

INTERNATIONALE ARBEITSMITTEILUNGEN

Inhaltsverzeichnis

1 9 6 1

Nr. 1

Die Reaktion der Angestellten eines Bürobetriebes
auf die Automatisierung

Innerbetriebliche Kontaktpflege als Schlüssel des
Einvernehmens zwischen Arbeitnehmern und Management

Der "Boulwarismus" in der US-Lohnpolitik

*

Nr. 2

Die Automatisierung bürotechnischer Arbeiten bei
amerikanischen Regierungsbehörden

Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Jahre 1960

1961 - Ein Jahr wichtiger Tarifverhandlungen

Beträchtliche Zunahme der Lohnnebenleistungen
in der US-Wirtschaft

Durchschnittseinkommen der Büroangestellten

*

Nr. 3

Künftige Organisationsprobleme der US-Gewerkschaften

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 4

Art und Umfang der Mehrfachbeschäftigung in USA

Am Arbeitsplatz sicherer als zu Hause

Gewerkschaftliche Kurzmeldungen

*

Nr. 5

Das Sozialversicherungswerk der amerikanischen
Eisenbahner

Zweck und Auswirkungen der Mindestlohngesetzgebung
in den USA

Private Pensionspläne gewinnen immer größere
Bedeutung

Das Berufsschulwesen in den Vereinigten Staaten

*

Nr. 6

Zusätzliche Krankenversicherung als tarifliche
Leistung

Die Rolle der Gewerkschaften bei der Förderung
der Sicherheit am Arbeitsplatz

*

Nr. 7/8

Die Herausforderung der "zweiten industriellen
Revolution"

"Gewerkschaftsfamilien" sind finanziell besser dran

Die Entwicklung des US-Personaleinkommens seit 1950

Sicherung der Arbeitsplätze durch rechtzeitige
Umschulung

Neue Formel für den Arbeitsfrieden

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

*

Nr. 9

Wachsende Bedeutung der Angestelltenberufe
in den USA (I)

*

Nr. 10

Wachsende Bedeutung der Angestelltenberufe in
den USA (II und Schluß)

Das erste "Altershotel" in Miami Beach eröffnet

"Das historisch bedeutendste Tarifabkommen"

Trends im Tarifverhandlungswesen

*

Nr. 11

Zunehmende Verbreitung der Gewinnbeteiligung
in den USA

Gewerkschaftsschulung im Wandel

Die Organisierung der Angestellten als Zukunfts-
aufgabe der amerikanischen Gewerkschaften

*

Nr. 12

Vermögenslage und Finanzierung der betrieblichen
Sozial- und Pensionskassen in den Vereinigten Staaten

Gutes Betriebsklima durch sinnvolle Freizeitprogramme

"Co-op Education" - ein erfolgreiches Oberschulsystem

Stahlarbeitergewerkschaft besteht jetzt 25 Jahre

Gewerkschaftliches Wohnungsbauprojekt für
25 000 Menschen

*

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.

XIV - 1

Bad Godesberg, den 1. Januar 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Die Reaktion der Angestellten eines Bürobetriebes auf die Automatisierung	Seite	1
Innerbetriebliche Kontaktpflege als Schlüssel des Einvernehmens zwischen Arbeitnehmern und Management	Seite	12
Der "Boulwarismus" in der US-Lohnpolitik	Seite	14

Einar Hardin, Diätendozent an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Staatsuniversität Michigan:

Die Reaktion der Angestellten eines Bürobetriebes auf die Automatisierung

In der nachstehenden Abhandlung wird der Versuch unternommen, an Hand der Erfahrungen, die ein mittelgroßes amerikanisches Versicherungsunternehmen im Zusammenhang mit der Aufstellung einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage vom Typ IBM 650 zur Ausführung der Buchhaltungsarbeiten gesammelt hat, die Einstellung der Angestellten zur Automatisierung zu analysieren.

Das Unternehmen

Das Unternehmen, eine Versicherungsgesellschaft, besteht aus der Zentrale in einer Kleinstadt des amerikanischen Mittelwestens, einem Zweigbüro in einer Großstadt und mehreren Schadensregulierungsbüros an verschiedenen Plätzen. Die Beschäftigtenzahl betrug Jahre hindurch gleichbleibend rund 400. Als Folge der Verlegung eines Teils der Tätigkeit nach dem Zweigbüro hat allerdings die Zahl der in der Zentrale beschäftigten Mitarbeiter abgenommen, während gleichzeitig die Angestelltenzahl der Zweigstelle in etwa gleichem Umfang gestiegen ist. Die Ertragslage

Ertragslage des Unternehmens war nicht besonders günstig; es galt jedoch als ein angenehmer Arbeitgeber.

Der Übergang zur automatischen Datenverarbeitung

Die Automatisierung eines Teils der Büroarbeiter erfolgte durch die Aufstellung einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage, dem Standardmodell IBM 650 mit Magnettrommelspeicher und Lochkarteneingabe und -ausgabe. Sie wurde im Dezember in Betrieb genommen. Nach zweiwöchigem Probetrieb wurden ihr nach einem Stufenplan zunächst die Überprüfung der Prämienberechnung durch die Versicherungsagenten, später die Ausfertigung der Prämienzahlungsaufforderungen und die Zusammenstellung der Angaben für die Ausstellung von Versicherungspolice durch die Zentrale sowie die Auswertung von statistischen Angaben und die Bilanzierung übertragen. Dieser Umstellungsprozeß zog sich bis zum Herbst 1958 hin. Die Übertragung dieser Aufgaben auf die Anlage war bis Januar 1958 zu 15 Prozent, bis April 1958 aber immerhin schon zu 84 Prozent abgeschlossen.

Die Betriebsleitung informierte die Belegschaft über die bevorstehende Aufstellung der Datenverarbeitungsanlage erst im Oktober 1957, um negative Auswirkungen auf das Betriebsklima auszuschalten. Sie gab die Zusicherung, daß gemäß der langjährigen Praxis in der Personalpolitik des Unternehmens niemand eine Entlassung zu befürchten habe. Sie sprach weder eine Lohngarantie aus, noch stellte sie irgendwelche Umschulungsbeihilfen in Aussicht. Anfang November 1957 wurden sämtliche Angestellten der Zentrale zu Besprechungen zusammengerufen und über die technischen Einzelheiten der bevorstehenden Umstellung informiert. Die Angestellten erhielten dabei Gelegenheit, Fragen zur Umstellung vorzubringen. In der ersten Novemberwoche wurden alle Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit der Aufstellung der Datenverarbeitungsanlage für eine andersgeartete Tätigkeit in Aussicht genommen waren, für ihre neuen Aufgaben geschult. Derartige Zusammenkünfte wurden in der Zweigstelle erst im April 1958 durchgeführt, als man damit begann, einen Teil ihrer Funktionen auf die Datenverarbeitungsanlage zu übertragen.

Drei Betriebsgruppen

Die Auswirkungen der Aufstellung der Datenverarbeitungsanlage auf die einzelnen Abteilungen innerhalb des Betriebes waren unterschiedlich. Zum Zwecke dieser Untersuchung wurden die verschiedenen Abteilungen drei Betriebsgruppen zugeordnet. Die am stärksten von der Automatisierung betroffenen Büros der Zentrale werden im folgenden unter dem Begriff "Betriebsgruppe "Datenverarbeitung" aufgeführt; zu ihr gehört die eigentliche Abteilung Datenverarbeitung mit der IBM-Rechen- und Lochkartenanlage, die Programmierungsabteilung, die Buchhaltung, die Abteilung Betriebsorganisation und die Rechnungsprüfung.

Unter dem Begriff Betriebsgruppe "andere betroffene Abteilungen" wurden die Kfz-Versicherungsabteilung der Zentrale, die Allgemeine Versicherungsabteilung der Zweigstelle und die Abteilungen Kodifizierung und Police-Ausfertigung beider Stellen zusammengefaßt, deren Tätigkeit in geringerem Umfang automatisiert worden ist.

Unter

Unter der Betriebsgruppe "nicht betroffene Abteilungen" sind sämtliche übrigen Abteilungen der Zentrale und des Zweigbüros zusammengefaßt, die zusammen den größten Anteil am Personal stellen. Die Schadensregulierungsbüros wurden in die Untersuchung nicht einbezogen.

Die vorliegende Abhandlung beschränkt sich auf die Veränderungen, die unmittelbar auf die Aufstellung der Datenverarbeitungsanlage zurückzuführen sind, wenn auch in die beiden Umfragen sämtliche innerhalb des Umstellungszeitraums eingetretenen Veränderungen einbezogen worden waren.

Die beiden Umfragen

Es wurde der Versuch gemacht, die Reaktion der Angestellten auf die Automatisierung mehrerer Betriebsvorgänge in zwei Fragebogen-Aktionen im November 1957 und im Mai 1958 zu ermitteln. In beiden Umfragen wurden über 90 Prozent der Büroangestellten im engeren Sinne (also ausschließlich der Chefs, Angestellten im Außendienst usw.) angesprochen. An beiden Umfragen beteiligten sich jeweils 246 Angestellte.

Es wurden den Angehörigen der drei Betriebsgruppen Fragen zu folgenden Themenkreisen gestellt:

1. Beobachtete Veränderungen in der Tätigkeit und am Arbeitsplatz und Einstellung zu diesen.
2. Generelle Einstellung zur Installierung einer Datenverarbeitungsanlage, d.h. zur Automatisierung.
3. Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Auswirkung der Umstellung auf die Angestellten

Fast zwei Drittel der Angestellten erklärten bei der Umfrage im Mai 1958, daß sie von der Installierung der Datenverarbeitungsanlage unberührt geblieben seien. Nur wenige machten die Anlage für Versetzungen oder Beförderungen verantwortlich (siehe Tafel I). Der Prozentsatz derjenigen, die der neuen Anlage nachhaltige Auswirkungen auf ihre Tätigkeit zuschrieben, war in der Gruppe "Datenverarbeitung" am höchsten, in der Gruppe "nicht betroffene Abteilungen" am geringsten.

In der zweiten Umfrage wurden die Arbeitnehmer um Auskunft gebeten, inwiefern die Datenverarbeitungsanlage sich auf 14 spezifische Charakteristiken ihrer Tätigkeit und ihres Arbeitsplatzes ausgewirkt hat. Die Ergebnisse sind in Tafel III statistisch ausgewertet. Rund 20 Prozent der Angestellten ließen die diesbezüglichen Fragen unbeantwortet oder wählten die Antwort: "Ich habe keine Vorstellung davon." Sie sind in der Spalte "keine Angaben" ausgewiesen. Die größten Auswirkungen wurden der Datenverarbeitung hinsichtlich Abwechslungsreichtums, geforderter Leistung und Genauigkeit zugeschrieben. Die geringsten Änderungen wurden von den Angestellten hinsichtlich Bezahlung, Beförderungsaussichten und Beaufsichtigung registriert. Außer bei den Beförderungsaussichten und der Sicherheit des Arbeitsplatzes wurden die meisten Veränderungen im Sinne einer Zunahme gedeutet, so im Falle der Vielseitigkeit, der Tätigkeit und des Arbeitsanfalles.

Tafel I

Tafel I

Veränderungen am Arbeitsplatz oder in der Tätigkeit auf Grund der
Aufstellung einer Datenverarbeitungsanlage in der Sicht der
Arbeitnehmer, nach drei Betriebsgruppen ¹⁾ aufgeschlüsselt

(in Prozent)

Art der Veränderung ²⁾	Betriebsgruppe			Alle Betriebsgruppen zusammen
	Datenverarbeitung	andere betroffene Abteilungen	nicht betroffene Abteilungen	
Insgesamt	100	100	100	100
1. Beförderung	0	0	1	1
2. Versetzung	4	2	1	2
3. Verbleib am alten Arbeitsplatz bei				
a) großen	52	21	3	12
b) merklichen	13	22	4	10
c) geringen	9	16	10	11
d) keinen Veränderungen	22	34	76	60
4. Auswirkungen unbekannt	0	5	5	4

- 1) Die Betriebsgruppe "Datenverarbeitung" hatte 23, die Gruppe "andere betroffene Abteilungen" 62 und die Gruppe "nicht betroffene Abteilungen" 161 Angehörige. (im November 1957)
- 2) Antworten auf die im Mai 1958 gestellte Frage: "Spielte die Datenverarbeitungsanlage eine Rolle bei Änderungen in Ihrer Tätigkeit, die seit November 1957 eingetreten sind?" Die Antworten der Spalten 1 bis 3 c) gingen dahin, daß die Anlage mehr oder weniger zu den eingetretenen Veränderungen beigetragen hat. Die Spalte 3 d) betrifft die Antworten, die besagten, daß seit November keinerlei Änderungen eingetreten seien oder daß etwaige Änderungen nichts mit der Datenverarbeitung zu tun hatten.

Die

Die drei Betriebsgruppen unterschieden sich dabei merklich voneinander, sowohl was die Häufigkeit als auch was die Richtung der beobachteten Auswirkungen des Übergangs zur Datenverarbeitung angeht.

In den beigefügten Tabellen nicht ausgewiesen sind die Antworten auf die Fragen nach den voraussichtlichen künftigen Auswirkungen der Datenverarbeitung auf die Tätigkeit und dem Grad der Beeinträchtigung der Tätigkeit durch die Umstellung. 83 Prozent der Mitarbeiter in der Betriebsgruppe "Datenverarbeitung", 61 Prozent in der Betriebsgruppe "andere betroffene Abteilungen" und 21 Prozent in der Gruppe "nicht betroffene Abteilungen" hielten weitere Veränderungen in den nächsten zwei Jahren für wahrscheinlich.

61 Prozent der Angestellten in den Gruppen "Datenverarbeitung" und "andere betroffene Abteilungen" vertraten die Auffassung, daß die Umstellung den Arbeitsablauf nur geringfügig oder überhaupt nicht beeinträchtigt hat; 20 Prozent empfanden den Übergang als ziemlich und 9 Prozent als sehr störend.

Die Antworten der ersten Fragebogenaktion vor der Installierung der Datenverarbeitungsanlage ließen erkennen, daß die Mehrheit der Angestellten die Umstellung begrüßte oder sich ihr gegenüber neutral verhielt. Die Angehörigen der Gruppe "Datenverarbeitung" waren restlos mit der Umstellung einverstanden; von den Mitarbeitern der "anderen betroffenen Abteilungen" hatten 13 Prozent Einwendungen gemacht. Tafel II zeigt, daß die Mehrzahl der Angestellten auch mehrere Monate nach der Umstellung, nachdem sie schon gewisse Erfahrungen mit der Automatisierung und ihren Auswirkungen auf den Betriebsablauf gesammelt hatten, eine positive Einstellung zu ihr hatten. Bei der Umfrage vom Mai 1958 ergab sich, daß 41 Prozent der Angehörigen der Gruppen "Datenverarbeitung" und "andere betroffene Abteilungen" ihre Einstellung gegenüber der Automatisierung geändert hatten, wobei sich aber am Gesamtbild kaum etwas änderte, da sich die Sinneswandlungen von positiver zu negativer Haltung und umgekehrt etwa die Waage hielten.

Auch die Antworten auf andere Fragen ließen keine negative Einstellung zur Datenverarbeitung erkennen. Die Angestellten in den "nicht betroffenen Abteilungen" hatten vielfach keine richtige Vorstellung davon, ob die Datenverarbeitungsanlage für die Arbeitnehmer eine wünschenswerte oder abzulehnende Sache sei. Für alle drei Betriebsgruppen gilt jedoch, daß alle diejenigen, die eine feste Einstellung zu den diesbezüglichen Fragen bekundeten, die Datenverarbeitung guthießen. Der größte Teil derjenigen, die eine bestimmte Meinung zum Ausdruck brachten, war auch für eine weitergehende Verwendung der Anlage; dies trifft besonders für die Angehörigen der Abteilung "Datenverarbeitung" zu (siehe Tafel II).

Tafel II

Tafel II

Einstellung der Arbeitnehmer zur Datenverarbeitungsanlage nach ihrer Inbetriebnahme, nach drei Betriebsgruppen aufgeschlüsselt ¹⁾

(in Prozent)

a) Grundeinstellung zur Aufstellung der Datenverarbeitungsanlage ²⁾			
Antwort	Betriebsgruppe		
	Datenverarbeitung	andere betref- fene Abteilungen	nicht betref- fene Abteilungen
Sämtliche Antworten	100	100	100
Halte ich für sehr richtig	48	18	11
Halte ich für richtig	39	45	28
Ist mir gleichgültig	9	27	50
Mißfällt mir	0	8	7
Mißfällt mir sehr	0	2	0
Darüber habe ich mir noch keine Gedanken gemacht	0	0	2
Keine Antwort	4	0	2
b) Ist die Datenverarbeitungsanlage gut oder schlecht für die Arbeitnehmer? ³⁾			
Antwort	Betriebsgruppe		
	Datenverarbeitung	andere betref- fene Abteilungen	nicht betref- fene Abteilungen
Insgesamt	100	100	100
Sehr gut	44	31	15
Gut	44	40	36
Weder gut noch schlecht	12	13	10
Schlecht	0	0	4
Sehr schlecht	0	0	1
Weiß ich nicht	0	13	30
Keine Antwort	0	3	4

c) Wünschenswerter Grad des Einsatzes der Datenverarbeitungsanlage ⁴⁾

Antwort	Betriebsgruppe		
	Datenverarbeitung	andere betref- fene Abteilungen	nicht betref- fene Abteilungen
Insgesamt	100	100	100
In weit größerem Umfang als bisher	30	13	9
In größerem Umfang als bisher	44	34	20
Etwa im gleichen Umfang wie bisher	9	21	20
In geringerem Umfang als bisher	0	0	1
In weit geringerem Umfang als bisher	4	0	1
Weiß ich nicht	13	30	42
Keine Antwort	0	2	7

- 1) Stärke der einzelnen Gruppen, wie in Tafel I, Anmerkung 1, angegeben
- 2) Frage: "Welche generelle Einstellung haben Sie zu der Tatsache, daß die Firma eine Datenverarbeitungsanlage installiert hat?" (Mai 1958)
- 3) Frage: Glauben Sie, daß die Datenverarbeitungsanlage, alles in allem genommen, eine gute oder schlechte Sache ist?" (Mai 1958)
- 4) Frage: "Halten Sie es für vernünftig, die Datenverarbeitungsanlage in größerem oder geringerem Umfang als bisher einzusetzen?" (Mai 1958)

Auswirkungen

Auswirkungen der Veränderungen am Arbeitsplatz

Bei der Umfrage im Mai 1958 bekundeten zwei Drittel aller befragten Arbeitnehmer, daß Änderungen an ihrem Arbeitsplatz - vornehmlich in der Art der Tätigkeit, ohne Beförderung oder Versetzung - eingetreten seien. Derartige Veränderungen wurden von Angehörigen der Gruppen "Datenverarbeitung" und "andere betroffene Abteilungen" in größerem Umfang berichtet als von der Gruppe "nicht betroffene Abteilungen". Einschneidendere Veränderungen in den Arbeitsplatz- und Tätigkeitscharakteristika wurden besonders in den Betriebsgruppen "Datenverarbeitung" und "andere betroffene Abteilungen" beobachtet. 61 Prozent waren mit den eingetretenen Änderungen zufrieden, 18 Prozent waren damit unzufrieden. Das Zahlenverhältnis war bei allen drei Betriebsgruppen ähnlich.

Eine Auswertung der Antworten bezüglich der 14 Arbeitscharakteristika ergibt, daß in den Gruppen "Datenverarbeitung" und "nicht betroffene Abteilungen" die Zahl der Betriebsangehörigen, die mit den eingetretenen Veränderungen in ihrer Tätigkeit einverstanden waren, das Zehnfache der Zahl derjenigen betrug, die eine ablehnende Haltung einnahmen; in den "anderen betroffenen Abteilungen" war das Zahlenverhältnis dagegen 3:1. In der letzten Gruppe hielten sich die positiven und negativen Antworten bezüglich der Bedeutung der Tätigkeit für das Gesamtunternehmen, des Maßes der Überwachung in der Tätigkeit, des Grades der geforderten Urteilsfähigkeit, der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Beförderungschancen etwa die Waage. In der Gruppe "Datenverarbeitung" wurden elf Änderungen der Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitscharakteristika von der Mehrzahl der Befragten begrüßt.

Die Antworten auf die Frage nach den eingetretenen Lohnbewegungen fielen in der Gruppe "Datenverarbeitung" verschiedentlich nicht deshalb negativ aus, weil Änderungen im Sinne einer Verschlechterung eingetreten waren, sondern weil sich die Angestellten größere Erhöhungen erhofft hatten. Umgekehrt kann man sagen, daß die positive Reaktion einiger Angestellten auf die Änderungen in den Tätigkeitscharakteristika wohl in dem Sinne interpretiert werden muß, daß sie diese im Grunde genommen nicht als wünschenswert, sondern lediglich als zu geringfügig ansahen, um irgendwelche Einwendungen zu erheben.

Unterschiedliche Beurteilung der "Befriedigung aus der Tätigkeit" in den drei Betriebsgruppen

Bei beiden Umfragen wurden über die 14 in Tafel III angeführten Fragen nach den Änderungen der Arbeitscharakteristika hinaus noch 10 weitere Fragen gestellt, die dem Zweck dienten, den Grad der Zufriedenheit mit den eingetretenen Veränderungen zu ermitteln. Da die Fragebogen namentlich gekennzeichnet waren, ließ sich auch feststellen, inwieweit sich die Einstellung der einzelnen Angestellten zur Automatisierung während der Monate der Umstellung geändert hatte. Eine Gesamtrechnung für alle drei Betriebsgruppen ergibt, daß 33 Prozent der 246 Befragten nach der Umstellung mit ihrer Tätigkeit zufriedener waren als vorher, 39 Prozent die Auffassung vertraten, daß sich in dieser Hinsicht bei ihnen nichts geändert habe, während 24 Prozent mit ihrer Tätigkeit nicht mehr so zufrieden waren wie vorher; 4 Prozent der Befragten lehnten es ab, eine diesbezügliche Aussage zu machen.

Tafel III

Tafel III

Änderungen bei 14 Arbeitscharakteristika auf Grund der Aufstellung einer
Datenverarbeitungsanlage in der Sicht der Arbeitnehmer, nach drei
Betriebsgruppen aufgeschlüsselt ¹⁾

(in Prozent)

Arbeitscharakteristikum	Betriebsgruppe (Abteilungen)	Zus.	Zunahme ²⁾	Keine ²⁾	Abnahme ²⁾	keine Angaben ²⁾
1. Vielseitigkeit meiner Tätigkeit	Datenverarbeitung	100	74	26	0	0
	andere betref.	100	37	37	20	6
	nicht betref.	100	17	55	2	26
2. Geforderte Leistung	Datenverarbeitung	100	74	22	4	0
	andere betref.	100	39	34	24	3
	nicht betref.	100	19	53	2	26
3. Geforderter Genauigkeitsgrad	Datenverarbeitung	100	65	35	0	0
	andere betref.	100	56	37	5	2
	nicht betref.	100	12	63	0	25
4. Mein Einfluß auf das Arbeitstempo an meinem Arbeitsplatz	Datenverarbeitung	100	48	43	9	0
	andere betref.	100	21	64	10	5
	nicht betref.	100	9	63	2	26
5. Bedeutung meines Arbeitsplatzes f. d. Firma	Datenverarbeitung	100	57	39	0	4
	andere betref.	100	21	65	8	6
	nicht betref.	100	5	68	0	27
6. Grad d. Überwachung in meiner Tätigkeit	Datenverarbeitung	100	48	48	4	0
	andere betref.	100	5	87	6	2
	nicht betref.	100	4	68	2	26
7. Geforderter Fertigungsgrad	Datenverarbeitung	100	74	26	0	0
	andere betref.	100	34	61	3	2
	nicht betref.	100	9	66	0	25
8. Grad d. Verantwortlichkeit	Datenverarbeitung	100	70	30	0	0
	andere betref.	100	39	55	3	3
	nicht betref.	100	12	65	0	23

9. Von mir

Arbeitscharakteristikum	Betriebsgruppe (Abteilungen)	Zus.	Zunahme ²⁾	Keine ²⁾	Abnahme ²⁾	Keine Angaben ²⁾
9. Von mir geforderte Planungsarbeit	Datenverarbeitung	100	61	39	0	0
	andere betref.	100	11	78	6	5
	nicht betref.	100	11	62	0	27
10. Von mir gefordertes Urteilsvermögen	Datenverarbeitung	100	70	30	0	0
	andere betref.	100	24	68	3	5
	nicht betref.	100	11	65	0	24
11. Anregung aus meiner Tätigkeit	Datenverarbeitung	100	65	31	4	0
	andere betref.	100	24	60	13	3
	nicht betref.	100	14	62	1	23
12. Sicherheit des Arbeitsplatzes	Datenverarbeitung	100	31	65	4	0
	andere betref.	100	11	66	20	3
	nicht betref.	100	6	67	3	24
13. Beförderungsaussichten	Datenverarbeitung	100	22	74	4	0
	andere betref.	100	5	68	17	10
	nicht betref.	100	3	66	2	29
14. Bezahlung	Datenverarbeitung	100	30	70	0	0
	andere betref.	100	10	77	2	11
	nicht betref.	100	6	68	1	25

1) Stärke der einzelnen Gruppen wie in Tafel I, Anmerkung 1, angegeben

2) Die Betriebsangehörigen wurden gebeten, bei der Untersuchung bezüglich der Arbeitscharakteristika eine Antwort auf eine der folgenden Fragen zu geben: "Für dieses Arbeitscharakteristikum brachte die Datenverarbeitungsanlage mit sich: 1. eine große Zunahme, 2. eine gewisse Zunahme, 3. keine Veränderung, 4. eine gewisse Abnahme, 5. eine große Abnahme, 6. ich habe keine Vorstellung davon, was die Datenverarbeitungsanlage bewirkt haben könnte. Die Spalte "Zunahme" entspricht den Teilfragen 1-2, die Spalte "Keine" der Teilfrage 3, die Spalte "Abnahme" den Teilfragen 4-5, die Spalte "Keine Angaben" der Teilfrage 6 bzw. der Verweigerung jeder Antwort.

Bei 15 Fragen, darunter sämtliche der in Tafel III aufgeführten mit Ausnahme der Frage nach den Beförderungschancen, überwog die Zunahme des Grades der Zufriedenheit eindeutig die Abnahme. Ein weniger günstiges Bild ergab sich dagegen bei den Fragen nach der Handhabung der Umstellung, der Haltung der Firma und der Menge, der Zuverlässigkeit, der Verständ-

Verständlichkeit und der Promptheit der zur Umstellung erteilten Auskünfte sowie der Gesamttätigkeit. In keinem Falle aber überwog die Abnahme der Zufriedenheit die Zunahme wesentlich.

Es ergaben sich kaum irgendwelche ausgesprochenen Unterschiede in der Häufigkeit von Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Tätigkeit sowie in der Beurteilung des Grades der Zufriedenheit mit Arbeitsplatz und Tätigkeit unter den drei Betriebsgruppen. Gewisse, für die einzelnen Gruppen typische Trends lassen sich aber doch aus den Antworten ablesen.

Bei den ersten 12 Fragen der Tafel III war die Häufigkeit von Veränderungen in der Gruppe "nicht betroffene Abteilungen" geringer als bei den beiden anderen Betriebsgruppen, während das Verhältnis von Zunahme zu Abnahme bei den "nicht betroffenen Abteilungen" am ausgeglichsten war. Bei den in Tafel III nicht aufgeführten Arbeitscharakteristika - sie betrafen vor allem die Bezahlung, die Einstellung zur Arbeit, das Verhältnis zur Betriebsleitung, die Unterrichtung über die Umstellung und die Gesamttätigkeit - war die durchschnittliche Häufigkeit von Veränderungen bei den drei Betriebsgruppen etwa gleich; der Anteil der Zunahme dagegen bei der Gruppe "Datenverarbeitung" am geringsten.

Der Gesamtdurchschnitt der 24 Antworten läßt erkennen, daß die Mitarbeiter der Gruppe "Datenverarbeitung" insgesamt mit ihrer Tätigkeit und ihrem Arbeitsplatz zufriedener waren als die übrigen Angestellten, während die "anderen betroffenen Abteilungen" den größten Anteil an den Antworten stellen, die eine nur geringe Zufriedenheit oder direkte Unzufriedenheit mit den eingetretenen Veränderungen zum Ausdruck brachten.

Folgerungen

Die Ergebnisse der Umfragen besagen in ihrer Gesamtheit, daß die Installierung einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage in dem fraglichen Versicherungsunternehmen die Arbeitsumwelt einer größeren Zahl von Betriebsangehörigen in verschiedener Hinsicht verändert hat, daß die meisten Auswirkungen der Umstellung so geartet waren, daß sie von den Mitarbeitern als positiv gewertet wurden, und daß die Umstellung häufiger bejaht als verneint wurde.

Was die Arbeitsplatz- und Tätigkeitscharakteristika insgesamt angeht, so waren generell hinsichtlich Häufigkeit und Richtung der eingetretenen Veränderungen bei den drei Betriebsgruppen keine allzu großen Unterschiede feststellbar, wenn sich auch hinsichtlich einiger dieser Charakteristika deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen gezeigt hatten. Die Mitarbeiter der Gruppe "Datenverarbeitung", die im Zusammenhang mit der Umstellung zahlreiche neue Aufgaben übertragen bekamen, und die Angehörigen der Gruppe "nicht betroffene Abteilungen" waren im großen und ganzen mit den Veränderungen mehr zufrieden als die Mitarbeiter der "anderen betroffenen Abteilungen", die durch die Automatisierung verschiedene Aufgaben verloren hatten und sich teilweise auf neue Arbeitsmethoden umstellen mußten. Die Belegschaft der Betriebsgruppe "andere betroffene Abteilungen" bekundete eine geringere Zunahme der Zufriedenheit mit den Arbeitscharakteristika im engeren Sinne als das Personal in den beiden anderen Gruppen. In der Gruppe "Datenverarbeitung" ergab sich im Vergleich zu den anderen Betriebsgruppen eine gewisse Abnahme der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, der Bezahlung, dem Verhältnis zu den Vorgesetzten und dem

dem Unternehmen und der Art der Unterrichtung der Angestellten. Die Unterschiede der drei Betriebsgruppen untereinander in der Einstellung zu diesen Fragen waren aber im allgemeinen geringfügig.

Die Tatsache, daß zwischen den von der Automatisierung mehr oder weniger betroffenen Abteilungen und den völlig unberührt gebliebenen Abteilungen keine größeren Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit von Veränderungen und der Einstellung der Belegschaft zu ihnen beobachtet wurden, deutet darauf hin, daß die Automatisierung nur verhältnismäßig unbedeutende Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse und die Zufriedenheit der Angestellten mit ihrer Tätigkeit hatte. Dies läßt den Schluß zu, daß die Aufstellung einer Elektronenanlage vom Typ IBM 650 keinen Eingriff darstellt, der so radikal oder umfassend ist, daß er eine Umkehrung oder Beschleunigung der bestehenden Trends im Arbeitsklima und in der Einstellung der Arbeitnehmer zu ihrer Tätigkeit bewirkt. Der leichte Rückgang der Zufriedenheit mit der Art der Unterrichtung der **Belegschaft und der Durchführung** der Umstellung bei der Gruppe "Datenverarbeitung" ist jedoch als ein Hinweis darauf zu werten, daß die Umstellung und Angleichung an die neuen Arbeitsmethoden und Betriebsverhältnisse merkliche, wenn auch voraussichtlich vorübergehende Unzufriedenheit unter der Belegschaft auslösen kann, wenn die Betriebsleitung die Umstellung nicht mit dem entsprechenden Fingerspitzengefühl einleitet und durchführt.

(Quelle: Monthly Labor Review,
Vol. 83, Nr. 9, September 1960)

* * * * *

Innerbetriebliche Kontaktpflege als Schlüssel des Einvernehmens zwischen Arbeitnehmern und Management

Der Begriff "innerbetriebliche Kontaktpflege" wird in der Pitney-Bowes Company, einer Herstellerfirma von Einrichtungen zur Postbeförderung in Stamford (Connecticut), groß geschrieben. Unter innerbetrieblicher Kontaktpflege versteht man bei Pitney-Bowes eine ganze Reihe von Maßnahmen, die den kontinuierlichen Gedankenaustausch zwischen Arbeitnehmern und Betriebsführung in dem Bemühen fördern, das gegenseitige Einvernehmen und Vertrauen zu vertiefen, den Arbeitsfrieden durch die Vermittlung des Gefühls der Befriedigung am Arbeitsplatz zu erhalten und den Geist der Zusammenarbeit zur Erreichung der gemeinsamen Ziele von Belegschaft und Betriebsführung zu entwickeln.

Eines der Mittel, mit deren Hilfe Pitney-Bowes diese Ziele zu erreichen sucht, ist die alljährliche "Arbeitnehmerkonferenz". So wie die Betriebsführung in der Hauptversammlung den Aktionären Rechenschaft über den Geschäftsgang gibt, so berichtet sie den Arbeitnehmern über die innerbetrieblichen Vorgänge und beantwortet ihre Fragen bezüglich der Löhne, des Umsatzes, der Gewinne, neuer Produkte und der Planung für die Zukunft.

Die

Die Arbeitnehmerkonferenz findet gewöhnlich etwa eine Woche nach der Veröffentlichung des Geschäftsberichtes statt, der nicht nur den Aktionären, sondern auch allen Betriebsangehörigen zugestellt wird. Auf diese Weise erhalten die Belegschaftsmitglieder Gelegenheit, sich eingehend über die Lage des Unternehmens zu informieren. Um einen möglichst engen Kontakt zwischen der Belegschaft und den Angehörigen des Management bei diesen Zusammenkünften zu gewährleisten, wird die Konferenz in mehreren Sitzungen kleinerer Gruppen mit je 250 Teilnehmern in Anwesenheit von Vertretern der Betriebsführung abgehalten.

Das Management von Pitney-Bowes bedient sich in seinen Bemühungen um enge Kontakte zu den Arbeitnehmern noch verschiedener anderer Methoden. Hier wäre das sogenannte "Schwarze Brett" zu nennen, auf dem laufend Nachrichten über den Geschäftsgang und die Sozialarbeit innerhalb des Betriebs bekanntgemacht werden. Die Firma unterhält eine sehr ansprechende Hauszeitschrift, die alle zwei Monate erscheint und den Interessen der Arbeitnehmer breiten Raum widmet. Die wichtigste Institution zur Pflege eines regelmäßigen Gedankenaustausches zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist der Rat für innerbetriebliche Beziehungen.

Der Rat, der sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitnehmerschaft und der Betriebsleitung zusammensetzt, ist eine ständige Einrichtung. An seiner Spitze stehen zwei Vorsitzende, von denen einer wiederum Vertreter der Arbeitnehmerseite, der andere Angehöriger des Management ist - meist sogar der Generaldirektor persönlich. Die Arbeitnehmervertreter werden in geheimen Wahlen von der Belegschaft gewählt.

Der Rat für innerbetriebliche Beziehungen hat beratende Funktionen. Er befaßt sich mit Fragen der Geschäftsführung und insbesondere mit dem Wohlergehen und der gerechten Behandlung aller Beschäftigungsgruppen innerhalb des Betriebes. Er ist dagegen nicht für Beschwerden und Arbeitsstreitigkeiten einzelner Betriebsangehöriger zuständig und schaltet sich auch nicht unmittelbar in Tarifverhandlungen ein.

Der Rat fördert vor allem den freimütigen Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmer- und Managementvertretern durch die offene Diskussion der innerbetrieblichen Angelegenheiten. Diese Diskussionen werden auf allen betrieblichen Ebenen geführt, und zwar in der Weise, daß sich der Rat gegebenenfalls in Übereinstimmung mit der allgemeinen Gliederung des Betriebs abteilungs- und selbst unterabteilungsweise aufgliedert und in getrennten Gruppen jeweils unter den Mitvorsitzenden einmal im Monat tagt.

Der Rat für innerbetriebliche Beziehungen entstand aus dem im zweiten Weltkrieg geschaffenen Produktionsausschuß aus Vertretern der Arbeitnehmer und der Betriebsführung. In diesem Ausschuß wurde so hervorragende Arbeit geleistet, daß auf beiden Seiten der Wunsch laut wurde, dieses Verbindungsglied zwischen Belegschaft und Betriebsführung beizubehalten. Das führte 1946 zur Umgründung in den Rat für innerbetriebliche Beziehungen im Anschluß an eine von Betriebsführung und Belegschaft gemeinsam gefaßte Entscheidung, in der der Aufgabenbereich dieser Institution wie folgt umrissen wurde:

"Der Rat sucht der Belegschaft in der Weise zu dienen, daß er zur Sicherung des Arbeitsplatzes und zur Mehrung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und den Verdienstchancen beiträgt. Er sucht der Betriebsführung in der Weise zu dienen, daß er ein Forum für die Erörterung neuer Ideen und die Unterrichtung der Mitarbeiter über die Probleme der Betriebsführung und den Geschäftsgang bietet. Er sucht beiden dadurch zu dienen.

dienen, daß er die Zusammenarbeit zwischen ihnen in den Bemühungen um die Herstellung immer besserer Produkte bei niedrigeren Kosten und größerem Ausstoß vertiefen hilft und damit bei beiden das Verständnis für die gegenseitigen Interessen und für faire Maßstäbe in ihrem Verhältnis zueinander wecken hilft."

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Der "Boulwarismus" in der US-Lohnpolitik

Der 21 Tage dauernde Streik in insgesamt 55 Betrieben der "General Electric Company" konnte mit dem Abschluß eines neuen Tarifvertrages zwischen dem Unternehmen und der Elektroarbeitergewerkschaft (IUE) beendet werden, der weitgehend dem vor dem Streik unterbreiteten Unternehmerangebot entsprach.

Der neue Dreijahresvertrag sieht eine sofortige Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3 Prozent vor und stellt der Gewerkschaft drei weitere Möglichkeiten zur Verbesserung des letzten Vertrages zur Auswahl, über die die "IUE" innerhalb von 30 Tagen zu entscheiden hat. Der erste Vorschlag sieht dabei eine weitere 3prozentige Lohnerhöhung im April 1962, einen zusätzlichen bezahlten Feiertag und eine 4. Urlaubswochen für alle jene Arbeitnehmer vor, die dem Betrieb länger als 25 Jahre angehören; der zweite sieht nur eine Lohnerhöhung um 4 Prozent im April 1962 vor, während der dritte nur eine Klausel über eine erneute Aufnahme von Lohnverhandlungen im April 1962 enthält.

Die Gewerkschaft dagegen hatte den Abschluß eines Zweijahresvertrages sowie 3 1/2prozentige Lohnerhöhungen in beiden Jahren, verbesserte Wohlfahrts- und Pensionsleistungen und den "Union shop" gefordert. Die Forderung nach Beibehaltung der Lohngleitklausel war dagegen von der Gewerkschaft fallengelassen worden.

Die Durchschnittslöhne lagen vor Abschluß des neuen Vertrages zwischen 2,30 und 2,40 Dollar.

Zu der Streikbeilegung und dem Abschluß des neuen Tarifvertrages zwischen der "GE" und der Elektroarbeitergewerkschaft schrieb A.H. Raskin, der bekannte Redakteur der "New York Times" für Arbeitsfragen, unter anderem: "Die Lehre, die viele Unternehmer aus den Tarifverhandlungen zogen... ist, daß der beste Weg für das Management darin besteht, die Initiative am Verhandlungstisch zu ergreifen und sie, selbst auf die Gefahr eines Streiks hin, zu behalten. Diese Haltung stellt eine klare Abkehr von der alten Taktik des Feilschens in Lohnverhandlungen dar, bei denen die Gewerkschaft an die Unternehmer zu Beginn eine ganze Reihe von Forderungen stellt, die so extrem sind, daß ihre Verwirklichung den Ruin der Unternehmen bedeuten würde, und auf die die Unternehmer dann mit gleichermaßen unrealistischen Gegenvorschlägen antworten, die

die praktisch die Arbeitnehmer vieler ihrer erworbenen Vorteile berauben würden."

"Beide Seiten bemühen sich dann in einem "Pferdehandel-Verfahren", einen Kompromiß zu erzielen, der auch gewöhnlich auf einer Ebene gefunden wird, die schon vor Beginn des Aushandelns mit ziemlicher Genauigkeit vorausgesagt werden konnte."

Die "General Electric Company" hat ihre Lohnverhandlungstaktik gegen Ende der 40er Jahre entwickelt und sie seitdem in allen Tarifverhandlungen mit Erfolg angewandt. Sie geht auf den damaligen Präsidenten des Unternehmens, Lemuel R. Boulware, zurück. Der Verhandlungsplan des Unternehmens besteht darin, sich des Vertrauens der Arbeitnehmer zum Unternehmen zu versichern und der Gewerkschaft einen umfassenden Vertrag zu unterbreiten, der an Angeboten "alles das enthält, was nach Ansicht des Management richtig ist", und sich dann - mit Ausnahme von Fragen geringer Bedeutung - an dieses Angebot zu halten, selbst wenn es zu einem Streik kommen sollte. Als Ergebnis dieser Verhandlungsführung hat man in jüngster Zeit in der amerikanischen Industrie ein neues Wort geprägt - "Boulwarismus".

(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.

XIV - 2

Bad Godesberg, den 1. Februar 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Die Automatisierung bürotechnischer Arbeiten bei amerikanischen Regierungsbehörden	Seite	1
Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Jahre 1960	Seite	11
1961 - Ein Jahr wichtiger Tarifverhandlungen	Seite	13
Beträchtliche Zunahme der Lohnnebenleistungen in der US-Wirtschaft	Seite	14
Durchschnittseinkommen der Büroangestellten	Seite	15

Richard W. Riche und William E. Alli, Abteilung für Produktivitätsfragen und technische Entwicklungen, Bundesamt für Arbeitsstatistik im US-Arbeitsministerium:

Die Automatisierung bürotechnischer Arbeiten bei amerikanischen Regierungsbehörden

In nachstehendem Artikel bringen wir eine Übersicht über die Ergebnisse einer Untersuchung über das Ausmaß der Automatisierung der Büroarbeiten bei verschiedenen Regierungsstellen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung, die der Unterausschuß für Volkszählung und Regierungstatistik des Ausschusses des Repräsentantenhauses für das Postwesen und den Bundesdienst (Subcommittee on Census and Government Statistics of the House of Representatives Committee on Post Office and Civil Service) in den Jahren 1959/60 durchgeführt hat. Zu den Informationssitzungen des Ausschusses waren u.a. Vertreter der Abteilung Haushaltplan im Präsidialamt, des Bundesrechnungshofes, des Bundesamtes für Kriegsteilnehmerversorgung sowie des Finanz- und des Postministeriums geladen worden.

