gestellt. Erstens zwingt der ständige wirtschaftliche Druck, die Wettbewerbsposition des Unternehmens zu erhalten oder zu verbessern, die Unternehmensleitung zur Entwicklung und Anwendung immer neuer Verfahren. Der Forschungs- und Entwicklungsaufwand wird mithin weiter steigen, da jeder Industriezweig, jedes Werk und jeder Manager fortgesetzt nach wirksameren Herstellungsmethoden und neuen Produkten für künftige Märkte sucht. Zweitens müssen sich die Unternehmer auf die neuen technischen Verfahren innerhalb ihrer eigenen Betriebe einstellen. Drittens müssen die Unternehmer, da ja nun einmal Arbeitskräfte langfristig von ihren Arbeitsplätzen verdrängt und von Arbeitslosigkeit bedroht werden, ihre Verantwortung gegenüber den Betroffenen, sofern eine solche besteht, definieren.

Punkt zwei und drei berühren die Frage der veränderten Rollen der Führungskräfte im Zeitalter der Datenspeicher- und -verarbeitungsanlagen und der damit verbundenen Möglichkeiten, Entscheidungen auf der Grundlage mathematischer Berechnungen zu treffen. Sie rühren ferner an Fragen der Ausbildung und Umschulung von Arbeitskräften, der selbständigen wie auch der mit den Gewerkschaften im Rahmen von Kollektivverhandlungen koordinierten Unternehmensvorausplanungen, der Standortveränderungen und der Änderungen von Produkten und Herstellungsverfahren, die ihrerseits den Arbeitsaufwand beeinflussen.

Man darf implizieren, daß das Management bei der Bewältigung der Aufgaben, die der Wandel stellt, künftig ein gewichtiges Wort mitreden wird. Für die berufliche Fortbildung und Umschulung der großen Masse der Erwerbstätigen sorgt in den Vereinigten Staaten vor allem die Industrie. Die von privater Seite unternommenen Anstrengungen werden, falls nötig, durch entsprechende Programme des Bundes gefördert, wie sie beispielsweise im Rahmen des Gesetzes zur Entwicklung des Arbeitsmarktes, des Gesetzes zur Sicherung des wirtschaftlichen Fortkommens und anderer einschlägiger Vorschriften vorgesehen sind. Aufgabe der Unternehmensleitung kann es auch sein, den durch technische Veränderungen von ihrem Arbeitsplatz verdrängten Personen nach ihrem Ausscheiden aus der Firma den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern oder ihnen anderweitige wirtschaftliche Garantien oder Entschädigungsleistungen zu gewähren⁹⁾.

Und schließlich muß der technische Fortschritt auch eine Wandlung des Wirtschaftsgefüges hervorbringen - eine Wandlung, die nicht nur unvermeidbar, sondern auch wünschenswert ist. Willkürliche Versuche, diese Wandlung zu unterbinden, sind nur geeignet, dort Probleme zu schaffen, wo an sich keine bestehen.

Die

⁹⁾ Vgl. "The Contribution of Collective Bargaining" von Arnold R. Weber (OECD-Konferenz zu Fragen der Auswirkungen der Automation auf den Arbeitsmarkt, Washington, 8.-10. Dezember 1964).

Die dienende Funktion der Technik

Im Amerika unserer Tage ist zum ersten Mal die Möglichkeit gegeben, den Besitz des einen zu mehren, ohne den des anderen zu schmälern. Läßt sich die derzeitige Produktivitätszuwachsrate bis Ende dieses Jahrhunderts aufrechterhalten, wird sich das durchschnittliche Haushaltseinkommen einem Betrag von 18 000 Dollar im Jahr nähern. Die wissenschaftliche und private Forschung versetzt immer mehr Bürger in die Lage, nicht nur einen Zweitwagen und ein Zweitfernsehgerät anzuschaffen, sie gewährleistet auch ein höheres Maß an Sicherheit, ein längeres und gesünderes Leben und mehr Freizeit. Das alles ist heute für viele Amerikaner erreichbar - aber nicht für alle.

Noch immer wächst eine große Zahl junger Menschen heran, die nicht genügend schulisches vorgebildet sind, um in der Welt von heute bestehen zu können. Unsere Städte sind überbevölkert und drohen im Verkehr und in verpesteter Luft zu ersticken. Zehntausende leben in völlig unzureichenden Behausungen. Weite Teile unseres Landes sind von Wasserknappheit bedroht, andere von verheerenden Flutkatastrophen. Der Bürger klagt über die Zunahme der Verbrechen und die steigende Jugendkriminalität. Manche Gemeinden werden durch die zunehmende Verschmutzung der Gewässer, eine Flut von Abfall und Müll und das Absterben bzw. die Verlagerung ganzer Industrien von völliger Vernichtung bedroht.

Wenn die Vereinigten Staaten die von Präsident Johnson geforderte Große Gesellschaft aufbauen wollen, müssen sie sich zur Lösung dieser kritischen sozialen Probleme der Technik bedienen. An Aufgaben und Chancen ist kein Mangel. Die Technik ist das größte Reservoir, aus dem wir die Mittel schöpfen können, um jedem Kind eine gute Erziehung zuteil werden zu lassen, bessere Wohnungen zu bauen, die Einrichtungen des Gesundheitsdienstes zu vervollkommen, ausreichende Verkehrseinrichtungen zu schaffen, für angemessene Erholungsmöglichkeiten zu sorgen und schließlich jedem einzelnen mehr Freizeit zu gewährleisten, damit er alle diese Segnungen genießen kann.

Ein Volk, das bemannte Satelliten auf eine Kreisbahn um die Erde schießt, Expeditionen unter den Eismantel der Nordpols entsendet und tief in die Geheimnisse des Aufbaus der Atome und Moleküle eindringt, sollte nicht verzweifeln, wenn es darum geht, die vom technischen Fortschritt aufgeworfenen Probleme zu meistern.

(unwesentlich gekürzt)

Nachdruck ist mit Angabe des Verfassers und dem Vermerk
(c) 1965 by Current History, Inc.
gestattet.

+ + + + +

Gewerkschaftliche Mitsprache bei Personalentscheidungen

Fortschreitende Automation und ihre Folgen für Arbeitnehmer als Gegenstand von Tarifverhandlungen in den USA

Seit geraumer Zeit widmet der amerikanische Gewerkschaftsverband AFL-CIO den mit dem raschen Vordringen der Automation in den USA zusammenhängenden Fragen verstärkte Aufmerksamkeit. Das Interesse der Gewerkschaften ist eindeutig: Es gilt, die bei der Eliminierung von Arbeitsplätzen für die Arbeitnehmer entstehenden Härten so weit wie möglich zu mildern.

Dabei bietet sich den Gewerkschaften unter anderem die Einflußnahme auf die unternehmerische Personalpolitik über die tarifvertragliche Fixierung sogenannter Personalschrumpfungsklauseln ("attrition clauses") an. In solchen Klauseln wird generell festgelegt, daß ein Unternehmen bei Einführung neuer personalkostensenkender technischer Verfahren nicht einfach die entbehrlich gewordenen Arbeitsplätze aufhebt, sondern sich auf die Streichung solcher Arbeitsplätze beschränkt, deren Inhaber wegen Kündigung, Pensionierung, Invalidität oder mit ihrem Tod - also aus "natürlichen Gründen" - aus dem betrieblichen Arbeitsprozeß ausscheiden.

Bereits in den dreißiger Jahren wurden in den USA Personalschrumpfungsklauseln zwischen Gewerkschaften und Unternehmen ausgehandelt, aber erst in jüngerer Zeit haben sie - vor allem im Druckereigewerbe und im Eisenbahnbetrieb - größere Aktualität erlangt. Bestimmungen dieser Art haben sich als geeignetes Mittel zur Erhöhung der Sicherheit des Arbeitsplatzes erwiesen. Darüber hinaus bleibt ein gewisser kostensparender Effekt erhalten: Eine hohe Arbeitsplatzmobilität trägt zur Verringerung der durch den natürlichen Personalschwund verursachten Kosten bei.