Da

„ Da der Arbeitsanfall bei den meisten Behörden zu einem großen Teil aus bürotechnischen Routinevorgängen besteht, ist die amerikanische Regierung lebhaft an der Entwicklung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen interessiert, die erhebliche Einsparungen an Personal, Arbeitszeit und Kosten ermöglichen. Elektronische Rechen- und Buchungsanlagen werden deshalb in größerer Zahl für die Erledigung von Büroarbeiten und für Aufgaben der wissenschaftlichen Forschung eingesetzt.

Stand der Automatisierung

Eine dem Unterausschuß vorliegende Untersuchung der Abteilung Haushaltplanung im Präsidialamt zeigt, daß die amerikanischen Bundesbehörden bis zum Haushaltsjahr 1958/59 insgesamt 414 Datenverarbeitungsanlagen aller Größen aufgestellt hatten. Mit einem weiteren raschen Voranschreiten der Automatisierung der Büroarbeiten ist zu rechnen. Nach den Informationen der Abteilung Haushaltplanung wird die Zahl der Datenverarbeitungsanlagen noch im Verlaufe des Jahres 1961 auf 646 steigen.

Erzielte Einsparungen

Ein augenfälliges, wenn auch nicht notwendigerweise typisches Beispiel für die erheblichen Einsparungen, die sich durch die Verwendung von Datenverarbeitungsanlagen erzielen lassen, bietet die automatische Buchung von Schecks durch das Finanzministerium. Die Übertragung dieser Aufgabe auf elektronische Buchungsanlagen ermöglichte die Zentralisierung der gesamten Buchungsarbeiten im Finanzministerium, die bisher auf das Ministerium, den Bundesrechnungshof und verschiedene Institute des Zentralbankensystems verteilt waren.

Tafel 1 zeigt das Ausmaß der dabei erzielten direkten Einsparungen. Während der Arbeitsanfall um 14 Prozent zunahm, ging die Beschäftigtenzahl um 48 Prozent zurück - mit dem Erfolg, daß die Arbeitsproduktivität pro Angestellten um 120 Prozent stieg. Die Arbeitskosten pro Buchungsvorgang verringerten sich um 44 Prozent, während die Maschinenmiete pro Buchungsvorgang um 85 Prozent zunahm; die Gesamtkosten pro Buchungsvorgang gingen um 32 Prozent zurück.

Weitere, indirekte Einsparungen sind von einer weiteren Zentralisierung und Verbesserung in der Datenvorbereitung zu erwarten.

Nach einem Bericht des Bundesrechnungshofes werden gegenwärtig für Beschaffungsaufgaben des Verteidigungsministeriums zahlreiche verschiedene Datenverarbeitungssysteme verwendet, über die Vorräte und Lagerbestände im Wert von mehr als 50 Milliarden Dollar verwaltet werden. Eine Verringerung der Lagerbestände um nur wenige Prozent, wie sie durch eine fortlaufende Berichterstattung über die vorhandenen Bestände mit Hilfe von elektronischen Rechenanlagen möglich ist, kann zu Einsparungen führen, die jährlich Millionen ausmachen.

Veränderungen in der Beschäftigung

Das Finanzministerium unterbreitete dem Untersuchungsausschuß aufschlußreiches Zahlenmaterial über die Veränderungen, die die Umstellung der Einlösung und Verbuchung von Schecks und der Registrierung und

Tafel 1

Arbeitsproduktivität und Kosten pro Buchungsvorgang im US-Finanzministerium,
im Bundesrechnungshof und in verschiedenen Instituten des Zentralbankensystems vor und nach der Installierung elektronischer Buchungsanlagen

	Vor der Installierung (1956)	Nach der Installierung (1959)	Änderung in Prozenten
Arbeitseinheiten (Schecks)	345 000 000	393 000 000	+ 13,9
Anzahl der zur Bearbei- tung der Schecks einge- setzten Angestellten	1 552	803	- 48,3
Gesamtkosten (in Dollar)	7 188 000	5 569 000	- 22,5
Bearbeitungskosten (einschl. Sozial- lastenanteile)	6 101 000	3 891 000 ¹⁾	- 36,2
Maschinenmieten	579 000		+111,1
Andere Kosten ²⁾	508 000		- 10,2
Indizes (1956 = 100)			
Produktivität pro Angestellten	100,0	220,2	+120,2
Angestellte pro Arbeitseinheit	100,0	45,4	- 54,6
Kosten pro Arbeitseinheit	100,0	68,0	- 32,0
Arbeitskosten pro Einheit	100,0	56,0	- 44,0
Maschinenmiete pro Einheit	100,0	185,3	+ 85,3
Andere Kosten pro Einheit	100,0	78,8	- 21,2

¹⁾ Einschließlich einer zehnprozentigen Gehaltserhöhung für qualifizierte Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres 1958 erfolgte.

²⁾ Einschließlich der Kosten für Porti, Fernmeldegebühren, Formblätter und Bürobedarf und anderer indirekter Kosten.

und des Zinsendienstes von Staatsobligationen auf elektronische Datenverarbeitungsanlagen hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur innerhalb des Ministeriums zur Folge hatte.

Von der Umstellung der Bearbeitung der Schecks, die im Juni 1957 nach 17monatigen Vorbereitungen erfolgte, wurden drei Dienststellen betroffen: das Schatzamt, der Bundesrechnungshof und das Zentralbankensystem. Tafel 2 zeigt die Veränderungen in der Beschäftigung, die im Zeitraum von Juni 1956 bis Juni 1959 in Auswirkung der Umstellung im Schatzamt und im Bundesrechnungshof eingetreten sind.

Nur 174 der insgesamt 755 von der Umstellung betroffenen Arbeitnehmer wurden innerhalb derselben Abteilung weiterbeschäftigt; das ist noch nicht einmal ein Viertel. Über die Hälfte wurden nach anderen Abteilungen innerhalb ihrer Behörde versetzt, wobei der größte Teil neue Aufgaben übernehmen mußte. Nur 31 Angestellte, d.h. 4 Prozent der Gesamtzahl, wurden in die neu geschaffenen Abteilungen für elektronische Datenverarbeitung übernommen. Etwa 11 Prozent der frei gewordenen Angestellten konnten an andere Behörden vermittelt werden; 14 Prozent ließen sich pensionieren oder kündigten von sich aus. Zwei Angestellte wurden entlassen.

Die Automatisierung der Registrierung und des Zinsendienstes bei den Staatsobligationen im US-Finanzministerium zeitigte erheblich ungünstigere Auswirkungen auf die Belegschaft. Trotz ernsthafter Anstrengungen war es nur in Einzelfällen möglich, neue Arbeitsplätze für die nach der Umstellung nicht mehr benötigten Arbeitskräfte zu finden, da es sich größtenteils um Bürokräfte handelte, deren Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr gefragt sind und die ihrerseits nicht bereit waren, offene Stellen an anderen Orten anzunehmen.

Die Installierung der elektronischen Datenverarbeitungsanlage betraf 889 Angestellte in der Bundesschuldenverwaltung im Finanzministerium (Bureau of Public Debt). Sie machte die Schließung von Abrechnungsstellen in New York und Chicago möglich und verringerte den Arbeitsanfall in der Zweigstelle in Chicago. Die Bearbeitung von Lochkarten-Staatsobligationen durch elektronische Buchungsanlagen erfolgt in dem neueingerichteten Büro in Parkersburg in West-Virginia, einem Gebiet mit großen Arbeitskraftreserven. Andere Buchungsaufgaben, die im Zusammenhang mit der Verwaltung von Staatsobligationen anfallen, wurden dem Zweigbüro in Cincinnati (Ohio) übertragen.

Die Veränderung des Beschäftigtenstandes war einschneidend, wie aus Tafel 3 ersichtlich ist. Von den insgesamt 889 betroffenen Angestellten wurde über ein Drittel, größtenteils Angestellte in untergeordneten Positionen, abgebaut. 16 Prozent kündigten ihrerseits aus Gesundheits- und Familienrücksichtigen oder in der Absicht, ihre Ausbildung fortzusetzen. Drei Prozent wurden in andere Büros der Bundesschuldenverwaltung und 35 Prozent zu anderen Bundesbehörden versetzt. Neun Prozent der Belegschaft, sämtlich Angehörige der Zweigstelle Chicago, kamen in der Privatwirtschaft unter.

Nach Angaben der Bundesschuldenverwaltung weigerten sich die meisten Mitarbeiter der Zweigbüros in New York und Chicago, deren Arbeitsplätze überflüssig geworden waren, die ihnen in Parkersburg angebotenen

Tafel 2

Veränderungen in der Beschäftigung in den von der Umstellung auf elektronische
Datenverarbeitungsanlagen betroffenen Abteilungen des US-Schatzamtes
und des Bundesrechnungshofes von Juni 1956 bis Juni 1959

Vorgang	Zahl	Prozent
Gesamtpersonalstand im Juni 1956	755	100,0
Weiterbeschäftigt	174	23,0
Vorläufig weiterbeschäftigt ¹⁾	70	9,3
Versetzt	399	52,8
zu Datenverarbeitungsabteilungen des Schatzamtes	31	4,1
zu anderen Abteilungen des Schatzamtes oder des Bundesrechnungshofes	244	32,3
zu anderen Dienststellen des Finanzministeriums	44	5,8
zu anderen Regierungsbehörden	80	10,6
In den Ruhestand getreten oder auf Grund eigener Kündigung ausgeschieden	104	13,8
Verstorben	6	0,8
Entlassen	2	0,3

1) Zur Aufarbeitung von Arbeitsrückständen aus der Zeit vor der Umstellung vom Bundesrechnungshof bedingt weiterbeschäftigt. Von diesen 70 Angestellten wurden 59 später mit anderen Aufgaben innerhalb des Rechnungshofes betraut und 2 nach anderen Behörden versetzt; 4 kündigten ihrerseits oder traten in den Ruhestand; 5 wurden entlassen.

Tafel 3

Abnahme der Beschäftigtenzahl in den Zweigstellen New York und Chicago der Bundesschuldenverwaltung in der Zeit vom 19. März 1957 bis zum 30. Juni 1958 ¹⁾

Vorgang	Zahl	Prozent ²⁾
Insgesamt betroffen	889	100,0
Versetzt	336	37,8
zu anderen Abteilungen der Bundesschuldenverwaltung	25	2,8
zu anderen Regierungsbehörden	311	35,0
In der Privatwirtschaft untergekommen (betr. Zweigstelle Chicago)	78	8,8
Ausgeschieden auf Grund eigener Kündigung (aus Gesundheits- und Familienrücksichten, wegen Fortsetzung des Studiums u.ä.)	143	16,1
In den Ruhestand getreten	14	1,6
Entlassen	318	35,8

1) Weitere Entlassungen nach dem 30. Juni 1958 waren nicht notwendig und sind auch nicht vorgesehen.

2) Wegen der vorgenommenen Abrundungen ergibt die Summe der einzelnen Prozentangaben nicht genau 100.

angebotenen Stellungen anzunehmen. Die für die Besetzung der Zweigstelle in Parkersburg benötigten 458 Angestellten wurden deshalb vornehmlich über den örtlichen Arbeitsmarkt beschafft. Die Schuldenverwaltung mußte bei ihren Bemühungen um die Unterbringung der von ihren Arbeitsplätzen verdrängten Mitarbeiter die Feststellung machen, daß die Nachfrage nach Angestellten, deren Erfahrungen sich lediglich auf routinemäßige Büroarbeiten wie Aktenablage und Lochkartenstanzen beschränken, sehr gering ist.

Die Planung der Umstellung auf die Datenverarbeitung

Die Dienststellenleiter taten ihr möglichstes, um negative Auswirkungen der Automatisierung auf die Angestellten zu verringern.

Das Schatzamt und die Zentralstelle für Rechnungsführung und Betriebsprüfung im Finanzministerium (Bureau of Accounts) informierten ihre Angestellten fast ein Jahr im voraus über die bevorstehende Umstellung und gaben gleichzeitig allen betroffenen Angestellten die Zusicherung, daß Härten nach Möglichkeit vermieden werden.

Als ein Beispiel sei hier auf das Bundesamt für Kriegsteilnehmerversorgung verwiesen, das sämtliche Mitarbeiter vom ersten Planungsstadium an im voraus laufend und über alle Phasen der Umstellung unterrichtete. Die Dienststellenleiter luden die Angestellten gruppenweise zu Besprechungen ein, bei denen sie Auskünfte über die Arbeitsweise elektronischer Datenverarbeitungsanlagen, über die im Zusammenhang mit der Umstellung neu zu schaffenden Positionen und die Zahl der von der Umstellung betroffenen Angestellten erteilten. Das Bundesamt richtete Kurse für Probleme der elektronischen Datenverarbeitung ein, an denen sich insgesamt 17 500 Angestellte beteiligten.

Der Leiter des Bundesamtes verpflichtete die Abteilungsleiter, dem Personalbüro mindestens ein halbes Jahr vor der Umstellung jeder einzelnen Abteilung mitzuteilen, welche Beschäftigungskategorien und wieviel Angestellte von den geplanten Maßnahmen betroffen sein werden. Er verfügte, daß allen Angestellten, die nach der Umstellung nicht mehr weiterbeschäftigt werden können, die bevorstehende Entlassung mindestens drei Monate im voraus bekanntgegeben werden müsse.

Sämtliche Regierungsbehörden nutzen den Vorteil, den ihnen die zwangsläufig sehr lange Zeit der Planung der Umstellung bietet, um ihren Personalstand durch natürlichen Schwund - Ausscheiden auf Grund eigener Kündigung des Angestellten, Pensionierung, Versetzung, Vermeidung von Neueinstellungen usw. - so weit zu reduzieren, daß sich Entlassungen nach der Umstellung erübrigen. Die langfristige Vorausplanung bietet vielfach auch die Möglichkeit, für die freiwerdenden Angestellten neue Arbeitsplätze innerhalb der eigenen Behörde oder bei anderen Behörden zu finden.

Das Bundesamt für Kriegsteilnehmerversorgung, um bei unserem Beispiel zu bleiben, hat ermittelt, daß in den Haushaltjahren 1960-62 voraussichtlich 1259 Positionen überflüssig werden. Das Bundesamt hofft, die betroffenen Angestellten innerhalb der eigenen Zweigstellen unterzubringen.

Die

Die Versetzung freiwerdender Angestellter wird in den meisten Fällen eine Umschulung auf neue Aufgaben erforderlich machen. Aus diesem Grunde haben verschiedene Behörden rechtzeitig vor der Umstellung Schulungskurse eingerichtet. Alles in allem haben sich diese Maßnahmen als sehr erfolgreich erwiesen und wesentlich mit dazu beigetragen, daß die Umstellung auf die elektronische Datenverarbeitung ohne größere Schwierigkeiten und Härten für das Personal vollzogen werden konnte.

Personal für die elektronische Datenverarbeitung

Die Errichtung der für die elektronische Datenverarbeitung notwendigen Planstellen und ihre Besetzung warf erhebliche verwaltungstechnische Probleme auf. Tafel 4 gibt Aufschluß über den Personalstand der Datenverarbeitungsabteilungen sämtlicher Regierungsbehörden im Jahre 1958, die zusammen über 236 Datenverarbeitungsanlagen verfügten. Zwei Drittel der Angestellten waren mit Planungs- und Programmierungsaufgaben befaßt, ein Viertel war zur Bedienung der Rechenanlagen und Zubehörapparaturen eingeteilt, und nur 8 Prozent wurden für die Verwaltungsaufgaben innerhalb der Abteilungen für elektronische Datenverarbeitung benötigt.

Die Regierungsbehörden haben es sich zum Grundsatz gemacht, das Bedienungspersonal für elektronische Datenverarbeitungsanlagen weitgehend aus den Reihen ihrer eigenen Mitarbeiter zu rekrutieren. Eine Untersuchung aus dem Jahre 1958 zeigt, daß fast zwei Drittel von 129 befragten Militär- und Zivilbehörden das Personal für die elektronische Datenverarbeitung ausschließlich aus ihrem früheren Mitarbeiterstab rekrutiert haben; ein Zehntel besetzte diese Stellen mit neu angeworbenen Arbeitskräften; und ein Viertel teils mit bisherigen Mitarbeitern, teils mit neuen Kräften.

Die Bereitschaft, derartige Stellen aus den Reihen der eigenen Mitarbeiter zu besetzen, wird damit begründet, daß diese auf Grund ihrer Kenntnisse der Arbeitsweise ihrer Behörde eine kürzere Ausbildungszeit benötigen als betriebsfremde Kräfte. Ein weiterer Grund ist die günstige Auswirkung einer derartigen Beschäftigungspolitik, die vielen Mitarbeitern gute Aufstiegschancen bietet, auf die Arbeitsmoral. Andere Behörden wiederum berichteten, daß sie Neueinstellungen vornehmen mußten, da sich unter dem bisherigen Personal keine ausreichende Zahl von Mitarbeitern mit den geforderten Qualifikationen fanden.

Die Auswahl des Personals für die elektronischen Datenverarbeitungsanlagen erfolgte vielfach auf Grund der Ergebnisse schriftlicher Eignungsprüfungen und Intelligenztests. Von 129 Bundesbehörden, die diesbezügliche Angaben machten, hielten 70 Prozent derartige Prüfungen ab, zu denen vor allem Bewerber für die neugeschaffenen Positionen, Programmierer und Bedienungspersonal, hinzugezogen wurden.

Die Schwierigkeiten, die die Auswahl geeigneter Kräfte bereiteten, seien hier an Hand der Erfahrungen des Finanzministeriums und des Bundesrechnungshofes illustriert. Sämtliche Angestellten in den von der Automatisierung betroffenen Abteilungen dieser beiden Behörden wurden

Tafel 4

Anzahl der vornehmlich mit Aufgaben der elektronischen Datenverarbeitung befaßten Angestellten bei insgesamt 236 mit Datenverarbeitungsanlagen ausgestatteten Dienststellen (Stand vom 31. März 1958)

Mit Aufgaben der elektronischen Datenverarbeitung befaßt	Arbeitsplätze	
	Zahl	Prozent
Insgesamt	3 742	100,0
Verwaltungspersonal für die elektronische Datenverarbeitung	301	8,0
Einsatzplaner für elektronische Datenverarbeitungsanlagen	615	16,4
Programmierer	1 773	47,4
Hochfrequenztechniker	83	2,2
Bedienungspersonal	621	16,6
Bedienungspersonal für Zubehöranlagen	349	9,3

1) Wegen der vorgenommenen Abrundungen ergibt die Summe der einzelnen Prozentangaben nicht genau 100.

wurden zur Teilnahme an einem Eignungstest aufgefordert. Von den 470 Prüfungsteilnehmern wurden 77 zur Teilnahme an Ausbildungskursen eingeladen und von diesen wiederum 23 für den Einsatz an den Elektronenanlagen ausgewählt. Hierbei wurden auch die schriftlichen Beurteilungen der Angestellten durch ihre Vorgesetzten und ihre Leistungen während einer gewissen Probezeit an den neuen Anlagen berücksichtigt.

Die Ausbildung des Personals für Elektronenanlagen

Die Ausbildung von Personal für die Aufgaben der elektronischen Datenverarbeitung war ein sehr vielschichtiges Unterfangen, da sehr unterschiedliche Kenntnisse gelehrt werden mußten. Es handelte sich nicht lediglich darum, Programmierer und Fachkräfte für die Bedienung der Anlagen heranzubilden, sondern auch darum, die leitenden Angestellten der Behörden mit den Besonderheiten und Problemen der elektronischen Datenverarbeitung vertraut zu machen.

Eine Untersuchung der Abteilung für Haushaltplanung läßt erkennen, daß die Behörden es im allgemeinen den Herstellerfirmen der Anlagen überließen, die Programmierer und das Bedienungspersonal auszubilden. Die Einführung der leitenden Angestellten in die Probleme der elektronischen Datenverarbeitung erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen Herstellerfirmen und Regierungsstellen und unter Einschaltung von Universitäten, Berufsverbänden und privaten Wirtschaftsberatern.

Die Regierung zahlte den Lehrgangsteilnehmern ihre regulären Gehälter weiter und übernahm etwaige Kursgebühren und Transportkosten. Die Herstellerfirmen verlangten für die Mitarbeiter von Behörden, die ihre Geräte benutzen, gewöhnlich keine Kursgebühren.

Das Ausmaß der geleisteten Ausbildungsarbeit sei am Beispiel der Zweigstelle Philadelphia der Versicherungsabteilung des Bundesamtes für Kriegsteilnehmerversorgung dokumentiert, wo nicht weniger als 2700 Angestellte von der Umstellung betroffen worden waren. Vertreter der Herstellerfirmen hielten an Ort und Stelle Lehrgänge für die Mitarbeiter ab, die für den Einsatz an den Datenverarbeitungsanlagen vorgesehen waren. Die Kursdauer schwankte zwischen 12 und 150 Stunden.

Zur Umschulung auf die im Zusammenhang mit der Aufstellung der Datenverarbeitungsanlage neu geschaffenen bürotechnischen Arbeitsplätze wurden mehrere hundert Angestellte im Gruppenunterricht in der Aufbereitung von Daten und im Umgang mit den von Elektronenanlagen erstellten Unterlagen unterwiesen. Sämtliche 2700 Mitarbeiter wurden durch einen zweistündigen generellen Aufklärungskurs über die Methoden der elektronischen Datenverarbeitung geschleust.

(Quelle: Monthly Labor Review,
Vol. 83, Nr. 9, Sept. 1960)
- stärker gekürzt -

* * * * *

Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Jahre 1960

Obwohl im abgelaufenen Jahr mehr Amerikaner beschäftigt waren als je zuvor und der Wert der erzeugten Güter und Dienstleistungen mit rund 505 Mrd. Dollar ebenfalls einen neuen Rekordstand erreichte, stand die Zunahme der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nicht im gleichen Verhältnis zum Produktionsanstieg. Bezeichnend für die Lage am gesamten Arbeitsmarkt war im vergangenen Jahr die Tatsache, daß trotz einer allgemeinen hohen wirtschaftlichen Aktivität und Prosperität die Arbeitslosigkeit in einigen wichtigen Gebieten verhältnismäßig hoch war.

Wenn auch die im vergangenen Jahr abgeschlossenen Tarifverträge den Arbeitnehmern weitere Lohnerhöhungen brachten, so waren doch die durchschnittlichen Zunahmen etwas geringer als in den Vorjahren. Im September belief sich das durchschnittliche Nettoeinkommen eines Industriearbeiters mit drei Angehörigen auf wöchentlich 80,87 Dollar, was gegenüber dem gleichen Monat des Vorjahres einen Anstieg um nur 0,6 Prozent bedeutet. Da sich aber im selben Zeitraum auch die Lebenshaltungskosten erhöhten, ging die Kaufkraft der Einkommen zwischen September 1959 und September 1960 um 0,6 Prozent zurück.

Auf dem Gebiet der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen brachte das Jahr 1960 sichtbare Fortschritte in den Bemühungen der Sozialpartner, bestehende Gegensätze zu überbrücken und einen gemeinsamen Nenner für die Lösung ihrer Probleme zu finden. Die Beilegung des sich über Monate erstreckenden Stahlarbeiterstreiks im Januar auf Grund der persönlichen Initiative Vizepräsident Nixons und Arbeitsminister Mitchells war in dieser Beziehung insofern richtungweisend, als von beiden Tarifpartnern die Rolle und das Interesse der Öffentlichkeit bei der friedlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten anerkannt wurde. Das Ergebnis war die Bildung eines aus Vertretern der Unternehmer, Gewerkschaften und der Öffentlichkeit bestehenden Ausschusses, dessen Aufgabe es ist, langfristige Programme zu entwickeln, durch die industrielle Konflikte weitgehend ausgeschaltet werden.

Auch in dem lange schwelenden Streit der Eisenbahnergewerkschaft mit den Schienentransportunternehmen über die Arbeitsbedingungen, der ebenfalls in einen umfassenden Streik einzumünden drohte, erklärten sich beide Seiten schließlich bereit, ihre Streitpunkte einem Präsidentenausschuß zu unterbreiten, der sich aus Vertretern von Gewerkschaften, Unternehmen und Vertretern der Öffentlichkeit zusammensetzte und der dem Präsidenten seine Untersuchungsergebnisse Anfang Dezember unterbreitete.

Bedeutende Fortschritte konnten im vergangenen Jahr auch bei der Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Härten für solche Arbeitnehmer erzielt werden, die durch die Einführung der Automation und arbeitssparender Maschinen freigesetzt werden. So konnte u.a. die Hafentarbeitergewerkschaft der Westküste mit dem Verband der Hafenbetriebe ein Abkommen schließen, wonach die Arbeitgeber jährlich rund 5 Millionen Dollar in einen "Automationsfonds" einzahlen, aus dem dann Entlassungsgelder und andere finanzielle Beihilfen an Arbeitnehmer gezahlt werden sollen, die

die ihren Arbeitsplatz auf Grund der Mechanisierung der Umschlageinrichtungen verlieren.

Das Abkommen, das vorläufig bis Juni 1966 gilt, sieht aber nicht nur die Aufbringung einer Gesamtsumme von rund 27,5 Millionen Dollar für den Automationsfonds vor, sondern garantiert den Hafenarbeitern auch ein wöchentliches Mindesteinkommen sowie finanzielle Sicherungen gegenüber Feierschichten. Als Gegenleistung für diese Arbeitnehmerkonzessionen gab die Gewerkschaft ihrerseits die Zusage, auf ihre "Arbeitsbedingungsklausel" zu verzichten, die bisher die Einführung leistungsfähigerer mechanischer Belade- und Entladungstechniken bei den Hafenbetrieben verhinderte.

Auch einer der größten amerikanischen Fleischverarbeitungsbetriebe schloß mit der Gewerkschaft der Fleischereiarbeiter ein ähnliches Abkommen, durch das insgesamt 15 000 Arbeitnehmer in sämtlichen Betrieben des Unternehmens erfaßt wurden. Ein Teil der Fondsgelder soll hier für die Analyse der sich aus der Automation ergebenden Arbeitsplatz- und Beschäftigungsprobleme und für die Ausarbeitung von Plänen verwendet werden, durch die die Auswirkungen der Automation weitgehend gemildert werden können. Der Schwerpunkt all dieser Bemühungen soll dabei auf die Umschulung der freigesetzten Arbeitnehmer und die Schaffung neuer Arbeitsplätze gelegt werden.

Ebenso bemerkenswert wie die Errichtung zahlreicher "Automationsfonds" war im vergangenen Jahr auch die erhebliche Zunahme solcher Tarifverträge, die Abmachungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen über die Zahlung von Entlassungsgeldern aus "technologischen Gründen" enthalten. Das bedeutendste Abkommen dieser Art wurde von der Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie mit den Unternehmen der Bekleidungsindustrie geschlossen, durch das die 400 000 Mitglieder, in sämtlichen Betrieben des Landes erfaßt werden. Mit diesem Abkommen, das sowohl die Zahlung von Entlassungsgeldern als auch wöchentliche Unterstützungsleistungen für einen bestimmten Zeitraum vorsieht, will die Gewerkschaft die Schließung amerikanischer Betriebe der Bekleidungsindustrie und ihre Verlagerung in lohnünstigere Länder verhindern. Die Maximalleistung für einen Arbeitnehmer beträgt 1600 Dollar; sie richtet sich nach der Länge der Dienstzeit, dem bisherigen wöchentlichen Einkommen und einigen anderen Bemessungsfaktoren.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

1961 - ein Jahr wichtiger Tarifverhandlungen

Während das vergangene Jahr auf dem Gebiet des Tarifverhandlungswesens - von der im Januar erfolgten Beilegung des im Herbst 1959 begonnenen Konflikts in der Stahlindustrie abgesehen - ziemlich ruhig verlaufen ist und keine besonderen Ereignisse oder weitreichenden Entscheidungen brachte, dürfte für 1961 schon insofern mit einer weitaus größeren Aktivität auf diesem Sektor zu rechnen sein, als zahlreiche Tarifabkommen in wichtigen Industriezweigen in diesem Jahr auslaufen oder Neuverhandlungen anstehen.

Die wichtigsten Lohnverhandlungen werden dabei zweifellos in den Spätsommermonaten stattfinden, da im August die alten Verträge der Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) mit den Unternehmen der Autoindustrie sowie der "Meatpacker" mit den Fleischkonservenherstellern auslaufen und im September neue Verhandlungen in der Maschinenbauindustrie - und möglicherweise auch im Steinkohlebergbau - vorgesehen sind. In der ersten Jahreshälfte laufen dagegen einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums zufolge nur zwei größere Tarifabkommen in wichtigen Wirtschaftszweigen aus. Im Januar müssen neue Verträge für die Arbeitnehmer des Güterkraftverkehrsgewerbes (Lastwagenfahrer) und von April bis Juni solche für die der Gummiindustrie ausgehandelt werden.

Alles in allem stehen 1961 fast 120 Lohntarifverhandlungen an, durch die insgesamt 2 Millionen Werktätige erfaßt werden. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, für die neue Verträge abgeschlossen werden müssen, liegt jedoch erheblich höher, da es sich hierbei nur um Abkommen handelt, die jeweils für mehr als 5000 Arbeitnehmer abgeschlossen wurden. Außerdem besteht noch die Möglichkeit, daß weitere 60 langfristige Tarifverträge mit Kündigungsklausel (Abkommen mit jeweils über 1000 Arbeitnehmern) im Laufe des Jahres von den Gewerkschaften aufgesagt werden. Durch diese 60 Abkommen werden weitere 1,7 Millionen Arbeitnehmer erfaßt.

Wie aus der Tarifverhandlungsübersicht des Arbeitsministeriums weiter hervorgeht, ist in diesem Jahr aber auch mit Lohnerhöhungen für jene Arbeitnehmer zu rechnen, die von Verträgen erfaßt werden, welche erst zu einem späteren Zeitpunkt auslaufen, aber automatische Lohnaufbesserungen für 1961 vorsehen. Es handelt sich hier um Verträge mit jeweils mehr als 1000 Arbeitnehmern, die insgesamt 2,9 Millionen Werktätige erfassen und durchschnittliche Lohnerhöhungen von 8 Cent pro Stunde vorsehen.

Für einen Teil dieser Arbeitnehmer (1,1 Millionen) kommen zu den vorgesehenen Lohnerhöhungen noch sogenannte Teuerungszuschläge hinzu, da ihre Verträge Lohngleitklauseln (Anstieg der Lebenshaltungskosten um einen Punkt = Erhöhung der Stundenlöhne um 1 Cent) aufweisen. Nach einer Schätzung des US-Amtes für Arbeitsstatistik dürften gegenwärtig zwischen 2,5 Millionen und 2,8 Millionen amerikanische Arbeitnehmer von Tarifverträgen mit Lohngleitklauseln erfaßt werden.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Beträchtliche Zunahme der Lohnnebenleistungen in der US-Wirtschaft

Die Aufwendungen der amerikanischen Wirtschafts- und Industrieunternehmen für die sogenannten freiwilligen Sozialleistungen - die im Rahmen der Tarifverträge mit den Gewerkschaften ausgehandelten Beiträge der Unternehmer für Pensionsfonds, Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungen - beliefen sich im Jahre 1959 auf durchschnittlich 328 Dollar pro Arbeitnehmer. Dies geht aus einer Erhebung der US-Handelskammer hervor, die bei 1064 Kapitalgesellschaften des Landes durchgeführt wurde.

Im Vergleich zur letzten Untersuchung, im Jahre 1957, ist damit eine Erhöhung der "fringe benefits" um 15 Prozent (284 Dollar) eingetreten, während gegenüber 1950 sogar eine Zunahme um mehr als das Doppelte festzustellen ist.

Wie aus der Übersicht weiter hervorgeht, hatten 86 Prozent der überprüften Unternehmen zusätzliche private Pensionsfonds für ihre Arbeitnehmer eingerichtet (1957 = 81 Prozent), aus denen diese bei ihrem Eintritt in den Ruhestand - zusätzlich zu den staatlichen Leistungen aus der Alters- und Hinterbliebenenversicherung - Pensionen erhalten. Die durchschnittliche Höhe der Beiträge der Unternehmen an die Pensionsfonds belief sich auf 5 Prozent der Bruttoverdienste; bei 67 Unternehmen machten die Abgaben sogar 10 Prozent der Gesamtlohnsumme aus.

Außerdem hatten 98 Prozent aller untersuchten Unternehmen (1957 = 97 Prozent) in irgendeiner Form Gruppenversicherungsverträge für ihre Mitarbeiter abgeschlossen, so u.a. sämtliche Unternehmen der Öl-, Gummi-, Leder-, Metall-, Elektromaschinen-, Steine-, Erden- und Glasindustrie sowie das Druckereigewerbe, das Verlagswesen, das Bankgewerbe und das Versicherungswesen.

Private Pensionspläne wiesen dazu sämtliche überprüften Unternehmen der Ölindustrie auf, während von den 123 öffentlichen Versorgungsbetrieben lediglich zwei entweder keinen Pensions- oder keinen Gruppenversicherungsplan für ihre Arbeitnehmer unterhielten.

Bei den 692 Industriebetrieben war das Bild so: 586 Unternehmen oder 85 Prozent führten ein privates Pensionsprogramm (1957 = 76 Prozent) durch; und 684 Unternehmen oder 99 Prozent hatten irgendeinen Gruppenversicherungsvertrag (Unfall, Lebens-, Krankenversicherung usw.) für ihre Mitarbeiter abgeschlossen.

Von den 372 nichtindustriellen Unternehmen unterhielten 328 (88 Prozent) private Pensionspläne (1957 = 84 Prozent) und 357 (96 Prozent) Gruppenversicherungen aller Art.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Durchschnittseinkommen der Büroangestellten

Wie aus einer im November 1960 vom US-Amt für Arbeitsstatistik im Gebiet der amerikanischen Bundeshauptstadt durchgeführten Erhebung über die durchschnittlichen wöchentlichen Einkommen der Büroangestellten hervorgeht, sind die Angestelltegehälter im Laufe des vergangenen Jahres im Durchschnitt um 4,2 Prozent angestiegen.

Die Wochenverdienste der weiblichen Büroangestellten in den einzelnen Beschäftigungsgruppen betragen gegenwärtig bei:

Sekretärinnen	89,00 Dollar
Stenotypistinnen	80,50 Dollar
Lohnbuchhalterinnen	79,50 Dollar
Lohnbuchhalterinnen (an Routinearbeitsplätzen)	66,50 Dollar
Helferinnen in der Registratur	54,00 Dollar
Registratorinnen	66,00 Dollar

Bei den männlichen Angestellten wurden folgende durchschnittliche Wochenverdienste festgestellt:

Buchhalter in verantwortlichen Positionen	97,00 Dollar
Einkäufer	90,50 Dollar
Tabellierer (Klasse B)	85,60 Dollar
Büroboten	55,50 Dollar

Im Vergleich zu den Einkommen der Büroangestellten lagen die durchschnittlichen Wochenverdienste der amerikanischen Industriearbeiter im Oktober vergangenen Jahres für einen Arbeitnehmer mit drei Angehörigen bei 81,50 Dollar und für einen Ledigen bei 73,93 Dollar. Hierbei handelt es sich um die Nettoeinkommen.

(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.

XIV - 3

Bad Godesberg, den 1. März 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Künftige Organisationsprobleme der US-Gewerkschaften	Seite	1
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	10

Künftige Organisationsprobleme der US-Gewerkschaften

Die Gewerkschaftsbewegung steht in den Vereinigten Staaten vor einer neuen gewaltigen Aufgabe: die wachsende Zahl der Büroangestellten und vor allem der festangestellten technischen und akademischen Fachkräfte in die Gewerkschaftsbewegung einzugliedern. Von der Lösung dieser Aufgabe wird es abhängen, ob die Gewerkschaften auch weiterhin eine entscheidende Rolle im wirtschaftlichen Leben des Landes spielen werden oder nicht.

Gegenwärtig beläuft sich der Anteil der Arbeiter an der Gesamtmitgliederzahl der amerikanischen Gewerkschaften auf schätzungsweise 85 Prozent. Wenn sich der Arbeitsmarkt weiterhin gemäß den derzeitigen Tendenzen fortentwickelt, wird sich die Zahl der Arbeitnehmer in den nächsten zehn Jahren um 9 bis 10 Millionen erhöhen. Nur ein relativ kleiner Teil dieses Zuwachses wird auf die Sparte der Produktionsarbeiter entfallen, die am stärksten an der Mitarbeit in der Gewerkschaftsbewegung interessiert sind. Gelingt es der Gewerkschaftsbewegung nicht, die wachsende Zahl der Angestellten für die Gewerkschaften zu gewinnen, dann wird die Gewerkschaftsbewegung eines Tages zu einer Interessenvertretung einer Minderheit herabsinken.

Die strukturellen Umschichtungen

Im Jahre 1957 hat die Zahl der Angestellten - einschließlich der Bürobendiensteten und technischen und akademischen Fachkräfte - zum ersten Mal in der Geschichte der USA die Zahl der in der Industrie beschäftigten Arbeiter übertroffen. Dieser Umschwung vollzog sich größtenteils in den

den ersten 10 Jahren nach Kriegsende, in denen die Zahl der Angestellten von 20 auf 25,5 Millionen stieg, während die Zahl der Arbeiter lediglich um 1,5 Millionen zunahm und damit 25 Millionen erreichte. Im gleichen Zeitraum kletterte der Anteil der Angestellten und nicht in der Produktion stehenden Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung in den Fertigungsindustrien von 16 auf 25 Prozent.

Eine Aufschlüsselung dieser Statistiken gibt noch weitere bemerkenswerte Aufschlüsse. Die Zahl der neu eingestellten Techniker und Akademiker übertraf die der Büroangestellten bei weitem. In den Jahren von 1947 bis 1957 war bei den festangestellten Technikern und Akademikern ein Zuwachs von 60,6 Prozent zu verzeichnen gegenüber einer Zunahme von nur 22,8 Prozent bei den Büroangestellten.

Diese Zahlen deuten auf eine Entwicklung hin, die sich für die Gewerkschaftsbewegung eines Tages zu einer großen Gefahr auswachsen könnte. Sie wird verstärkt durch das Absinken des prozentualen Anteils der Produktionsarbeiter an der Gesamtbeschäftigung in den wichtigsten Industriezweigen. In der chemischen Industrie beispielsweise verringerte sich der Anteil der Produktionsarbeiter von 74,6 auf 62,5 Prozent. Nach Schätzungen der kanadisch-amerikanischen Internationalen Chemiarbeitergewerkschaft (International Chemical Workers Union - ICWU) wird bis zum Jahre 1968 in der chemischen Industrie auf jeden Produktionsarbeiter ein Angestellter entfallen.

Die auslösenden Faktoren

Das auslösende Moment dieser Entwicklung ist der technische Fortschritt: eine einzige Maschine verrichtet heute Arbeiten, für die früher zahlreiche Handarbeiter notwendig waren. Die Automatisierung schließlich läßt, auch wenn sie keine Arbeitskräfte verdrängt, die Produktionsarbeiter zu Aufsehern, Wartungskräften und Technikern werden.

Professor Fred Harbison von der Universität Princeton erklärte vor einem Seminar zu Problemen der Kollektivverhandlungen bei Technikern und akademischen Fachkräften, das von der Abteilung Industriegewerkschaften der AFL-CIO durchgeführt worden ist: "Das Tempo des technischen Fortschritts bestimmt das Tempo der Umschichtung in der Beschäftigungsstruktur... von der Arbeit im blauen Kittel bis zur Angestelltentätigkeit."

Erweist sich die Ansicht Harbisons als richtig, dann ist in verschiedenen Industrien mit einer überdurchschnittlichen Zunahme der akademischen und technischen Angestellten und einem entsprechenden scharfen Rückgang der Produktionsarbeiter zu rechnen. In dem Maße, in dem diese Industrien ihren Stab an technischen Mitarbeitern vergrößern und wirkungsvoll einsetzen, werden Arbeiter von ihren bisherigen Arbeitsplätzen verdrängt werden.

Die einzelnen Firmen wetteifern geradezu miteinander, die Technisierung und Automatisierung immer weiter voranzutreiben. Dies hat auf dem Arbeitsmarkt zu einer so großen Verknappung von Technikern und Ingenieuren geführt, daß die Angehörigen dieser Berufe hinsichtlich

hinsichtlich Bezahlung und Arbeitsbedingungen heute große Forderungen stellen können. Die Arbeitsfluktuation ist in diesen Berufssparten heute entsprechend hoch.

Trotz der für sie so günstigen Beschäftigungslage sind die Angehörigen dieser Berufe mit ihrem Arbeitsplatz und ihrer Firma im allgemeinen nicht sehr zufrieden, wie eine Untersuchung der Opinion Research Corporation, eines demoskopischen Instituts, ergab. Die Wissenschaftler und Techniker behaupten vielfach, die Manager sehen sämtliche Maßnahmen nur unter dem Gesichtspunkt des Ertrags, suchen die Mitarbeiter zu beherrschen, vereinfachen alle Dinge zu sehr, nutzen die Betriebsangehörigen für eigene Zwecke aus, haben meist nur kurzfristige Ziele im Auge und seien meist ungebildet.

Von den befragten wissenschaftlichen Kräften beschuldigten 78 Prozent die Unternehmensleitung, daß sie ihre Fähigkeiten mißbrauche, 80 Prozent betrachteten sich im Vergleich zu den Angehörigen anderer Berufssparten als unterbezahlt, 75 Prozent wünschten, dem Unternehmerdruck zu entgehen und "allein für sich zu arbeiten", und 67 Prozent behaupteten, daß Beziehungen und nicht Können der entscheidende Faktor für den Aufstieg innerhalb der Manager-Hierarchie seien.

Diese Unzufriedenheit ist Ausdruck des zwangsläufigen Gegensatzes zwischen wissenschaftlichem und wirtschaftlichem Denken. Die Opinion Research Corporation folgerte deshalb in ihrem Bericht: "Das Gewinnstreben des Unternehmertums steht in scharfem Widerspruch zu dem Streben des Wissenschaftlers nach Perfektion."

Der Akademiker findet sich heute in eine Arbeitsumwelt gestellt, deren "Spielregeln" nahezu alles das negieren, was er in den Jahren seiner wissenschaftlichen Schulung gelernt hat.

Zunehmende Abhängigkeit der Wissenschaftler

Um die Jahrhundertwende erwarb der angehende Wissenschaftler sein akademisches Diplom, wählte sich ein Fachgebiet, begann mit eigenen Forschungsarbeiten und publizierte deren Ergebnisse - ohne Anweisungen anderer zu unterliegen. Im Jahre 1900 waren schätzungsweise 95 Prozent aller Ingenieure und Chemiker Selbständige.

Heute dagegen sind nur noch 5 Prozent von ihnen freiberuflich tätig; die übrigen sind gezwungen, ihre wissenschaftliche Tätigkeit den nicht-wissenschaftlichen Forderungen einer Unternehmensleitung unterzuordnen. Wenn der Akademiker auch den Wunsch des Unternehmers, zu verdienen und zu verkaufen, als gegeben in Rechnung stellt, so bedeutet dies noch lange nicht, daß er ihn restlos billigt. Die Umfrage der Opinion Research Corporation ergab, daß noch nicht einmal die Hälfte der befragten akademisch geschulten Fachkräfte finanziellen Gewinn als ein wesentliches Ziel ansehen.

Sie bezeichneten unzulängliche Geldmittel, Zeitpläne und das ständige Drängen auf rasch sichtbare Erfolge als ein Hindernis in ihrer Forschungstätigkeit. 80 Prozent der Befragten erklärten, daß die Unternehmensleitungen neuen, in den Laboratorien entwickelten Ideen häufig nicht die

die gebührende Unterstützung angedeihen lassen. Wie ein Wissenschaftler es ausdrückte: "Ich habe noch keinen Manager getroffen, der fähig wäre, eine abstrakte Idee zu erfassen."

Die in der Industrie beschäftigten Wissenschaftler beklagen sich ferner über ungenügende Aufstiegsmöglichkeiten und zu geringes Ansehen innerhalb der Gemeinschaft, sofern sie nicht die Tätigkeit in den Laboratorien aufgeben und selbst in die Verwaltung eintreten.

Für wissenschaftlich geschulte Kräfte wie Ingenieure und Chemiker ist dies natürlich eine völlig unbefriedigende Situation. Der Wissenschaftler ist überzeugt - und nach außen hin wird er in seiner Auffassung sogar durch das Management bestärkt -, daß seine Arbeit für das Gedeihen der Firma von ausschlaggebender Bedeutung ist. Dennoch sieht diese in ihm nur den Angestellten, während die Führungskräfte in der Verwaltung das gleiche Ansehen wie die Unternehmer selbst genießen.

Einstellung auf die einzelnen Gruppen

Will die Gewerkschaftsbewegung den Wissenschaftlern bei der Lösung ihrer Probleme innerhalb der Gesellschaft helfen, dann muß sie nicht nur ihre Bedürfnisse kennen, sondern auch deren tiefere Ursachen.

Die wissenschaftlichen und technischen Angestellten moderner Großbetriebe können, grob gesehen, in drei Gruppen unterteilt werden, die es getrennt zu analysieren gilt, da sie sich in ihren Zielsetzungen wesentlich voneinander unterscheiden.

An der Spitze stehen die mit Forschungsaufgaben beschäftigten Wissenschaftler. Es handelt sich fast durchweg um Vollakademiker mit dem Doktorgrad, Intellektuelle, die gewöhnlich ganz in ihrer Wissenschaft aufgehen und sich am wohlsten fühlen, wenn ihnen in ihrer Tätigkeit die an akademischen Instituten gegebene Freiheit gewährt wird. Das Gewinnstreben der Unternehmer ist dem Wissenschaftler ein Dorn im Auge, die Weisungsbefugnis nicht wissenschaftlich geschulter Verwaltungskräfte empfindet er als lästigen Zwang.

Auf gleicher Ebene mit dem "reinen" Forscher steht der mehr betrieblich orientierte Wissenschaftler. Auch er ist Vollakademiker mit Doktordiplom, hat aber den Ehrgeiz, innerhalb der Hierarchie des Unternehmens aufzusteigen. Er ist bereit, die Forschung aufzugeben und dafür Verwaltungsaufgaben zu übernehmen aus der Überzeugung heraus, daß im Management wissenschaftlich geschulte Spitzenkräfte sitzen sollten.

Nur wenig unterhalb der eindeutig forschungs- bzw. betriebsorientierten Wissenschaftler rangieren jene akademischen Mitarbeiter, die man als die "Zwischenschicht" bezeichnen könnte. Die Angehörigen dieser Schicht haben die gleichen Qualifikationen, fühlen sich aber weder als Wissenschaftler noch als Manager. Ihnen geht es vor allem um volle berufliche Anerkennung.

Klar

Klar geschieden von den Vollakademikern mit Doktorgrad und eine Stufe unter diesen stehend sind die Kräfte mit geringerer akademischer Vorbildung, die mit dem Bachelor-Grad abgeschlossen haben. Auch hier lassen sich ähnliche Kategorien bilden, wobei allerdings der größere Teil dieser Angestellten der "Zwischenschicht" zuzuordnen ist; der Rest dürfte mehr betriebs- als forschungsorientiert sein.

Die Soziologen behaupten, daß die der "Zwischenschicht" zugehörigen Inhaber von Bachelor-Graden sich in ihrem Streben nach Erfolg im Beruf im allgemeinen unbefriedigt fühlen. Sie begründen dies mit der mangelnden Anerkennung durch die übrigen Akademiker, dem Ausschluß von der Mitwirkung an den wichtigen Entscheidungen durch das Management, der Einschätzung als Angestellte durch die Gemeinschaft und dem Gefühl, nicht an wirklich schwierige Aufgaben herangelassen zu werden, was einen Ausgleich zur täglichen Routine bringen könnte.

Auf der untersten Stufenleiter des Ansehens - und der Bezahlung - stehen die Techniker. Gerade diese Gruppe aber verzeichnet den stärksten Zuwachs in der Gesamtbeschäftigung. Ihre Angehörigen sind strenggenommen keine akademischen Fachkräfte, da ihnen hierzu die bildungsmäßigen Voraussetzungen fehlen. Der Techniker beneidet den Akademiker, ist aber vielfach auf dessen Rat angewiesen. Daß er mit dem Vollakademiker nicht auf die gleiche Stufe gestellt wird, ist für ihn ein Quell ständigen Ärgers. Die fehlende akademische Vorbildung erweist sich als ein Hemmschuh im beruflichen Fortkommen, und sowohl das Management als auch die von ihm bewunderten Akademiker schätzen den Techniker als einen Mitarbeiter ein, der sich nur innerhalb eng gezogener Grenzen weiterentwickeln kann.

Die akademischen und technischen Angestellten erheben nicht nur grundlegende Einwände gegen das Management sondern auch gegen die Gewerkschaftsbewegung. Schon der Gedanke an ein kollektives Vorgehen verstößt gegen ihren Glauben an die Fähigkeit, aus eigener Kraft aufsteigen und mit persönlichen Problemen selbst fertig werden zu können. Die meisten Akademiker haben keinerlei enge Kontakte zur Gewerkschaftsbewegung und kennen sie lediglich aus den Tageszeitungen oder vom Betrieb her.

Angst vor der Gewerkschaft

Im Jahre 1951 führte die Staatsuniversität Michigan eine Befragung unter Angehörigen der Ingenieurberufe durch, die ergab, daß 55 Prozent die Macht der Gewerkschaften mehr fürchten als die der Industriekonzerne. Heute, ein rundes Jahrzehnt später, ist mit gutem Grund anzunehmen, daß die Akademiker noch weit mehr Ressentiments gegen die Gewerkschaften haben. Die Gewerkschaften werden demnach alle Mühe haben, Wissenschaftler und Techniker von der Zweckmäßigkeit der Mitarbeit in der Gewerkschaftsbewegung zu überzeugen. Soziologen wie S. M. Miller vom Brooklyn College halten diese Aufgabe aber dennoch für lösbar.

In einem Vortrag vor den Teilnehmern des vorerwähnten Seminars der Abteilung Industriegewerkschaften der AFL-CIO erklärte Miller: Das Interesse der festangestellten Akademiker an der Gewerkschaftsbewegung wird in dem Maße zunehmen, wie sich ihre Arbeitsbedingungen immer mehr denen der Arbeiterschaft nähern. Die Wissenschaftliche Arbeit

Arbeit in den großen Industriebetrieben, so führte er aus, wird der Fließbandarbeit immer ähnlicher, bei der alle Funktionen vielfach unterteilt werden und selbständiges und schöpferisches Arbeiten kaum mehr möglich ist.

Miller nannte noch einen weiteren Grund der Unzufriedenheit der Akademiker mit dem Management: Sie verwahren sich dagegen, daß wissenschaftlich nicht geschulte Vorgesetzte mit lediglich betriebswirtschaftlichen Kenntnissen die Arbeitsbedingungen festsetzen und sämtliche Entscheidungsbefugnisse für sich in Anspruch nehmen.

Trifft die vorstehend genannte Gruppeneinteilung der Akademiker und Techniker zu, so folgt daraus, daß die Techniker am ehesten für eine Mitarbeit in den Gewerkschaften zu gewinnen sein werden. Da die Angehörigen dieser Berufe keine echte Chance zum Aufstieg in die Unternehmensleitung haben, auch von den Wissenschaftlern mit vollem akademischem Abschluß nicht voll anerkannt werden, finden sie sich in einer Lage, die weitgehend der der Arbeiter gleichkommt. Und was vielleicht noch wichtiger ist, man kann damit rechnen, daß der Techniker schon gewisse Beziehungen zur Gewerkschaftsbewegung hat - sei es über Familienangehörige, Berufskollegen oder sonstige Freunde.

Die Ähnlichkeit der Tätigkeits- und Arbeitsplatzcharakteristika sowie der Arbeitsbedingungen im engeren Sinne läßt es im Verein mit den bestehenden persönlichen Beziehungen zu Produktionsarbeitern ferner wahrscheinlich werden, daß die Produktionstechniker eher für die Gewerkschaftsbewegung zu gewinnen sind als die Forschungs- und Entwicklungstechniker, die mehr Umgang mit Akademikern und Wissenschaftlern pflegen.

Die Gewerkschaften müssen aber streng zwischen dem Streben der Angehörigen der akademischen Angestelltenberufe nach sozialem Prestige und dem traditionellen Streben der Arbeiter nach Würde und Anerkennung unterscheiden. Wenn auch beide eine bessere Stellung innerhalb der Gesellschaft zu erlangen suchen, so ist der Produktionsarbeiter vielleicht doch eher bereit, die Achtung als Mensch einer besseren Bezahlung zu opfern.

Der Wissenschaftler andererseits erstrebt persönliche Anerkennung als tüchtiger Mensch: die Anerkennung durch andere Wissenschaftler, professionelles Ansehen, wie er es durch die Publizierung seiner Forschungsergebnisse in wissenschaftlichen Fachzeitschriften gewinnen kann.

Die Erfahrungen der amerikanischen Gewerkschaften, die sich bisher um die Organisierung von Akademikern, meist Ingenieuren, und Technikern bemüht haben, sind ein Beweis dafür, daß die Gewerkschaftsbewegung den Erfordernissen und Befürfnissen dieser Kreise durchaus gerecht zu werden vermag. Wo sich diese Bedürfnisse von denen der übrigen Berufstätigen unterscheiden, wurden entsprechende Sonderbedingungen in die Tarifverträge eingebaut. Die betreffenden Gewerkschaften haben ihre innere Struktur weitgehend verändert, um diesen neuen Mitgliedern und ihren Wünschen entgegenzukommen.

Berücksichtigung

Berücksichtigung der Wünsche

Die für das Seminar ausgearbeiteten Modell-Tarifverträge für Akademiker und Techniker zeigen, daß viele der üblichen Klauseln hier als unangebracht aufgegeben oder in ihrem Inhalt drastisch verändert werden sollten.

Die Bestimmung "gleicher Lohn für gleiche Arbeit", die sich in fast sämtlichen Kontrakten für Arbeiter und Wartungspersonal findet, wird beispielsweise von den Akademikern und Technikern nicht gewünscht; für sie sind Bildungsgang und Tüchtigkeit ein weit wichtigeres Kriterium für die Bezahlung. Was eigentlich "gleiche Arbeit" ist, läßt sich noch dazu kaum bestimmen, wenn die zu leistende Arbeit - wie die des Wissenschaftlers - keine "greifbaren" Ergebnisse liefert.

Aus ähnlichen Erwägungen heraus erfordert auch die Anciennitätsklausel bei Akademikern und Technikern eine Neufassung. Die Anciennität wird im Falle notwendig werdender Entlassungen als ein gewichtiges Moment anerkannt, nicht aber in der Frage des Aufrückens. Auch hier werden Bildungsgang und Fähigkeiten mit Erfahrung auf die gleiche Stufe gestellt.

Die Gewerkschaften haben ferner die Erfahrung gemacht, daß die Durchführung von Tarifverträgen für akademische und technische Angestellte andere Methoden erfordert. Besonders erhebliche Unterschiede ergeben sich hinsichtlich des Beschwerdeweges. Wissenschaftler und Techniker rufen nach den Erfahrungen der Gewerkschaften nur ungern einen Schlichtungsausschuß an, da sie im allgemeinen ein kollektives Vorgehen nicht als die geeignete Methode zur Lösung persönlicher Probleme ansehen. Für sie ist das Schlichtungsverfahren weit eher ein Mittel, betriebliche Grundsatzentscheidungen anzufechten, insbesondere Entscheidungen, die von ihnen übergeordneten Nichtakademikern in der Verwaltung getroffen worden sind.

Soweit sich Akademiker und Techniker des Verfahrens zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten bedienen, um mit der Unternehmensleitung zu verhandeln, wünschen sie auch ihre Stimme in der Gewerkschaftsleitung zur Geltung zu bringen. Diejenigen Industriegewerkschaften, die akademische und technische Angestellte zu ihren Mitgliedern zählen - und hierzu gehören die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America - UAW), die kanadisch-amerikanische, amerikanisch-kanadische Elektrikergewerkschaft (International Union of Electrical, Radio and Machine Workers - IUE) und die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft (United Steelworkers of America) -, haben für diese eigene Abteilungen und Beratungsausschüsse eingerichtet. Diese gesonderten Abteilungen innerhalb der Industriegewerkschaften gestatten es den wissenschaftlichen Mitgliedern, eigene Vertreter zu benennen und einen eigenen Kurs für die Lösung ihrer spezifischen Probleme festzusetzen, die die übrigen Gewerkschaftsmitglieder nicht betreffen.

Gewerkschaften

Gewerkschaften müssen neue Wege beschreiten

Ein weiterer Schritt, die Akademiker und Techniker für die Gewerkschaften zu gewinnen, ist die Bildung von Berufsgruppen. Diesen Weg ging beispielsweise die AFL-CIO-Gewerkschaft der Verfahreningenieure (Federation of Technical Engineers), die damit dem Beispiel mehrerer ausländischer Gewerkschaften technisch-wissenschaftlicher Angestellter und einzelner unabhängiger amerikanischer Gewerkschaften folgte.

Wenn die amerikanischen Gewerkschaften demnach ihre Mitgliederwerbung unter diesen Angestellten verstärken wollen, so müssen sie neue Wege gehen. Obwohl sich auch bisher schon vereinzelt Verbände von Wissenschaftlern und Technikern für eine Mitarbeit in den Gewerkschaften ausgesprochen haben, sind doch im großen und ganzen alle bisherigen Bemühungen zur Gewinnung neuer Mitglieder aus diesen Kreisen gescheitert. Eines ist offenkundig: Eine Zauberformel gibt es, wie bei allen Aktionen zur Mitgliederwerbung auch hier nicht. Die Akademiker und Techniker der einen Firma werden andere Probleme haben, als die einer anderen, und selbst wenn ihre Probleme die gleichen sind, werden sie doch gelegentlich eine unterschiedliche Lösung anstreben.

Um diese Probleme von Fall zu Fall lösen zu können, müssen die Gewerkschaften in ihrem Vorgehen flexibler werden. Standardlösungen, die den Ansprüchen der Arbeiter genügen, bedürfen der Überprüfung und sind in gewissen Fällen überhaupt unbrauchbar. Neue Lösungen werden verschiedentlich Änderungen der traditionellen Gewerkschaftspolitik oder Ausnahmeregelungen notwendig machen.

Die Gewerkschaften sollten sich auch in der Mitgliederwerbung neuer Methoden bedienen. Die gewerkschaftlichen Publikationen müssen beispielsweise mehr auf die in logischem Denken geschulten Akademiker zugeschnitten werden, die es gewohnt sind, sich streng an Hand erwiesener Tatsachen zu orientieren. Der Appell an gefühlsmäßige Momente, der für viele von den Gewerkschaften verteilte Handzettel typisch ist, verfängt wenig bei Menschen, die systematisch dazu erzogen worden sind, sich in ihren Reaktionen nicht vom Gefühl leiten zu lassen.

Die Gewerkschaften werden größte Sorgfalt auf die Auswahl der Funktionäre verwenden müssen, die sie mit der Durchführung von Werbekampagnen unter den akademischen und technischen Angestellten betrauen wollen. Der Wissenschaftler, der sich gegen die Festsetzung der Unternehmenspolitik durch Nichtakademiker in der Verwaltung wehrt, wird mit Sicherheit auch jede Mitgliederwerbung ablehnen, die von Gewerkschaftern ohne wissenschaftliche und technische Schulung an ihn herangetragen wird.

Die Gewerkschaften werden diese Angestellten ferner so akzeptieren müssen, wie sie sind. Akademiker und Techniker sind natürlich auch nur Menschen, und ihre Aspirationen unterscheiden sich im Grunde nicht von denen der Arbeiter; dennoch können sie nicht unterschiedslos mit allen übrigen Beschäftigten gleichgesetzt werden. Auf Grund ihrer Herkunft, ihrer Lebensumstände und ihrer Schulung haben sie gewisse spezifische Bedürfnisse - Bedürfnisse, denen die organisierte Arbeiterbewegung

Arbeiterbewegung Rechnung tragen muß, wenn sie diese Menschen für den Gewerkschaftsgedanken gewinnen will. Ihn unter der wachsenden Zahl der akademischen und technischen Angestellten zu popularisieren, ist sicherlich keine leichte Aufgabe. Sie ist aber durchaus lösbar, denn die Gewerkschaftsbewegung hat zwei gewichtige Pluspunkte auf ihrer Seite:

Erstens: In dem gleichen Maße, in dem der Anteil dieser Angestellten an der Gesamtbeschäftigung steigt, werden ihre Gehälter mit Sicherheit von ihrem Arbeitgeber als ein Element der variablen Arbeitskosten angesehen werden. Folgt das Management erst einmal dieser Praxis auch im Falle der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter, dann bringt dies für diese zwangsläufig wirtschaftliche Einbußen mit sich.

Zweitens: Die Gruppenbildung nach sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist geradezu ein Charakteristikum der modernen Gesellschaft geworden. Ohne einen Zusammenschluß in der einen oder anderen Form werden die akademischen und technischen Angestellten in einer in raschem Wandel befindlichen Umwelt schutz- und führungslos sein.

Die amerikanischen Gewerkschaften haben die Notwendigkeit, die Angehörigen der akademischen und technischen Berufe zu erfassen, klar erkannt - aus Eigeninteresse und aus ethischen Erwägungen heraus. Sie wenden deshalb diesen Fragen in Zukunft ihre verstärkte Aufmerksamkeit zu. Sie sind entschlossen, für den Erfolg zu arbeiten. Die Aufgabe, die den Gewerkschaften aus der Zunahme der Zahl der nichtorganisierten hochqualifizierten Angestellten erwächst, ist noch längst nicht bewältigt; man hat sie aber - endlich - in ihrem gesamten Ausmaß erkannt.

Aus "I.U.D. Digest" mit Genehmigung
des Industrial Union Department,
AFL-CIO.

* * * * *

Zunehmende Bedeutung der privaten Krankenversicherungspläne

Als eine der bedeutendsten Entwicklungen auf dem Gebiet des Tarifverhandlungswesens in den Vereinigten Staaten ist die beträchtliche Zunahme der privaten Wohlfahrtsfonds und Sozialprogramme während der letzten Jahre anzusehen. Neben den zwischen Gewerkschaften und Unternehmen ausgehandelten Pensionsplänen sind es dabei in erster Linie die privaten Krankenversicherungsprogramme, die in jüngster Zeit immer mehr an Bedeutung gewonnen haben.

Auf Grund einer Untersuchung des US-Arbeitsministeriums über Art und Inhalt der in den vergangenen Jahren neu abgeschlossenen oder revidierten Krankenversicherungspläne sind dabei folgende wichtige Trends festzustellen gewesen:

1. Die Krankenversicherungspläne wurden weiter liberalisiert und auf neue Leistungsarten, insbesondere auf die Krankenversorgungsleistungen im Hause, ausgedehnt.
2. Die Leistungssätze der Versicherungspläne, die im Krankheitsfall eine Barabfindung vorsehen, wurden erhöht, die reinen Krankendienstleistungspläne verbessert;
3. Das Verhältnis zwischen den Barleistungs- und Dienstleistungsplänen hat sich zugunsten der letzteren verschoben.
4. Die Beiträge zu den Krankenversicherungsplänen werden in einem immer größeren Maße von den Unternehmern allein getragen. Rund zwei Drittel aller überprüften Pläne wurden ausschließlich durch die Arbeitgeber finanziert.
5. Die Zahl der Krankenversicherungspläne, die auch nach der Pensionierung des Arbeitnehmers den Leistungsanspruch sowohl für ihn als auch für seine Familie aufrechterhalten, hat sich ebenfalls stark erhöht.
6. Der Versicherungsschutz erstreckt sich heute bei fast allen Krankenversicherungsplänen sowohl auf den Arbeitnehmer selbst als auch auf seine Familienmitglieder.
7. Der Versicherungsschutz für entlassene Arbeitnehmer wurde erweitert. Während bisher die Krankenversicherung nach Ablauf eines Monats erlosch, bleibt die Deckung heute allgemein noch für einen längeren Zeitraum bestehen.
8. Zahlreiche Einschränkungen der Leistungsansprüche wurden beseitigt oder modifiziert; die Wartezeiten wurden durchweg aufgehoben.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

US-Arbeitsministerium gab neues "American Workers' Fact Book" heraus

Das US-Arbeitsministerium hat kürzlich das neue "American Workers' Fact Book" 1960 herausgegeben, das einen umfassenden Überblick über die Entwicklungen auf allen Gebieten der Wirtschaft während der letzten Jahre gibt.

Hier einige der interessantesten Angaben:

Der Realwert der erzeugten Güter und Dienstleistungen (Bruttosozialprodukt) hat sich in den Vereinigten Staaten zwischen 1947 und 1958 jährlich um durchschnittlich 3 Prozent erhöht. Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Produktionsleistung pro Arbeitsstunde in der Privatindustrie um 43 Prozent an.

Der Anteil der Einkommen der unselbständigen Arbeitnehmer am gesamten Volkseinkommen betrug im Jahre 1959 rund 70 Prozent. Würde man das Nettopersonaleinkommen (nach Abzug der Steuern) auf die Gesamtbevölkerungszahl umlegen, so ergäbe sich dabei ein durchschnittlicher Anteil pro Kopf der Bevölkerung von 1891 Dollar. Unter Zugrundelegung eines realen Dollarwertes wäre dies eine um 22 Prozent höhere Summe als 1949.

Der durchschnittliche Wochenverdienst des amerikanischen Industriearbeiters ist in den vergangenen zehn Jahren so stark angestiegen, daß die reale Kaufkraft im Jahre 1958 rund 22 Prozent größer war als 1948. Gleichzeitig jedoch hat sich auch die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche in diesem Zeitraum wesentlich verringert.

Die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist in der Nachkriegszeit ganz beträchtlich angestiegen. Während vor dem Kriege lediglich 3 Millionen Amerikaner einer Gewerkschaft angehörten, sind es heute etwa 18 Millionen.

Von der Gesamtzahl der gegenwärtig verfügbaren Arbeitskräfte (Gesamtpotential = 71,2 Millionen) sind 42,2 Millionen im Rahmen der staatlichen Sozialversicherung gegen Erwerbslosigkeit und für das Alter versichert.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Neue Ernennungen im US-Arbeitsministerium

Nach der Ernennung Dr. Arthur J. Goldbergs zum neuen US-Arbeitsminister hat Präsident Kennedy kurz vor seiner Amtsübernahme auch die Besetzung anderer wichtiger Posten im US-Arbeitsministerium bekanntgegeben.

Zu

Zu neuen Unterstaatssekretären wurden dabei James J. Reynolds und Jerry R. Holleman nominiert, während das Amt für Frauenfragen von Esther Peterson, das Sekretariat für auswärtige Angelegenheiten von George L. Weaver und das Sekretariat für Rechtsfragen von Charles Donahue übernommen werden wird.

James J. Reynolds (54), der von Beruf Betriebsberater ist, war bisher Vizepräsident der "Alcoa Products, Inc.". Schon zwischen 1946 und 1952 gehörte er dem "National Labor Relations Board" an.

Jerry R. Holleman (41) war bisher Vorsitzender der AFL-CIO im Bundesstaat Texas; ehemals Elektriker, begann er seine Gewerkschaftskarriere in der "International Brotherhood of Electrical Workers".

Esther Peterson (54) gehörte bisher dem Industriedepartement der AFL-CIO als Vertreterin für Rechtsfragen an. Bevor sie in die Gewerkschaftsbewegung eintrat, war sie Lehrerin. Sie studierte an der Brigham-Young-Universität und der Columbia-Universität. Zwischen 1945 und 1948 war sie Vertreterin der "Amalgamated Clothing Workers" für Rechtsfragen in Washington sowie Mitglied des Beratungsausschusses im Amt für Frauenfragen.

George L. Weaver (48) war bisher Assistent des Präsidenten der Elektrikergewerkschaft (IUE). Er hat an verschiedenen Tagungen internationaler Gewerkschaftsverbände teilgenommen und war drei Jahre lang als Vertreter des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften und der AFL-CIO in Asien tätig. Weaver ist Farbiger.

Charles Donahue (48) ist von Beruf Rechtsanwalt und war von 1953 an Forschungsdirektor der Installateurgewerkschaft.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Kongreßbibliothek erhielt Kopien der "America-At-Work"-Filmserie

Der Schatzmeister der AFL-CIO, William F. Schnitzler, hat der Kongreßbibliothek in Washington kürzlich die erste Serie der 52 Fernsehfilme "America at Work" als Geschenk der amerikanischen Gewerkschaften überreicht.

Schnitzler sprach bei der Übergabe die Hoffnung aus, daß diese Dokumentarfilme dazu dienen möchten, künftige Generationen mit jenen Handwerksberufen und Arbeitstechniken vertraut zu machen, die heute in Gefahr seien, durch die großen technologischen Veränderungen und die Ausbreitung der Automation verlorenzugehen.

L. Quincy

L. Quincy Mumford, der das Geschenk der AFL-CIO im Namen der Kongreßbibliothek entgegennahm, wies in seiner kurzen Ansprache darauf hin, daß viele Pionierwerke der Filmindustrie vielfach deshalb verlorengegangen seien, weil man ihren historischen Wert zu spät erkannte.

Die "Amerika-bei-der-Arbeit"-Filme wurden bisher über 161 amerikanische und 28 ausländische Fernsehstationen ausgestrahlt. Außerdem wurden die Begleittexte in zahlreiche andere Sprachen übersetzt.

Jeder dieser 52 Filme der ersten Serie behandelt jeweils einen handwerklichen oder industriellen Beruf, wobei die Aufnahmen direkt an den Arbeitsplätzen gemacht werden, um so den Zuschauern einen genauen Einblick in die handwerklichen Fähigkeiten der Arbeiter und in die Arbeitsweise moderner Maschinen zu geben.

Das im Januar 1959 angelaufene Projekt, das in diesem Jahr mit einer weiteren Serie von 52 Filmen fortgesetzt werden soll, brachte u.a. Filme über die Arbeit in der Zigarren-, Automobil-, Schiffsbau-, Schuh-, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie über die Tätigkeit der Glasbläser, Zeitungsdrucker und Buchbinder.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Ausweitung und Verbesserung der Gewerkschaftspresse

Zur Förderung der Bemühungen um eine Ausweitung und Verbesserung der Gewerkschaftspresse hat der Verband der Redakteure von Gewerkschaftspublikationen (International Labor Press Association) auf seiner letzten Tagung in Detroit eine Neugestaltung der Beitragssätze beschlossen, um auf diese Weise das Einkommen des Verbandes zu verdoppeln.

Diese in einen besonderen Fonds fließenden Mittel sollen insbesondere für die Unterstützung der Ortsvereine bei der Neuherausgabe von Gewerkschaftszeitungen und -zeitschriften sowie für die Verbesserung bereits bestehender Publikationen verwendet werden. Außerdem will man einen anderen Teil der erhöhten Beiträge für die Abhaltung von Spezialkursen und Erziehungsprogrammen von Redakteuren und Mitarbeitern einsetzen, um sich auch von dieser Seite her darum zu bemühen, das Niveau der Gewerkschaftspresse zu heben.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Regelungen über die Bezahlung von Arbeitspausen in US-Tarifverträgen

Abmachungen über die Bezahlung bestimmter Arbeitspausen während der täglichen Normalarbeitszeit waren im Jahre 1959 in rund einem Viertel aller Tarifverträge in den Vereinigten Staaten enthalten, wie aus einer Analyse von 1700 bedeutenden Tarifverträgen hervorgeht, die vom US-Amt für Arbeitsstatistik durchgeführt wurde.

Nach dieser Übersicht enthielten rund zwei Drittel aller Abkommen mit Arbeitspausenklausel derartige meist als "Erholungszeit", "Kaffeepause" oder "Zigarettenpause" bezeichnete Vergünstigungen für sämtliche Arbeitnehmer, während sich in den restlichen Abkommen diese Vergünstigungen nur auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere Frauen, bezogen. Allgemein wurden täglich zwei derartige Arbeitspausen gewährt.

Zu denjenigen Industriezweigen, in denen bezahlte Arbeitspausen am häufigsten anzutreffen waren, gehörten die Nahrungsmittel-, Elektromaschinen- und Waggonbauindustrie sowie die Unternehmen des Fernmeldewesens und des Einzelhandels.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaften unterstützen Bau von Pensionen für Rentner

Das sogenannte "Four-Freedoms-Hotels"-Projekt - ein von 20 amerikanischen Gewerkschaften entwickeltes Programm zum Bau von auf gemeinnütziger Basis arbeitenden Hotels in allen Teilen des Landes - hat mit der Eröffnung der ersten, an der Küste des Atlantiks in Miami Beach gelegenen Hotelpension sichtbare Gestalt angenommen.

Wie der Leiter dieses Projekts, der 1. Vorsitzende der "American Radio Association", William R. Steinberg, hierzu auf einer Pressekonferenz erklärte, haben die in diesem Unternehmen zusammengeschlossenen Gewerkschaften schon seit langem die Überzeugung vertreten, daß über die Pensionspläne hinaus noch etwas Entscheidendes für die im Ruhestand lebenden Arbeitnehmer getan werden müsse. Aus diesem Grunde hätten sich die betreffenden Gewerkschaften zu diesem Projekt zusammengeschlossen und ihre Mittel zum Bau der Pensionen eingesetzt.

Alle "Four-Freedoms"-Hotels werden so eingerichtet sein, daß sie pensionierten Arbeitnehmern einen dauernden Aufenthalt bei geringen Kosten ermöglichen. Die Zimmer wurden von vornherein so angelegt, daß sie den besonderen Bedürfnissen älterer Leute entsprechen. So erhielten sie u.a. rutschfeste Beläge, Sicherheitsgriffe in den Badezimmern und besondere Fensterkonstruktionen, die ein leichtes Öffnen und Schließen ermöglichen.

Neben

Neben den Wohnräumen werden die einzelnen Pensionen auch noch Gemeinschafts- sowie Werkräume enthalten, in denen die alten Leute ihren Hobbies nachgehen können. Auch die besonderen Ernährungsbedürfnisse wurden weitgehend berücksichtigt, denn in der Küche werden ausgebildete Diätköche beschäftigt werden.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Bekleidungsindustrie billigt "Entlassungsgeldfonds"

Die Unternehmen der Damenoberbekleidungs- und Kinderbekleidungsindustrie haben jetzt einem industrieweiten Plan zugestimmt, der den Arbeitnehmern dieses Wirtschaftszweiges in Zukunft Unterstützungsleistungen für den Fall sichert, daß ein Arbeitgeber seinen Betrieb schließen muß.

Dieser allgemein als "zusätzlicher Entlassungsgeldfonds" bekanntgewordene Plan geht auf die Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsindustrie (ILGWU) zurück, die den Unternehmern vor einigen Monaten entsprechende Vorschläge unterbreitet hatte. Insgesamt werden durch den Plan mehr als 450 000 Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftszweig erfaßt.

Im einzelnen sieht er die Errichtung eines 10-Millionen-Dollar-Fonds vor, aus dem später in den vorgesehenen Fällen wöchentliche Unterstützungsbeiträge an entlassene Arbeitnehmer in Höhe von 12,50 bis 25,00 Dollar für die Dauer von 48 Wochen gezahlt werden sollen. Außerdem erhält jeder Arbeitnehmer 25 Prozent seiner gesamten Ansprüche in Form eines Entlassungsgeldes ausgezahlt. Der Aufbau des Fonds erfolgt durch finanzielle Beiträge der Unternehmer, die 1/2 Prozent der Lohnsumme in Zukunft an den Fonds abführen werden. Gegenwärtig sind es 12 000 Unternehmen, mit denen die "ILGWU"-Gewerkschaft Tarifverträge abgeschlossen hat.

Den Arbeitnehmern stehen Unterstützungsleistungen aus dem Fonds zu, wenn ihre Arbeitgeber zwei Jahre lang Beiträge an den Fonds abgeführt haben. Eine sofortige Anwartschaft auf die vorgesehenen Leistungen haben bereits die 110 000 Arbeitnehmer, die in Oberbekleidungsbetrieben in 9 Bundesstaaten arbeiten und deren Arbeitgeber schon seit zwei Jahren Beiträge an solche Fonds leisteten, sowie die 290 000 anderen Bekleidungsarbeiter, für die ebenfalls seit 1958 1 Prozent der Lohnsumme an ähnliche Fonds abgeführt wurde.

(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.

XIV - 4

Bad Godesberg, den 1. April 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Art und Umfang der Mehrfachbeschäftigung in USA	Seite 1
Am Arbeitsplatz sicherer als zu Hause	Seite 14
Gewerkschaftliche Kurzmeldungen	Seite 15

Gertrude Bancroft, Mitarbeiterin des Bundesamtes für Arbeitsstatistik
im US-Arbeitsministerium:

Art und Umfang der Mehrfachbeschäftigung in USA

Der Anteil der Arbeitnehmer mit zwei oder mehr Arbeitsplätzen ist in den Vereinigten Staaten in den letzten Jahren im allgemeinen ziemlich konstant geblieben, ungeachtet wechselnder Perioden der Hochkonjunktur und der Rezession und jahreszeitlich bedingter Schwankungen in der Gesamtbeschäftigung. Der kürzlich bekanntgewordene Fall einer Krankenschwester in Washington, die in einem Hospital in der Spätschicht arbeitet und tagsüber in Schwestertracht und mit ihrem kleinen Kind an der Seite ein Taxi chauffiert, ist bemerkenswert, aber doch wohl nicht typisch. Bei den Postbediensteten dagegen ist der Prozentsatz der Doppelverdiener schon immer relativ hoch, ebenso wie bei Lehrern und bei Wachmännern, Feuerwehrleuten und Angehörigen ähnlicher Berufe. In manchen Berufen ist es geradezu üblich, für mehr als einen Arbeitgeber tätig zu sein. Das gilt beispielsweise für Bauarbeiter und landwirtschaftliche Arbeitskräfte, die sich mehreren Arbeitgebern verdingen, um auf eine volle 40-Stunden-Woche zu kommen. Auch im Unterhaltungsgewerbe ist das Eingehen mehrerer Engagements Brauch. Das bekannteste Beispiel aber dürften die Tagwerker sein, die eine kleine Farm betreiben und gleichzeitig einen Arbeitsplatz in der Industrie oder in einem gewerblichen Betrieb innehaben, auf den sie den größeren Teil ihrer Zeit verwenden.

Für die Arbeitnehmer, die in einem festen ganztägigen Arbeitsverhältnis stehen und in den Abendstunden oder an Wochenenden für einen anderen Arbeitgeber tätig sind, hat man den Begriff "moonlighters" (Mondschein- oder Feierabendarbeiter) geprägt. Im allgemeinen glaubt man, daß es sich dabei um Fabrikarbeiter handelt, die sich auf Grund

Grund der von ihrer Gewerkschaft ausgehandelten Tarifverträge einer kurzen Arbeitswoche erfreuen und einen weiteren Job der verlängerten Freizeit vorziehen. In Wirklichkeit aber waren im Dezember 1959 von den 3 Millionen Mehrfachbeschäftigten nur 700 000 hauptberuflich Fabrikarbeiter - das entspricht 4 Prozent aller Fabrikarbeiter. 25 Prozent der "moonlighters" unter den Fabrikarbeitern waren Farmer, weitere 20 Prozent besaßen einen eigenen, nichtlandwirtschaftlichen Betrieb als zusätzliche Einnahmequelle. Der Rest bekleidete eine Zweitstelle im Dienstleistungsgewerbe, im Einzelhandel oder in den Fertigungsindustrien. Rund 100 000 der "moonlighters" unter den Fabrikarbeitern waren nebenberuflich wiederum in einem Fertigungsbetrieb beschäftigt.

Die Zahlenangaben für Dezember 1959 sind das Ergebnis einer Untersuchung, die das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesamtes für Arbeitsstatistik im Rahmen seiner monatlichen Erhebungen zur Erfassung der Beschäftigung angestellt hat. Derartige Untersuchungen wurden schon mehrfach durchgeführt, um eine Übersicht über das Ausmaß und die Bedeutung der Doppelbeschäftigung in den USA zu gewinnen. Erfasst wurden alle gegen Lohn oder Gehalt Beschäftigten, die mehr als einem Arbeitgeber dienen oder neben ihrem Beruf als Selbständige oder Mitarbeiter in einem Familienbetrieb tätig sind.

Eingetretene Veränderungen

Wie eingangs erwähnt, ist der Anteil der Zweitstelleneinhaber an der Gesamtbeschäftigtenzahl ziemlich gleichbleibend. Die jüngste Untersuchung vom Dezember 1959 fiel in die Zeit des jahreszeitlich bedingten Beschäftigungstiefstandes in der Landwirtschaft und des vorweihnachtlichen Höchststandes in den übrigen Wirtschaftszweigen. Die beiden vorhergehenden Erhebungen - im Juli 1957 (dem als zyklisch angesehenen Wendepunkt im Beschäftigungsjahr) und im Juli 1958 (kurz nachdem die Rezession ihren Tiefpunkt überschritten hatte). Die Mehrfachbeschäftigten stellten 1957 einen Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 5,3 Prozent, 1958 von 4,8 Prozent und 1959 von 4,5 Prozent. Die Zahl der Arbeitnehmer mit zwei Stellen in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben wurde bei allen drei Untersuchungen mit rund 2 Millionen (oder 3,5 Prozent der Gesamtzahl) ermittelt:

Tafel I

Mehrfachbeschäftigte in der Landwirtschaft und in der übrigen Wirtschaft

	Dezember 1959	Juli 1958	Juli 1957
Sämtliche Mehrfachbeschäftigte:			
Zahl (in Millionen)	2,966	3,099	3,570
Prozent der Gesamtbeschäftigung	4,5	4,8	5,3
Mehrfachbeschäftigte mit mindestens einer Stelle in der Landwirtschaft:			
Zahl (in Millionen)	0,829	1,122	1,414
Prozent der hauptberuflich in der Landwirtschaft Beschäftigten	17,2	16,7	18,2

Mehrfachbeschäftigte mit zwei
Arbeitsplätzen in nicht-
landwirtschaftlichen Betrieben:

Zahl (in Millionen)	2,137	1,977	2,156
Prozent der hauptberuflich in nichtlandwirtschaftlichen Berufen Beschäftigten	3,5	3,4	3,6

Diese Untersuchungen würden wahrscheinlich größere und aufschlußreichere saisonbedingte oder zyklische Schwankungen in den Ergebnissen aufweisen, wären sie in anderen Monaten vorgenommen worden. Die Tatsache aber, daß vielfach eine selbständige Tätigkeit als Erst- oder Zweitbeschäftigung angegeben wird, deutet auf eine gewisse Stabilität der Verhältnisse auf diesem Sektor hin. Mindestens 40 Prozent der Mehrfachbeschäftigten betrieben haupt- oder nebenberuflich eine eigene Farm oder ein eigenes Geschäft oder übten einen freien Beruf aus (siehe Tafel II). Die Hälfte davon waren Farmer, die gleichzeitig gegen Lohn oder Gehalt in einem nichtlandwirtschaftlichen Betrieb arbeiteten. Im allgemeinen werden Arbeitsplätze im Handel und im Dienstleistungsgewerbe als Zweitstellen bevorzugt, wo sich die Schwankungen der letzten Jahre in der Wirtschaftstätigkeit nicht so stark auf die Beschäftigung ausgewirkt haben. Auch bei den Selbständigen und Angehörigen der freien Berufe entfällt die Zweitstelle vornehmlich auf das Dienstleistungsgewerbe und die Staats- und Kommunalverwaltung. In der Vorweihnachtszeit erwartet man im allgemeinen eine relativ starke Zunahme der Doppelbeschäftigung im Einzelhandel. Im Dezember 1959 lag jedoch der Anteil der Zweitstellen im Handel mit rund 14 Prozent praktisch genau so hoch wie im Juli 1957 und 1958. Vielleicht liegt es daran, daß die Werte für 1959 in der Woche vom 6. zum 12. Dezember ermittelt wurden, zu einem Zeitpunkt also, an dem die vorübergehende vorweihnachtliche Doppelbeschäftigung ihren Höhepunkt noch nicht erreicht hatte.

Weitere Hinweise auf die Stabilität auf diesem Beschäftigungssektor gibt eine Untersuchung des Anteils der Mehrfachbeschäftigung in den einzelnen Wirtschaftszweigen während der drei Berichtsjahre. Außerhalb der Landwirtschaft lag die Quote der Mehrfachbeschäftigung in folgenden Berufssparten am höchsten: öffentlicher Dienst (Post, Bundesdienst und einzelstaatliche und kommunale Verwaltung); Unterhaltung und Erholung; Erziehungswesen; Baugewerbe; Forst- und Fischereiwesen und Bergbau (siehe Tafel III). Dabei handelt es sich um Wirtschaftszweige mit hohen und niedrigen Löhnen, mit hohen und geringen Sozialleistungen. Der hohe Anteil der Mehrfachbeschäftigten (rund 10 Prozent) bei den Postbediensteten dürfte zum Teil auf die Arbeitszeiteinteilung zurückzuführen sein, fällt doch die Freizeit vielfach auf Tageszeiten, in denen sich zahlreiche Arbeitsmöglichkeiten bieten. Die anderen Mehrfachbeschäftigten im öffentlichen Dienst verteilen sich in erster Linie auf das Wach- und Aufsichtspersonal mit entsprechend günstiger Arbeitszeiteinteilung und die Angehörigen akademischer Berufe, deren besondere Erfahrungen und Fähigkeiten vielfach gefragt sind.