In den Kollektivverhandlungen mit den Unternehmen führen die Gewerkschaften im Hinblick auf die Verankerung von Personalschrumpfungsklauseln folgende Argumente an: Das Unternehmen möge bei etwaigen Personaldispositionen im Auge behalten, daß von einer Reduzierung der Zahl der Arbeitsplätze Arbeitnehmer betroffen werden könnten, die durch ihre jahrelange Mitarbeit nicht unerheblich zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben. Darüber hinaus müsse es für den Unternehmer vorteilhafter sein, wenn er sich auf eine möglichst wenig durch Fluktuation veränderte Belegschaft stützen könne, die ihre Leistungsfähigkeit bereits bewiesen habe.

Die tarifvertragliche Fixierung von Personalschrumpfungsklauseln stellt allerdings nicht das einzige Mittel zur gewerkschaftlichen Einflußnahme auf die unternehmerische Personalpolitik dar, ein Recht im übrigen, das sowohl die Rechtsprechung als auch die Exekutive ausdrücklich bestätigt haben. Weitere Einwirkungsmöglichkeiten besitzen die Gewerkschaften bei der Aushandlung der tarifvertraglichen Regelung der vorzeitigen Pensionierung sowie bei Vereinbarungen über den Wechsel der Arbeitsstelle oder des Arbeitsorts.

Es liegt auf der Hand, daß der natürliche Personalschwund durch entsprechende Vereinbarungen auf diesen Gebieten erheblich beschleunigt werden kann. Allerdings wären solche Maßnahmen ohne die Berücksichtigung der Einkommenssituation der Arbeitnehmer unrealistisch. Eine Einkommens-

Einkommensgarantie ist daher ein weiterer wichtiger Punkt, der in den Tarifgesprächen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen berührt wird. Und nur die Kombination all dieser Maßnahmen kann dem Arbeitnehmer jenen Schutz vor den Folgen des technischen Wandels gewähren, auf den er sich ein Anrecht erworben hat.

Die Voraussetzungen, unter denen die Anwendung der Personalschrumpfungsklausel möglich wird, sind keineswegs einheitlich. Im allgemeinen ist der Nachweis einer feststehenden Zahl von Dienstjahren erforderlich, ehe der Anspruch auf volle Vergünstigungen gemäß den Bestimmungen der Klausel geltend gemacht werden kann.

Die Gewerkschaften haben hauptsächlich im Eisenbahnwesen eine Reihe von Personalschrumpfungsklauseln tarifvertraglich vereinbart. Die erste Abmachung dieser Art wurde 1961 mit der Southern Pacific Railroad getroffen. In jüngerer Zeit wurde eine derartige Regelung für insgesamt 300 000 der nicht zur Kategorie "Bahnbetriebspersonal" gehörenden Bahnarbeiter vereinbart.

Ähnliche Klauseln haben inzwischen in Verträge mit Zeitungsverlegern, Druckereibesitzern, Transportunternehmen, Versorgungsbetrieben, Fernsprechesellschaften und für Hafentarbeiter Eingang gefunden. In einer Reihe von weiteren Branchen wird noch verhandelt.

Schrumpfungsklauseln sind nicht nur ein Mittel zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Verdrängung durch die Automation, sie können auch bei Firmenzusammenschlüssen wirksam werden, so zum Beispiel, wenn eine Firmenfusion die Reduzierung der beiden zusammengeführten Belegschaften möglich macht. Bedeutung erlangten sie außerdem bei geschäftsbedingten Personalkürzungen im Eisenbahnwesen.

Nun sind solche Personalschrumpfungsklauseln sicherlich kein Allheilmittel gegen die Arbeitslosigkeit. Sie dienen dem Schutz der Arbeitnehmer, aber sie schaffen keine neuen Arbeitsplätze. Dieser Fragenkomplex, wie überhaupt das Problem der Vollbeschäftigung, erfordert mehrere Lösungswege, die der Gewerkschaftsverband AFL-CIO in einer Reihe von Programmen entwickelt hat: Umschulung, Verkürzung der Arbeitszeit, Steigerung des Arbeitnehmer Einkommens als Mittel zur Vermehrung der Kaufkraft und damit der Erhöhung der Zuwachsrates des Volkseinkommens.