Der

Tafel II

Anteil der Selbständigen an der Mehrfachbeschäftigung in den Jahren von
1957 bis 1959, nach Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt

Wirtschaftszweig	Dezember 1959	Juli 1958	Juli 1957
Mehrfachbeschäftigte Selbständige 1):			
Zahl (in Millionen)	1,310	1,294	1,499
Prozent d. Mehrfachbeschäftigten	44,2	41,8	42,0
	Zahl (Millionen)		
Selbständige in der Landwirtsch.	0,718	0,752	0,914
Erstbeschäftigung	0,199	0,264	0,385
Zweitbeschäftigung	0,519	0,488	0,529
Selbständige in anderen Wirtschaftszweigen	0,592	0,542	0,585
Erstbeschäftigung	0,182	0,198	0,237
Zweitbeschäftigung	0,410	0,344	0,348

Der hohe Anteil der Mehrfachbeschäftigten im Erziehungswesen - er beträgt 6 bis 7 Prozent - dürfte auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein: die Gepflogenheit der Lehrer, an mehr als einer Schule zu lehren; die relativ geringe Wochenstundenzahl; und das Streben nach einem standesgemäßen Lebensstandard.

Verteilung der Mehrfachbeschäftigung auf männliche und weibliche Arbeitnehmer

Die Mehrfachbeschäftigung ist unter den männlichen Arbeitnehmern weiter verbreitet als unter den weiblichen: im Dezember 1959 waren 5,8 Prozent der männlichen und 2,0 Prozent der weiblichen Arbeitnehmer als Mehrfachbeschäft.

1)

Selbständige mit einem landwirtschaftlichen oder gewerblichen Betrieb als Zweitbeschäftigung (aber nicht in einem festen Arbeitsverhältnis gegen Entgelt stehend) wurden nicht als Mehrfachbeschäftigte gezählt. Unbezahlte Arbeitskräfte in Familienbetrieben wurden gleichfalls nicht als Mehrfachbeschäftigte gewertet, sofern sie nicht gleichzeitig anderweitig gegen Lohn oder Gehalt beschäftigt waren.

Tafel III

Mehrfachbeschäftigte in den Jahren 1957-1959, nach Wirtschaftszweigen
ihrer Erstbeschäftigung aufgeschlüsselt

Wirtschaftszweig der Erstbeschäftigung	Dezember 1959	Juli 1958	Juli 1957	
	Zahl (in Millionen)	Prozent der Be- schäftig- ten	Prozent der Be- schäf- tigten	Prozent der Be- schäf- tigten
Gesamtwirtschaft	2,966	4,5	4,8	5,3
Landwirtschaft	0,321	6,7	9,3	11,0
Arbeiter u. Angestellte	0,104	7,7	13,2	12,1
Selbständige	0,199	7,2	8,1	10,7
Unbezahlte Arbeits- kräfte in Familien- betrieben	0,018	2,5	6,9	10,0
Übrige Wirtschaft	2,645	4,3	4,2	4,6
Arbeiter u. Angestellte	2,451	4,6	4,4	4,7
Forst- und Fischerei- wesen u. Bergbau	0,052	7,7	5,4	6,7
Baugewerbe	0,186	5,7	6,6	5,9
Fertigungsindustrien	0,718	4,3	3,9	4,3
Transportgewerbe u. Versorgungsbetriebe	0,190	4,4	4,2	4,2
Groß- und Einzelhandel	0,343	3,2	3,9	3,9
Dienstleistungsgewerbe und Geldwirtschaft	0,690	4,6	3,9	4,6
Banken, Versicherungen u. Immobilienhandel	0,098	3,8	3,3	4,5
Beratungs- und Kun- dendienste	0,050	4,2	5,3	4,7
Private Haushalte	0,054	2,1	1,4	2,3
Persönl. Dienstleistungen (außer Haushaltdienste)	0,035	2,6	2,4	4,0
Unterhaltungsgewerbe u. Erholung	0,039	7,5	10,5	9,7
Erziehungswesen	0,229	7,0	5,9	6,1
Akademische Berufe	0,184	5,2	3,9	4,7
Öffentlicher Dienst	0,272	8,6	7,1	8,4
Post	0,078	12,6	8,5	9,6
Andere	0,194	7,6	6,8	8,2
Selbständige	0,182	2,8	3,1	3,7
Unbezahlte Arbeitskräfte in Familienbetrieben	0,012	2,0	2,2	3,9

Tafel IV

Mehrfachbeschäftigung nach Altersgruppen, Geschlecht, Familienstand und
Rassenzugehörigkeit aufgeschlüsselt 1)
(Stand Dezember 1959)

	Gesamtbeschäftigung			Mehrfachbeschäftigte						
	(Millionen)			Zahl		Prozent		Prozent		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	
<u>Altersgruppen</u>										
Sämtliche	65,7	43,9	21,8	2,9	2,5	0,4	4,5	5,8	2,0	
14-17 Jahre	2,40	1,36	1,03	0,06	0,04	0,02	2,8	3,4	2,0	
18-19 Jahre	2,13	1,13	1,00	0,05	0,03	0,02	2,5	2,7	2,4	
20-24 Jahre	6,06	3,68	2,38	0,22	0,17	0,04	3,6	4,8	1,8	
25-34 Jahre	13,58	9,78	3,79	0,71	0,64	0,07	5,2	6,6	1,9	
35-44 Jahre	15,56	10,51	5,05	0,84	0,71	0,12	5,4	6,8	2,5	
45-54 Jahre	14,06	9,10	4,96	0,63	0,55	0,08	4,5	6,1	1,6	
55-64 Jahre	8,86	6,06	2,79	0,35	0,31	0,04	4,1	5,2	1,5	
65 Jahre u. älter	3,02	2,22	0,79	0,07	0,05	0,02	2,6	2,3	3,4	
Durchschnitts- alter	40,6	40,7	40,3	40,1	40,2	39,6	-	-	-	
<u>Familienstand</u>										
Sämtliche	65,69	43,87	21,82	2,96	2,53	0,43	4,5	5,8	2,0	
Ledig	12,08	6,91	5,16	0,30	0,19	0,10	2,5	2,9	2,1	
Verheiratet	46,91	34,70	12,20	2,47	2,26	0,21	5,3	6,5	1,8	
Verwitwet u. getrennt leb.	6,70	2,24	4,45	0,18	0,07	0,11	2,8	3,2	2,6	
<u>Rassenzugehörigkeit</u>										
Sämtliche	65,69	43,87	21,82	2,96	2,53	0,43	4,5	5,8	2,0	
Weiss	59,07	39,83	19,23	2,68	2,31	0,37	4,6	5,8	1,9	
Farbig	6,62	4,03	2,58	0,27	0,21	0,06	4,2	5,3	2,4	

1) Wegen Ab- und Aufrundungen addieren sich die Einzelangaben nicht genau zu den angegebenen Gesamtwerten.

Mehrfachbeschäftigte gemeldet (siehe Tafel IV). Bei den Männern stellten die Angehörigen der Altersgruppen von 25 bis 54 Jahren, meist Familienväter, den größten Anteil (über 6 Prozent) an den Mehrfachbeschäftigten. Bei den Umfragen im Hochsommer 1957 und 1958 ergab sich ein sehr hoher Prozentsatz bei Jungen unter zwanzig Jahren, nicht aber bei der Umfrage im Dezember 1959. Offenbar nehmen viele Jungen in den Ferien mehr als eine Stellung an, während die eigentlichen Werkstudenten weit weniger Zeit haben und meist einen festen Arbeitsplatz bevorzugen.

Der Prozentsatz der mehrfachbeschäftigten weiblichen Arbeitnehmer von 2 Prozent im Dezember 1959 trifft für ledige und verheiratete Frauen gleichermaßen zu. Bei den verheirateten Männern lag der Anteil der Mehrfachbeschäftigten mit 6,5 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den unverheirateten.

Merkliche Unterschiede in der anteilmäßigen Verteilung der Mehrfachbeschäftigung zwischen Weißen und Farbigen waren nicht zu verzeichnen. Sofern sich irgendwelche Abweichungen von den normalen Trends innerhalb eines Industriezweiges oder einer Beschäftigungskategorie ergaben, wurden sie durch die unterschiedliche Aufteilung der weißen und farbigen Arbeitnehmer auf die einzelnen Industriezweige und Beschäftigungsarten wieder ausgeglichen.

Die Verteilung der Mehrfachbeschäftigung auf die einzelnen Berufsgruppen

Die Angehörigen der akademischen und technischen Berufe rangieren zusammen mit den Farmern und Landarbeitern hinsichtlich der prozentualen Mehrfachbeschäftigung an der Spitze, (siehe Tafel V). Von den rund 500 000 männlichen Lehrkräften an den Grund- und Oberschulen waren etwa 20 Prozent noch anderweitig berufstätig; bei den weiblichen Lehrkräften betrug der Anteil der Mehrfachbeschäftigten dagegen nur 2,5 Prozent.

Der Anteil der Mehrfachbeschäftigten unter den Angehörigen der Angestelltenberufe, zu denen hier auch die Postboten, die sonstigen Postbediensteten und die Bürokräfte aller Art gerechnet werden, betrug bei Männern 7,9 Prozent, bei Frauen dagegen nur 1,6 Prozent.

Die Bauhandwerker arbeiten häufig für mehr als einen Arbeitgeber oder sind Selbständige mit Nebenberuf. Von ihnen sind - wie bei den männlichen Lehrkräften - 20 Prozent Doppelbeschäftigte.

Die Mehrfachbeschäftigten wählen sich als Zweitberuf im allgemeinen eine Tätigkeit, die außerhalb ihrer normalen Berufserfahrungen liegt. Bei den Angehörigen der akademischen und technischen Berufe dagegen sind rund 50 Prozent in beiden Arbeitsverhältnissen im gleichen Beruf tätig. Die übrigen arbeiten vornehmlich für Handelshäuser oder als Verkäufer. Die Farmer sind größtenteils im Zweitberuf Fabrikarbeiter und Handwerker; nur sehr wenige sind im Nebenberuf wiederum Farmarbeiter oder Büroangestellte. Umgekehrt bevorzugen gelernte Handwerker, Fabrikarbeiter und ungelernete Arbeitskräfte in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben als Zweitstelle einen Arbeitsplatz in der Landwirtschaft. Die Verkäufer wiederum wählen als Zweitberuf - sofern sie nicht wiederum eine Verkäuferstelle annehmen - zu gleichen Teilen die Landwirtschaft oder das Büro.

Tafel V

Mehrfachbeschäftigte nach Berufsgruppen der Erstbeschäftigung und
Geschlecht aufgeschlüsselt

Berufsgruppe der Erstbeschäftigung	Zahl (Millionen)			Prozent			Beide Beschäf- tigungen im gleichen Beruf (Prozent)
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	
Sämtliche	2,96	2,53	0,43	4,5	5,8	2,0	29,8
Akademische u. tech. Fachkräfte	0,53	0,45	0,08	7,2	9,2	3,3	57,5
Farmer u. Farm- verwalter	0,19	0,19	0,01	7,1	7,2	-	3,0
Manager, leitende Angestellte u. In- haber (außer Farmern)	0,21	0,20	0,01	3,1	3,4	1,4	26,0
Büroangestellte u.a.	0,35	0,24	0,10	3,7	7,9	1,6	32,7
Verkäufer	0,16	0,12	0,04	3,6	4,4	2,3	23,2
Handwerker u. Vor- arbeiter	0,42	0,42	0,002	5,1	5,2	0,9	21,2
Fabrikarbeiter	0,49	0,45	0,03	4,1	5,3	1,0	23,1
Haushaltbedienstete	0,05	-	0,05	2,1	2,2	-	-
Dienstleistungsgewerbe	0,23	0,15	0,07	3,9	5,6	2,4	30,2
Landarbeiter	0,10	0,09	0,01	5,9	7,3	2,7	-
Hilfsarbeiter außer Landwirt- schaft u. Bergbau	0,18	0,17	0,003	5,3	5,3	-	17,1

An und für sich dürfen einige Kombinationen verschiedener Tätigkeiten als unwahrscheinlich gelten. Es ist kaum zu erwarten, daß Arbeiter nebenberuflich eine Tätigkeit ausüben, für die akademische Qualifikationen erforderlich sind, oder daß Bürokräfte sich in ihrer Freizeit als Fabrikarbeiter verdingen. Erstaunlicherweise fanden sich aber bei der Umfrage im Dezember 1959 nahezu sämtliche nur denkbaren Kombinationen. Bei den Zweitbeschäftigungen entfiel der unverhältnismäßig hohe Anteil von 46,3 Prozent auf die Sparten Farmer und Farmverwalter, Manager und Inhaber, Verkäufer und Dienstleistungsgewerbe (ohne private Haushalte), während deren Anteil

Anteil an den Erstbeschäftigungen nur 27,6 Prozent betrug. Die guten Möglichkeiten, Stundenarbeit in diesen Berufen zu erhalten, dürfte die Erklärung für ihre relative Häufigkeit als Zweitbeschäftigung bieten.

Bei der Beurteilung des Grades der Ausschöpfung unserer Arbeitskraftreserven gehen wir gewöhnlich von der Beschäftigung in den einzelnen Berufsgruppen aus. Die entsprechenden statistischen Angaben berücksichtigen jedoch nur die Erstbeschäftigung, denn nur diese wird regelmäßig statistisch erfaßt. In Wirklichkeit wird das Arbeitskraftpotential in den einzelnen Beschäftigungszweigen aber durch die von den Mehrfachbeschäftigten geleistete Arbeitszeit nicht unerheblich vermehrt. In folgenden Berufsgruppen kommt dieser Ausweitung des Arbeitskraftpotentials bei den männlichen Berufstätigen die größte Bedeutung zu:

Tafel VI

Anteil der Zweitstellen an der Gesamtstellenzahl in einzelnen Berufszweigen

	Prozent
Farmer	19,3
Bauhandwerker	14,8
Kellner	12,6
Verkäufer	12,1
Akademische Fachkräfte (außer medizinischem Personal und Lehrkräften)	8,3
Einzelhandelsverkäufer (außer Wachpersonal und Kellnern)	7,3
Landarbeiter	6,9
Großhandel	6,5
Lehrkräfte (an Grund- und Oberschulen)	6,4

Die vorstehenden Angaben bleiben etwas hinter den eigentlichen Werten zurück, da rund 100 000 Arbeitskräfte sogar mehr als zwei Arbeitsstellen innehatten.

Die Statistiken über die Zweitbeschäftigung lassen auch die Paradoxie verständlich werden, daß es im Dezember 1959 in den USA 2,2 Millionen männliche Arbeitslose mit vorheriger Berufserfahrung und gleichzeitig 2,5 Millionen Mehrfachbeschäftigte gab. Rund 60 Prozent der Zweitarbeitplätze wurden von Angehörigen der Angestelltenberufe (Akademiker, Manager, Büroangestellte und Verkäufer) und Farmern ausgefüllt. Nur 15 Prozent der männlichen Arbeitssuchenden hatten vorher in diesen Berufen gearbeitet, wie die folgende Aufstellung erkennen läßt:

Tafel VII

Berufsgruppenzugehörigkeit der männlichen Arbeitslosen und
Mehrfachbeschäftigten

	Arbeitslose	Mehrfachbeschäftigte
Gesamtzahl (Millionen)	2,21	2,53
Prozent	100,0	100,0
Akademische u. techn. Fachkräfte	3,4	15,1
Farmer und Farmverwalter	0,5	20,3
Manager, leitende Angestellte u. Inhaber (außer Farmern)	2,9	10,1
Angestellte	4,9	5,2
Verkäufer	3,3	9,6
Handwerker, Vorarbeiter	21,2	9,8
Fabrikarbeiter	26,5	13,3
Dienstleistungsgewerbe	6,5	8,6
Landarbeiter	5,8	3,5
Hilfsarbeiter (außer Land- wirtschaft u. Bergbau)	25,0	4,5

Etwa ein Drittel der im Dezember 1959 gemeldeten Zweitbeschäftigungen liefen mehr oder weniger auf eine Tätigkeit als Selbständige hinaus, auf eine Tätigkeit also, die dem normalen Arbeitslosen nicht möglich ist. Es besteht im übrigen kein Grund zu der Annahme, daß die Arbeitssuchenden den Einstellungsbedingungen für die von Mehrfachbeschäftigten eingenommenen Arbeitsplätzen genügt hätten, auch wenn sie der Berufsgruppe nach als geeignet gelten könnten und die Betriebe in Reichweite gelegen wären.

Nebenberufliche Selbständige

Es wurde bereits weiter oben auf die hohe Quote der Selbständigen unter den Mehrfachbeschäftigten hingewiesen. Etwa 400 000 Arbeiter oder Angestellte in nichtlandwirtschaftlichen Berufen betrieben im Dezember nebenberuflich ein eigenes Geschäft oder waren in einem akademischen Beruf tätig, und 500 000 bewirtschafteten eine Farm. Über ein Drittel aller mehrfachbeschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger fallen in diese Kategorie (siehe Tafel VIII). Unter den Arbeitern im Baugewerbe und in

in den Fertigungsindustrien war die Nebenbeschäftigung als Selbständige (meist in der Landwirtschaft) 1959 am weitesten verbreitet. Rund ein Drittel der Mehrfachbeschäftigten im Handel und im öffentlichen Dienst betrieben nebenher eine Farm oder waren in ihrer Freizeit als Selbständige tätig. Die verfügbaren Zahlenangaben geben keine Aufschlüsse darüber, wie viele dieser Lohn- und Gehaltsempfänger, die als Selbständige außerhalb der Landwirtschaft tätig waren, ein eigenes Geschäft oder einen Betrieb besaßen oder einen freien Beruf ausübten.

Tafel VIII

Anteil der nebenberuflich als Selbständige tätigen Mehrfachbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in verschiedenen nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen

(Prozent)

Wirtschaftszweig der Erstbeschäftigung	Zweitbeschäftigung als Selbständige nach Wirtschaftszweigen		
	Insg.	Landwirtschaft	Übrige Wirtschaft
Mehrfachbeschäftigte in nichtlandwirtschaftlichen Berufszweigen insges. ¹⁾	36,2	19,5	16,7
Baugewerbe	54,3	40,9	13,4
Fertigungsindustrien	45,3	25,5	19,8
langlebige Verbrauchsgüter	46,5	26,7	19,8
kurzlebige Verbrauchsgüter	42,8	23,0	19,8
Transportgewerbe u. Versorgungsbetriebe	25,3	12,1	13,2
Groß- u. Einzelhandel	34,7	19,5	15,2
Dienstleistungsgewerbe und Geldwirtschaft	24,1	7,4	16,7
Öffentlicher Dienst	32,0	14,7	17,3

¹⁾ Einschließlich Forstwirtschaft, Fischereiwesen und Bergbau.

Geleistete Wochenstunden der Mehrfachbeschäftigten

Da bei der Umfrage im Dezember 1959 von einem großen Teil der Mehrfachbeschäftigten die Zahl der auf der Erststelle geleisteten Wochenstunden als die Gesamtwochenstundenzahl angegeben worden ist, läßt sich ein Vergleich mit den von Arbeitskräften mit nur einer Stelle geleisteten Wochenstunden nicht durchführen. Fest steht aber, daß der Prozentsatz derjenigen, die mehr als 40 Wochenstunden arbeiteten, unter den Mehrfachbeschäftigten zwei bis dreimal so hoch war wie bei den übrigen Berufstätigen. Dies gilt

gilt insbesondere wieder für die Lohn- und Gehaltsempfänger im Baugewerbe, in den Fertigungsindustrien, im Transportgewerbe, in den Versorgungsbetrieben und im öffentlichen Dienst. Die selbständigen Farmer und Geschäftsleute arbeiteten in jedem Falle, gleichgültig ob Mehrfachbeschäftigte oder nicht, weit über die normale Stundenzahl.

Zwei Drittel der Mehrfachbeschäftigten waren an ihrer Erststelle ganztätig (d.h. 35 und mehr Wochenstunden) und an ihrer Zweitstelle stundenweise (weniger als 35 Wochenstunden) beschäftigt (siehe Tafel IX). Ein Drittel dieser Arbeiter und Angestellten war nebenberuflich als Selbständige oder in einem freien Beruf tätig. Der größte Teil der übrigen Mehrfachbeschäftigten war in beiden Berufen nur halbtags tätig. Diese Form der Mehrfacharbeit ist vor allem in der Landwirtschaft (52 %), im Handel (38 %) und im Baugewerbe (34 %) weitverbreitet; am seltensten ist sie in den Fertigungsindustrien, wo nur 17 Prozent der Mehrfachbeschäftigten zwei Berufe jeweils halbtags ausübten. Die hier genannten Zahlen beziehen sich ausschließlich auf Beschäftigte, deren Erst- und Zweitstellen sich auf verschiedene Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen verteilen.

Aufgaben künftiger Untersuchungen

Der relativ kleine, dabei aber sehr vielschichtige und volkswirtschaftlich bedeutsame Bereich der Mehrfachbeschäftigung ist längst noch nicht hinreichend statistisch erfaßt. Es wäre interessant zu erfahren, wie viele dieser Arbeiter und Angestellten echte Mehrfachbeschäftigte sind, und wie viele nur als solche geführt werden, weil sie gerade den Arbeitgeber gewechselt und deshalb in der Berichtswoche zwei Stellen bekleidet haben. Ältere Statistiken (aus dem Jahre 1946) deuten darauf hin, daß weitaus die meisten tatsächlich zwei Arbeitsplätze gleichzeitig innehatten. Eingehendere Informationen über die Einkünfte der Einfachbeschäftigten im Vergleich zu denen der Mehrfachbeschäftigten und über die von beiden geleisteten Wochenstunden könnten Klarheit darüber schaffen, ob die Arbeitnehmer aus Not oder eigenem Antrieb zwei und mehr Stellen annehmen. Die Durchführung einer zusätzlichen Zählung der Mehrfachbeschäftigten zu einer anderen Jahreszeit könnte gleichfalls wichtige Aufschlüsse erbringen.

Tafel IX

Tafel IX

Die Verteilung der Mehrfachbeschäftigung auf Ganztags- und Halbtagsarbeit¹⁾
nach Wirtschaftszweigen der Erstbeschäftigung aufgeschlüsselt³⁾
 (Stand Dezember 1959)
 (Prozent)

Wirtschaftszweig oder Berufssparte der Erst- beschäftigung	insg.	Ganztägig an beiden Arbeits- stellen	Ganztägig an Erst- stelle halbtags an Zweit- stelle	Halbtags an beiden Ar- beitsstellen
Sämtliche Mehrfachbeschäftigte	100,0	3,7	66,5	29,8
Landwirtschaft	100,0	3,9	44,2	51,9
Lohn- u. Gehaltsempfänger	100,0	-	-	-
Selbständige u. unbezahlte Helfer in Familienbetrieben	100,0	5,1	42,9	52,0
Übrige Wirtschaft	100,0	3,7	68,9	27,4
Lohn- u. Gehaltsempfänger ²⁾	100,0	3,6	69,6	26,8
Baugewerbe	100,0	-	66,2	33,8
Fertigungsindustrien	100,0	5,5	77,9	16,6
Langlebige Verbrauchs- güter	100,0	5,7	78,0	16,3
Kurzlebige Verbrauchs- güter	100,0	5,1	77,7	17,3
Transportgewerbe u. Versor- gungsbetriebe	100,0	5,0	71,4	23,6
Groß- u. Einzelhandel	100,0	2,9	59,2	37,9
Dienstleistungsgewerbe und Geldwirtschaft	100,0	4,1	64,2	31,7
Öffentlicher Dienst	100,0	0,5	72,8	26,7
Selbständige u. unbezahlte Helfer in Familienbetrieben	100,0	4,4	60,8	34,8

1) Als Ganztagsarbeit wurde jede Tätigkeit mit 35 u. mehr Wochenstunden ge-
zählt, als Halbtagsarbeit jede Tätigkeit mit weniger als 35 Wochenstunden.

2) Einschließlich Forstwirtschaft, Fischereiwesen und Bergbau

3) Die Angaben beschränken sich auf Mehrfachbeschäftigte mit unterschied-
licher Tätigkeit im Haupt- und Nebenberuf.

* * * * *

Am Arbeitsplatz sicherer als zu Hause

Die Zahl der Betriebsunfälle in der amerikanischen Industrie hat in den letzten Jahren stetig abgenommen. Seit 1952 ist dabei die Unfallhäufigkeitsrate um rund 20 Prozent zurückgegangen. Im allgemeinen ist der amerikanische Arbeiter an seinem Arbeitsplatz heute sicherer als in seinem Heim.

Wesentlichen Anteil an diesem eindrucksvollen Erfolg auf dem Gebiet der betrieblichen Sicherheit und der Unfallverhütung haben dabei sowohl die Unternehmen als auch die Gewerkschaften gehabt. Insbesondere durch ihre in enger Zusammenarbeit entstandenen Sicherheitsprogramme, die in der Praxis meist von einem gemeinsamen Arbeitgeber-Arbeitnehmerausschuß überwacht werden, haben sie es im Laufe der Zeit zuwege gebracht, den Arbeitnehmern ein gewisses "Sicherheitsbewußtsein" einzuhämmern und ihnen den Wert der betrieblichen Sicherheitseinrichtungen klarzumachen.

Ein gutes Beispiel dafür, welche große Erfolge mit einem wohldurchdachten und ständig verbesserten Sicherheitsprogramm in einem Industriebetrieb erzielt werden können, bietet die North American Aviation, Inc., die seit 1941 ein koordiniertes Programm in all ihren Zweigwerken durchführt und in dieser Zeit die Unfallhäufigkeitsrate so weit senken konnte, daß sie heute rund 50 Prozent unter dem Durchschnitt der amerikanischen Flugzeugindustrie liegt.

Zu diesem Sicherheitsprogramm, das von den Betriebsingenieuren zusammen mit den Werkshygienikern ständig weiter ausgebaut und überwacht wird, gehört neben der Entwicklung und dem Einbau von Sicherheitsvorrichtungen an den Produktionsmaschinen und der Ausrüstung der Mitarbeiter mit den jeweils erforderlichen Schutzvorrichtungen (Sicherheitsbekleidung, Schutzbrillen, feuerfeste Schuhe, Schutzmasken und -schilde, Sicherheitshelme usw.) insbesondere die theoretische Ausbildung sämtlicher Betriebsangehörigen in Fragen der Unfallverhütung.

Die Unterweisung der Mitarbeiter - insbesondere aber der neu eingestellten - in Fragen der Sicherheit und der Unfallverhütung obliegt in den Betrieben der North American Aviation, Inc. den Mitgliedern des Unfallverhütungsausschusses, die jeweils für die Durchführung und Überwachung der Sicherheitsmaßnahmen einer Abteilung verantwortlich sind. Sie werden aus dem Kreis jener Mitarbeiter ausgewählt, die einerseits die produktionstechnischen Einrichtungen der Abteilung genau kennen und die zum anderen als umsichtig gelten und noch keine Unfälle aufzuweisen hatten. Die Ernennung zum "Sicherheitsobmann" erfolgt auf Zeit, um auf diese Weise möglichst viele Mitarbeiter durch Übertragung dieser verantwortungsvollen Funktionen mit den Aufgaben der Unfallverhütung vertraut zu machen. Seit der Einführung des betrieblichen Unfallverhütungsprogramms wurden bei diesem Unternehmen bisher 13 500 Mitarbeiter zu Sicherheitsausschußmitgliedern ernannt.

Die

Die Hauptaufgabe der "Sicherheitsobmänner" besteht einmal in der Überwachung und Kontrolle der unfallgefährdeten Arbeitsplätze sowie der eingebauten Sicherheitseinrichtungen und zum anderen in der Unterweisung sämtlicher Arbeitnehmer in Fragen der Betriebssicherheit und der Unfallverhütung. Dies geschieht in der Regel in persönlichen Gesprächen und an Hand praktischer Beispiele, um so das "Unfallbewußtsein" der Mitarbeiter zu wecken und sie zur aktiven Mitarbeit bei der Unfallverhütung zu erziehen.

Diese Bemühungen zur Steigerung der betrieblichen Sicherheit auf der unteren Ebene werden dann noch im gesamtbetrieblichen Rahmen durch verschiedene andere Aufklärungskampagnen ergänzt, wie etwa durch Anzeigen in der Werkzeitschrift, Veröffentlichung besonderer Erfahrungsberichte einzelner Mitarbeiter über die Wirksamkeit bestimmter Schutzvorrichtungen sowie durch das Aushängen von Warnplakaten oder die Verteilung von Merkblättern. Ziel all dieser Maßnahmen ist es, die Mitarbeiter immer wieder an die Gebote der betrieblichen Sicherheit und des Unfallschutzes zu erinnern.

Sind trotz des Vorhandenseins von Schutzvorrichtungen irgendwelche Unfälle eingetreten, so werden die Unfallursachen eingehend von den Sicherheitsingenieuren analysiert, nicht etwa, um einen "Schuldigen" zu finden, sondern um die bestehenden Einrichtungen so zu verbessern, daß eine Wiederholung unmöglich ist, oder aber neue zu entwickeln.

Jede Abteilung der "North American Aviation", Inc." besitzt außerdem noch einen Betriebshygieniker, dessen Aufgabe darin besteht, dem Management Vorschläge darüber zu unterbreiten, welche Maßnahmen getroffen werden können, um gesundheitliche Schäden bei den Mitarbeitern zu verhindern, die etwa durch Gase, Rauch, Lärm, Strahlungswärme oder die sanitären Einrichtungen entstehen können.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurzmeldungen

Industriearbeiterlöhne im Januar unverändert

Sowohl die Industriearbeiterlöhne als auch die Lebenshaltungskosten wiesen im Januar gegenüber dem Vormonat keinerlei Veränderungen auf, wie aus einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums hervorgeht.

Für einen Arbeitnehmer mit drei Angehörigen belief sich die durchschnittliche Höhe des Nettolohnes auf 79,97 Dollar pro Woche, während Arbeitnehmer ohne Angehörige 72,44 Dollar erhielten.

Da

Da sich der Lebenshaltungskostenindex in den Monaten Dezember und Januar nur unwesentlich veränderte, blieb demzufolge auch der Reallohn unverändert. Im Vergleich zu November 1960 ist jedoch ein Rückgang der Kaufkraft um rund 1 Prozent festzustellen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

5 Millionen Dollar für Verbesserungsvorschläge bei "GM"

Für die 111 203 im Laufe des vergangenen Jahres von den Mitarbeitern der "General Motors Corporation" eingereichten betrieblichen Verbesserungsvorschläge wurden von dem Unternehmen mehr als 5 Millionen Dollar an Prämien ausgeschüttet.

Wie der Verwaltungsdirektor, Louis G. Seaton, weiter bekanntgab, hat sowohl die Zahl der eingereichten Vorschläge als auch die Prämien-summe gegenüber 1959 beträchtlich zugenommen. 1959 wurden 87 264 Vorschläge abgegeben und 4 Millionen Dollar an Prämien verteilt. Von den 1960 von den Arbeitnehmern eingereichten 111 203 Verbesserungsvorschlägen wurde jeder vierte angenommen. Seit Einführung des betrieblichen Vorschlagsprogramms hat General Motors damit bisher 46 Millionen Dollar für Prämien aufgewendet.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Leo Bamberger gestorben

Leo Bamberger, einer der ältesten amerikanischen Gewerkschafter, der im Jahre 1882 zusammen mit 20 anderen bekannten Gewerkschaftsführern den "Labor Day", den amerikanischen "Tag der Arbeit", proklamierte, ist jetzt im Alter von 92 Jahren in Philadelphia gestorben.

Bamberger, der damals die von ihm mitgegründete Gewerkschaft der Photgraveure vertrat, gehörte zusammen mit Samuel Gompers und Peter McGuire zu den eifrigsten Befürwortern eines "Feiertages zu Ehren der schaffenden Menschen". Diese Bemühungen der alten Garde der amerikanischen Gewerkschaften wurden im Jahre 1894 mit der Unterzeichnung des "Labor-Day"-Gesetzes durch Präsident Grover Cleveland gekrönt, wodurch der jeweils erste Montag im September zum offiziellen Feiertag erhoben wurde.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Neuer 3-Jahres-Vertrag in der Damenoberbekleidungsindustrie

Von den Unternehmen der Damenoberbekleidungsindustrie in neun amerikanischen Bundesstaaten und der ILGWU-Gewerkschaft wurde jetzt ein neuer Tarifvertrag unterzeichnet, der eine Erhöhung der Löhne von rund 90 000 Arbeitnehmern um 5 1/2 Prozent vorsieht und der eine Laufzeit von 3 Jahren hat.

Auf Grund dieses neuen Tarifvertrages werden die Mindestlöhne für Zuschneider auf 85 Dollar, für Bügler auf 72,50 Dollar und für Hilfskräfte auf 61 Dollar pro Woche angehoben. Die bisherigen Durchschnittslöhne für Zuschneider beliefen sich jedoch auf 125 Dollar pro Woche, die für Hilfskräfte auf 65 Dollar.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Wiederholung von Funktionärswahl auf Grund des neuen Gewerkschaftsgesetzes

Die erste Wiederholung einer gewerkschaftlichen Funktionärswahl auf Grund einer Anfechtungsklage, der von einem amerikanischen Bezirksgericht unter Berufung auf den "Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959" stattgegeben wurde, fand jetzt unter Aufsicht des US-Arbeitsministeriums in Jacksonville (Florida) statt.

Die Wiederholung der Funktionärswahl war deshalb erforderlich geworden, weil über die im Januar 1960 durchgeführte Wahl beim US-Arbeitsministerium eine Beschwerde wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen des Gewerkschaftsgesetzes aus dem Jahre 1959 eingegangen war. Auf Grund der durchgeführten Untersuchungen hatte dann der US-Arbeitsminister am 28. September 1960 eine Anfechtungsklage beim Bezirksgericht in Jacksonville eingereicht, in der er die Annullierung der Wahl forderte.

Nach Feststellung des Untersuchungsausschusses des Arbeitsministeriums, so hieß es dabei in der Klageschrift, seien drei Verstöße gegen das Gesetz bei der Abhaltung der Funktionärswahl festgestellt worden: 1. seien die Geheimhaltungsvorschriften nicht beachtet worden; 2. habe es die Gewerkschaft versäumt, einen Wahlausschuß zur Auszählung der Stimmen und zur Bekanntgabe des Ergebnisses zu nominieren; und 3. sei die Gewerkschaft den Gesetzesvorschriften insofern nicht nachgekommen, als sie den Mitgliedern das Wahlergebnis nicht innerhalb von 15 Tagen schriftlich zugestellt habe.

(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.

XIV - 5

Bad Godesberg, den 1. Mai 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Das Sozialversicherungswerk der amerikanischen Eisenbahner	Seite	1
Zweck und Auswirkungen der Mindestlohngesetzgebung in den USA	Seite	6
Private Pensionspläne gewinnen immer größere Bedeutung	Seite	12
Das Berufsschulwesen in den Vereinigten Staaten	Seite	14

Das Sozialversicherungswerk der amerikanischen Eisenbahner

Aus "The Railway Clerk"
Nachdruck nur mit Angabe der Quelle gestattet.

Das Sozialversicherungsgesetz für die Eisenbahnbediensteten, das im Jahre 1935 vom US-Kongreß erlassen worden ist, wurde zum Vorbild für die gesamte Sozialgesetzgebung in den Vereinigten Staaten.

Die Zeitschrift der amerikanischen Eisenbahner, "The Railway Clerk", gedachte in der Septemhernummer vom vergangenen Jahr des 25. Jahrestags des Erlasses dieses wichtigen Gesetzes mit einem Artikel, den wir nachstehend im vollen Wortlaut wiedergeben.

Vor 25 Jahren wurde die Sozialversicherung der amerikanischen Eisenbahner geschaffen. Anfangs eine reine Altersversicherung, entwickelte sie sich im Laufe der Jahre zu einem umfassenden Sozialwerk, das den Bahnbediensteten in allen ernstesten Notlagen Schutz gewährt, in die sie im Laufe eines Lebens geraten können.

Die Eisenbahner und ihre Familienangehörigen haben im Falle der Erreichung der Altersgrenze, der Invalidität, des Todes, der Arbeitslosigkeit und Erkrankung keine ernsthaften Geldeinbußen mehr zu gewärtigen.

Die Eisenbahner-Altersversicherung sichert den Pensionären und ihren Angehörigen sowie den Vollinvaliden eine feste Grundrente zu. Im Todesfall erhält die Familie des Verstorbenen Hinterbliebenenrente. Im Falle der Arbeitslosigkeit oder längerer Krankheit hat der Bahnbedienstete Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Rund eine Million Arbeiter und Angestellte der Bahnen und ihrer Zulieferbetriebe werden vom Eisenbahner-Sozialwerk erfaßt, von denen 800 000 länger als zehn Jahre als Eisenbahnbedienstete im Sinne des Gesetzes beschäftigt sind. Die Berufseisenbahner sind es auch, die unter dem Sozialwerk den größten Schutz genießen.

Zehn Jahre Dienstzeit sind die Mindestvoraussetzung für die Gewährung von Alters- oder Hinterbliebenenrente. Nach zehn Dienstjahren besteht ein lebenslänglicher Anspruch auf Invalidenrente und auf Altersrente nach Erreichung des 65. Lebensjahres.

Im Falle der Erreichung der Altersgrenze oder des Todes noch vor dem Ablauf der ersten zehn Dienstjahre werden die erworbenen Rechte an die allgemeine gesetzliche Sozialversicherung übertragen, deren Leistungsnormen dann zur Anwendung gelangen. Arbeitslosenunterstützung und Krankengeld werden ohne Wartezeiten an alle Versicherten gezahlt, wobei die Berufseisenbahner bei der Arbeitslosenversicherung wiederum bessergestellt sind.

Bisher wurden Leistungen in Höhe von insgesamt 10 Milliarden Dollar an Eisenbahnbedienstete und deren Angehörige gezahlt. Allein im Haushaltsjahr 1959/60 bezogen 1,25 Millionen Berechtigte Versicherungsleistungen in Höhe von über einer Milliarde Dollar. Die Steigerung der Leistungen und die Verbesserung des Versicherungsschutzes haben das Eisenbahner-Sozialwerk in den 25 Jahren seines Bestehens gekennzeichnet.

Durch eine ganze Reihe von Gesetzesänderungen wurden der Kreis der Versicherten laufend vergrößert und die Leistungssätze verbessert. Das hat dazu geführt, daß die jährlichen Versicherungsleistungen inzwischen auf über eine Milliarde Dollar gestiegen sind, während in den ersten neun Jahren nach der Gründung des Sozialwerkes insgesamt nur eine Milliarde ausgezahlt wurde. Die Zahl der Empfänger von Alters- oder Hinterbliebenenrente ist heute doppelt so hoch wie vor zehn und fünfmal so hoch wie vor 20 Jahren. Im Jahre 1938 lag die Durchschnittsaltersrente bei 62 Dollar gegenüber heute 131 Dollar.

Die

Die Sozialversicherung der Eisenbahner bietet viele besondere Vorteile, von denen hier kurz die wichtigsten angeführt seien:

hohe Leistungen im Verhältnis zum früheren Arbeitseinkommen, Anrechnung der vor der Schaffung des Sozialwerks geleisteten Dienstjahre, feste Anwartschaft nach zehn Dienstjahren, Möglichkeit der Gewährung von Altersrente bereits nach Erreichung des 60. Lebensjahres, großzügige Handhabung der Gewährung von Invalidenrenten, Gewährung von Altersrente, auch wenn der Empfänger noch in einem anderen Betrieb - nicht in einem Eisenbahnbetrieb - weiterarbeitet, Altersrentner des Eisenbahner-Sozialwerkes können auch Leistungen aus anderen Versicherungen beziehen, Witwen sind mit Erreichung des 60. Lebensjahres zum Bezug von Leistungen berechtigt, und die Leistungen liegen höher als die Beiträge.

Für die Zukunft ist eine weitere Steigerung der Versicherungsleistungen geplant. Als das Sozialwerk seine Tätigkeit aufnahm, betrug der Höchstsatz für die Altersrente 120 Dollar pro Monat; heute liegt er bei 205 Dollar. Seine weitere Anhebung ist sicher; in zehn Jahren wird er 242 Dollar und in 20 Jahren voraussichtlich 325 Dollar pro Monat betragen.

Eine der auf das Eisenbahner-Sozialwerk beschränkten Bestimmungen - die Gewährung von Hinterbliebenenrenten im Falle des Todes des Ernährers der Familie - sieht für die Berechtigten beachtliche Leistungen vor. Wenn das Sozialwerk auch in erster Linie eine Altersversicherung darstellt, so sind doch etwa ein Drittel aller Leistungsempfänger Hinterbliebene. Der Witwensatz beträgt im Durchschnitt 75 Dollar pro Monat; für Witwen mit einem Kind erhöht er sich auf 150, für Witwen mit zwei und mehr Kindern auf 200 Dollar. Eltern verstorbener Eisenbahnbediensteter erhalten im Durchschnitt 80 Dollar im Monat.

Sofern im Falle des Ablebens eines Versicherten keine Rente fällig ist, wird ein einmaliges Sterbegeld von durchschnittlich 570 Dollar gewährt. Sind die Voraussetzungen für eine Hinterbliebenenrente nicht erfüllt, kann eine Abfindung geleistet werden; diese beträgt im Durchschnitt 1700 Dollar.

Arbeitslose, erkrankte oder verletzte Eisenbahner erhalten Unterstützung aus der Arbeitslosenversicherung. Im Falle der Arbeitslosigkeit richten sich die Zahlungen nach dem Jahresverdienst, oder es wird eine Unterstützung in Höhe von 60 Prozent des täglichen Grundlohns, höchstens aber 10,20 Dollar pro Tag gewährt. Die Leistungsdauer ist normalerweise auf 26 Wochen beschränkt. Versicherte mit langer Dienstzeit können derartige Leistungen 13 bzw. 26 Wochen über die normale Zeit hinaus erhalten. Für Kranke und Verletzte werden Leistungen in gleicher Höhe gewährt, allerdings nur bis zur Höchstdauer von 26 Wochen.

Das

Das Eisenbahner-Sozialwerk unterstützt arbeitslose Versicherte auch bei der Arbeitssuche. Ein eigener Stellenvermittlungsdienst weist auf Antrag offene Stellen nach und trägt auf diese Weise dazu bei, den Eisenbahnbediensteten einen lohnenden Arbeitsplatz zu gewährleisten und gleichzeitig die Aufwendungen für die Arbeitslosenunterstützung so niedrig wie möglich zu halten.