Im Zusammenhang mit unternehmerischen Dispositionen auf dem Personalsektor legen die Gewerkschaften größten Wert auf die rechtzeitige Bekanntgabe von geplanten Entlassungen, sofern sie durch technologische Umstellungen bedingt sind. Die Gewerkschaften wollen auf diese Weise sicherstellen, daß sie bei der Feststellung der Rechte des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers mitwirken können. Bislang hat vor allem das Druckereigewerbe dieser gewerkschaftlichen Forderung Rechnung getragen.

Zwar liegen den Gewerkschaften noch keine Statistiken über die Einbeziehung von Personalschrumpfungsklauseln in Tarifverträge oder über die Zahl der von solchen Klauseln betroffenen Arbeitnehmer vor, aber aufgrund der bisherigen Erfahrungen kann festgestellt werden, daß diese Klauseln in weit höherer Zahl in die Tarifverträge mit den Eisenbahngesellschaften Eingang fanden als in die Verträge mit der übrigen Industrie. Generell gilt, daß sich derartige Abmachungen als ein wertvolles Hilfsmittel zum Schutze der Arbeitnehmerrechte erwiesen haben. Sie dürften nach und nach auch in anderen Branchen akzeptiert werden.

(Quelle: Eigenbericht)

Arbeitnehmer auf der Schulbank

In den USA machen nicht wenige Hochschulabsolventen beim Übergang ins Berufsleben die Erfahrung, daß die moderne Arbeitswelt eine überraschende Parallele zum Studienbetrieb aufweist: Der Prozeß des Studierens, des Lernens, setzt sich praktisch auch im Berufsleben fort. Auf diese Tatsache wies jüngst noch George Melloan in einem Artikel in der angesehenen Zeitung "The Wallstreet Journal" hin.

So muß zum Beispiel ein College-Absolvent, der bei der International Business Machines Corporation (IBM) eintritt, damit rechnen, während der ersten fünf Jahre seiner Laufbahn 33 Wochen die IBM-Schulbank zu drücken. Auch später noch werden durchweg 10 bis 15 Prozent seiner Arbeitszeit für die Teilnahme an IBM-Lehrgängen vorgemerkt sein, auf denen er mit neuen Firmenerzeugnissen vertraut gemacht wird. Irgendwann einmal wird man dem vielversprechenden jungen Mann dann von seiten der Firma vielleicht sogar nahelegen, er möge seine Ausbildung ergänzen, eine Management-Schule besuchen oder seinen philosophischen Doktorgrad erwerben - wohlgerne, alles auf Kosten der Firma.

Das Beispiel IBM steht durchaus nicht vereinzelt da. Zwar sind nur wenige Firmen in der Lage, so großzügig wie IBM zu verfahren, deren Instruktionspersonal 1800 Personen umfaßt, die jährlich 10 Millionen Unterrichtsstunden erteilen. Aber die Einsicht in die Notwendigkeit einer Erweiterung der Ausbildungsprogramme setzt sich in allen Branchen und bei Firmen aller Größenordnungen immer mehr durch.

Vorsichtigen Schätzungen zufolge werden sich die Ausbildungsaufwendungen der amerikanischen Industrie - eine jährliche Steigerungsrate von 5 bis 6 Prozent einkalkuliert - 1965 auf insgesamt 4,5 Mrd. Dollar oder die Hälfte jener Summe belaufen, die Amerikas Hochschulen jährlich kosten. Zwar entfällt der Hauptanteil dieser Aufwendungen immer noch auf die "informelle" Ausbildung am Arbeitsplatz, aber die "formelle" Schulung gewinnt - auch kostenmäßig - zunehmend an Gewicht. Das Spektrum solcher "formellen" Unterweisung reicht von Kursen, auf denen Sekretärinnen in korrektem Verhalten geschult werden, bis zu Auffrischkursen in höherer Mathematik für Fertigungsdirektoren. Die zunehmende Komplexität des Wirtschaftsgeschehens zwingt die Industrie zu einer Verstärkung ihrer firmeneigenen Ausbildungsprogramme, meinte Gerald L. Phillippe, Vorsitzter von General Electric.