Im Rahmen eines "Partnerschaftsprogrammes" arbeiten das Management der Eisenbahngesellschaften, die Eisenbahnergewerkschaften und das Sozialwerk eng zusammen, um stellenlosen erfahrenen Bahnbediensteten einen neuen Arbeitsplatz zu beschaffen. Die Eisenbahnen ihrerseits haben außerdem noch Arbeitsvermittlungsberater, die ihre Dienste jedem stellensuchenden Eisenbahner zur Verfügung stellen.

Das Bundesamt für Eisenbahnerversorgung (Railroad Retirement Board) ist für die Durchführung des Eisenbahner-Pensionsgesetzes (Railroad Retirement Act) und des Eisenbahner-Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Railroad Unemployment Insurance Act) verantwortlich. An der Spitze des Bundesamtes steht ein Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern, die vom Präsidenten der Vereinigten Staaten mit Zustimmung des Senats ernannt werden. Der Vorsitzende ist mit der Wahrung des öffentlichen Interesses beauftragt; die beiden anderen Mitglieder werden von den Eisenbahngesellschaften bzw. den Eisenbahnergewerkschaften vorgeschlagen. Horace W. Harper, der gegenwärtig als Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat sitzt, gehört der Gewerkschaft der Angestellten der Eisenbahn- und Schifffahrtsgesellschaften (Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees) an.

Die Beiträge zum Eisenbahner-Sozialwerk werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam und zu gleichen Teilen aufgebracht; sie betragen gegenwärtig $6 \frac{3}{4}$ Prozent des Bruttoverdienstes bis zu einer Höhe von 400 Dollar pro Monat. Erwirtschaftete Überschüsse werden in Obligationen des US-Schatzamtes angelegt; die Zinserträge aus den gegenwärtigen Rücklagen in Höhe von 4 Milliarden Dollar stellen ihrerseits wieder einen wesentlichen Einnahmeposten dar.

Die Finanzlage des Sozialwerks wird im Augenblick als befriedigend angesehen. Das unter versicherungsmathematischen Gesichtspunkten gegebene Defizit ist nicht so groß, daß es die Leistungsfähigkeit gefährdet. Allerdings ist eine weitere Leistungssteigerung, soll die Rentabilität nicht weiter verschlechtert werden, nur durch die Erschließung zusätzlicher Einnahmequellen möglich.

Die im Falle des Eisenbahner-Sozialwerks angewandte Finanzierungsmethode setzt die Ansammlung größerer Reserven voraus, deren Zinserträge im Verein mit dem Beitragsaufkommen und anderen Einkünften die Gewährung der vorgesehenen Leistungen unter Beibehaltung unveränderter oder im wesentlichen unveränderter Beitragssätze gestatten. Dieses Verfahren läßt sich als Finanzierung auf der Basis einer Durchschnittsprämie in Verbindung mit der Schaffung entsprechender Rücklagen in Form von Deckungskapital bezeichnen. Auf diese Weise wird eine relative Stabilität der Beitragssätze, eine gerechte Verteilung der Lasten auf die jüngeren und älteren Mitglieder, die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Versicherung und eine laufende Übersicht über die derzeitigen und künftigen Aufwendungen gewährleistet.

Wollte

Wollte das Sozialwerk ohne Reserven auskommen, d.h. wollte es seine Leistungen lediglich aus den laufenden Einnahmen bestreiten, so müßten die Beiträge mehrere Jahrzehnte lang Jahr für Jahr erhöht werden und damit schon bald einen weit über der im Gesetz vorgesehenen Höhe liegenden Stand erreichen.

Die Verwaltungskosten liegen gegenwärtig bei 1 Prozent der gezahlten Leistungen. Für die Arbeitslosen- und Krankengeldversicherung liegen sie bei 3 Prozent. Dieser relativ hohe Anteil erklärt sich aus der Tatsache, daß im Falle der Arbeitslosigkeit oder Erkrankung alle zwei Wochen ein neuer Antrag auf Unterstützung gestellt werden muß.

Sitz des Eisenbahner-Sozialwerkes ist Chicago. Über das gesamte Gebiet der Vereinigten Staaten verstreut, gibt es rund 100 Zweigbüros, bei denen sich die Eisenbahnbediensteten in Versicherungsfragen Auskunft holen können und die ihnen bei der Stellung von Anträgen auf Gewährung von Versicherungsleistungen behilflich sind.

Während der 25 Jahre, die das Sozialwerk nunmehr tätig ist, haben die Eisenbahner es als ihren sichersten Schutz vor wirtschaftlicher Not kennen und schätzen gelernt. Form und Leistungen haben sich im Laufe der verflossenen zweieinhalb Jahrzehnte in Anpassung an die jeweiligen Erfordernisse geändert. Die tatsächlichen Leistungen des Sozialwerkes - sowohl was die Größe des erfaßten Personenkreises als auch was die Höhe der gewährten Unterstützung angeht - haben die ursprünglichen gesetzlichen Zielsetzungen bereits weit überschritten. Die in der Vergangenheit erzielten Fortschritte lassen den Schluß zu, daß das Eisenbahner-Sozialwerk auch in Zukunft eine wichtige Rolle bei der Sicherung des Wohlergehens der aus dem aktiven Berufsleben ausgeschiedenen Eisenbahner und ihrer Angehörigen spielen wird.

Aus "The Railway Clerk"

Nachdruck nur mit Angabe der
Quelle gestattet.

* * * * *

N. Arnold Tolles:

Zweck und Auswirkungen der Mindestlohngesetzgebung in den USA

Aus "Monthly Labor Review"
Nachdruck nur mit Angabe des
Verfassers und der Quelle gestattet.

Die Mindestlohngesetzgebung in den Vereinigten Staaten dient im großen und ganzen dem begrenzten Ziel, die Löhne der schlechtest-bezahlten Arbeitnehmer anzuheben. Wurde dieses begrenzte Ziel erreicht? Vor einem halben Jahrhundert prophezeiten viele führende Wirtschaftler, daß Regierungsmaßnahmen nicht geeignet seien, das Arbeitseinkommen ungelernter Kräfte zu verbessern. Sie begründeten ihren Standpunkt mit dem Argument, das "spezifische Arbeitsprodukt" (heute als Grenzprodukt bezeichnet) bestimme die Reallöhne und jede "willkürliche Maßnahme", die den Arbeitgeber zur Erhöhung der Löhne zwingt, werde lediglich zur Entlassung jener Arbeitskräfte führen, die bis dahin weniger als das vorgeschriebene Minimum verdient hatten.

Wir wissen heute aus Erfahrung, daß die Löhne der schlechtest-bezahlten Arbeiter durch staatliche Maßnahmen sehr wohl erhöht werden können. In den Vereinigten Staaten ist dies in den letzten 40 Jahren vielfach mit Erfolg getan worden.

Ein weiterer Einwand gegen staatlich festgesetzte Mindestlöhne besagte, daß der gesetzliche Mindestlohn zum tatsächlichen Mindestlohn werde. Der Arbeitgeber habe, so wurde bei diesem Argument impliziert, mit einem festen Lohnkostenanteil zu rechnen und zahle seinen Arbeitern und Angestellten insgesamt ohnehin so viel aus, wie der Betrieb gerade noch zu tragen vermag. Wird der Lohn der niedrig-bezahlten Arbeitskräfte erhöht, behauptete man damals, so wird eine Kürzung der Bezüge der höherbezahlten Mitarbeiter die zwangsläufige Folge sein. Die tatsächlichen Erfahrungen haben meines Wissens diese Behauptungen in keinem Falle erhärtet.

Die "direkten" Auswirkungen einer Neufestsetzung der Mindestlöhne auf die Lohnkosten eines Unternehmers sind sehr einfach zu errechnen. Um aber möglichst alle Auswirkungen eines neuen Mindestsatzes im voraus zu bestimmen, müssen wir darüber hinaus auch die indirekten Wirkungen auf die Löhne oberhalb des Mindestsatzes, den sogenannten "Stoßeffect", in unsere Untersuchungen einbeziehen.

Das Ausmaß des Einflusses von erhöhten Mindestlohnsätzen auf die Löhne hängt von zahlreichen, vielschichtigen Faktoren ab. Ältere Untersuchungen der Auswirkungen der ersten einzelstaatlichen Mindestlohngesetze stützten sich vielfach auf sehr lückenhafte Statistiken und waren im allgemeinen nicht differenziert genug. Die Analysen der dreißiger und vierziger Jahre, die vom Bundesamt für Arbeitsstatistik (Bureau of Labor Statistics) im US-Arbeitsministerium durchgeführt wurden und die Auswirkungen der Bundes-Mindestlohngesetze auf verschiedene Industriezweige zum Gegenstand hatten, waren bereits viel

viel tiefschürfender. Noch wesentlich aufschlußreicher sind aber die jüngsten Untersuchungen der Auswirkungen der im Jahre 1956 durch Bundesgesetz verfügten Heraufsetzung des Mindestlohnes auf einen Dollar, die von den Abteilungen Löhne und Arbeitszeit und Öffentliche Arbeiten im Bundesamt für Arbeitsstatistik gemeinsam durchgeführt worden sind.

Ich möchte hier aber nicht weiter auf das Material eingehen, das bereits publiziert worden ist oder demnächst veröffentlicht werden wird, sondern vor allem auf die Ergebnisse der jüngsten Untersuchungen der Auswirkungen des Gesetzes des Staates New York über die Erhöhung des Mindestlohnes auf einen Dollar. Hier wird der Versuch unternommen, eingehendere Aufschlüsse über die möglichen Auswirkungen einer Erhöhung der Mindestlohnsätze unter den verschiedensten Verhältnissen zu erlangen und vor allem herauszufinden, warum die Entwicklung diesen oder jenen Verlauf nimmt. In Ergänzung dieser Erhebungen, die von der Hauptabteilung Arbeitsfragen des Staates New York eingeleitet wurden, haben Wissenschaftler der Cornell-Universität eine größere Zahl von Einzelhandelsgeschäften befragt. Ich denke hier vor allem an eine bisher unveröffentlichte Arbeit von Miss Marian Stever, eine Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde am Institut für Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen (School of Industrial and Labor Relations) der Cornell-Universität in Ithaca im Staat New York, und die darin mitgeteilten ersten Ergebnisse.

Miss Stever sah bewußt davon ab, einen repräsentativen Querschnitt auszuwählen; sie wandte sich vielmehr an 42 Einzelhandelsgeschäfte in Syracuse und Auburn (New York) mit jeweils wenigstens einem Mitarbeiter, dessen Lohn bisher unter dem neuen Minimum im Einzelhandel lag. Auf diese Weise gewann sie eine Gruppe von Arbeitgebern, die die Auswirkungen des neuen Mindestlohnes in jedem Fall stärker zu spüren bekommen hatten als der übrige Einzelhandel im Staat New York. Ein Viertel dieser Ladengeschäfte mußte seine Lohnaufwendungen bei sonst gleichbleibenden Betriebsverhältnissen um durchschnittlich 16 Prozent erhöhen, um dem Gesetz nachzukommen. Der Gesamtdurchschnitt für sämtliche 42 Läden lag dagegen bei 7,7 Prozent. Der prozentuale Anteil dieser direkten Auswirkungen an der Gesamtlohnsumme sämtlicher Läden war noch wesentlich geringer als es anhand des rechnerischen Gesamtdurchschnitts scheint, da die größeren Geschäfte unterdurchschnittlich betroffen worden sind.

Wie groß waren nun die indirekten Auswirkungen, d.h. der Lohnkostenanstieg aus Lohnerhöhungen auf eine über dem Mindestlohn liegende Höhe? Nach vier Monaten ergab sich eine durchschnittliche Zunahme pro Geschäft um 2,7 Prozent. In der Hälfte aller Läden wurden innerhalb jener vier Monate keine über die gesetzlich vorgeschriebene Mindesthöhe von einem Dollar hinausgehenden Lohnerhöhungen vorgenommen. Man sollte annehmen, daß man die direkten und indirekten Auswirkungen zu addieren hat und somit eine der Neufestsetzung des Mindestlohnes zuzuschreibende Lohnkostensteigerung von 10,4 Prozent erhält. Dies ist aber seltsamerweise nicht der Fall. Die Gesamtsteigerung pro Geschäft wurde mit durchschnittlich nur 7,8 Prozent ausgewiesen und liegt somit

somit nur knapp über der direkten Lohnkostenzunahme. Dies erklärt sich aus der Tatsache, daß die Arbeitgeber, deren Lohnaufwendungen sich durch die Anhebung des Mindestlohns auf einen Dollar am stärksten erhöhten, nicht mit denjenigen identisch waren, deren Lohnaufwendungen auf Grund der Erhöhung von Löhnen auf beliebige andere Sätze über einem Dollar am stärksten gestiegen sind.

Nachdem wir nun die Dimensionen der Lohnkostensteigerungen in der ausgewählten Gruppe von Einzelhandelsgeschäften kennen, erhebt sich die Frage, wie sich die Arbeitgeber in dieser Situation verhalten haben. Das ist eine wahrhaft verwickelte Frage, was die Auswirkungen der Mindestlohngesetzgebung angeht; und es ist dazu noch eine sehr wichtige Frage, wenn man ein sachkundiges Urteil über künftige Neufestsetzungen von Mindestlöhnen abgeben soll.

Die weitaus wichtigste unmittelbare Auswirkung auf die von Miss Stever befragten Arbeitgeber war das Auffangen von 60 Prozent der Lohnkostensteigerung aus der Erhöhung des Mindestlohnes durch diese selbst. Sie fanden die verschiedensten Möglichkeiten, um einen Ausgleich für die übrigen 40 Prozent zu schaffen. Ganz offensichtlich handelt es sich aber hier nicht um eine allgemeine Gesetzmäßigkeit, und so müßte man die hier angeführten Ergebnisse in Relation zu dem Zeitpunkt der Heraufsetzung des Mindestlohnes und allen sonstigen Umständen noch eingehender untersuchen, um Rückschlüsse auf künftige Neufestsetzungen zu einem anderen Zeitpunkt und unter anderen Umständen ziehen zu können. Aber allein schon die Möglichkeit, daß eine nahezu achtprozentige Lohnkostensteigerung in einem unter starkem Wettbewerbsdruck stehenden Wirtschaftszweig innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten des Lohnerhöhungsgesetzes zu 60 Prozent aufgefangen werden konnte, ist gewissermaßen eine Antwort an alle jene, die die Vertretbarkeit der Heraufsetzung der gesetzlichen Mindestlöhne negieren. Die Arbeitgeber behielten allerdings mit ihrem Argument im wesentlichen recht, daß sie es seien, die den größten Anteil an der unmittelbaren Kostensteigerung zu tragen hätten.

Welche Maßnahmen haben nun die Arbeitnehmer getroffen, um die verbliebenen 40 Prozent der Lohnkostensteigerung auszugleichen? In den meisten Fällen griffen sie zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. Einzelhandelsgeschäfte können in dieser Hinsicht allerdings nicht als repräsentativ für die Wirtschaft gelten, da sie einen unverhältnismäßig hohen Prozentsatz an Halbtagskräften beschäftigen. Das hier in Rede stehende Gesetz enthielt auch Bestimmungen über die Gewährleistung eines Mindestwochenlohns und die Überstundensätze im Einzelhandel. Die Arbeitgeber suchten in einigen Fällen durch die Verlängerung der Arbeitszeit und in anderen durch ihre Verkürzung die kostensteigernde Wirkung des Gesetzes soweit wie möglich zu verringern. Diese Angleichungen der Arbeitszeit führten, auch das sei vermerkt, zum Teil dazu, daß sich die auf Grund des Gesetzes erwarteten Mehreinnahmen der Arbeitnehmer etwas verringerten.

Die zweithäufigste Form des Ausgleichs bestätigt in gewissem Umfang die Vorhersagen der orthodoxsten Gegner der Mindestlohngesetzgebung. Es wurden tatsächlich verschiedentlich Entlassungen vorgenommen.

Sie

Sie betrafen natürlich gerade jene Mitarbeiter, bei denen ein solcher Schritt ohnehin nahelag: die relativ Leistungsschwachen, ältere Arbeiter und Halbtagsbeschäftigte, darunter auch Mitarbeiter, die auf Grund ihres Aussehens als wenig geeignet für den Verkäuferberuf galten. Wie viele wurden entlassen? Von den in die Untersuchung einbezogenen Geschäften mit insgesamt 4300 Beschäftigten nur insgesamt ein Prozent und von denen, die zuvor weniger als einen Dollar Stundenlohn hatten, 4,5 Prozent. In diesem Falle bestand also tatsächlich ein negativer Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Mindestlohn.

Neben der Anpassung der Arbeitszeit und der Entlassung von Arbeitskräften haben die von Miss Stever befragten Einzelhändler noch eine ganze Reihe von innerbetrieblichen Umstellungen vorgenommen, um die Ertragskraft zu erhöhen. Einige verkürzten die Verkaufszeiten, andere trafen eine neue Arbeitseinteilung, legten strengere Maßstäbe bei Neueinstellungen an, verstärkten die innerbetriebliche Schulung oder revidierten ihre Lohnstabellen. Durch diese und andere Methoden suchten die Arbeitgeber ihre Nettoerträge pro aufgewandtem Dollar an Lohnkosten gegenüber der Zeit vor der Erhöhung der Mindestlöhne zu verbessern - was ihnen in beachtlichem Maße gelang. Keiner der 42 Läden machte bankerott; die Firmen aber, die die größte Lohnkostensteigerung hinnehmen mußten, hatten im ganzen auch den geringsten Erfolg in dem Bemühen, einen Ausgleich durch Leistungssteigerung herbeizuführen. Hinzu kommt, daß die kleineren Läden weit weniger als die Großbetriebe in der Lage waren, die Kostensteigerung durch Leistungssteigerungen wettzumachen. Eine allmähliche Anhebung der Mindestlöhne um geringfügige Beträge dürfte aber voraussichtlich in jedem Falle anregend wirken; es bestehen jedoch gute Gründe dafür, bei der Anwendung dieser "Kur" vorsichtig und nur schrittweise vorzugehen.

Einer der häufigsten Einwände gegen Lohnerhöhungen fand praktisch so gut wie keine Bestätigung. Nur fünf der 42 Ladeninhaber berichteten von einer Heraufsetzung der Verkaufspreise, obschon sie sämtlich ausdrücklich danach gefragt worden waren. Dieses negative Ergebnis ist bedeutsam, erfordert allerdings eine sorgfältige Interpretation. Es ist richtig, daß sich an den Erlaß dieser spezifischen Mindestlohnverordnung eine Zeit der Hochkonjunktur im Einzelhandel anschloß, von der fast alle befragten Firmen profitierten; man sollte annehmen, daß Preiserhöhungen in dieser Lage das nächstliegende Ergebnis einer erforderlich werdenden Lohnkostensteigerung sein würden. Und doch fanden sich hier keine Anzeichen dafür, daß die Lohnerhöhung eine Preiserhöhung nach sich zog. Man sollte jedoch die Dinge nicht allzusehr verallgemeinern. Der Einzelhandel steht - zumindest in dem untersuchten Gebiet - unter starkem Wettbewerbsdruck. Angesichts einer solchen Sachlage läßt sich eine Lohnkostensteigerung nicht ohne weiteres an die Käufer weitergeben. Ganz unabhängig von seinen Betriebskosten muß der Verkäufer in erster Linie von der Überlegung ausgehen, wie viele Kunden wohl bereit sein werden, den höheren Preis zu zahlen.

Man sollte ferner nicht übersehen, daß sich die Mehrkosten der Mindestloohnerhöhung nicht bei allen Läden gleichermaßen in Form einer einheitlichen Kostensteigerung niederschlugen. Diejenigen Geschäfte, die die größte Kostensteigerung in Kauf nehmen mußten, hatten

hatten tatsächlich keine Handhabe, ihre Preise zu erhöhen, - angesichts der Konkurrenten, deren Lohnkosten nur wenig oder überhaupt nicht gestiegen waren.

Im Staat New York insgesamt waren die Auswirkungen der Neufestsetzung auf den Einzelhandel zweifellos wesentlich geringer als in der Gruppe von Geschäften, die Miß Stever für ihre Untersuchung ausgewählt hatte. Doch gerade die Analyse von Extremfällen - Fällen wie jenen, die ihren Niederschlag in den Untersuchungen über die Auswirkungen des Bundesgesetzes über die Heraufsetzung des Mindestlohnes auf einen Dollar auf die Industrie und die Verbraucher gefunden haben - gewährt uns Aufschlüsse, die als Richtschnur für zukünftige Neufestsetzungen von Mindestlöhnen dienen können. Wir müssen vor allem zu erfahren suchen, wann und unter welchen Umständen eine Neufestsetzung eine wirklich wesentliche Erhöhung der allgemeinen Lohnkosten nach sich ziehen kann. Die Untersuchungsergebnisse verlieren sofort ihren Wert als Richtschnur, wenn wir in die Untersuchung auch Unternehmen einbeziehen, die ohnehin bereits fast allen Beschäftigten Löhne zahlen, die die neuen Höchstsätze erreichen oder überschreiten.

Konzentrieren wir unsere Aufmerksamkeit aber auf die Extremfälle, so zeichnen sich an Hand der bisherigen Erfahrungen mit der Mindestlohngesetzgebung einige generelle Möglichkeiten ab:

1. Die Löhne der schlechtestbezahlten Arbeiter lassen sich heraufsetzen, sofern die gesetzlich vorgeschriebenen Erhöhungen nicht allzu groß sind und schrittweise vorgenommen werden.
2. Die höherbezahlten Arbeitnehmer erleiden auf Grund der Lohn erhöhungen der schlechtestbezahlten Arbeitnehmer keine Lohnkürzungen. Nach einer gewissen Zeit können die höherbezahlten Arbeitnehmer vielmehr mit Lohnerhöhungen rechnen, die teilweise auf die Wiederherstellung der früheren Lohnstruktur des Betriebes zurückzuführen sind.
3. Während des Zeitraums unmittelbar nach der Neufestsetzung machen die Kosten für die Lohnanhebung über das gesetzliche Minimum hinaus voraussichtlich nur einen kleinen Bruchteil der direkten Kosten aus, die die Anhebung der Löhne auf das neue gesetzliche Minimum selbst verursacht.
4. Die direkte und indirekte Lohnkostensteigerung wird voraussichtlich größtenteils vom Arbeitgeber aufgefangen, zum mindesten in der ersten Zeit unmittelbar nach der Festsetzung der neuen Mindestlöhne.
5. Eines der wichtigsten Ergebnisse einer Heraufsetzung der Mindestlöhne ist vielfach der rationellere Einsatz der Arbeitskräfte. Die von den einzelnen Unternehmern angewandten Methoden unterscheiden sich stark voneinander und können die Neuregelung der Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitsnormen, Verschärfung der Ausstellungsbedingungen und den Ausbau der innerbetrieblichen Schulung einschließen. Die Möglichkeiten zur Durchführung derartiger Verbesserungen sind von Betrieb zu Betrieb verschieden. Die Betriebe, die den größten Anstieg der Lohnkosten auf Grund einer Neufestsetzung der Mindestlöhne in Kauf nehmen müssen, sind nicht notwendigerweise diejenigen, die die größten

größten Möglichkeiten zu einem rationelleren Einsatz ihrer Arbeitskräfte haben.

6. Die von den Betrieben vom Konsumenten geforderten Preise werden in den meisten Fällen von der Erhöhung der Mindestlohnsätze nicht berührt, es sei denn, daß die Lohnkostensteigerung auf Grund der Neufestsetzung sehr hoch ist, sich ziemlich einheitlich auf die gesamte Branche auswirkt oder daß die Verkäufer eine Preisabsprache treffen.

7. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes zieht im allgemeinen eine gewisse Verringerung der Beschäftigung solcher Arbeitskräfte nach sich, auf die die neue Mindesthöhe anzuwenden wäre. Eine absolute Verringerung der Belegschaften oder der Arbeitszeit tritt nicht ein, wenn nach den Vorausberechnungen der Unternehmer eine hinreichende Zunahme der Nachfrage zu erwarten ist. Die prozentuale Verringerung des Beschäftigtenstandes gegenüber dem Stand vor Erhöhung der Mindestlohnsätze liegt voraussichtlich unter der prozentualen Steigerung des Mindestsatzes. Aus diesem Grund ist die Anhebung der gesetzlichen Mindestlöhne als eine Möglichkeit zur Verbesserung des Arbeitseinkommens der schlechtestbezahlten Arbeitnehmer zu bejahen.

8. Die von den Arbeitgebern als leistungsschwach angesehenen Belegschaftsangehörigen werden am stärksten von der Verringerung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf Grund einer Erhöhung der Mindestlöhne betroffen. Diese Nebenwirkung gerade auf jene Beschäftigten, die ohnehin die geringste Aussicht auf einen Arbeitsplatz haben, ist sehr problematisch.

Abschließend möchte ich noch zwei persönliche Meinungen äußern, die nicht notwendigerweise durch das bisher Gesagte erhärtet werden. Erstens ist nach meinem Dafürhalten die Methode des Aushandelns von spezifischen Mindestlohnsätzen wesentlich besser als deren Festsetzung durch Gesetz. Da die absehbaren Auswirkungen von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig verschieden sind, ist eine ins einzelne gehende Untersuchung aller Möglichkeiten durch einen Ausschuß einer generellen Festsetzung durch Gesetz vorzuziehen.

Meine zweite Anmerkung geht dahin, daß die Mindestlohngesetzgebung eine sehr nützliche Nebenwirkung gezeitigt hat, die von ihren Verfechtern gar nicht beabsichtigt war. Die gesetzlichen Mindestlöhne gehören mit zu den vielzitierten "eingebauten Stabilisierungsfaktoren" in unserem Wirtschaftsgefüge. Wenn die Gesamtnachfrage auf dem Geldmarkt, aus welchem Grunde auch immer, nachläßt, so stehen die Arbeitgeber vor der Frage, ob sich eine weitere Expansion ihres Geschäftes oder auch nur die Beibehaltung der derzeitigen Investitionsrate noch lohnt. Einer der wichtigsten Gründe für die Hinauszögerung beabsichtigter Investitionen auf einen späteren Zeitpunkt könnte die Spekulation auf eine Verbilligung der Arbeit sein. Auf diese Weise hilft die Festsetzung von Mindestlöhnen mit, eine Rezession, wie wir sie 1953/54 und 1957/58 hatten, daran zu hindern, sich zu einer großen Depression wie der der dreißiger Jahre auszuwachsen. Das eigentliche

eigentliche Ziel der Mindestlohngesetzgebung ist ein humanitäres - die Anhebung der Löhne der schlechtestbezahlten Arbeitskräfte. Selbst wenn sie nicht geeignet wäre, eine tatsächliche Erhöhung dieser Löhne herbeizuführen, wäre sie noch immer als ein stabilisierendes Moment der Wirtschaft der Vereinigten Staaten von großer Wichtigkeit.

Aus "Monthly Labor Review"

Nachdruck nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

* * * * *

Private Pensionspläne gewinnen immer größere Bedeutung

Einen aufschlußreichen Überblick über die jüngsten Entwicklungen auf dem Gebiet der privaten Pensionspläne in den USA sowie über die Bedeutung, die diese auf Grund von tarifvertraglichen Vereinbarungen gewährten zusätzlichen Pensionsleistungen für die im Ruhestand lebenden Arbeitnehmer haben, vermittelt eine jetzt vom US-Arbeitsministerium veröffentlichte Analyse, die sich auf die Ergebnisse von 300 überprüften Pensionsplänen stützt.

Als die wichtigsten Trends der vergangenen Jahre sind dabei nach dieser Übersicht die folgenden anzusehen:

1. Die Höhe der Pensionsleistungen wurde weiter heraufgesetzt, einerseits, um die durch den Anstieg der Lebenshaltungskosten bedingte Kaufkraftminderung auszugleichen, und zum anderen, um die Pensionen den früheren Einkommen der Arbeitnehmer stärker anzugleichen.

Wenn auch im einzelnen die Höhe der Pensionsleistungen der privaten Pläne sehr unterschiedlich ist, so kann man doch eine monatliche Pension von mindestens 70 Dollar als Richtsatz für einen Arbeitnehmer annehmen, der nach 30jähriger Dienstzeit im 65. Lebensjahr in den Ruhestand tritt. Bei etwa einem Viertel aller Pläne betragen die Pensionen sogar 100 Dollar und mehr.

Rechnet man zu den zusätzlichen Privatpensionen noch die Leistungen aus der staatlichen Sozialversicherung, so ergeben sich für die einzelnen Arbeitnehmer monatliche Pensionen zwischen 180 und 220 Dollar.

2. In die meisten privaten Pensionspläne wurden inzwischen Klauseln aufgenommen, die eine Pensionierung vor Erreichung des gesetzlich vorgeschriebenen Pensionsalters (65 Jahre) ermöglichen. Eine Pensionierung mit Beginn des 55. oder 60. Lebensjahres ist nach diesen Plänen bei verminderten Pensionsleistungen vorgesehen.

3.

3. Die Gewährung einer Pension bei Eintritt der Vollinvalidität ist bei den meisten privaten Pensionsplänen ebenfalls vorgesehen. Dabei wurden gleichzeitig die Pensionsleistungen weiter heraufgesetzt und die Anwartschaftsbedingungen liberalisiert.

4. Die allgemeinen Anwartschaftsbedingungen für die Gewährung einer Pension wurden weiter erleichtert. So wurde bei den meisten Plänen die Zahl der für die Gewährung einer Pension erforderlichen Dienstjahre herabgesetzt und die für die Errechnung der Höchstpension festgelegte Grenze beseitigt, so daß die Arbeitnehmer durch Anrechnung weiterer Dienstjahre in den Genuß höherer Pensionen kommen können.

5. Die Anwartschaftsrechte auf den Bezug einer Pension bleiben in der Regel auch dann erhalten, wenn der pensionsberechtigte Arbeitnehmer den Betrieb vor Erreichung des Pensionsalters verläßt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Höhe der privaten Pensionsleistungen nach Erreichung von 20 bzw. 30 Dienstjahren. Zu diesen Leistungen sind die aus der staatlichen Sozialversicherung gewährten Pensionen noch hinzuzurechnen, die sich bei einem Jahreseinkommen von 4000 Dollar z.B. auf 112 Dollar stellen.

MONATLICHE PENSIONSLEISTUNGEN
Durchschnitt für 100 private Pensionspläne ¹⁾

Höhe der monatlichen Pension (in Dollar)	Arbeitnehmer mit 20 Dienstjahren			Arbeitnehmer mit 30 Dienstjahren		
	Durchschnittl. Jahreseinkommen (in Dollar)			Durchschnittl. Jahreseinkommen (in Dollar)		
	4000	4800	5600	4000	4800	5600
	Pläne (in Prozent)					
	100	100	100	100	100	100
unter 50	37	34	32	16	15	14
unter 40	22	21	20	9	9	8
von 40 bis 49	15	13	12	7	6	6
von 50 bis 69	45	40	39	24	23	18
von 50 bis 59	36	36	36	11	11	9
von 60 bis 69	9	4	3	13	12	9
über 70	19	26	29	60	62	67
von 70 bis 79	4	3	4	32	30	32
von 80 bis 89	6	5	2	3	2	3
von 90 bis 99	3	5	2	3	4	2
von 100 bis 124	5	10	11	12	10	8
von 125 bis 150	1	2	8	7	6	5
über 150	-2)	-2)	2	4	10	18

1) Ergebnis aus 300 untersuchten Plänen, durch die 4,7 Millionen Arbeitnehmer erfaßt wurden

2) weniger als 1 Prozent

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Das Berufsschulwesen in den Vereinigten Staaten

Das Rückgrat der amerikanischen Berufsschulbildung bildet auch heute noch die "American Vocational Association" (AVA), die in diesem Jahr auf eine 55jährige erfolgreiche Tätigkeit zurückblicken kann. Aufgabe dieser Institution ist es, die technischen und geistigen Fähigkeiten des beruflichen Nachwuchses in Industrie, Handwerk und Handel zu fördern.

Die Anfänge des Berufsschulwesens in den Vereinigten Staaten gehen bis auf das Jahr 1906 zurück. In Erkenntnis des sich ständig ausweitenden Bedarfs der Wirtschaft an guten und ausgebildeten Fachkräften kam damals in New York eine Gruppe von Geschäftsleuten und Erziehern in der Absicht zusammen, eine Organisation ins Leben zu rufen, die sich mit der Heranbildung des Nachwuchses befaßte. Sie gründeten damals die "National Society for the Promotion of Industrial Education", die Vorläuferorganisation der heutigen "AVA".

Während sich die Organisation in den ersten Jahren hauptsächlich darum bemühte, in den öffentlichen Schulen den Werkunterricht als erste Stufe zur praktischen Berufsausbildung zu fördern, konzentrierte sie in späteren Jahren ihre Bemühungen darauf, in Zusammenarbeit mit Unternehmern, Gewerkschaften und anderen ähnliche Ziele verfolgenden privaten Gruppen und mit Hilfe öffentlicher Mittel ein umfassendes Netz von Gewerbeschulen im ganzen Land zu errichten.

Dennoch gingen elf Jahre ins Land, ehe im Jahre 1917 der sogenannte "Smith-Hughes Act" vom Kongreß verabschiedet wurde, durch den das Berufsschulwesen in den USA einen nationalen Status in Form eines gemeinsamen Programms von Bund und Einzelstaaten erhielt. Durch das Gesetz wurde der Rahmen der Berufsausbildung abgesteckt sowie die kontinuierliche Bereitstellung von Bundesmitteln für die Einzelstaaten zur Förderung der Berufserziehung in der Land- und Hauswirtschaft sowie im Handwerk und in der Industrie gewährleistet.

Seit der Verabschiedung dieses Gesetzes hat das Berufsschulwesen in den Vereinigten Staaten einen steilen Aufstieg genommen. Über eine Million junger Amerikaner werden heute jährlich neu in die Berufsschulen aufgenommen, die im Jahre 1959 eine Gesamtschülerzahl von 3,7 Millionen aufwiesen.

Während im Jahre 1917 nur wenige und dazu schlecht ausgestattete Schulen im Lande vorhanden waren, gibt es heute in fast allen Distrikten und Städten der USA mit einer Einwohnerzahl von über 25 000 eine moderne Berufsschule. In den dünnbesiedelten Gebieten dagegen werden die Berufsschüler auch heute noch in sogenannten Distriktsklassen zusammengefaßt.

Die umfassendsten Programme des amerikanischen Berufsschulwesens stellen heute die sogenannten "Vorbeschäftigungsklassen" und "Förderungsklassen" dar. Während in den Vorbeschäftigungsklassen die jungen Menschen für den ins Auge gefaßten Beruf ausgebildet werden, können bereits im Berufsleben Stehende in den Förderungsklassen ihre praktischen und theoretischen Kenntnisse erweitern. Die gesamten Aufwendungen für diese

diese industriellen Berufsförderungsprogramme beliefen sich im Jahre 1959 auf mehr als 73 Millionen Dollar. Rund 11 Millionen davon stellte der Bund als Zuschüsse zur Verfügung, während die restlichen 62 Millionen Dollar von den Bundesstaaten und Gemeinden aufgebracht wurden.

Die Lehrpläne der amerikanischen Berufsschulen sind heute genauso umfangreich und verschiedenartig wie die industriellen Berufe selbst. Nach dem Grundsatz, den Schüler mit all dem erforderlichen Wissen und praktischen Können auszustatten, sind die Ausbildungsprogramme nicht starr, sondern beweglich und so gestaltet, daß sie jederzeit den wechselnden Bedürfnissen von Industrie und Wirtschaft angepaßt werden können.

Dem jungen, noch nicht im Berufsleben stehenden Menschen geben sie die Möglichkeit, sich auf einen Beruf - unter mehreren hundert verschiedenen - vorzubereiten; dem bereits einen praktischen Beruf Ausübenden die Gelegenheit, sich fortzubilden und im Beruf aufzusteigen.

Was die Lehrkräfte der heutigen Berufsschulen angeht, so halten sie jeden Vergleich mit anderen Erziehern aus. Während man sich in den Anfängen des Berufsschulwesens noch damit behalf, Facharbeiter und Handwerker als Ausbilder heranzuziehen, beschäftigt man heute durchweg ausgebildete Berufsschulkräfte. Viele Universitäten und Colleges der USA verfügen zudem über besondere Fakultäten, die sich ausschließlich mit der Ausbildung von Berufsschullehrkräften befassen und den Absolventen ein Abschlußdiplom als Berufsschullehrer erteilen.

(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.

XIV - 6

Bad Godesberg, den 1. Juni 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Zusätzliche Krankenversicherung als tarifliche Leistung	Seite 1
Die Rolle der Gewerkschaften bei der Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz	Seite 14

Donald M. Landay, Abteilung Löhne und industrielle Beziehungen
im US-Arbeitsministerium:

Zusätzliche Krankenkostenversicherung als tarifliche Leistung

Die zusätzliche Krankenversicherung zur Deckung der Kosten bei langwierigen, ernsten Erkrankungen als Teil der tarifvertraglich vereinbarten betrieblichen Sozialleistungen hat seit ihrer Einführung vor rund zehn Jahren den größten Aufschwung im Bereich des gesamten Krankenversicherungswesens in den Vereinigten Staaten erlebt. Bei einer Untersuchung der Lohnverhältnisse, die das US-Bundesamt für Arbeitsstatistik um die Jahreswende 1959/60 in einzelnen Gemeinden angestellt hat, ergab sich, daß rund ein Fünftel aller von der Untersuchung erfaßten Arbeitnehmer in den Großstädten einer Krankenzusatzversicherung angehörten, die normalerweise eine Ergänzung zur Krankenhaus-, Operations- und allgemeinen Krankenkostenversicherung als der Grundversicherung darstellt.

Trotz der offensichtlich steigenden Beliebtheit der Form der Zusatzversicherung wird diese von verschiedenen Krankenversicherungsexperten der Gewerkschaften abgelehnt. Manche Anzeichen deuten allerdings darauf hin, daß der Widerstand der Gewerkschaften gegen eine derartige Zusatzversicherung abzunehmen beginnt, insbesondere was die echte Mehrkostenversicherung - nicht die Ersatzversicherung für die normale Krankenhaus-, Operations- und allgemeine Krankenkostenversicherung - angeht.

Die nachstehenden Ausführungen stützen sich auf die Ergebnisse einer Analyse der Leistungen der Krankenzusatzversicherung, die von

von 43 der insgesamt 300 untersuchten betrieblichen Krankenversicherungen, die auf Grund tarifvertraglicher Vereinbarung bestehen, gewährt werden. Da es sich hierbei um die erste eingehende Untersuchung der Krankenkostenzusatzversicherung als Bestandteil der tariflichen Sozialleistungen des Arbeitgebers handelt, scheint es angebracht, zunächst einmal die wesentlichen Merkmale derartiger Versicherungen sowie ihre wichtigsten Vor- und Nachteile kurz zu erläutern.

Die Zusatzversicherung gewährt Leistungen zur Abdeckung der Aufwendungen für fast sämtliche Gesundheitsmaßnahmen, die von Ärzten ausgeführt oder angeordnet werden. Im Gegensatz zur normalen Krankenversicherung, die sich in den Vereinigten Staaten größtenteils - keineswegs aber ausschließlich - auf die Kosten beschränkt, die durch eine stationäre Krankenhausbehandlung entstehen, deckt die Zusatzversicherung die Kosten für nahezu sämtliche Gesundheitsmaßnahmen, gleichgültig, wo sie vorgenommen werden. Ausgeschlossen sind dagegen zumeist die Entbindungs- und Zahnbehandlungskosten sowie alle Kosten, die durch die normale Krankenversicherung getragen werden.

Der Schutz durch die Zusatzversicherung ist allerdings nicht hundertprozentig. Bei sämtlichen Versicherungen ist eine Selbstbeteiligungsklausel zu finden, der zufolge die Versicherung 75-80 Prozent der Kosten zu tragen und der Versicherte den Rest zu bestreiten hat. Bei den meisten Versicherungen ist auch eine Franchise vereinbart, das heißt, der Versicherte muß für einen festen Betrag selbst aufkommen, ehe die Leistungspflicht der Versicherung einsetzt. Gehört der Versicherungsnehmer auch einer normalen Krankenkasse an, so sind die Selbstbeteiligung und die Franchise meist auf die Aufwendungen beschränkt, die nicht von der Krankenversicherung abgedeckt werden. Der Versicherungsnehmer muß ferner für alle Kosten selbst aufkommen, die den Leistungshöchstsatz überschreiten, der zumeist zwischen 5000 und 10 000 Dollar liegt und jeweils für ein bestimmtes Leiden gilt, teils innerhalb eines begrenzten Verrechnungszeitraums, teils auf Lebensdauer.

Man hat zwei Arten der Krankenkostenzusatzversicherung zu unterscheiden: 1. die Mehrkostenversicherung, die für die Aufwendungen aufkommt, die die Franchise und den von der Grundversicherung abgedeckten Betrag übersteigen; 2. die Gesamtversicherung, die an die Stelle der normalen Krankenversicherung tritt, bis auf eine Franchise, alle Kosten für Gesundheitsmaßnahmen einschließt. Bei beiden Versicherungsformen gelten Höchstsätze für die jedem einzelnen Versicherten zu erstattenden Beträge.

Die nachstehende Aufstellung zeigt, wie sich versicherte Krankenkosten in Höhe von 5000 Dollar bei den einzelnen Versicherungsarten auf die Versicherung und den Versicherten verteilen: (siehe Tabelle):

	Grund- und Mehrkosten- versicherung (Dollar)	Gesamt- versicherung (Dollar)
Höhe der Krankenkosten	5000	5000
Von der Versicherung zu erstattender Betrag	4340	3960
aus der Grundversicherung	2100*	-
aus der Mehrkostenversicherung (bei 80 Prozent Deckung)	2240	3960
Vom Versicherten zu tragender Kostenanteil	660	1040
Franchise	100	50
Selbstbeteiligung an den Mehrkosten (20 Prozent)	560	990

Trotz Franchise, Selbstbeteiligung und Leistungsgrenze bietet die Zusatzversicherung mehrere Vorteile:

1. Die Zusatzversicherung ist insofern umfassend, als sie nicht einzelne, genau spezifizierte Aufwendungen, sondern sämtliche Krankenkosten (mit den wenigen vorstehend erwähnten Ausnahmen) deckt, ohne Rücksicht auf die speziellen Behandlungsmethoden des zugezogenen Arztes, den Ort der Behandlung, die verordneten Arzneimittel oder die angewandten diagnostischen Hilfsmittel. Eine gewisse Ausnahme wird von einzelnen Versicherungen bei Geisteskrankheiten und nervösen Leiden gemacht. Die Zusatzversicherung, so wird vielfach argumentiert, verhindert im Gegensatz zur Grundversicherung die Verfälschung des Behandlungsablaufs und vermeidet unnötige oder übermäßige Krankenhausbehandlung, indem sie auch die Kosten für die Behandlung trägt, die nicht stationär vorgenommen wird.