Besonders deutlich sind diese Anstrengungen in der Automobil- und in der Geräteindustrie bemerkbar. Beide Branchen kümmern sich intensiv um die Schulung ihres Verkaufs- und Service-Personals. So unterhält beispielsweise General Motors allein 30 regionale Ausbildungszentren für das Personal ihrer Vertragshändler. Die Radio Corporation of America betreibt Schulen für den Absatz von Elektronik-Erzeugnissen in Los Angeles und New York. Aber auch in anderen Branchen ist man nicht untätig. Im übrigen dürfte bemerkenswert sein, daß sich die Schulungsprogramme der Firmen keineswegs ausschließlich auf die Verbesserung der Job-Orientierung erstrecken. Eine Reihe von Großfirmen hält es für richtig, den Gesichtskreis ihrer Führungskräfte in philosophische Bereiche zu erweitern.

Kin

Ein willkommenes Nebenprodukt des verstärkten Engagements von Industriefirmen auf dem Gebiet des Lehrens und Lernens besteht in der Erarbeitung und Prüfung neuer Methoden. Die programmierte Unterweisung, ein Verfahren, das auf den sogenannten Lernmaschinen basiert, hat sich für die Zwecke des Firmenunterrichts als besonders geeignet erwiesen. Die Maschine ersetzt nicht nur hoch bezahltes Lehrpersonal, sie ermöglicht es dem Lernenden auch, seine Fortbildung in die Feierabendstunden zu verlegen. Die American Telephone and Telegraph Company führt die 27prozentige Zeitersparnis bei der Ausbildung ihrer Telephonistinnen auf den Einsatz von Lernmaschinen zurück. Kosteneinsparungen meldet auch IBM: Die Maschine macht kostspielige Ausbildungszentren überflüssig.

Zusätzlich zur Lernmaschine bedient sich die Industrie mehr und mehr der Simulatoren. Die Techrep-Abteilung der Firma Philco, Hersteller solcher Übungsgeräte, berichtet von einer 30prozentigen Erhöhung ihrer Kapazität im Werk Charleston (Südkarolina). Die Nachfrage nach Techrep-Erzeugnissen und -Dienstleistungen, zu denen auch die Ausarbeitung und Durchführung von Schulungsprogrammen gehört, hat in jüngster Zeit jährlich um jeweils 50 Prozent zugenommen. Bekannt ist die Verwendung von Simulatoren für die Ausbildung von Verkehrspiloten. Zu den Neuerungen zählt auch der Einsatz von Hausfernseh- und Tonübertragungsanlagen.

Nichtsdestoweniger vertrauen zahlreiche Firmen weiterhin herkömmlichen Methoden. So berichtet ein Unternehmensberater, daß z.Z. 54 Universitäten zwei- bis sechzehnwöchige Fortbildungskurse für Führungskräfte anbieten. Die Kosten eines solchen Kurses liegen zwischen 300 und 3500 Dollar je Teilnehmer.

Der durch den technischen Wandel bedingte Zwang zur Umschulung von Angehörigen ihres Ingenieurpersonals läßt zahlreiche Firmen Arrangements mit normalen Hochschulen treffen. Die Lehranstalten richten Sonderkurse ein, die auf die Erfordernisse dieser Kategorie von Studenten zugeschnitten sind. So hat die American Telephone and Telegraph Company Vereinbarungen mit acht Universitäten getroffen. Sperry Gyroscope schickt 1350 ihrer Ingenieure nach Feierabend für anderthalb Stunden auf die Schulbank. Stetig im Steigen begriffen sind auch die Firmensubventionen für studierende Belegschaftsmitglieder sowie die direkte finanzielle Unterstützung von Colleges und Universitäten. 1962-1963 wurden von amerikanischen Firmen direkte Zuwendungen an Hochschulen in Höhe von schätzungsweise 200 Mio. bis 225 Mio. Dollar gemacht. Die jährliche Steigerungsrate wird auf 15 Prozent beziffert.

Im Jahre 1965 unterzogen sich insgesamt 2,7 Millionen Amerikaner einer "formellen" Zusatzausbildung. Der Kostenaufwand dafür betrug 1,5 Mrd. Dollar. 1956 wurden für den gleichen Zweck nur 800 Mio. Dollar ausgegeben.

Nachdruck ist mit dem Vermerk
(c) 1965 by Dow Jones &
Company, Inc.
gestattet.

+ + + + +