2. Der Leistungssatz ist viel höher als in der Grundversicherung, insbesondere was Arzt- und Operationskosten angeht. Wie aus früheren Untersuchungen der Leistungen der tariflichen Krankenversicherungen durch das Bundesamt hervorgeht, bezifferten sich die Erstattungssätze der Grundversicherung pro Leiden im Durchschnitt bei Pflegekosten auf 1000 Dollar, bei Krankenhausnebenkosten auf 300 Dollar, bei schweren Operationen auf 307 Dollar und bei Behandlungskosten auf 517 Dollar - das ergibt insgesamt für alle Aufwendungen zusammen einen Höchstbetrag von 2124 Dollar. Wie bereits erwähnt, liegt der Höchstbetrag bei den meisten

*

Etwa der höchste Anteil, der von der normalen Krankenhaus-, Operations- und Krankenkostenversicherung erstattet wird.

meisten Zusatzversicherungen bei 5000 Dollar und mehr.

3. Die Versicherungsgesellschaften und verschiedene Experten vertreten die Auffassung, daß eine lediglich teilweise Erstattung - das Ergebnis der Franchise und der Selbstbeteiligung - gegenüber einer restlosen Kostendeckung, wie sie die Grundversicherung teilweise gewährt, drei Vorteile habe:

- a. Sie dämme die nicht notwendige Inanspruchnahme von ärztlichen Dienstleistungen, teureren Heilbehandlungen und kostspieligen Einrichtungen ein.
- b. Sie rege die Patienten zu einer kritischen Kontrolle der ihnen verrechneten Gebühren und Sätze an, was selbst nach Ansicht der Ärzteschaft notwendig ist.
- c. Sie verhindere die Erstattung von kleinen Aufwendungen und trage somit zur Senkung der Verwaltungskosten bei, die andernfalls auf die Beiträge abgewälzt werden müßten.

Diese Vorteile werden von Sprechern der Gewerkschaften geleugnet oder doch als unerheblich abgetan, die den Standpunkt vertreten, die Zusatzversicherung gewähre dem Arbeiter und Angestellten keinen Ausgleich für die normalerweise anfallenden (kleineren) Krankenkosten. Sie weisen ferner darauf hin, daß bei Vorliegen eines mit hohen Krankenkosten verbundenen Leidens - des typischen Versicherungsfalls der Zusatzversicherung also - "der Arbeitnehmer auf Grund der vereinbarten Franchise und Selbstbeteiligung einen hohen Anteil an den anfallenden Rechnungen zu tragen hat. und daß, wenn man kein Geld hat, ein- oder zweitausend Dollar Schulden ebenso drückend sind wie eine noch höhere Summe". *)

Neben dem begrenzten Schutz vor Vermögensverlusten führen die Gewerkschaftler noch zwei weitere Nachteile der Zusatzversicherung an. Der erste besteht darin, daß "die Franchise den Arbeitnehmer vielfach davon abhält, rechtzeitig zum Arzt zu gehen" (*ebenda). Dieses Argument trifft wohl für die Gesamtversicherung (bei der die Leistungen der Grundversicherung wegfallen) und die meisten Mehrkostenversicherungen zu, nicht aber für eine kleine Zahl von Mehrkostenversicherungen, die die Grundversicherung ergänzen und mit ihren Leistungen einsetzen, nachdem die Kosten für eine ganze Reihe von Gesundheitsmaßnahmen in der ersten Behandlungsphase von der Grundversicherung abgedeckt sind.

Ein weiterer Einwand besagt, "die Mehrkostenversicherung inflationiert die Krankenkosten. Die Ärzte richten sich in ihren Honorarforderungen nach dem Einkommen des Patienten. Diese Versicherung aber erhöht in den Augen des Arztes die Zahlungsfähigkeit der Klienten und kann ihn deshalb sehr leicht veranlassen, seine Rechnung weit höher zu stellen als bei Fehlen eines solchen Versicherungsschutzes" (*ebenda).

* "Catastrophic Illness Insurance: A Barrier on the Road to Health" (Die Versicherung schwerer Krankheiten - ein Hindernis auf dem Weg zur Gesundheit), AFL-CIO Publication 51, 1957.

Zu

Zu dieser Frage wurde von Versicherungsgesellschaften, Ärztenverbänden, Gewerkschaften und Versicherungsexperten umfassendes statistisches Material vorgelegt. Um derartigen inflatorischen Tendenzen entgegenzuwirken, haben die meisten Versicherungen einen Passus, der die Erstattung auf "vertretbare" und übliche" Aufwendungen beschränkt. Manche Gesellschaften sind deshalb auch zu der Gepflogenheit der normalen Krankenversicherungen zurückgekehrt, Höchstsätze für einzelne Leistungen in die Verträge einzubauen. So wurde beispielsweise von verschiedenen Versicherungen der Pflege-satz auf 20 bis 25 Dollar pro Tag und der Höchstsatz für einen Hausbesuch des Arztes auf 10 Dollar festgesetzt.

Für die inflatorischen Auswirkungen der Zusatzversicherung werden vor allem zwei Erklärungen genannt: 1. Der nicht gedeckte Anteil an den Krankenkosten (20 oder 25 Prozent) ist zu gering, um die Wahl der Behandlungsart durch den Patienten zu beeinflussen. 2. Das Wissen des Patienten um die Einsparungsmöglichkeiten bei den verschiedenen Behandlungsarten reicht nicht aus, um eine sachkundige Wahl zu treffen. Um die erstgenannte Schwierigkeit wenigstens teilweise zu überwinden, erstatten einige Gesellschaften bei gewissen Leistungen, bei denen eine Kontrolle des Kostenanfalls durch den Patienten besonders wichtig ist, nur einen relativ kleinen Teil der Kosten. So decken sieben der in die Untersuchung einbezogenen 43 Zusatzversicherungen bei der ambulanten Behandlung von Geisteskrankheiten und nervösem Leiden nur 50 Prozent der Aufwendungen gegenüber dem bei anderen Erkrankungen üblichen Anteil von 75 oder 80 Prozent.

Verbreitung der Zusatzversicherung

Von den 300 auf Grund tarifvertraglicher Regelungen bestehenden betrieblichen Krankenversicherungen, die in die Untersuchung des Bundesamtes für Arbeitsstatistik einbezogen wurden, erstreckten sich 43, die insgesamt 1,2 Millionen Arbeitnehmer als Mitglieder hatten, auch auf die Zusatzversicherung. 37 von ihnen waren Mehrkostenversicherungen, d.h. sie ergänzten die Leistungen einer bestehenden Grundversicherung für Krankenhaus-, Operations- und allgemeine Krankenkosten. Bis auf vier Versicherungen schlossen sie sämtlich die Familienangehörigen der Arbeitnehmer ein. Bei neun Versicherungen erstreckten sich die Leistungen auch auf pensionierte Arbeitnehmer und bei acht auch auf deren Angehörige.

Die Zahl der betrieblichen Gruppenversicherungen hat sich seit der letzten Untersuchung des Bundesamtes im Jahre 1955 verdreifacht. Die Zusatzversicherung hat im gleichen Zeitraum eine Zunahme aufzuweisen, die sogar noch weit höher liegt. Dennoch ist diese Versicherungsart auf Grund tarifvertraglicher Vereinbarungen im Rahmen der betrieblichen Sozialleistungen noch nicht sehr weit verbreitet. Lediglich in den Erdö Raffinerien, in der Elektroindustrie und im Transportgewerbe sind 50 Prozent oder mehr der Arbeitnehmer, die einer in die Untersuchung des Bundesamtes einbezogenen betrieblichen Krankenversicherung angehören, auch in der Zusatzversicherung. Von den 3,3 Millionen Arbeitern und Angestellten, die Mitglieder der 300 untersuchten Versicherungen sind, gehören nur 18 Prozent auch einer Zusatzversicherung an. Der Anteil der bei den untersuchten betrieblichen

betrieblichen Krankenversicherungen zusatzversicherten Arbeitnehmer aus der nichtindustriellen Wirtschaft lag mit 36 Prozent doppelt so hoch; dies ist vor allem der Mehrkostenversicherung des nichtbetriebstechnischen Eisenbahnpersonals zuzuschreiben. Da diese Versicherung allein fast die Hälfte aller mehrkostenversicherten Arbeitnehmer umfaßt, macht sie sich in der Statistik natürlich ganz einschneidend bemerkbar. Von ihr und vier weiteren Zusatzversicherungen abgesehen, handelte es sich ausschließlich um geschlossene Betriebsversicherungen. Andererseits sind viele der auf mehrere Betriebe ausgedehnten Gruppenversicherungen in ihren Leistungen so gut, daß sich eine Zusatzversicherung erübrigt oder zumindestens nicht dringend notwendig ist.

Die Finanzierung der Zusatzversicherung

Der Beitrag für die Zusatzversicherung wird bei knapp einem Drittel der Versicherungen ausschließlich vom Arbeitgeber bestritten, für die Grundversicherung dagegen bei zwei Dritteln. Während die Grundversicherung in keinem Falle ausschließlich vom Arbeitgeber getragen wird, ist dies bei fünf der 43 Zusatzversicherungen der Fall. Nimmt man noch die Kosten für die Mitversicherung der Angehörigen dazu, so wurde die Gesamtlast für die Grundversicherung bei der Hälfte der Betriebskrankenkassen vom Arbeitgeber getragen, für die Zusatzversicherung dagegen nur bei einem Fünftel. Andererseits werden die Beiträge zur Grundversicherung der pensionierten Arbeitnehmer bei einem Drittel der Versicherungen von den Pensionären allein aufgebracht, zur Zusatzversicherung dagegen nur bei einem Neuntel.

Die Mehrkostenversicherung

Die Franchise: Fast sämtliche Mehrkostenversicherungen haben eine "Zonenfranchise" eingeführt, das heißt, es besteht zwischen der oberen Leistungsgrenze der Grundversicherung und dem Einsetzen der Leistungspflicht der Mehrkostenversicherung ein nicht gedeckter Bereich. Zwei Versicherungen kennen eine "integrierte Franchise", bei der die Leistungen der Grundversicherung von der Franchise abgerechnet werden; das heißt, die Leistungen der Mehrkostenversicherung werden für alle Aufwendungen gewährt, die die Leistung der Grundversicherung bzw. die Höhe der Franchise übersteigen, wobei jeweils von dem größeren Betrag auszugehen ist.

Bei sämtlichen Versicherungen weist die Franchise die folgenden drei Charakteristika auf: 1. Ein fester Dollarsatz. 2. Eine Frist, innerhalb welcher anfallende Kosten gegen die Franchise aufzurechnen sind. 3. Die Spezifikation der Leiden, die bei der Erstattung gegen ein und denselben Franchisensatz aufzurechnen sind. Der Dollarsatz war im allgemeinen für sämtliche Mitglieder einer Versicherung gleich, bei sechs Versicherungen aber, die als Familienversicherungen operieren, richtet er sich nach dem Einkommen des Hauptversicherten.

Die Zahl der Versicherungen, die die Franchise bei jedem einzelnen Leiden in Ansatz bringen, ist etwa ebenso hoch wie die Zahl derjenigen, die sie auf sämtliche innerhalb eines bestimmten Zeitraums behandelten Krankheiten anwenden. Bei letzterem Typ herrschte eine 100-Dollar-Zonenfranchise vor, wobei das Kalenderjahr als Verrechnungszeitraum zugrunde gelegt wird. Um die Härten zu mildern, die sich aus der

der willkürlichen Festsetzung des Jahreszeitraums ergeben können, gestatteten die meisten Versicherungen die Aufrechnung nicht erstatteter Beträge aus den letzten drei Monaten des Vorjahres auf die Franchise, auch wenn sie bereits in jenem Jahr zur Abdeckung der Franchise jenes Jahres aufgerechnet worden waren. Bei den Versicherungen, die die Franchise für jedes einzelne Leiden in Anwendung bringen, beginnt der Verrechnungszeitraum mit dem Tag des Behandlungsbeginns und währt zwei bis 24 Monate. Sechs der neun Versicherungen mit einer Franchise von 100 Dollar haben einen Verrechnungszeitraum von zwei Jahren, während vier der insgesamt sechs Versicherungen mit einer Franchise von 150 Dollar und darüber einen Verrechnungszeitraum von einem halben Jahr und darunter zugrunde legen. Statt also eine hohe Franchise durch einen langen Verrechnungszeitraum wettzumachen, setzen die Versicherungen mit hoher Franchise sogar noch einen kürzeren Verrechnungszeitraum fest.

Die Selbstbeteiligung: Etwa die Hälfte dieser Versicherungen erstatten die Krankenkosten des Versicherten und seiner Angehörigen, soweit sie die Leistungen der Grundversicherung und die Franchise übersteigen, zu 75 Prozent, die andere Hälfte zu 80 Prozent. Eine Versicherung gewährt sogar 90 Prozent. Zwei Drittel der Versicherungen, die die Aufrechnung der Kosten für die Behandlung sämtlicher Leiden auf die Franchise gestatten, vergüten 80 Prozent, während andererseits zwei Drittel der Gesellschaften, die die Franchise bei jedem einzelnen Leiden anwenden, lediglich 75 Prozent erstatten. Bestimmte Aufwendungen, wie beispielsweise die ambulante psychiatrische Behandlung, werden nur zu einem geringeren Prozentsatz - im allgemeinen 50 Prozent - durch die Versicherung abgedeckt; in einem Fall besteht sogar ein Leistungsausschluß.

Auswirkungen der Festsetzung eines bestimmten Verrechnungszeitraums: 20 Versicherungen, das ist etwas mehr als die Hälfte, decken die Aufwendungen der Arbeitnehmer für sämtliche Leiden während eines bestimmten Zeitraums - gewöhnlich des Kalenderjahrs. Zieht sich eine Krankheit bis ins folgende Kalenderjahr hin, so wird für dieses wiederum die Franchise abgezogen, ehe die Leistungspflicht der Gesellschaft beginnt; das gleiche gilt für jedes weitere Jahr. Um Härten zu mildern, die sich aus den willkürlich festgesetzten Anfangs- und Enddaten des Verrechnungszeitraums ergeben können, weisen die Verträge von 11 der 16 Gesellschaften, die das Kalenderjahr als Verrechnungszeitraum zugrunde legen, eine Bestimmung auf, die besagt, daß die in den letzten drei Monaten eines Kalenderjahres anfallenden Aufwendungen sowohl auf die Franchisen dieses als auch des nächsten Jahres aufgerechnet werden können.

Nicht ganz die Hälfte der Zusatzversicherungen, 17 insgesamt, stimmen den Leistungszeitraum auf die Krankheitsdauer ab. Die meisten decken die Krankenkosten, die während der ersten zwei Jahre nach Krankheitsbeginn anfallen, fünf sämtliche Kosten, acht die Kosten nach Abzug der Franchise. Eine Leistungspflicht über zwei Jahre hinaus besteht nicht.

Die Länge und Handhabung des Verrechnungszeitraums bei der Familienversicherung zeigt im allgemeinen dieselben Wesensmerkmale wie bei der Versicherung des Arbeitnehmers selbst, schon weil sämtliche Versicherungen bis auf vier ohnehin die Angehörigen mitversichern. Pensionierte

Pensionierte Arbeitnehmer und deren Familienangehörige werden jedoch nur von fünf Gruppenversicherungen mit erfaßt; bei diesen gilt, mit einer Ausnahme, daß das Kalenderjahr für sämtliche in ihm behandelten Leiden als Verrechnungszeitraum anzusehen ist, für den eine Franchise in Anwendung zu bringen ist.

Die Leistungshöchstsätze: Unter den 20 Versicherungen, die die Aufrechnung der Aufwendungen für sämtliche behandelte Leiden innerhalb eines Verrechnungszeitraums von 12 bis 24 Monaten gestatten, besteht bei 17 keine Erstattungsgrenze innerhalb des Verrechnungszeitraums. Bei neun gilt vielmehr eine - auf Lebensdauer bemessene - Leistungsgrenze von 10 000 Dollar, bei einer eine von 7500 Dollar und bei sieben eine von 5000 Dollar (siehe Tabelle I und II). Zehn der 17 Versicherungen, die ihre Leistungen pro Erkrankung auf Höchstsätze beschränken, erstatten Aufwendungen bis zur Höhe von 5000 Dollar pro Leiden und haben, mit einer Ausnahme, keine auf Lebenszeit bemessenen Höchstsätze. Die restlichen Versicherungen arbeiten entweder mit einer Höchstgrenze auf Lebensdauer von 5000 Dollar (in einem Fall 10 000 Dollar) oder einem Höchstsatz von 5000 Dollar während eines Verrechnungszeitraums.

Während Aufwendungen von über 5000 Dollar für ein Leiden selten erforderlich werden dürften, kann sich die Leistungsgrenze von 5000 oder 10 000 Dollar auf Lebensdauer, das sind für junge Menschen gegebenenfalls 45 und mehr Jahre, als ein großer Nachteil erweisen. Zwei Drittel der Versicherungen haben sich eine solche Leistungsgrenze von 10 000 oder weniger Dollar für den Arbeitnehmer ausbedungen. Der abträgliche Effekt einer derartigen Beschränkung wird durch eine in fast allen Verträgen zu findende Klausel etwas gemildert, derzufolge die Wiederherstellung des Höchstsatzes bei Mitgliedern möglich ist, die sich einer guten Gesundheit erfreuen ("bei genügendem Nachweis der Versicherungswürdigkeit"). Diese Bestimmung schließt allerdings die Versicherten mit wiederholt auftretenden oder chronischen Erkrankungen aus, mit anderen Worten gerade jene, die eines erweiterten Versicherungsschutzes am ehesten bedürfen.

Die Gesamtversicherung

Sechs der in Rede stehenden betrieblichen Zusatzversicherungen waren sogenannte Gesamtkostenversicherungen, d.h., sie ersetzen die Grundversicherung, statt sie zu ergänzen. Von dieser Versicherung wurden insgesamt rund 200 000 Arbeitnehmer in Form von Gruppenversicherungen mit 2400 bis 120 000 Mitgliedern erfaßt. Fünf der Versicherungen erstreckten sich auch auf die Angehörigen der Arbeitnehmer, vier auch auf die pensionierten Arbeitnehmer und drei auch auf deren Familienangehörige.

Diese Versicherungen haben höhere Leistungen aufzubringen als die Mehrkostenversicherungen, da die Franchise rascher aufgebraucht wird. Sie ist niedriger - im allgemeinen beträgt sie 25 oder 50 Dollar gegenüber 100 Dollar und mehr bei der Zusatzversicherung - und wird, von einer Versicherung abgesehen, gegen die Aufwendungen für sämtliche im Laufe eines Jahres (und darüber) behandelten Krankheiten aufgerechnet und nicht - wie bei fast der Hälfte der Mehrkostenversicherungen - bei jedem einzelnen Leiden neu angerechnet. Bei der Mehrkostenversicherung

Tabelle I
Leistungshoehstsätze und Verrechnungszeltraum bei 37 Mehrkosten-
versicherungen, nach Leistungen aufgeschlüsselt (Herbst 1960)

(Versicherte in Tausenden)

Leistungshoehstsatz	Insgesamt	Verrechnungszeltraum erstreckt sich				
		auf saemtl. Leiden		auf jedes einzelne Leiden		
	Ges.	Vers.	Ges.	Vers.	Ges.	Vers.

Arbeitnehmerversicherung

Zahl der leistenden Gesellschaften pro Verrechnungszeitraum	37	979,3	20	648,9	17	330,4
5 000	3	28,3	1	2,5	2	25,8
10 000	1	9,5	1	9,5	-	-
10 000	1	15,0	1	15,0	-	-
5 000	1	120,0	-	-	1	120,0
5 000	9	133,0	-	-	9	133,0
10 000	1	3,0	-	-	1	3,0
5 000	10	584,2	7	537,5	3	46,7
7 500	1	2,0	1	2,0	-	-
10 000	10	84,3	9	82,4	1	1,9

Familienversicherung
der Arbeitnehmer

Zahl der leistenden Gesellschaften pro Verrechnungszeitraum	34	427,4	19	133,4	15	294,0
5 000	3	28,3	1	2,5	2	25,8
10 000	1	9,5	1	9,5	-	-
10 000	1	15,0	1	15,0	-	-

	Ges.	Vers.	Ges.	Vers.	Ges.	Vers.
5 000	10 000	120,0	-	-	1	120,0
5 000		96,6	-	-	7	96,6
10 000		3,0	-	-	1	3,0
	5 000	68,7	6	22,0	3	46,7
	7 500	2,0	1	2,0	-	-
	10 000	84,3	9	82,4	1	1,9
			10			

Familienversicherung
d. pensionierten
Arbeitnehmer

Zahl der Leistenden pro Ver- rechnungs- zeitraum	pro Leistenden	auf Le- bens- dauer	Ges.	Vers.	Ges.	Vers.	Ges.	Vers.
5	40,1		4	24,3	1	15,8		
		2 500	2	4,8	-	-		
		3 000	1	15,0	-	-		
		5 000	2	20,3	1	15,8		

Tabelle II

Leistungshoehstsaezte und Begrenzung des Verrechnungszeitraums
bei 37 Mehrkostenversicherungen, nach Leistungsberechtigten auf-
geschlüsselt (Herbst 1960)
(Versicherte in Tausenden)

Leistungshoehstsatz	Kalenderjahr	Laenge des Verrechnungszeitraums					
		12 Monate		24 Monate			
		Ges. Vers.	Ges. Vers.	Ges. Vers.	Ges. Vers.	Ges. Vers.	Ges. Vers.
	von der Ueber- schrei- tung d. Franchise gerechnet	von Beginn des Leidens gerechnet	von der Ueber- schrei- tung d. Franchise gerechnet	von Beginn des Leidens gerechnet			
Arbeitnehmerversicherung							
Zahl der leistenden Gesellsch. pro Ver- rechnungs- zeitraum	17	4	2	8	6	147,0	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	629,8	36,9	44,5	121,1	6	147,0	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	17	4	2	8	6	147,0	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	2,5	25,8	9,5	-	-	-	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	15 000	-	1	-	-	-	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	20 000	15,0	-	-	-	-	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	10 000	1	-	-	-	-	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	5 000	-	-	-	6	115,0	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	5 000	-	-	-	1	4,2	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	10 000	5 000	7,5	35,0	1	3,0	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	7 500	2,0	-	-	-	-	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	10 000	72,8	3,6	-	1	1,9	
pro Ver- rechnungs- zeitraum	10 000	1	1	1	1	6,0	

Familienversicherung
der Arbeitnehmer

		Ges. Vers. Ges. Vers. Ges. Vers. Ges. Vers. Ges. Vers.									
Zahl d. Leistenden pro Ver- rechnungs- zeitraum		16	114,3	4	36,9	2	44,5	6	84,7	6	147,0
pro Ver- rechnungs- zeitraum		1	2,5	2	25,8	1	9,5	1	78,6	1	120,0
10 000		1	15,0	-	-	-	-	4	4,2	3	18,0
5 000		-	-	-	-	-	-	1	3,0	1	3,0
10 000		-	-	-	-	-	-	1	1,9	1	6,0
5 000		6	22,0	1	7,5	1	35,0	1	4,2	-	-
10 000		1	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-
5 000		7	72,8	1	3,6	-	-	1	1,9	1	6,0
10 000		7	72,8	1	3,6	-	-	1	1,9	1	6,0
Familienversicherung d. pensionierten Arbeitnehmer		4	24,3	1	15,8	-	-	-	-	-	-
Zahl d. Leistenden pro Ver- rechnungs- zeitraum		2	4,8	-	-	-	-	-	-	-	-
pro Ver- rechnungs- zeitraum		1	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-
10 000		1	4,5	1	15,8	-	-	-	-	-	-
5 000		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 000		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* * * * *

(Quelle: "Monthly Labor Review", April 1961, Vol. 84, Nr. 4)

Mehrkostenversicherung geht etwa die Hälfte der Gesellschaften von einem Verrechnungszeitraum von einem Jahr und darüber aus, in dem alle anfallenden Kosten gegen die Franchise aufgerechnet werden; bei der Gesamtversicherung dagegen fast alle Gesellschaften.

Drei der sechs Gruppenversicherungen erstatten 80 Prozent der Kosten bei den meisten in den Versicherungsschutz eingeschlossenen Erkrankungen, zwei weitere 75 Prozent. Sämtliche sechs Versicherungen erstatten jedoch die Kosten für gewisse genau spezifizierte Leistungen bei stationärer Behandlung zu einem noch höheren Prozentsatz. Zwei bezahlen die ersten 500 oder 500 Dollar der Krankenhauskosten, eine erstattet die gesamten Pflegekosten, bei Unterbringung in einem Zweibettzimmer, und eine weitere übernimmt sämtliche Kosten bis zur Höhe von 500 Dollar für alle Sonderleistungen im Krankenhaus. Sämtliche Versicherungen haben ein Limit für die Erstattung des Tagespflagesatzes; eine beschränkt sie auf den niedrigsten Satz für die Unterbringung in einem Einbettzimmer, eine andere gewährt bis zu 20 Dollar pro Tag, ungeschichtet der Art der Unterbringung.

Die Gesamtversicherungen haben mit einer Ausnahme sämtlich einen Leistungshöchstsatz pro Versicherten auf Lebenszeit, der zwischen 10 000 und 20 000 Dollar für den Hauptversicherten und seine Angehörigen liegt. Bei zwei Versicherungen besteht die Vorschritt, daß der Leistungshöchstsatz auf Lebensdauer für ein einzelnes Leiden oder innerhalb eines Verrechnungszeitraums höchstens bis zur Hälfte ausgeschöpft werden darf; eine Gesellschaft beschränkt die Leistungen für jede einzelne Erkrankung auf höchstens 50 Prozent des Höchstsatzes auf Lebenszeit. Diese Limits liegen offensichtlich wesentlich höher als in der Mehrkostenversicherung. Andererseits arbeiten drei Viertel der Familienversicherung mit einem Höchstsatz auf Lebenszeit, der unter dem niedrigsten Höchstsatz (2500 Dollar) bei der Mehrkostenversicherung liegt.

Die Rolle der Gewerkschaften bei der Förderung der Sicherheit am

Arbeitsplatz

Die amerikanischen Gewerkschaften können zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Gesundheit der Industriellen Arbeitnehmer drei wichtige Beiträge leisten: einmal auf legislativem Gebiet, indem sie sich um die Verabschiedung von Schutzgesetzen bemühen, durch die die Kennzeichnung aller in der Industrie verwendeten giftigen oder gesundheitsgefährdenden Stoffe zur Pflicht gemacht wird; und zum anderen durch eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und Unternehmen sowie der beruflichen Ausbildungs- und Förderungsprogramme.

Hinsichtlich der beiden letzten Punkte möchte ich in diesem Zusammenhang auf die allgemeinen Empfehlungen hinweisen, die von dem ständigen Ausschub der AFL-CIO für Fragen der Sicherheit und Gesundheit im Beruf als Leitsätze auf diesem Gebiet ausgearbeitet wurden. Hier die wichtigsten Punkte:

1. Die Gewerkschaften sollten auf ihren Kongressen solchen Problemen und Maßnahmen mehr Zeit widmen, die mit der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitglieder am Arbeitsplatz und zu Hause in engem Zusammenhang stehen. Das gleiche trifft für ihre Regional- und Ortsverbände zu.

2. Für die Ausbildung gibt es keinen Ersatz. Die Lehrlingsaus-

bildung sollte sich, genauso wie die allgemeine Berufsausbildung, auch auf Sicherheits- und Gesundheitsfragen erstrecken. Die Gewerkschaftsführungen sollten stärker als bisher auf die Abhaltung von Unfallverhütungskursen drängen, die von den Ortsverbänden entweder in eigener Regie oder gemeinsam mit den Unternehmen durchgeführt werden können. Ebenso sollte Kontakt zu den entsprechenden Bundesämtern und einzelstaatlichen Stellen aufgenommen und eine engere Zusammenarbeit mit ihnen angestrebt werden. Darüber hinaus sollte die AFL-CIO Ausbildungskurse für bestimmte, von den einzelnen Gewerkschaften namentlich zu benennende funktionäre fördern, die nach Absolvierung der Ausbildung entsprechende Unfallverhütungskurse in ihren Gewerkschaften durchzuführen hätten.

3. Alle Orts-, Bezirks- und Regionalgewerkschaftsführungen sollten sich aktiv an den von öffentlichen Stellen durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und zu Hause beteiligen.

4. Die Gewerkschaftspressen sollte stärker in die Bemühungen zur Schaffung eines "Sicherheitsbewusstseins" der Mitglieder eingeschaltet werden. Fachbücher und Zeitschriften, die sich mit Fragen der Unfallverhütung und der betrieblichen Sicherheit befassen, sollten - genauso wie Filme über dieses Gebiet - stärker für die Schulungsarbeit in den Ortsverbänden herangezogen werden.

Wir Gewerkschafter sind der Ansicht, daß Sicherheit und Gesundheit unter die Rubrik "Arbeitsbedingungen" fallen und daher auch als solche in die Tarifverträge mit aufgenommen werden sollten. Wir drängen darauf, daß sich unsere Ortsverbände und tarifvertragschließenden Einheiten beim Abschluß neuer Tarifverträge mehr für die Aufnahme von Klauseln einsetzen, die sich mit der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitglieder befassen. Alle Gewerkschaften sollten Sicherheitsklauseln für ihre Tarifverträge aushandeln, wobei sich diese Klauseln auf Abmachungen zu beziehen hätten, die die Schaffung von gemeinsamen Arbeitgeber-

Es gibt auch heute noch keine neuen Wege oder gar Zauberformel zur Erreichung einer vollkommenen betrieblichen Sicherheit. Sie muß aus der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmen erwachsen. Es bestehen viele Möglichkeiten für Verbesserungen auf diesem Gebiet, wenn beide Sozialpartner ihre Anstrengungen in dieser Hinsicht vereinigen.

Der Ausbildung in Sicherheitsfragen sollte die gleiche Bedeutung beimessen werden wie allen anderen Zweigen der Lehrlings- oder der allgemeinen Berufsausbildung. Die Sicherheitsausbildung muß gründlich sein und darf nicht von irgendwelchen Zufälligkeiten abhängen.

Der Wert der Einbeziehung der Unfallverhütung in die Lehrlings- und die allgemeine Berufsausbildung kann nicht stark genug betont werden. Durch die Unterweisung der Lehrlinge und Anlerner in Fragen der Unfallverhütung und Betriebssicherheit vom ersten Tag der Ausbildung an ist es möglich, die Arbeitnehmer zu sicherheitsbewußtem Arbeiten zu erziehen und sie zu veranlassen, eine ständige Wachsamkeit gegenüber möglichen Gefahren für sich und ihre Kollegen aufrechtzuerhalten.

7. Die Ortsverbandsführungen sollten auf ihren Tagungen regelmäßig sämtliche Berichte eingehend behandeln, die sich mit den von ihnen durchgeführten Sicherheitsprogrammen befassen. Insbesondere Berichte über den Verlauf von Unfällen und solchen Berufskrankheiten, die in enger Verbindung mit der Tätigkeit ihrer Mitglieder stehen, sollten besonders beachtet und als Arbeitsunterlagen für geeignete Präventivmaßnahmen herangezogen werden.

6. Die Familien der Gewerkschaftsmitglieder sollten im Rahmen der von den Ortsverbänden zu veranstaltenden Versammlungen darauf hingewiesen werden, wie stark das Interesse der Gewerkschaft an den Sicherheits- und Gesundheitsproblemen ist und welche Maßnahmen sie in dieser Hinsicht ergriffen hat.

5. Jede größere Gewerkschaft sollte in Erwägung ziehen, ein eigenes Abteilungsmitglied zu ernennen. Aufgabebereich dieser Abteilungen wäre, den Ortsverbänden geeignetes Material über Sicherheits- und Gesundheitsprobleme an die Hand zu geben, das speziell die Probleme ihres Berufszweiges behandelt.

* * * * *

Wenn es uns also gelingt, dem einzelnen Arbeitnehmer ein Sicherheitsbewusstsein anzuerziehen, dann versetzen wir ihn damit auch gleichzeitig in die Lage, seines "Bruders Hüter" zu sein.

Wir bemühen uns deshalb so nachdrücklich um die Bildung von gemeinsamen Sicherheitsausschüssen, weil wir erkannt haben, daß die Sicherheit eine Angelegenheit aller ist, daß sie von der Zusammenarbeit aller abhängt und daß sie ein soziales und gesellschaftliches Anliegen darstellt. Bei unseren Bemühungen, den einzelnen Arbeitnehmer an seiner eigenen Sicherheit zu interessieren, geht es uns gleichzeitig auch um die Sicherheit aller Arbeiter. Wenn wir daher den einzelnen ermahnen, in seinem eigenen und im Interesse seiner Familie vorsichtig zu sein, so fordern wir ihn damit gleichzeitig dazu auf, auch an seine Kollegen zu denken - genauso wie wir etwa die Bogenschweiber aufordern, nicht nur einen Helm zu ihrem eigenen Schutz aufzusetzen, sondern auch einen Schutzschild aufzustellen, damit die Augen ihrer Mitarbeiter geschützt bleiben.

Die Betriebs-Sicherheitsausschüsse erzielen nur dann Erfolge, wenn sie sich intensiv um die Durchführung von Sicherheitsprogrammen und um eine Einflubnahme auf die Arbeitnehmer bemühen. Ohne gewisse disziplinarische Maßnahmen ist das jedoch häufig nicht möglich. Dennoch sollten sie auf ein Minimum beschränkt bleiben und die Zustimmung beider Tarifpartner besitzen. Außerdem sollte jeder Arbeitnehmer genau darüber informiert werden, welche Strafen ihn bei gewissen Vergehen gegen die Sicherheitsbestimmungen erwarten. Die Straf-bemessung sollte dabei unparteiisch und ohne Ansehen der Person durchgeführt werden. Unter diesen Voraussetzungen wird die Gewerkschaft keine Nachsicht gegenüber willkürlichen Übertretungen der Sicherheitsvorschriften üben und sich auch gerechten disziplinarischen Maßnahmen nicht widersetzen.

Um die Arbeit dieser gemeinsamen Ausschüsse so wirkungsvoll wie möglich gestalten zu können, schlagen wir vor, daß vom Management nur solche Vertreter entsandt werden, die Entscheidungsbefugnisse besitzen, und von den Gewerkschaften nur solche, die Fachleute für Sicherheitsfragen sind.

Wenn die Unternehmensführungen bereit sind, mit uns auf dem Gebiet der Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz zusammenzuarbeiten, so können sie auf unsere volle Unterstützung rechnen. Sollten sie es jedoch ablehnen, diesen gemeinsamen Sicherheitsausschüssen beizutreten, dann werden wir unsere Ortsverbände aufordern, eigene Sicherheits- und Gesundheitsausschüsse einzurichten, sich daneben aber weiterhin um ein Zustandekommen eines gemeinsamen Ausschusses zu bemühen.

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Sicherheitsausschüssen vorsehen.

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.

XIV - 7/8

Bad Godesberg, den 1. Juli 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Die Herausforderung der "zweiten industriellen Revolution"	Seite	1
"Gewerkschaftsfamilien" sind finanziell besser dran	Seite	8
Die Entwicklung des US-Personaleinkommens seit 1950	Seite	11
Sicherung der Arbeitsplätze durch rechtzeitige Umschulung	Seite	11
Neue Formel für den Arbeitsfrieden	Seite	12
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	14

Arthur J. Goldberg, Arbeitsminister der Vereinigten Staaten von Amerika:

Die Herausforderung der "zweiten industriellen Revolution"

In dem nachstehenden Artikel behandelt US-Arbeitsminister Arthur J. Goldberg die Frage, wie sich eine notwendige fortgesetzte Steigerung der Produktivität durch Einführung arbeitsparender Maschinen realisieren läßt, ohne daß dadurch unnötige wirtschaftliche und soziale Härten für den einzelnen entstehen und ohne daß daraus eine größere Arbeitslosigkeit resultiert.

Der Artikel wurde dem "New York Times Magazine" entnommen. Nachdruck nur mit Angabe des Verfassers, der Quelle und dem Vermerk "(c) 1961 by The New York Times Company" gestattet.

Präsident Kennedy hat eine aus sieben prominenten Vertretern des Managements, sieben Spitzenfunktionären der Gewerkschaften, fünf bekannten Privatpersonen und dem Handelsminister Hodges und mir bestehende Gruppe mit der Aufgabe betraut, allgemeine Richtlinien auszuarbeiten, die von den Gewerkschaften, dem Management und der Öffentlichkeit im Hinblick auf solche wirtschaftspolitische Fragen beherzigt werden sollten wie der Wettbewerb auf dem Weltmarkt oder "die Segnungen und Probleme, die sich aus der Einführung der Automation ergeben".

Wir

Wir haben diesen Auftrag zu einem Zeitpunkt übernommen, der durch stark kontrastierende Wirtschaftstrends gekennzeichnet war. Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag z.B. im Februar dieses Jahres mit 64,7 Millionen auf einem Rekordniveau, während gleichzeitig die Erwerbslosenziffer bis auf 5,705 Millionen angestiegen war und damit den höchsten Stand seit 1941 erreichte.

Ich habe mit Hunderten von Arbeitslosen in den Industriegebieten von Chicago, Gary, South Bend, Detroit, Pittsburgh und in den Erzbergbaugebieten von Minnesota gesprochen. In jenen Gebieten drückt sich der Wirtschaftstrend in seinen lebenden Komponenten aus - Männer und Frauen mit Namen und Schicksalen, mit Familien und Problemen, mit Vergangenheit und Zukunft. Einige von ihnen waren Maschinenwärter, andere Zimmerer oder Maler, dritte Bergleute oder Fließbandarbeiter und so fort - ein vollkommener Querschnitt durch die gesamte Berufsskala. Alle hatten nur einen Gedanken: Was soll werden? Für viele von ihnen ist eine wirtschaftliche Erholung gleichbedeutend mit einer Beschäftigung. Sie würden an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und versuchen dort fortzufahren, wo sie aufgehört haben. Für andere jedoch ist der Arbeitsplatz ein Opfer der durchgreifenden Veränderungen im Wirtschaftsleben, insbesondere in den Industriebetrieben, geworden.

Diese allgemein sehr vage durch den Gattungsnamen "Automation" umrissenen Veränderungen sind inzwischen so deutlich geworden, daß einige Wirtschaftler sie als "eine zweite industrielle Revolution" bezeichnet haben.

Die Automation ist die jüngste Phase in der jahrhundertelangen Suche nach Möglichkeiten, die menschliche Arbeitskraft durch mechanische oder andere Formen der Energie zu ersetzen. In der industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts befreiten die kraftangetriebenen Maschinen den Menschen zum ersten Mal in der Geschichte von gewissen Formen körperlicher Arbeit. Dieser Prozeß hat sich weiter fortgesetzt. In den ersten Entwicklungen auf diesem Gebiet wie der Getreidemühle Oliver Evans' mit ihren Förderbändern und Rutschen, den automatischen Kontrollen James Watts für seine Dampfmaschine und der Rechenmaschine von Charles Babbage sind dabei die Anfänge der heutigen automatischen Mammutproduktionsverfahren zu erblicken, in denen Erdöl raffiniert wird, Artilleriegeschosse, Bäckereiwaren, Chemikalien, Motorblöcke hergestellt und Elektrizität, Atommaterial und viele andere Dinge erzeugt werden.

Seit dem Ende des zweiten Weltkrieges hat die Automation durch ein neues Element weiteren Auftrieb erhalten: das zunehmende Wissen in der Bearbeitung von Informationen, wie es in den elektronischen Rechensystemen und Rechnern seinen Ausdruck findet. Mit dem Elektronengehirn, das eine Kontrolle der "mechanischen Muskeln" ermöglichte, wurde zwar die Vollautomation der Büros und Fabriken möglich, aber gleichzeitig damit zeichnete sich auch das Gespenst schwerer Dislozierungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt ab.

Das Kernproblem, das sich der amerikanischen Wirtschaft heute stellt - und das bei allen bedeutenden industriellen Verhandlungen in irgendeiner Form gegenwärtig ist - heißt, auf einen einfachen Nenner gebracht: Wie läßt sich die notwendige fortgesetzte Steigerung der

der Produktivität mittels Einführung arbeitsparender Maschinen ohne Härten für den einzelnen und ohne weitverbreitete Arbeitslosigkeit realisieren?

Dieses Problem ist allen westlichen Volkswirtschaften bekannt. In Samuel Gompers' Selbstbiographie z.B. ist eine ergreifende Erinnerung aus dem London der fünfziger Jahre des vorigen Jahrhunderts enthalten: "Eine meiner ersten, stärksten Erinnerungen ist die große Not, die über die Seidenweber hereinbrach, als Maschinen erfunden worden waren, durch die ihre handwerklichen Fähigkeiten überflüssig wurden und die sie von ihren Arbeitsplätzen verdrängten. Mit keinem Gedanken dachte man damals an jene Menschen, deren Handwerk ausgelöscht worden war. Elend und Ungewißheit erfüllten die Nachbarschaft mit einer Atmosphäre der Furcht. In den engen Gassen hallten die Schritte der Menschen wider, die, ohne Arbeit, in Gruppen auf und ab gingen."

Solche schweren Zerrüttungen mit schwerem menschlichen Leid im Gefolge sind historische Phänomene.

Heute sind die Auswirkungen solcher technischen Veränderungen durch ein Wirtschaftssystem gemildert, dessen allgemeine Charakteristika die zahlreichen Arbeitsmöglichkeiten, die Entstehung neuer Arbeitsplätze in den Dienstleistungszweigen und im Handel, die Regierungsprogramme, wie etwa die Arbeitslosenversicherung, sind sowie die durch Privatinitiative ausgehandelten "Stabilisatoren" wie die zusätzliche Arbeitslosenunterstützung, die in einigen Fällen dem Arbeitnehmer sogar dann noch gezahlt wird, wenn er in einem anderen Industriezweig auf eine neue Tätigkeit umgeschult wird.

Die großen technischen Veränderungen haben sich in der Vergangenheit über Zeiträume von vielen Jahren erstreckt. Wenn sie sich in dem kurzen Zeitraum von nur fünf Jahren vollzogen hätten, wären die Auswirkungen sowohl auf die Wirtschaft als auch auf das soziale Gefüge weit aus stärker gewesen. Heute jedoch wird das Tempo der Automation noch durch den Druck zahlreicher Faktoren beschleunigt. Der wichtigste dieser Faktoren ist zweifellos die Überalterung der amerikanischen Industrieanlagen. Wie eine zuverlässige Schätzung zeigt, würde es rund 95 Milliarden Dollar kosten, die veralteten Produktionsanlagen und den Maschinenpark zu modernisieren bzw. die Maschinen durch neue zu ersetzen.

Gleichzeitig aber erleben wir, wie sich in Europa aus den Trümmern des letzten Krieges eine neue industrielle Struktur - moderne Anlagen mit automatisierten Maschinen - entwickelt. Die Erzeugnisse aus diesen Anlagen bedeuten heute für uns eine schwerwiegende Konkurrenz auf jenen Märkten, die einstmals unsere ureigenste Domäne waren. Diese beiden Faktoren - die Überalterung im Lande selbst und der wachsende Wettbewerb im Ausland - sind es denn auch, die dem Wunsch, zu verbessern und zu modernisieren, Auftrieb verleihen. Hinzu kommt noch der Impuls, der durch den ständigen Wunsch nach einem höheren Lebensstandard ausgelöst wird. Dem erfolgreichen amerikanischen Beispiel, bessere Güter und Dienstleistungen einer stetig wachsenden Bevölkerung zugänglich zu machen, liegt eine hochentwickelte Technik zugrunde.

Wir sind bereits Zeugen der Auswirkungen der Automation geworden. Zwischen 1947 und 1960 z.B. erhöhte sich die Arbeitsproduktivität in der

der Privatwirtschaft jährlich im Durchschnitt um 3,5 Prozent - im Vergleich zu dem langjährigen Durchschnitt von 2,4 Prozent.

Selbst wenn man die Produktivitätsziffern der Landwirtschaft - die ja von allen Wirtschaftszweigen durch die technologischen Veränderungen am stärksten berührt wurde - ausklammert, beläuft sich der jährliche Durchschnitt der Produktivitätssteigerung in der Nachkriegszeit immer noch auf 2,7 Prozent - im Vergleich zu dem langjährigen Mittel des nichtlandwirtschaftlichen Sektors von 2,1 Prozent.

Im Zuge dieser Produktivitätszunahme hat sich in verschiedenen Industriezweigen ein Rückgang in der Beschäftigtenzahl vollzogen. Im Steinkohlenbergbau z.B. stieg die Produktivität in der Nachkriegsperiode um erstaunliche 96 Prozent an, während gleichzeitig die Zahl der Bergleute um 262 700 abnahm. Bei den Eisenbahnen erhöhte sich die Produktivität im selben Zeitraum um 65 Prozent bei gleichzeitigem Rückgang der Beschäftigtenzahl um 540 000.

Es gibt kein geeignetes Mittel, um den genauen Anteil derjenigen Erwerbslosen an der Gesamtarbeitslosenziffer festzustellen, die ihren Arbeitsplatz auf Grund der technischen Veränderungen verloren haben. Wir wissen zwar genau, daß die industrielle Beschäftigung im Jahre 1960 um 900 000 zurückging, obwohl in jedem der ersten zehn Monate jeweils neue Rekordstände in der Gesamtbeschäftigung erzielt wurden, aber uns ist nicht bekannt, wie groß die Zahl der Arbeitsplätze ist, die für immer verlorengegangen sind, wenn auch vieles darauf hindeutet, daß der Anteil der technologischen Erwerbslosigkeit an der Gesamtarbeitslosigkeit immer größer wird. So wies die US-Wirtschaft z.B. zu Beginn jeder der vier wirtschaftlichen Erholungsperioden der Nachkriegszeit, die den Rezessionen folgten, eine höhere Arbeitslosenrate auf. Genauso betrüblich ist die Tatsache, daß es sich bei einem großen Teil der Erwerbslosen um langfristige Erwerbslose handelt. Im Januar dieses Jahres z.B. waren 647 000 der Unbeschäftigten bereits länger als 27 Wochen auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Der Schatten der technologischen Arbeitslosigkeit lastet heute sowohl über den Stahl- und Bergarbeiterstädten als auch über den Produktionszentren der Textil- und Fertigungsindustrie. Im vergangenen Winter gruppierten sich die Arbeiter in West-Virginia um an den Straßenecken angezündete offene Feuer, um dort Nachrichten über Arbeitsmöglichkeiten auszutauschen. Mit dem Herannahen des Frühlings verstärken sich zwar wieder die Hoffnungen, aber leider ist es ebenso eine Tatsache, daß in jedem Frühjahr, von Jahr zu Jahr in verschiedenen Industriezweigen immer weniger Arbeitnehmer anzutreffen sind. Das Vermächtnis des industriellen Fortschritts ist, auf lange Sicht betrachtet, ein gutes gewesen. Wenn man jedoch das Problem definieren will, so muß man auch die Verheißungen aufzeigen, und um sich den Fortschritt auszumalen, ist es erforderlich, das Problem zu umreißen. Durch die Automation z.B. werden die beruflichen und handwerklichen Fähigkeiten der gesamten Arbeitskräfte auf Grund der höheren Anforderungen an Erziehung und Ausbildung angehoben. Sie verheißt handwerklichen Fähigkeiten und Intelligenz eine Belohnung. Aber sind wir überhaupt gerüstet, den Erziehungs- und Ausbildungserfordernissen nachzukommen, die sich aus solchen Veränderungen ergeben?

Die

Die Automation befreit den Menschen von der harten körperlichen Arbeit und nimmt ihm die Produktionslast von den Schultern. Aber sind wir - als Volk - darauf vorbereitet, die so gewonnene Freizeit konstruktiv für die Erholung im wahrsten Sinne des Wortes, für die "Neuschöpfung" unseres Lebens einzusetzen?

Das allgemeine Ziel, die Verheißungen zu realisieren und die Probleme zu lösen, wird von allen Amerikanern anerkannt. Die Wahl der hierfür einzusetzenden Mittel jedoch mag umstritten sein.

Die Gewerkschaften und das Management haben in den vergangenen zwei bis drei Jahren eine besondere Technik der Problemannäherung entwickelt: sie bemühen sich, die durch die Automation geschaffenen Probleme vom Tarifverhandlungstisch fernzuhalten, anstatt sie vor diesem Forum zu diskutieren. Dies geschieht meist durch die Einsetzung von Sonderausschüssen, zu denen häufig auch Vertreter der Öffentlichkeit gehören, Ausschüsse, die außerhalb der Tarifverhandlungsarena arbeiten, fern vom Verhandlungsdruck, von der Terminnot und den Gegenströmen. Derartige Ausschüsse sind gegenwärtig in zahlreichen Industriezweigen tätig, so in der Stahl-, der fleischverarbeitenden und der Bauindustrie. Auch der durch Regierungsbeschluß geschaffene Präsidialausschuß für die Eisenbahnen, dem Vertreter der Gewerkschaften, des Managements und der Öffentlichkeit angehören, befaßt sich mit dem komplizierten Problem der Arbeitsfragen und Arbeitspraktiken.

Kann diese Technik des Problemstudiums und der Ausarbeitung von Lösungen funktionieren? Wenn sie auch ein Beispiel des "good will" und des gesunden Menschenverstandes ist, so ist sie doch auch gleichzeitig ein Zeichen der Unfähigkeit in der Vergangenheit, die Auswirkungen der Automation im voraus richtig einzuschätzen. Alle diese Ausschüsse sind praktisch ex post facto Gremien, von denen einige nach Streiks gebildet, andere schnell zusammengestellt wurden, als ihre Notwendigkeit offenbar wurde. Ich glaube, daß sie in der Lage sind, Lösungen zu finden. Gleichzeitig aber zeigen die vom US-Arbeitsministerium durchgeführten Untersuchungen mit aller Deutlichkeit, daß - wenn Gewerkschaften und Unternehmen in bestimmten Industriezweigen die technischen Veränderungen im voraus durchplanen und die möglichen Auswirkungen analysieren, bevor die Veränderungen durchgeführt werden - die Auswirkungen der Automation beträchtlich abgeschwächt und häufig sogar aufgehoben werden können, während sich gleichzeitig der Gesamtnutzen für die betreffende Industrie erhöht.

Eine der großen Produktionsfirmen in Radio-, Fernseh- und Phonogeräten in den USA stellte z.B. ihren Betrieb vor einigen Jahren auf vollautomatische Fertigung um. Die Gewerkschaftsvertreter wurden rechtzeitig darüber informiert, und Umstellungs- und Verfahrensregeln für die Weiterbeschäftigung einiger Arbeiter, die Transferierung anderer und die Aufstufung dritter wurden festgelegt. Nicht ein einziger Arbeitsplatz ging hier verloren. Der Lohn für einige der neuen, automatisierten Arbeitsplätze erhöhte sich um 5 bis 15 Prozent. Lohnanreizsysteme wurden für andere, ältere Arbeitsplätze eingeführt, deren Charakter sich geändert hatte. Der gesamte Übergang vollzog sich geordnet und wirkungsvoll.

Ähnlich günstige Erfahrungen machte auch eine Lebensversicherungsgesellschaft. In einer ihrer Abteilungen wurden monatlich 850 000 Policenveränderungen bearbeitet und dafür 125 Lochkartenmaschinen und 198

198 Angestellte eingesetzt. Das Unternehmen entschloß sich, einen Elektronenrechner aufzustellen, der nach seiner Schätzung die Betriebskosten pro Jahr um 200 000 Dollar senken, die Zahl der Lochkartenmaschinen auf 21 verringern und die Zahl der Angestellten auf 85 herabsetzen würde. Nachdem die Entscheidung für die Umstellung gefallen war, ging das Unternehmen daran, die personellen Veränderungen sorgfältig durchzuplanen. Die von der Umstellung betroffenen Angestellten wurden rechtzeitig informiert, und jeder wurde in längeren Interviews darüber befragt, welchen anderen Arbeitsplatz im Betrieb er gerne übernehmen möchte. Alle Befragten, die entsprechende Wünsche äußerten, konnten erfolgreich an neue Arbeitsplätze transferiert werden.

Das gleiche traf auch für eine Großbäckerei, eine Ölraffinerie sowie für andere vom Arbeitsministerium untersuchte Betriebe zu.

Aus all den Betriebsuntersuchungen schälten sich einige sehr bedeutende Faktoren heraus, deren Vorhandensein die Umstellung auf die Automation sowohl zu einem menschlichen als auch zu einem technischen Erfolg machte. Hierzu gehörten:

1. eine ausreichende Zeitspanne zwischen der Entscheidung, zu automatisieren, und dem tatsächlichen Beginn der Umstellung;
2. gründliche Beratungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensführung über die zu erwartenden Arbeitsplatzveränderungen und Arbeitsplatzverluste;
3. eine offene und ehrliche Aufklärung der unmittelbar Betroffenen und
4. der vielleicht wichtigste Faktor: die zeitliche Festlegung der Umstellung auf eine Periode der Beschäftigungs- und Marktexpansion.

Die Erfahrungen der Unternehmen, die ihre Betriebe erfolgreich auf die Automation umgestellt haben, zeigen, daß - wenn die Umstellung auf die Automation in einer Periode der Beschäftigungszunahme und des wirtschaftlichen Wachstums vorgenommen wird - sie nur wenige Probleme bietet, die nicht durch angemessene und offene Planung gelöst werden können. Auf der anderen Seite jedoch kann die Automation, wenn sie in Perioden abnehmender Beschäftigungsmöglichkeiten und rückläufiger wirtschaftlicher Aktivität vorgenommen wird, schwerwiegende Auswirkungen auf das gesamte Arbeitspotential haben.

Wenn z.B. die Beschäftigungsmöglichkeiten auf Grund absinkender wirtschaftlicher Aktivität abnehmen, so hat derjenige Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz auf Grund technologischer Veränderungen verliert, nur begrenzte Alternativen, und zwar sowohl an seinem Wohnsitz als auch an anderen Plätzen. Auch in Perioden geringen wirtschaftlichen Wachstums sind die Möglichkeiten eines Betriebes, den freigesetzten Arbeitskräften im Rahmen des gleichen Unternehmens einen Ausweicarbeitsplatz anzubieten, häufig sehr begrenzt.

Eines der wichtigsten bisherigen Erkenntnisse ist es, daß die Notwendigkeit einer Ausbildung und Umschulung der Arbeitskräfte auf allen Gebieten des amerikanischen Lebens besteht. Kein Unternehmer oder Arbeitnehmer ist hiervon ausgeschlossen, und jeder, der diese Notwendigkeit ignoriert, tut dies zu seinem eigenen Schaden.

Ebenso

Ebenso klar ist es jedoch auch, daß man keinen allgemeingültigen Plan für die Anhebung der beruflichen Fähigkeiten einer Arbeitnehmerschaft aufstellen kann, die so vielschichtig und verschiedenartig ist wie die unsrige. Die Situation in jeder Gemeinde und innerhalb eines jeden Industriezweiges ist so, daß sie ihre eigenen Mittel und Wege erfordert. Alle setzen jedoch die Notwendigkeit für eine maximale Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Segmenten der Gemeinde voraus - Erziehungswesen, Geschäftswelt und Gewerkschaften, um nur drei zu nennen.

Die Entwicklungen in Hazleton (Pennsylvanien) und Phoenix (Arizona) sind solche richtungweisenden Beispiele hierfür: Auf Grund des Rückgangs in der Steinkohlenproduktion war die Erwerbslosensituation in Hazleton sehr kritisch geworden. Im Jahre 1958 erklärte sich ein Unternehmen bereit, ein stillgelegtes Eisenbahnbetriebswerk zu übernehmen, das von der Hazleton Industrial Development Corporation erworben und für industrielle Zwecke umgebaut worden war. Im letzten Frühjahr nun hatte dieses Unternehmen großen Bedarf an gelernten Maschinisten: jedoch nur zwei der 40 Bewerber entsprachen den an sie gestellten handwerklichen Ansprüchen. Das Unternehmen trug sich daraufhin mit Abwanderungsplänen.

In dieser kritischen Situation kamen dann Vertreter der Entwicklungsgesellschaft, der Handelskammer, des staatlichen Arbeitsvermittlungsdienstes und der Abteilung Lehrlingsausbildung und berufliche Fortbildung des Arbeitsministeriums zusammen, um die Lage zu erörtern. Das Ergebnis dieser Zusammenkunft war, daß ein kommunales Ausbildungsprogramm für Maschinenwärter aufgestellt wurde. Der Kursus wurde an der Berufsschule in Hazleton durchgeführt, und zu den Teilnehmern zählten sowohl Arbeitnehmer des Unternehmens als auch Arbeitslose aus anderen Gebieten.

Der Bundesstaat Pennsylvanien stellte außerdem zusätzliche Gelder für die Anschaffung der erforderlichen Lehrmittel bereit, und ein sechsköpfiger, aus Vertretern der Gewerkschaft und des Managements bestehender Ausschuß wurde mit der praktischen Durchführung des Programms beauftragt. Die Handelskammer führte außerdem eine Analyse über die beruflichen Fähigkeiten der in diesem Bezirk registrierten Arbeitskräfte durch, und als Ergebnis dieser Untersuchung wurden kürzlich zwei Förderklassen für Aufsichtskräfte an der Staatsuniversität Pennsylvanien eingerichtet. Später kamen dann noch Klassen für Maschinenbau, technisches Zeichnen und angewandte Mathematik hinzu. Dies ist die Hazleton-Story, eine Story von der umfassenden kommunalen Zusammenarbeit zur Deckung des Bedarfs an speziell geschulten Arbeitskräften. Ihren Hintergrund bildete eine starke Arbeitslosigkeit, die durch den Rückgang der Kohleproduktion bedingt war.

In Phoenix dagegen waren die wirtschaftlichen Zusammenhänge andere, wenn auch die Umstände und die Reaktion die gleichen waren. Nachdem hier vor einigen Jahren eine umfassende Analyse über die Qualifikationen der Arbeitnehmer durchgeführt worden war, taten sich weitsichtige Unternehmen und Gewerkschaften mit anderen zivilen und Schulgruppen zusammen, um ein Programm zu entwickeln, durch das sichergestellt werden sollte, daß die beruflichen und handwerklichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer den künftigen Bedürfnissen angepaßt werden. Diese Fortbildungsprogramme werden heute durchgeführt und von all jenen Kreisen der Stadt unterstützt, denen das Interesse ihrer Stadt und im weiteren Sinne auch das des gesamten Landes genauso am Herzen liegt wie ihr eigenes.

Viele andere Städte und Gemeinden haben mit ähnlichen gemeinsamen Attacken auf das berufliche Fortbildungsproblem begonnen. Dennoch werden sie, von einigen Bundesprogrammen unterstützt, nur dann Erfolg haben, wenn ihnen die Gesamtwirtschaft Arbeitsplätze und Geschäftsmöglichkeiten

Geschäftsmöglichkeiten zu bieten vermag.

Das Kernproblem, dem sich der Beratungsausschuß des Präsidenten für Arbeitgeber—Arbeitnehmerfragen gegenüber sieht, erstreckt sich daher auch nicht nur auf die Wege und Mittel oder auf die Möglichkeiten des Informationsaustausches, sondern darüber hinaus auch auf die allgemeinen Überlegungen, die darauf ausgerichtet sind, eine Volkswirtschaft zu schaffen, in der die Automation ungehindert und ohne Schaden anzurichten funktionieren kann.

Die Untersuchung des Automationsproblems macht eines möglicherweise zu einem wesentlichen Element des amerikanischen Lebens: die Verantwortung gegenüber dem öffentlichen Wohl, die den privaten Entscheidungen einer freien Wirtschaft innewohnt. Sie führt dem Geschäftsmann die Tatsache vor Augen, daß sein Geschäftsgebaren nicht nur das Leben und die Wohlfahrt seiner Angestellten beeinflusst, sondern auch das nationale Wohlergehen. Sie erinnert die Gewerkschaftsführer daran, daß konstruktives und schöpferisches Planen jene Opposition ersetzen muß, die sich auf kurzfristige Erwägungen stützt. Und sie macht der Öffentlichkeit klar, daß der Preis der Freiheit im Wirtschaftsleben Verantwortung heißt.

Aufgeschlossene Geschäftsleute, weitsichtige Gewerkschaftsführer und eine verantwortungsbewußte Öffentlichkeit können zusammen die Automation zu einem allgemeinen Segen machen. Die von den industriellen und nationalen Ausschüssen entwickelten Richtlinien und Programme sollten daher auch von allen Amerikanern sorgfältig studiert werden, denn es kann sich dabei durchaus um die Blaupausen für eine bessere Welt handeln.

Aus "The New York Times Magazine". Nachdruck nur mit Angabe des Verfassers, der Quelle und dem Vermerk "(c) 1961 by The New York Times Company" gestattet.

* * * * *

Peter Henle, Stellvertretender Forschungsdirektor der AFL-CIO:

"Gewerkschaftsfamilien" sind finanziell besser dran

Aufbauend auf der letzten der jährlich vom Forschungszentrum der Universität Michigan durchgeführten Untersuchungen über die Veränderungen im wirtschaftlichen und sozialen Status amerikanischer Familien, hat die Forschungsabteilung der AFL-CIO kürzlich eine Vergleichsanalyse über gewerkschaftlich organisierte und solche Familien durchgeführt, deren Haupternährer keiner Arbeitnehmerorganisation angehört.

Die wichtigsten Ergebnisse dieser ersten Untersuchung dieser Art werden in folgendem Artikel von dem stellvertretenden Forschungsdirektor der AFL-CIO Peter Henle kommentiert und erläutert. Der Artikel wurde - stark gekürzt - der Gewerkschaftspublikation "The American Federationist" entnommen. Nachdruck nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

Die neuesten Ergebnisse lassen erkennen, daß sich der Status des größten Teils der "Gewerkschaftsfamilien" in den letzten Jahren erheblich verändert hat; die Einkommen sind angestiegen; sowohl die Spareinlagen als auch die Summe der Gesamtschulden haben sich etwas erhöht; die Zahl der Eigenheimbesitzer ist größer geworden; viele haben ihren Wohnsitz aus den Stadtkernen in die Vororte verlegt, und gleichzeitig sind zahlreiche Gewerkschaftsfamilien aus der unteren in

in die mittlere Einkommensklasse aufgerückt. Die Vergleichsziffern lassen ferner erkennen, daß die finanzielle Lage der gewerkschaftlichen Familien im allgemeinen besser ist als die der nichtgewerkschaftlichen. Das Porträt der gewerkschaftlichen "Durchschnittsfamilie" - das sich übrigens weitgehend mit dem der amerikanischen Durchschnittsfamilie deckt - sieht dabei wie folgt aus: Der Ernährer ist etwa 35 bis 44 Jahre alt, mehr als 10 Jahre verheiratet und hat zumindest 2 oder 3 Jahre eine höhere Schule besucht. Fast $\frac{3}{4}$ dieser Familien wohnen in den Städten oder in den Vororten - das ist ein höherer Prozentsatz als bei den anderen Familien - und geben monatlich 25 bis 100 Dollar für Miete aus, genausoviel wie die anderen Familien. Rund die Hälfte der Gewerkschaftsfamilien zahlt dabei Mieten, die zwischen 50 und 75 Dollar liegen.

Zur Ermittlung der Einkommenshöhe wurden drei verschiedene Einkommensangaben verwendet: das Arbeitseinkommen des Haupternährers; die Arbeitseinkommen aller Familienmitglieder sowie das gesamte Familieneinkommen einschließlich der Einkommen aus Mieten, Zinsen, Dividenden usw.

Ganz gleich, welchen Maßstab man anlegt, in allen Fällen zeigt sich, daß die Gewerkschaftsfamilien im Durchschnitt ein höheres Einkommen aufweisen als die gewerkschaftlich nicht organisierten, selbst wenn man berücksichtigt, daß es verhältnismäßig mehr nichtgewerkschaftliche Familien gibt, die mit ihrem Einkommen in der höchsten Einkommensgruppe liegen.

Betrachten wir zuerst einmal das Arbeitseinkommen des Familienvorstandes. Hier zeigt sich, daß mehr als $\frac{1}{3}$ der nichtgewerkschaftlichen Familien in der unteren Einkommensgruppe liegt (Jahreseinkommen unter 3000 Dollar), während andererseits nur 12 Prozent der Gewerkschaftsfamilien in diese Gruppe fallen. Mehr als $\frac{3}{4}$ der letztgenannten Familien verdienen 3000 bis 7500 Dollar pro Jahr, wobei die häufigste Einkommenshöhe 5000 Dollar und mehr beträgt.

Bei rund einem Viertel aller Gewerkschaftsfamilien ist noch ein zweites Familienmitglied tätig - das ist ein etwas höherer Prozentsatz als bei den Normalfamilien. Das Einkommen dieses Mitverdieners ist in der Regel nicht unerheblich höher als bei den Zweitverdienern anderer Familien und liegt im Durchschnitt über 2000 Dollar im Jahr. Rechnet man diese zusätzlichen Arbeitseinkommen zu den Haupteinkommen der Familien hinzu, so zeigt sich, daß die Gesamteinkommen bei den Gewerkschaftsfamilien höher sind als bei den anderen.

Während rund $\frac{1}{3}$ aller nichtgewerkschaftlichen Familien selbst mit ihrem Doppeleinkommen noch unter der 3000-Dollar-Grenze bleiben, fällt von den Gewerkschaftsfamilien nur jede zehnte in diese Einkommensgruppe. Andererseits beläuft sich dieses doppelte Arbeitseinkommen bei rund 60 Prozent aller Gewerkschaftsfamilien auf über 5900 Dollar pro Jahr.

Legen wir das gesamte Familieneinkommen als Basis an, so zeigt sich, daß auch hier die Gewerkschaftsfamilien besser abschneiden, obwohl die Einkommen aus Mieten, Dividenden, Zinsen usw. der gewerkschaftlich nicht organisierten Familien beträchtlich höher sind.

Es

Es ist in diesem Zusammenhang besonders bemerkenswert, daß noch ein Viertel aller nichtgewerkschaftlichen Familien ein Jahreseinkommen von weniger als 3000 Dollar aufweisen und daß die Zahl der Gewerkschaftsfamilien mit einem Gesamteinkommen von über 4000 Dollar weitaus größer ist als die der anderen Familien.

Rund die Hälfte der Gewerkschaftsfamilien hat ein Jahreseinkommen von über 6000 Dollar und liegt damit in der mittleren Einkommensklasse. Etwa 7 Prozent beider Familiengruppen verfügen über Einkommen von über 10 000 Dollar, während bei den Einkommen über 15 000 Dollar pro Jahr die Zahl der nicht gewerkschaftlich organisierten Familien relativ größer ist.

Eine andere Möglichkeit zur Bestimmung des finanziellen Familienstatus besteht darin, die gesamten verfügbaren Geld- und Kapitalreserven aufzurechnen. In der Untersuchung der University of Michigan wurden in dieser Hinsicht folgende Posten erfaßt: Bankkonten, Savings Bonds, Lebensversicherungen, Aktien und Grundbesitz. Ebenso wurden Hypotheken- und Abzahlungsschulden erfaßt.

Nach dieser Übersicht ergibt sich, daß $\frac{3}{4}$ aller Gewerkschaftsfamilien über flüssige Mittel in irgendeiner Form verfügten, deren Höhe sich zwischen 500 und 1000 Dollar bewegte. Die am meisten bevorzugte Form der Kapitalansammlung war das Kontensparen (50 Prozent aller verfügbaren Mittel), während 90 Prozent eine Lebensversicherung abgeschlossen hatten und 8 Prozent ($\frac{13}{100}$ bei den anderen Familien) Aktien besaßen.

Genauso wie die Gesamtguthaben sind auch die Verbindlichkeiten der Gewerkschaftsfamilien etwas höher. Rund $\frac{2}{3}$ dieser Familien hatten Teilzahlungsschulden, gegenüber nur rund 50 Prozent der nichtgewerkschaftlichen. Auch die durchschnittliche Schuldensumme lag mit 500 Dollar etwas über der der nicht gewerkschaftlich organisierten Familien.

Stark gekürzt aus "The American Federationist".

Nachdruck nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

* * * * *

Die Entwicklung des US-Personaleinkommens seit 1950

Zu den herausragendsten Entwicklungen der amerikanischen Wirtschaft während der vergangenen 10 Jahre gehört ohne Zweifel auch die beträchtliche Zunahme des Personaleinkommens, das gegenwärtig eine Jahresrate von 410 Mrd. Dollar erreicht hat und damit gegenüber 1950 (230 Mrd. Dollar) um 180 Mrd. Dollar oder um 80 Prozent angestiegen ist.

Das Phänomen dieser stetigen Aufwärtsentwicklung der persönlichen Einkommen war dabei wohl die Tatsache, daß sogar in den verschiedenen Rezessionsperioden dieser Trend nicht eingedämmt wurde. Selbst im vergangenen Jahr wurde - obwohl seit Mitte des Jahres ein Rückgang in der wirtschaftlichen Aktivität eingetreten war - mit 402 Mrd. Dollar eine neue Spitze erzielt, die um 21 Mrd. Dollar oder um rund 5 Prozent über dem Ergebnis von 1959 lag. Das Pro-Kopf-Bruttoeinkommen erhöhte sich dabei um etwas mehr als 4 Prozent auf 2242 Dollar. Aber selbst nach Abzug der Steuern ergibt sich für 1960 noch ein Pro-Kopf-Einkommen von 1969 Dollar (1959 = 1905 Dollar), was gegenüber 1950 eine Zunahme um 600 Dollar darstellt.

Den größten Anteil am Personaleinkommen haben die Arbeitseinkommen (Löhne und Gehälter), durch die mehr als $\frac{2}{3}$ der Gesamtsumme (1960 = 285 Mrd. Dollar) aufgebracht werden. Das restliche Drittel setzt sich aus den Einkommen der Selbständigen, Farmer und Freiberuflichen (1960 = 36 Mrd. Dollar) sowie den Miet-, Dividenden- und Zinseinnahmen, den Renten-, Erwerbslosenunterstützungen usw. zusammen.

Wie unterschiedlich übrigens die Entwicklung dieser Einkommensarten seit 1951 gewesen ist, zeigt eine kürzlich veröffentlichte Übersicht, aus der u.a. hervorgeht, daß sich die Einkommen der Selbständigen, Farmer und Freiberuflichen in den vergangenen neun Jahren lediglich um 14,8 Prozent erhöhten, während die Arbeitseinkommen in diesem Zeitraum um fast 60 Prozent zunahmen. Außerdem stammten 1951 mehr als 16 Prozent des gesamten Personaleinkommens aus den Einkünften der Selbständigen, Farmer und Freiberuflichen - heute sind es dagegen nur noch 12 Prozent.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Sicherung der Arbeitsplätze durch rechtzeitige Umschulung

Wie für viele Arbeitnehmer in anderen traditionellen Berufen haben die technologischen Veränderungen der jüngsten Zeit auch für die Setzer, Metteure, Drucker und andere Facharbeiter des typographischen Gewerbes zahlreiche neue Berufsprobleme mit sich gebracht - Probleme, die insofern schwerwiegender Natur sind, als sie direkt die berufliche Existenz dieser Fachkräfte bedrohen.

In Erkenntnis der Tatsache, daß sich durch die Einführung neuer Maschinen und Arbeitstechniken im Druckereigewerbe auch die handwerklichen Anforderungen ändern, zahlreiche erlernte Tätigkeiten überholt und viele neue technische Kenntnisse verlangt werden, hat die amerikanische

amerikanische Druckergewerkschaft (ITU) schon im Jahre 1956 ein gewerkschaftliches Fortbildungszentrum mit dem Ziel eingerichtet, ihre Mitglieder in Fachkursen mit den neuesten Techniken vertraut zu machen und ihnen dadurch ihren Arbeitsplatz sichern zu helfen.

Die Situation im amerikanischen Druckereigewerbe ist gegenwärtig durch die Umstellung von den konventionellen Setz- und Umbruchverfahren mit Bleitypen auf die sogenannten "photocomposition"- und "paste makeup"-Methoden gekennzeichnet. Und gerade diese beiden neuen Techniken - die Bedienung der Photosetzmaschinen und der Umbruch im Klebeverfahren - sind es, mit denen die Mitglieder der ITU in den letzten Jahren hauptsächlich vertraut gemacht wurden.

Insgesamt haben bisher über 1000 Mitglieder an den kostenlosen Umschulungs- und Fortbildungskursen teilgenommen, die sich in der Regel über 3 Wochen erstrecken und 12 verschiedene Arbeitsgebiete umfassen. Dazu gehört neben der Unterweisung an den Photosetzmaschinen, im Klebeumbruchverfahren, Layout und in der Kamerabedienung und Filmentwicklung u.a. auch die Unterrichtung über die Grundlagen der Elektrotechnik, der Farb-Werktechnik und der Farbtrennung.

Neben diesen reinen Fortbildungskursen werden außerdem noch Seminare für ehemalige Kursusteilnehmer sowie für gewerkschaftliche Lehrkräfte durchgeführt, die in den Ortsverbänden die Mitglieder theoretisch mit den neusten technischen Entwicklungen vertraut machen. Die Dauer dieser Kurse, die den Teilnehmern jeweils einen Überblick über den neuesten Stand der Technik im Druckereigewerbe vermitteln sollen, beträgt 2 Wochen. Der Lehrkörper des "ITU Training Center" besteht ausschließlich aus kompetenten Fachleuten, die Experten auf dem Gebiet der neuen Drucktechniken sind.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Neue Formel für den Arbeitsfrieden

Die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft (USA) und die "Kaiser Steel Corporation" haben kürzlich eine bemerkenswerte Vereinbarung getroffen, die auf dem Gebiet der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen insofern einen vollkommen neuen und für die Zukunft sehr bedeutsamen Aspekt schafft, als darin vorgesehen ist, daß bei künftigen Lohnverhandlungen neben den beiden Tarifpartnern auch Vertreter der Öffentlichkeit gehört werden sollen.

Die Grundlage dieses Abkommens bilden dabei die Empfehlungen, die ein anlässlich des Stahlstreiks im Jahre 1959 gebildeter und aus Vertretern des Managements, der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit bestehender Dreierausschuß ausgearbeitet hat, der seinerzeit mit der Aufgabe betraut wurde, langfristige Pläne zu entwickeln, die gewährleisten, daß Aktionäre, Arbeitnehmer und Öffentlichkeit gleichermaßen vom Wachstum der Wirtschaft profitieren.

Zu

Zu den wichtigsten Empfehlungen gehören dabei die Erweiterung der ursprünglichen Funktionen des Ausschusses mit dem Ziel, diesen als permanente Einrichtung in die Lage zu versetzen, auf harmonische Arbeitsbeziehungen hinzuwirken, den Ablauf der Tarifverhandlungen zu verfolgen, und, wenn nötig, die Vertreter der Öffentlichkeit im Ausschuß zu ermächtigen, an den Tarifverhandlungen teilzunehmen, damit sie entsprechende Empfehlungen zur friedlichen Beilegung von Arbeitskonflikten unterbreiten können.

In der gemeinsamen Erklärung der beiden Tarifpartner wird insbesondere auf die Tatsache verwiesen, daß die letzten Arbeitskonflikte in der amerikanischen Stahlindustrie gezeigt haben, daß es konstruktiver Neuerungen im Tarifverhandlungswesen bedarf, damit bestehende Differenzen auf friedliche Weise beigelegt werden können. Bisher habe die einzige Alternative zu den zweiseitigen Verhandlungen lediglich in der Intervention des Staates bestanden. Die Einmischung der Regierung bringe aber insofern große Gefahren mit sich, als durch sie die Autonomie des Tarifverhandlungswesens gefährdet werde. Da die Maßnahmen der Regierung zudem in der Regel nicht den Vorstellungen der Tarifpartner entsprächen, lösten sie auch häufig Verstimmungen aus.

Was beide Tarifpartner anstreben, sind Verhandlungshilfen, die ihnen nicht aufgezwungen, sondern freiwillig von ihnen anerkannt werden. Wenn man solche Personen als Mittler in die Verhandlungen einschalte, die das volle Vertrauen beider Partner genießen, dann könne auf diese Weise wesentlich zum erfolgreichen Abschluß von Kollektivverhandlungen beigetragen und gleichzeitig die volle Handlungsfreiheit sowohl der Gewerkschaft als auch der Unternehmensführung aufrechterhalten werden.

Aus diesem Grunde, so heißt es in der gemeinsamen Erklärung der USA-Gewerkschaft und der "Kaiser Steel Corporation", seien beide Parteien zu dem Schluß gekommen, den dem Ausschuß ursprünglich zugewiesenen Aufgabenkreis zu erweitern, um dadurch das Kollektivverhandlungswesen zu stärken, die Voraussetzungen für eine friedliche Beilegung von Arbeitskonflikten zu verbessern und so zum Wohle sowohl der "Kaiser Steel Corporation", der Stahlarbeitergewerkschaft als auch der Öffentlichkeit beizutragen.

Damit der Ausschuß die von den beiden Sozialpartnern angestrebten Ziele verfolgen kann, ist u.a. folgendes vorgesehen:

1. Die Tätigkeit des "Long-Range Committee" sind auf solche Gebiete auszudehnen, die zur Schaffung permanent harmonischer Beziehungen zwischen den Sozialpartnern wesentlich beitragen können. Die Sitzungen des Ausschusses sollen in regelmäßigen Abständen abgehalten werden; sich während der Laufzeit des Tarifvertrages neu ergebende Probleme sollen mit den Sozialpartnern rechtzeitig durchgesprochen werden, damit die späteren Tarifverhandlungen nicht in Zeitnot geraten.

2. Die beiden Tarifpartner sollen spätestens 60 Tage vor Ablauf des alten Vertrages zu neuen Verhandlungen zusammentreten und alle Anstrengungen unternehmen, damit ein neuer Vertrag vor Ablauf dieser Frist unterzeichnet werden kann;

3.

3. Wenn erforderlich, soll das "Long-Range Committee" nicht später als 30 Tage vor Ablauf des alten Tarifvertrages zusammentreten und den Stand der Verhandlungen überprüfen. Nach dieser Situationsanalyse sollen dann die Vertreter der Öffentlichkeit im Ausschuß gegebenenfalls ermächtigt werden, folgende Schritte zu unternehmen:

- a) beschließen, ob bestimmte Maßnahmen sofort oder später bzw. erst nach einem erneuten Zusammentreffen der Tarifpartner getroffen werden sollen oder nicht;
- b) entscheiden, ob sie an den Verhandlungen als Beobachter teilnehmen sollen;
- c) sich um eine Schlichtung bemühen;
- d) einen privaten (nur für die Verhandlungspartner bestimmten) Bericht abfassen, in dem die Standpunkte der beiden Parteien herausgearbeitet sind, der Gegenstand der Meinungsverschiedenheiten klar herausgestellt ist und in dem Einigungsvorschläge enthalten sind;
- e) einen öffentlichen Bericht entweder unmittelbar vor oder nach dem Termin veröffentlichen, an dem der alte Vertrag ausläuft. Dieser Bericht soll allerdings nicht eher der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, als beide Verhandlungspartner sämtliche Möglichkeiten für eine friedliche Beilegung des Konfliktes ausgeschöpft haben.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

Löhne im Baugewerbe weiter angestiegen

Die Durchschnittsstundenlöhne der gewerkschaftlich organisierten Bauarbeiter sind nach einer Übersicht des "Amts für Arbeitsstatistik" im 1. Quartal 1961 um 1,2 Cent (oder 0,3 Prozent) auf 3,72 Dollar angestiegen.

Die stärksten Zunahmen verzeichneten dabei die Zimmerer (1,8 Cent) und Maler (1,5 Cent), während sich die Steinsetzer und Bauhilfsarbeiter um 1,1 Cent und die anderen Bauhandwerker um 0,5 Cent verbessern konnten.

Gegenüber dem Vorjahr hat der durchschnittliche Stundenlohn im Baugewerbe sich damit um 4,3 Prozent und im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 1947-49 sogar um 80 Prozent erhöht. Die durchschnittlichen Lohnerhöhungen zwischen April 1960 und April 1961 für alle Berufsbereiche beliefen sich auf 15,2 Cent.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Beträchtliche Erhöhung der Fondsreserven der kommunalen
Altersversicherungen

Das Gesamtvermögen des Altersversicherungssystems der bundesstaatlichen und kommunalen Arbeitnehmer hat sich im vergangenen Finanzjahr um 2,2 Mrd. Dollar auf insgesamt 18,539 Mrd. Dollar erhöht, wie aus einem Bericht des US-Zensusbüros hervorgeht.

Die Gesamteinnahmen des Fonds beliefen sich dabei im abgelaufenen Jahr auf 3,393 Mrd. Dollar, wovon 1,14 Mrd. Dollar von den Versicherten und 1,652 Mrd. Dollar von den Arbeitgebern eingezahlt wurden, während 601 Millionen Dollar aus Investitionsgewinnen resultieren.

Die Gesamtauszahlungen des Versicherungsfonds betragen dagegen 1,3 Mrd. Dollar - 1,01 Mrd. Dollar an Pensionen, 254 Millionen Dollar an Rückzahlungen an ausgeschiedene Versicherte und 35 Millionen Dollar an Verwaltungskosten.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Konstituierende Sitzung des Labor-Management-Beratungsausschusses

Der kürzlich von Präsident Kennedy ernannte Ausschuß für Arbeitgeber-Arbeitnehmerfragen, der sich aus je 7 Vertretern des Managements, der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit zusammensetzt, befaßte sich auf seiner ersten Sitzung in erster Linie mit den Auswirkungen der Automation auf die Gesamtwirtschaft und den Arbeitsmarkt.

Die Ausschußmitglieder waren sich dabei weitgehend darüber einig, daß die Automation für das Wachstum der amerikanischen Wirtschaft von großer Bedeutung sein kann, warnten aber auch gleichzeitig vor einer überhasteten Einführung der neuen Arbeitstechniken, weil diese schwerwiegende Folgen für den Arbeitsmarkt und den einzelnen Arbeitnehmer haben könnte. Eine strukturelle Arbeitslosigkeit auf Grund der verstärkten Anwendung der Automation müsse auf alle Fälle verhindert werden.

Zwecks Vermeidung von wirtschaftlichen Härten gegenüber den durch die Automation freigesetzten Arbeitskräften sollten nach Ansicht des Ausschusses die Umschulungsprogramme sowie solche Programme entscheidend verbessert werden, durch die die Mobilität der Arbeitnehmer bei geringsten negativen Auswirkungen auf das Privatleben erhöht wird. Ebenso sollten die Personalabteilungen der Regierungsbehörden und der Unternehmen der Privatwirtschaft im verstärkten Maße der Tatsache größere Aufmerksamkeit schenken, daß in Zukunft immer mehr Arbeitskräfte gezwungen sein werden, ihren erlernten Beruf und ihren Wohnort aufzugeben, um in anderen Wirtschaftszweigen und an anderen Orten ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

(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.

XIV - 9

Bad Godesberg, den 1. September 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Wachsende Bedeutung der Angestelltenberufe
in den USA (I)

Seite 1

Carol A. Barry, US-Bundesamt für Arbeitsstatistik:

Wachsende Bedeutung der Angestelltenberufe in den USA (I)

Entwicklungstendenzen und derzeitige Struktur

Die Angestelltenberufe gewinnen eine immer größere Bedeutung, für die Wirtschaft der Vereinigten Staaten, sowohl was die seit Beginn dieses Jahrhunderts zu beobachtende Zunahme der Zahl der in diesen Berufen tätigen Arbeitnehmer als auch was die ständige Vergrößerung ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung angeht. In der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg war diese Zunahme besonders augenfällig, und im Jahre 1956 überstieg die Zahl der Angestellten erstmalig die der Arbeiter.

Die Angestelltenschaft umfaßt die Angehörigen einer stattlichen Reihe von Berufen, von einfachen Schreibkräften und Verkäufern über leitende Angestellte großer Kapitalgesellschaften bis zu Kernwissenschaftlern. Der Großteil der Selbständigen in den nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen (eine Besonderheit der amerikanischen Arbeitsstatistik) und die meisten Bediensteten des Bundes, der Einzelstaaten und der Kommunen rechnen zu den Angestellten. Die vier Hauptkategorien der Angestelltenberufe sind: akademische, technische und verwandte Berufe; Manager, leitende Angestellte, öffentliche Bedienstete und Selbständige (außer Landwirten); Bürokräfte; Verkäufer. Trotz der Verschiedenartigkeit der Tätigkeit gibt es gewisse Gemeinsamkeiten, die zusammengekommen das Wesensmerkmal der Angestelltenberufe ausmachen.

Ursprünglich

Ursprünglich verstand man unter den Angestelltenberufen, (den Stehkragenberufen, wie es im Amerikanischen heißt) alle jene Berufe, zu deren Ausübung keine besondere Arbeitskleidung erforderlich ist. Im praktischen Sprachgebrauch entwickelte sich dieser Begriff dahin gehend, daß er jede Arbeit einschloß, die in Büros statt in Fabriken ausgeführt wird, die eher eine geistige als eine körperliche Betätigung erfordert und somit eine gewisse formelle Bildung voraussetzt. In diesem Sinne wird der Begriff auch heute noch weitgehend verstanden.

Die Bildung der Angestellten ist im allgemeinen umfassender, die Löhne sind höher als die der Angehörigen anderer Beschäftigungskategorien, und der Kündigungsschutz ist besser ausgebaut. Die Arbeitslosigkeit unter den Angestellten ist verhältnismäßig gering; sie beziehen ein festes Gehalt, werden mithin nicht nach Stunden entlohnt und stellen sich auch hinsichtlich der Urlaubs-, Feiertags- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle besser als Arbeiter. Sie sind zumeist mit Führungs-, Verwaltungs-, Entwicklungs- oder Aufsichtsaufgaben betraut.

Im Zusammenhang mit der Erörterung der Entwicklungstendenzen in den Angestelltenberufen dürften auch Vergleiche mit den beiden anderen großen Gruppen nichtlandwirtschaftlicher Arbeitskräfte von Interesse sein: den Arbeitern und den Angehörigen des Dienstleistungsgewerbes. Die Arbeiter - hierzu zählen im Sinne dieser Untersuchung Facharbeiter, Vorarbeiter, Maschinenarbeiter und Handarbeiter - stellen den zweitgrößten Anteil an der gesamten nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung; sie sind generell mit der Produktion oder dem Transport von Gütern, dem Betrieb von Maschinen sowie mit Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten befaßt. Wenn auch einige Arbeiterberufe große Fachkenntnisse erfordern, so steht doch im allgemeinen die Ausbildung am Arbeitsplatz im Vordergrund, und es wird keine vorhergehende umfassende schulische Vorbereitung auf den Beruf verlangt.

Den drittgrößten Anteil an der Beschäftigung hat das Dienstleistungsgewerbe: die Hausangestellten einschließlich der Reinmachefrauen, Hausdiener, Babysitter und des anderen Wirtschaftspersonals und das allgemeine Dienstleistungspersonal, zu dem man auch Polizeikräfte, Friseure und Liftboys rechnet, das zum Schutze der Allgemeinheit und für persönliche und öffentliche Dienste bereitsteht.

Entwicklungstendenzen der Beschäftigung in den Angestelltenberufen

1900 bis 1950. Die wichtigste Quelle für statistische Angaben über die Beschäftigungsverhältnisse in der Zeit vor 1940 sind die alle zehn Jahre durchgeführten Volkszählungen. Es wurde viel Mühe darauf verwandt, die Berufstätigen nach Beschäftigungsgruppen zu klassifizieren, um von 1900 an laufend eine Übersicht über die Beschäftigungsverhältnisse in den USA zu gewinnen, wobei allerdings die Angaben über das Ausgangsjahr 1900 nur Näherungswerte darstellen. Die Veränderungen in der Zeit von 1900 bis 1950 können somit nur als

als Hinweise auf die allgemeinen Trends, nicht aber als genaue Meßwerte angesehen werden.

Im Jahr 1900 gab es rund 5 Millionen Angestellte, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung etwa 28 Prozent ausmachte (Tafel I).

Tafel I

Aufgliederung der nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung in den Jahren von 1900 bis 1950 nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Prozent		Prozentuale Zu- bzw. Abnahme des Anteils an der Gesamtbeschäftigung von 1900 bis 1950
	1900	1950	
Sämtliche Berufsgruppen	100	100	187
Angestelltenberufe	28	42	322
Akademische, technische und verwandte Berufe	7	10	312
Manager, leitende Angestellte, öffentl. Bedienstete und Selbständige	9	10	204
Bürokräfte u. ä.	5	14	725
Verkäufer	7	8	216
Arbeiter	57	47	133
Facharbeiter, Vorarbeiter u.ä.	17	16	173
Maschinenarbeiter u.ä.	21	23	223
Handarbeiter	20	8	7
Dienstleistungsberufe	15	12	135
Hausangestellte	9	3	-2
Dienstleistungsgewerbe (ohne private Haushaltungen)	6	9	343

Anm.: Wegen Auf- und Abrundungen addieren sich die Einzelangaben nicht notwendigerweise zu den Gesamtziffern.

Quelle: Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1957 (U.S. Bureau of the Census, 1960), pp. 69 and 74.

Die Zahl der Arbeiter, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung fast 57 Prozent betrug, war mehr als doppelt so groß. Die restlichen 15 Prozent entfielen auf die Angehörigen der Dienstleistungsberufe (Siehe Schaubild I, Seite 10). Die Bürokräfte stellten damals die kleinste Gruppe unter den Angestellten, und die Zahl der akademischen Fachkräfte war etwas niedriger als die Gesamtzahl der Angestellten in den privaten Haushaltungen.

Zwischen 1900 und 1950 nahm die Zahl der Angestellten um rund 300 Prozent zu, die der Arbeiter und Beschäftigten in den Dienstleistungsberufen dagegen um noch nicht einmal 150 Prozent. Somit stieg der Anteil der Angestelltenberufe an der nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung auf zwei Fünftel, während der Anteil der Arbeiter und der Beschäftigten in den Dienstleistungsberufen auf weniger als die Hälfte bzw. ein Achtel zurückging.

Der größte Zuwachs in den Angestelltenberufen entfiel auf die Bürokräfte, die innerhalb der Angestelltenschaft von der kleinsten zur größten Gruppe aufrückten; 1950 war jeder dritte Angestellte mit Büroarbeiten beschäftigt. Der Anteil der Bürokräfte an der gesamten nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung kletterte im Zuge dieser Entwicklung von 5 Prozent im Jahre 1900 auf 14 Prozent im Jahre 1950. Die Zahl der Stenographen, Stenotypistinnen und Sekretärinnen stieg innerhalb der ersten Hälfte des Jahrhunderts auf das Elfache. Die Zunahme in diesen Beschäftigungszweigen ist zum Teil der in allen Industriezweigen beobachteten Ausweitung der Verwaltungsarbeit, zum Teil aber auch der Ausweitung der Gesamttätigkeit in fast allen Industriezweigen sowie im Bank- und Versicherungsgewerbe und in der öffentlichen Verwaltung zuzuschreiben, die die Anlage und laufende Führung umfangreicher Akten notwendig machte.

Die Zuwachsrate der akademischen und technischen Fachkräfte wurde lediglich von der der Bürokräfte übertroffen. Im Jahre 1900 entfiel auf die akademischen Berufe nur ein Anteil von 7 Prozent an der Gesamtbeschäftigung; 1950 betrug ihr Anteil 10 Prozent und ihre Zahl entsprach damit der Gesamtzahl der Angestellten im Jahre 1900.

Die verfügbaren Angaben über die Beschäftigung lassen erkennen, daß der stärkste Zuwachs nicht in den traditionellen Angestelltenberufen eintrat. Während die Angestelltenschaft insgesamt von 1900 bis 1950 um 300 Prozent zunahm, stieg die Zahl der Ärzte und Anwälte um noch nicht einmal 80 Prozent. Die Zahl der Volks- und Oberschullehrer stieg trotz des erheblichen Ausbaus des Schulwesens nicht im gleichen Verhältnis wie die Zahl der Angehörigen der akademischen und technischen Berufe insgesamt. Andererseits verzeichneten die Ingenieurberufe gegenüber den akademischen und technischen Berufen eine mehr als vierfache zahlenmäßige Zunahme. Die Zahl der Buchhalter und Rechnungsprüfer, deren Bedeutung sich angesichts des bereits erwähnten verstärkten Rechnungsanfalls gleichfalls erhöhte, nahm gegenüber der gesamten Gruppe der akademischen und technischen Berufe, zu denen sie in der Arbeitsstatistik gerechnet werden, um mehr als das Fünffache zu. Hinzu kommt, daß zahlreiche Berufe wie Psychiater, Sozialhelfer, Luftfahrttechniker usw., die maßgeblichen Einfluß auf das Anschwellen der Beschäftigung in dieser Sparte hatten, um die Jahrhundertwende noch unbekannt waren.

Die

Die beiden verbleibenden Gruppen der Angestelltenberufe - die Manager, leitenden Angestellten und öffentlichen Bediensteten und Selbständigen sowie die Verkäufer - hatten eine nur um ein geringes höhere Zuwachsrates aufzuweisen als die gesamte nichtlandwirtschaftliche Beschäftigung. Die Gruppe der Manager, leitenden Angestellten und öffentlichen Bediensteten und Selbständigen, die als Ganzes nicht so stark wie die gesamte Angestellten-schaft zunahm, erfuhr einen bedeutsamen inneren Strukturwandel. Die in der gesamten Wirtschaft fühlbare Tendenz, sich der Vorteile der Form der Kapitalgesellschaft - beschränkte Haftung und Steuerbegünstigungen - zu bedienen, beeinträchtigte die Zunahme der selbständigen Unternehmer; gleichzeitig trug der Trend zur Schaffung immer größerer Organisationen in der Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung zu dem erheblichen Anstieg der Zahl der festangestellten Manager und leitenden Angestellten bei.

Die Zunahme der Verkäufer blieb hinter der allgemeinen Zunahme im Bereich der Angestelltenberufe zurück. Die Entstehung von Einzelhandelskettenläden, die Ausweitung des Geschäftsvolumens der Versandhäuser und die Einführung der Selbstbedienung haben bewirkt, daß der einzelne Verkäufer heute mehr Kunden abfertigt und größere Umsätze erzielt als früher. Hinzu kommt, daß ein nicht unerheblicher Teil der Arbeiten, die früher von Verkäufern geleistet wurden, heute von Aufsichtskräften, Kassierern und anderen Bürokräften ausgeführt werden.

1950 bis 1960. Im letzten Jahrzehnt hielten die langfristigen Beschäftigungstendenzen in den Angestelltenberufen durchgehend an. Die Gesamtbeschäftigung in der nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaft erhöhte sich um 17 Prozent, von 52,2 Millionen auf 61,1 Millionen. Die Beschäftigung in den Angestelltenberufen stieg dagegen um 27 Prozent, von 22,4 Millionen auf 28,5 Millionen, und erreichte 47 Prozent der gesamten nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung (Tafel II).

Tafel II

Zahlenmäßige und prozentuale Verteilung der nichtlandwirtschaftlichen
Beschäftigung, 1950 und 1960

Beschäftigungsgruppe	Beschäftigung (in Tausenden)			Prozentanteil	
	1950	1960	Prozen- tuale Zu- bzw. Ab- nahme, 1950-60	1950	1960
Sämtliche Berufsgruppen	52 244	61 122	17	100,0	100,0
Angestelltenberufe	22 373	28 507	27	42,8	46,6
Akademische, technische u. verwandte Berufe	4 782	7 418	55	9,2	12,1
Manager, leitende Ange- stellte, öffentl. Be- dienstete und Selb- ständige	6 429	7 032	9	12,3	11,5
Bürokräfte u. ä.	7 340	9 710	32	14,0	15,9
Verkäufer	3 822	4 347	14	7,3	7,1
Arbeiter	23 336	24 280	4	44,7	39,7
Facharbeiter, Vorarbei- ter u. ä.	7 670	8 606	12	14,7	14,1
Maschinenarbeiter u. ä.	12 146	11 988	-1	23,2	19,6
Handarbeiter	3 520	3 686	5	6,7	6,0
Dienstleistungsberufe	6 535	8 335	28	12,5	13,6
Hausangestellte	1 883	2 201	17	3,6	3,6
Dienstleistungsge- werbe (ohne private Haushaltungen)	4 652	6 134	32	8,9	10,0

Anm.: Wegen Auf- und Abrundungen addieren sich die Einzelangaben nicht notwendigerweise zu den Gesamtziffern.

Quelle: Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1957 (U.S. Bureau of the Census, 1960), pp. 69 and 74.

Im Gegensatz zu den vorausgegangenen 50 Jahren, in denen die Gruppe der Büroangestellten rascher als alle anderen Gruppen zunahm, waren die Jahre von 1950 bis 1960 von einem erheblichen Anstieg der Zahl der akademischen und technischen Angestellten gekennzeichnet (siehe Schaubild II Seite 10). Fast die ganze Zeit hindurch, einschließlich kürzerer Rezessionsperioden, war in diesem Beschäftigungsbereich eine Zunahme zu beobachten; im Jahre 1960 waren dann schließlich 7,4 Millionen Arbeitskräfte in akademischen und technischen Berufen tätig. Die Zuwachsrate betrug in diesem Jahrzehnt das Dreifache der Zuwachsrate in der Gesamtbeschäftigung.

Die Zahl der Bürokräfte stieg zwischen 1950 und 1960 um 32 Prozent und erreichte die Gesamtzahl von 9,7 Millionen. Obwohl die Zuwachsrate fast das Doppelte der der Gesamtbeschäftigung erreichte, lag sie doch erheblich unter dem Durchschnitt der vorausgegangenen Jahrzehnte. Die wesentlich verstärkte Verwendung von Hollerithmaschinen, Rechenanlagen und anderen Büromaschinen wie Kopiergeräten dürften für diesen Umschwung verantwortlich sein.

In anderen Angestelltenberufen war die Zunahme noch geringer. In den 50er Jahren entsprach die Zuwachsrate der Beschäftigung in den Verkaufsberufen etwa der der Gesamtbeschäftigung. Die Zuwachsrate für Manager, leitende Angestellte, öffentliche Bedienstete und Selbständige war dagegen nur ungefähr halb so hoch wie der Zuwachs in der Gesamtbeschäftigung. Die Zunahme bei den letztgenannten Gruppen erfolgte auch nicht so stetig wie in den akademischen und technischen Berufen oder bei den Bürokräften.

Im Gegensatz zu dem 27prozentigen Anstieg der Beschäftigung in den Angestelltenberufen nahm die Beschäftigung in den Arbeiterberufen nur um 4 Prozent oder um 1 Million zu, wobei der Zuwachs fast restlos auf die Gruppe der Facharbeiter und Vorarbeiter entfällt.

Der Zuwachs in den Dienstleistungsberufen dagegen entspricht in der Gesamtheit dem der Angestelltenberufe. Dies ist vor allem auf die starke Zunahme im eigentlichen Dienstleistungsgewerbe zurückzuführen, die sich in den 50er Jahren auf 31 Prozent belief.

Nach den Prognosen, die das US-Bundesamt für Arbeitsstatistik für das Jahr 1970 aufgestellt hat, wird die Angestelltenbeschäftigung auch weiterhin stärker zunehmen als die Gesamtbeschäftigung. Man rechnet für 1970 mit 37 Millionen Angestellten, das entspricht einem Anteil von 48 Prozent an der Gesamtbeschäftigung in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben. Den stärksten Zuwachs erwartet man bei den akademischen und technischen Berufen, deren Zahl sich auf 10,5 Millionen und deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung sich auf 13,5 Prozent erhöhen dürfte.

Struktur der Angestelltenbeschäftigung

In den einzelnen Industriezweigen. In den nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen war der größte Beschäftigungszuwachs bei den Angestellten auf dem Dienstleistungssektor zu verzeichnen: im Handel, im

im Geld- und Versicherungswesen und im Immobilienhandel; im Transportgewerbe, im Fernmeldewesen und in den Versorgungsbetrieben in den übrigen Dienstleistungsgewerben; im öffentlichen Dienst. 1) Diese Entwicklung steht in einem eindeutigen Gegensatz zu der relativen Stabilität, die in den produktiven Wirtschaftszweigen vorherrschte: in den Fertigungsindustrien, im Bergbau und im Baugewerbe. Seit Anfang der 50er Jahre sind die Vereinigten Staaten das einzige große Industrieland, in dem mehr Arbeitskräfte mit Dienstleistungen als mit der Erzeugung von Gütern (einschließlich Landwirtschaft) beschäftigt sind.

Der Anstieg der Zahl der Angestellten hängt eng mit der Ausweitung des Dienstleistungsgewerbes zusammen, in dem die Angestellten einen besonders hohen Beschäftigungsanteil stellen. Im Jahre 1952, dem ersten Jahr, in dem auf der Basis monatlicher Untersuchungen Statistiken über die Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt erstellt wurden, waren fast 80 Prozent aller Angestellten im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Zwischen 1952 und 1960 entfielen rund 70 Prozent des Zuwachses in den Angestelltenberufen auf diesen Wirtschaftssektor (Siehe Schaubild III, Seite 11).

Die Arbeiterbeschäftigung, deren Schwerpunkt in der Produktionswirtschaft liegt, ging in der Zeit von 1952 bis 1960 trotz ihrer bedeutenden Zunahme im Bankwesen, im Handel und in den Dienstleistungsbetrieben zurück. Die Beschäftigung von Dienstleistungspersonal, dessen größte Massierung natürlich im Dienstleistungsgewerbe zu verzeichnen ist, nahm etwas stärker zu als die Angestelltenbeschäftigung, obwohl sie in den Fertigungsindustrien und im Baugewerbe etwas abnahm.

Es ist bemerkenswert, daß sich die Zunahme der Angestelltenbeschäftigung seit 1952 auf sämtliche Wirtschaftszweige erstreckte und in der Produktionswirtschaft prozentual ebenso groß war wie im Dienstleistungsgewerbe. Zwischen 1952 und 1960 nahm die Angestelltenzahl im Baugewerbe und in den Fertigungsindustrien um 36 Prozent zu, d.h. um den gleichen Prozentsatz wie in der Geldwirtschaft, im Dienstleistungsgewerbe und im Erziehungswesen zusammengenommen. Im Handel, Transportgewerbe und öffentlichen Dienst war die Zunahme wesentlich geringer.

Die akademischen und technischen Angestellten, die Gruppe mit dem stärksten Zuwachs seit 1952, konzentrieren sich vor allem auf das Bankgewerbe, das Erziehungswesen, die Medizin und in anderen Fachberufen. Fast drei Fünftel aller derartigen Angestellten sind in diesen Wirtschaftszweigen tätig; ein weiteres Fünftel in der Fertigung.

Wenn

- 1) In diesem Zusammenhang ist es wichtig zwischen Dienstleistungspersonal und Dienstleistungsgewerben zu unterscheiden. Die Beschäftigung von Dienstleistungspersonal ist selbstverständlich nicht auf das Dienstleistungsgewerbe beschränkt.

Wenn die Beschäftigung in den akademischen Berufen auch eindeutige Schwerpunkte in gewissen Wirtschaftszweigen aufweist, so erstreckte sich die Zunahme zwischen 1952 und 1960 doch auf die Gesamtwirtschaft. Der größte Zuwachs wurde in den Fertigungsindustrien für langlebige Güter erzielt, wo die Zahl in den acht Jahren um 75 Prozent anstieg.

Etwa die Hälfte aller Manager, leitenden Angestellten und Selbständigen entfällt auf den Handel; der größte Teil von ihnen wiederum ist im Einzelhandel tätig, obwohl sich hier eine Tendenz zu einer Verringerung der Konzentration bemerkbar machte. Während die Beschäftigung in dieser Berufssparte zwischen 1952 und 1960 um etwa 12 Prozent anstieg, blieb sie im Handel praktisch unverändert. Die größte Zuwachsrate hatten das Baugewerbe, die Fertigungsindustrien langlebiger Güter und das Dienstleistungsgewerbe zu verzeichnen.

Bei den Bürokräften ist die Verteilung über alle Wirtschaftszweige (außer Landwirtschaft) gleichmäßiger als bei allen anderen Angestelltenberufen. Der Bedarf an Registraturpersonal, Schreibkräften, Sekretärinnen usw. ist in allen Wirtschaftszweigen, wenn auch in unterschiedlichem Maße, gegeben. Die Zahl der Büroangestellten stieg deshalb zwischen 1952 und 1960 in allen Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme des Transportgewerbes und der Versorgungsbetriebe, wo ein leichter Rückgang eintrat. Den größten Zuwachs hatte das Dienstleistungsgewerbe, den geringsten der Groß- und Einzelhandel.

Sieben Zehntel der im Verkauf tätigen Angestellten stehen im Dienst des Handels. Der nächstgrößte Anteil der Verkäufer, 15 Prozent, wurde vom Bank- und Versicherungsgewerbe und vom Immobilienhandel beschäftigt; 13 Prozent sind in den Fertigungsindustrien angestellt. Trotz der Häufung der Verkäufer im Handel hatte diese Berufsgruppe zwischen 1952 und 1960 nur eine relativ geringe Zunahme aufzuweisen, was zu einer Verringerung ihres Anteils an der Beschäftigung im Handel führte.

Beschäftigung der nichtproduktiven Arbeitskräfte. Wichtige Aufschlüsse über die Wirtschaftszweige, die den größten Zuwachs in den Angestelltenberufen zu verzeichnen hatten, bringt eine Untersuchung des Beschäftigungsanstiegs bei den nichtproduktiven Arbeitskräften. In allen drei Zweigen der nichtlandwirtschaftlichen Produktionswirtschaft (Fertigungsindustrien, Bergbau und Baugewerbe) wird die Beschäftigung nach Produktionskräften (Beschäftigte, die tatsächlich mit der Produktion materieller Güter befaßt sind) und nichtproduktiven Arbeitskräften ausgewiesen. Mit einigen wesentlichen Ausnahmen und Überschneidungen sind die nichtproduktiven Arbeitskräfte in diesen Wirtschaftszweigen mit den Angestellten identisch.

Etwa 83 Prozent des Zuwachses der Beschäftigung in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben in den Jahren von 1947 bis 1959 entfallen auf die Dienstleistungsgewerbe. Der restliche Zuwachs entfällt auf die Fertigungsindustrien, den Bergbau und das Baugewerbe und ist eine Auswirkung der Neueinstellung von nichtproduktiven Arbeitskräften bei einem gleichzeitigen leichten Rückgang der Zahl der

SCHAUBILD I
 ZUSAMMENSETZUNG DER NICHTLANDWIRTSCHAFTLICHEN
 GESAMTBESCHÄFTIGUNG NACH BERUFSGRUPPEN 1900 UND 1960

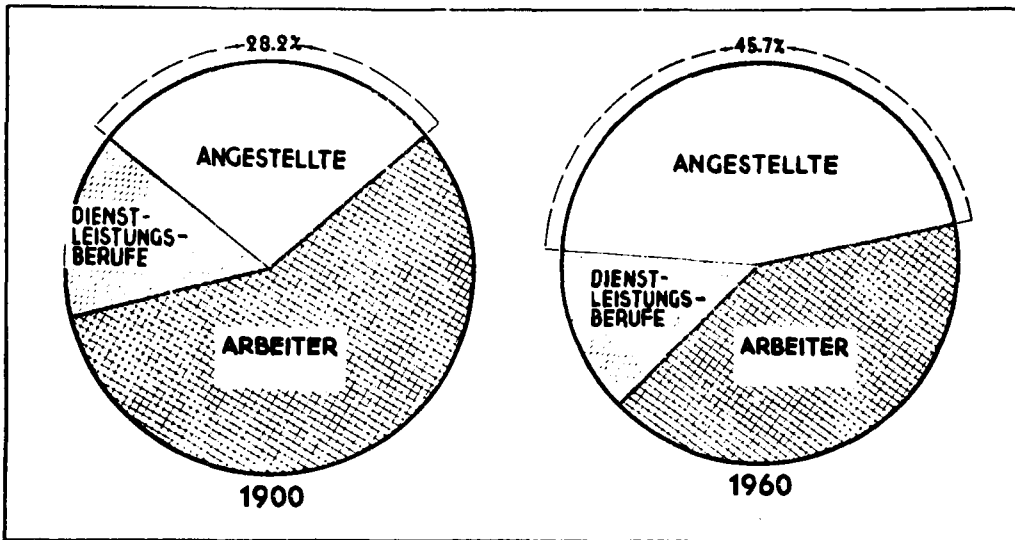
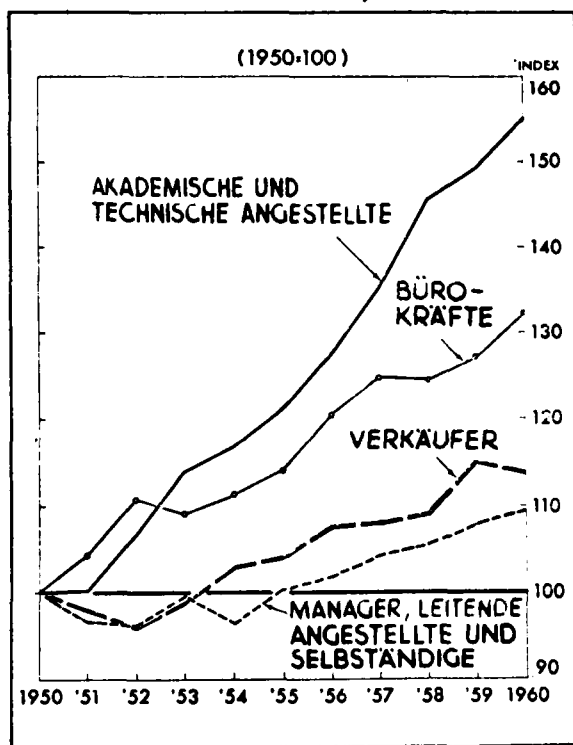


SCHAUBILD II
 VERÄNDERUNGEN IN DER ANGESTELLTEN
 BESCHÄFTIGUNG VON 1950 BIS 1960

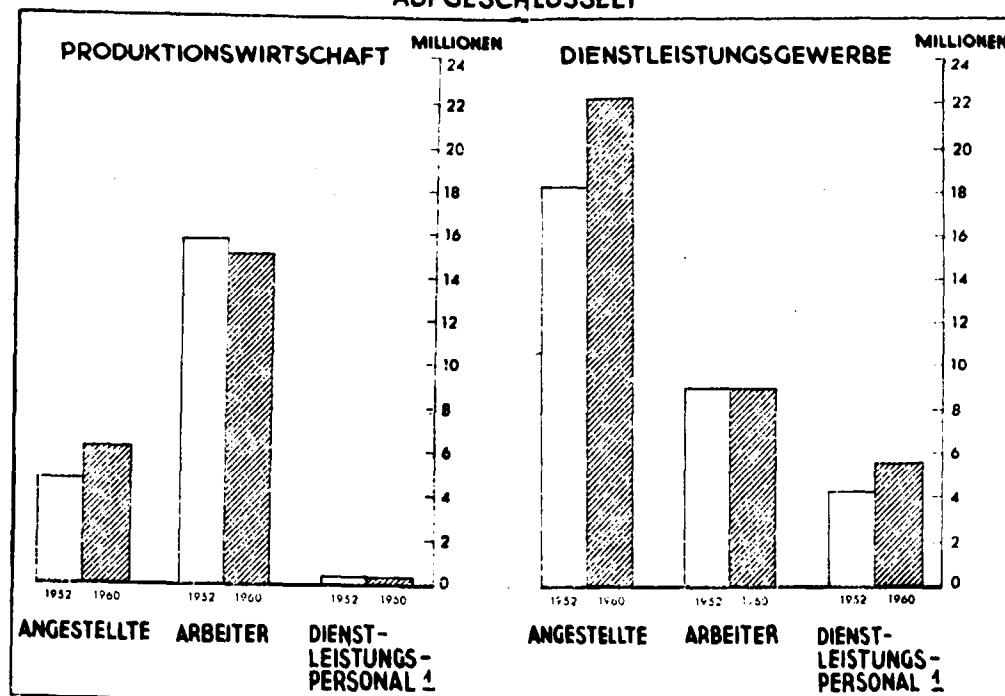


der beschäftigten Produktionsarbeiter. Im Jahre 1947 betrug der Anteil der nichtproduktiven Arbeitskräfte an der Beschäftigung im Bergbau und im Baugewerbe 10 Prozent und in den Fertigungsindustrien 16 Prozent. Bis 1959 war dieser Anteil im Baugewerbe auf 14 Prozent, im Bergbau auf 21 Prozent und in den Fertigungsindustrien auf 24 Prozent gestiegen.

Wenn auch der Anteil der nichtproduktiven Arbeitskräfte in den 21 Zweigen der Fertigungsindustrie starken Schwankungen unterliegt, so ist er doch von 1947 bis 1959 in jedem einzelnen von ihnen gestiegen (siehe Tafel III). Er ist im allgemeinen in den Fertigungsindustrien langlebiger Güter höher und hat dort auch am raschesten zugenommen.

Der Anteil der nichtproduktiven Arbeitskräfte wird in den einzelnen Industriezweigen von verschiedenen Faktoren bedingt, beispielsweise dem Grad der Mechanisierung und Automatisierung, den Absatzmethoden und dem Umfang der betrieblichen Fürsorgeeinrichtungen. Die Entwicklung in den letzten Jahren scheint darauf hinzudeuten, daß die Ausweitung der Forschung eine der Hauptursachen für die zunehmende Bedeutung der nichtproduktiven Arbeitskräfte ist.

SCHAUBILD III
DIE BESCHÄFTIGUNG IN DER PRODUKTIONSWIRTSCHAFT UND IM DIENSTLEISTUNGSGEWERBE IN DER ZEIT VON 1952-1960 NACH BERUFSGRUPPEN AUFGESCHLÜSSELT



1 OHNE HAUSANGESTELLTE

Tafel III

Prozentualer Anteil der nichtproduktiven Arbeitskräfte an der
Beschäftigung in den güterproduzierenden Industriezweigen
(außer Landwirtschaft), 1947, 1952 und 1959

Industriezweig	1947	1952	1959
Sämtliche güterproduzierende Industrien	15,4	18,2	22,8
Bergbau	10,4	12,8	21,3
Baugewerbe	11,0	11,5	14,3
Fertigungsindustrien	16,3	19,5	24,3
Dauergüter	16,3	19,3	25,1
Verteidigungsproduktion	15,4	24,5	48,6
Holz- und Holzwaren	7,2	8,9	10,2
Möbel und Einrichtungen	11,8	14,4	16,4
Steine, Erden und Glas	12,5	15,2	18,4
Hüttenindustrie	12,8	15,3	19,5
Metallverarbeitende Industrie	15,9	18,6	22,2
Maschinenbau (außer elektrische Geräte)	20,7	23,1	29,6
Elektrogerätebau	23,1	24,6	32,4
Transportmittel	17,8	21,2	28,8
Instrumenten- und Apparatebau	21,9	26,5	34,4
Andere Fertigungsindustrien	14,7	17,3	20,5
Kurzlebige Güter	16,4	19,9	23,2
Nahrungsmittel und ä. Waren	21,7	26,6	30,3
Tabakwaren	6,8	8,5	11,5
Spinnereiprodukte	6,2	7,9	9,5
Konfektion und a. Textilfertigwaren	9,0	10,4	10,8
Papier und Papierwaren	12,7	16,5	19,9
Druck- und Verlagswesen	32,8	34,9	35,8
Chemische Produkte u. dergleichen	24,4	30,3	37,4
Erdöl- und Kohleprodukte	23,0	28,0	33,4
Gummiwaren	18,5	20,6	23,2
Leder- und Lederwaren	9,0	10,0	10,9

Die technischen Anforderungen des Raumzeitalters und das Verteidigungsprogramm begünstigten die Einstellung einer wachsenden Zahl von Wissenschaftlern, Ingenieuren und Technikern und trugen somit in den Dauergüterindustrien zu dem Anstieg der Beschäftigung in den akademischen Berufen bei. Gleichzeitig haben die von diesen Fachkräften entwickelten technischen Neuerungen einen höheren Warenausstoß ohne Neueinstellungen von Produktionsarbeitern möglich gemacht. Diese Einflüsse sind besonders in der Verteidigungsproduktion spürbar, wo das Verhältnis von Produktionsarbeitern zu nichtproduktiven Arbeitskräften etwa 1 zu 1 ist, und im Elektrogerätebau, im Apparate- und Instrumentenbau und in der chemischen Industrie, wo jeder dritte Beschäftigte nicht produktiv tätig ist.

Der in der Nachkriegszeit zu beobachtende Trend in der Beschäftigung von nichtproduktiven Arbeitskräften scheint in den letzten Jahren noch eine Verschärfung erfahren zu haben. Es zeichnet sich ganz eindeutig ab, daß der Hauptanteil an einem künftigen Beschäftigungsanstieg auf den Dienstleistungssektor der Wirtschaft und der überwiegende Teil der Neuzugänge in der Produktionswirtschaft (außer Landwirtschaft) auf die Angestelltenberufe entfallen wird.

Klassifizierung der Arbeitskräfte in der Statistik

In den Untersuchungen über die Beschäftigungsverhältnisse wird unter der Rubrik "Art der Beschäftigung" zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst, Selbständigen und unbezahlten Mitarbeitern in Familienbetrieben differenziert. Häufig wird der Terminus "Angestellter" für "gegen Gehalt Beschäftigte" verwendet.

Die Mehrzahl der unter den Angestellten geführten Selbständigen sind Eigentümer kleinerer nicht vergesellschafteter Firmen. Im April 1960 betrug der Anteil der Selbständigen in der Kategorie "Manager, leitende Angestellte, öffentliche Bedienstete und Selbständige" 50 Prozent; im April 1950 dagegen 60 Prozent. Dieser Rückgang in der relativen Bedeutung der Selbständigen in der Beschäftigungsstatistik spiegelt sowohl die tatsächliche zahlenmäßige Abnahme als auch die etwa 40prozentige Zunahme der Manager, leitenden Angestellten und öffentlichen Bediensteten wider (siehe Tafel IV).

In der Gruppe der akademischen Berufe waren im April 1960 etwa 12 Prozent, zehn Jahre davor dagegen 15 Prozent selbständig. Die meisten Selbständigen in dieser Gruppe sind Ärzte, Zahnärzte und Anwälte, obwohl zu ihr auch Schriftsteller, Künstler und Artisten und Spezialisten aller Art mit beratender Tätigkeit gehören. Im Verlauf des in Rede stehenden Jahrzehnts stieg ihre Zahl nur um 200 000 (oder 30 Prozent) auf 900 000; die Zahl der Gehaltsempfänger in dieser Gruppe stieg dagegen von 3,9 Millionen auf 6,7 Millionen (um 70 Prozent).

Tafel IV

Tafel IV

Prozentualer Anteil der einzelnen Beschäftigungskategorien an der
gesamten nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung,
April 1950 und April 1960

Beschäftigungs- kategorie	Sämtliche Beschäfti- gungskate- gorien	Lohn- u. Gehalts- empfänger in der Wirtschaft	Beschäf- tigte im öffentl. Dienst	Selb- stän- dige	Unbezahl- te Mit- arbeiter in Fami- lien- betrieben
Angestellte					
1950	100,0	60,3	17,1	21,5	1,2
1960	100,0	63,8	17,8	17,0	1,4
Arbeiter					
1950	100,0	90,3	5,8	3,6	3
1960	100,0	89,5	6,1	4,0	4
Dienstleistungs- personal					
1950	100,0	76,8	15,3	6,8	1,2
1960	100,0	75,0	17,4	6,4	1,3
Angestelltenberufe					
Akademische, tech- nische u.ä.Angest.					
1950	100,0	44,3	39,9	15,2	5
1960	100,0	51,3	36,9	11,7	2
Manager, leitende Angestellte, öffentl. Bedienstete u. Selbständige					
1950	100,0	32,3	6,3	61,2	1
1960	100,0	43,8	5,6	50,5	1
Bürokräfte					
1950	100,0	77,2	21,3	5	1,0
1960	100,0	77,8	19,6	5	2,0
Verkäufer					
1950	100,0	91,2	2	4,7	3,9
1960	100,0	86,0	3	9,3	4,5

Anm.: Wegen Auf- und Abrundungen addieren sich die Einzelangaben nicht notwendigerweise zu den Gesamtziffern.

Die Verkaufsangestellten sind die einzige Angestelltengruppe, die einen Zuwachs des Anteils der Selbständigen im Verlauf dieses Jahrzehnts melden konnte. Im April 1960 betrug der Anteil der Selbständigen unter den Verkäufern knapp 10 Prozent, gegenüber 5 Prozent im Jahre 1950. Die Expansion der Geschäftstätigkeit im Bereich der Finanz- und Versicherungswirtschaft sowie im Immobilienhandel dürfte in erster Linie für diese Zunahme verantwortlich sein.

Auf die Bediensteten des Bundes, der Einzelstaaten und der Gemeinden entfallen rund 40 Prozent der akademischen Fachkräfte; das entspricht dem höchsten Prozentsatz in allen Angestelltengruppen überhaupt. Die Hälfte der Personen sind Lehrer an staatlichen Schulen und einzelstaatlichen und örtlichen Colleges und Universitäten in allen Teilen des Landes. Etwa 20 Prozent aller Bürokräfte und 6 Prozent aller Manager stehen im öffentlichen Dienst. In den Gruppen der akademischen Fachkräfte und Büroangestellten verliert die Beschäftigung im öffentlichen Dienst heute auf Grund des rascheren Wachstums der Beschäftigung in der Privatwirtschaft allmählich etwas an Bedeutung.

Obwohl die Zahl der Beschäftigten in akademischen Berufen in der Privatwirtschaft rascher wuchs als die der Beschäftigten in den übrigen Angestellten-Berufsgruppen, stehen nur 50 Prozent von ihnen im Dienst der Wirtschaft. Die Privatwirtschaft beschäftigt andererseits 90 Prozent aller Manager und leitenden Angestellten (außer Selbständigen), etwas mehr als 85 Prozent aller Verkäufer und 80 Prozent aller Bürokräfte.

Auswirkungen der Zunahme der Angestelltenbeschäftigung

Wenn auch eine eingehende Erörterung vieler Auswirkungen der Zunahme der Beschäftigung in den Angestelltenberufen den Rahmen dieses Artikels sprengen würde, so drängen sich bei der Untersuchung der jüngsten Beschäftigungstrends doch einige Fragen geradezu auf. Wird sich der steigende Anteil der Angestellten in verschiedenen, relativ krisenfesten Berufs- und Wirtschaftszweigen als ein stabilisierender Wirtschaftsfaktor erweisen, oder werden die Angestelltenberufe mit dem Wachsen ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung den Gefahren einer eventuellen Massenarbeitslosigkeit stärker als bisher ausgesetzt sein? Werden die Arbeiter, besonders in den ungelerten Berufen im Falle einer Arbeitslosigkeit mehr als bisher die Möglichkeit haben, auf einen der Angestelltenberufe umzusatteln? Inwieweit wird die Nachfrage in den Angestelltenberufen durch Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt gedeckt werden? In welchem Maße hängt das rasche Wachstum der Zahl der Angehörigen der akademischen Berufe von der Fortsetzung der Ausgabenprogramme, der Regierung für Verteidigungszwecke und für die Raumforschung ab? Inwieweit wird der zunehmende Anteil der nichtorganisierten Arbeitskräfte das Verhältnis der Sozialpartner untereinander beeinflussen? Die 60er Jahre werden die Antwort mindestens auf einen Teil dieser Fragen bringen. (wird fortgesetzt)

(Aus "Monthly Labor Review",
Vol. 84, Nr. 2, Februar 1961)

* * * * *

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.

XIV - 10

Bad Godesberg, den 1. Oktober 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Wachsende Bedeutung der Angestelltenberufe in den USA (II und Schluß)	Seite 1
Das erste "Altershotel" in Miami Beach eröffnet	Seite 15
"Das historisch bedeutendste Tarifabkommen"	Seite 16
Trends im Tarifverhandlungswesen	Seite 18

Carol A. Barry, US-Bundesamt für Arbeitsstatistik:

Wachsende Bedeutung der Angestelltenberufe in den USA (II und Schluß)

Zusammensetzung - Umfang und Regelmäßigkeit der Beschäftigung -

Arbeitslosigkeit - Bildungsstand - Einkommensvergleiche

Die große Zunahme der Beschäftigung in den Angestelltenberufen während des letzten Jahrzehnts rückte die Frage nach der Zusammensetzung dieses Segments des Arbeitspotentials in den Blickpunkt des Interesses der Arbeitsstatistik. Eine Untersuchung der Zusammensetzung der Angestelltenschaft verdeutlicht die wirtschaftliche Bedeutung dieser Zunahme. Die in den sechziger Jahren zu erwartende Zunahme der Anteile der jugendlichen, der älteren und der weiblichen Angestellten an der Gesamtbeschäftigung läßt es wünschenswert erscheinen, Aufschlüsse darüber zu erhalten, welche Beschäftigungsmöglichkeiten sich für die Angehörigen dieser Bevölkerungsgruppen in den Angestelltenberufen bieten. Der derzeitige Bildungsstand der Angestellten gibt beispielsweise gewisse Hinweise auf das Maß an Bildung, das man von den Neuzugängen auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft erwarten wird, und die Erfahrungen der Angestellten auf der Arbeitssuche zeigen, inwieweit sich in diesen Berufen Gelegenheit für Halbtagsarbeit oder eine vorübergehende Beschäftigung bietet, wie sie von den Neuzugängen auf dem Arbeitsmarkt voraussichtlich in erhöhtem Maße angestrebt werden.

Zusammensetzung der Angestelltenschaft nach Geschlecht, Alter und

Hautfarbe

Nach Geschlecht: Zwischen April 1950 und April 1960 stieg die Zahl der in nichtlandwirtschaftlichen Berufen beschäftigten Frauen um rund 31 Prozent auf 21,2 Millionen (siehe Tafel I). Die Zahl der

Tafel I Beschaeftigung in den nichtlandwirtschaftlichen Berufen im April 1950 und 1960, nach Berufsgruppen, Geschlecht und Hautfarbe aufgeschlüsselt

Beschaeftigungsgruppen	Beschaeftigtenzahl (in Tausend)				Prozentverschiebung	
	1950		1960		1950-1960	
	Maenner	Frauen	Maenner	Frauen	Maenner	Frauen
Saemtliche	35 388	16 260	39 843	21 229	+12,6	+30,6
Angestelltenberufe	13 522	8 858	16 454	12 130	+21,7	+36,9
Akadem, techn. u.verw.Berufe	2 927	1 920	4 694	2 856	+60,4	+48,8
Manager, leitende Angest., oeff.Bedienstete u.Selbststaen.	5 438	941	5 939	1 021	+ 9,2	+ 8,5
Buerokraefte u.ae.	2 786	4 481	3 127	6 525	+12,2	+45,6
Verkaeuer u.ae.	2 371	1 516	2 694	1 728	+13,6	+14,0
Arbeiterberufe	19 108	3 464	20 483	3 676	+ 7,2	+ 6,1
Facharbeiter, Vorarb. u.ae.	7 319	181	8 366	226	+14,3	+24,9
Maschinenarbeiter u. ae.	8 715	3 215	8 631	3 365	- 1,0	+ 4,7
Handarbeiter u. ae.	3 074	68	3 486	85	+13,4	+25,0
Dienstleistungspersonal	2 757	3 939	2 906	5 423	+ 5,4	+37,7
Hausangestellte	152	1 771	36	2 146	-76,3	+21,2
Sonstige Dienstl.-Berufe	2 605	2 168	2 870	3 277	+10,2	+51,2

Anteil an der Gesamtbeschaeftigung (in Prozent)

Beschaeftigungsgruppen	1950		1950		1960		1960					
	Maenner	Frauen	Maenner	Frauen	Maenner	Frauen	Maenner	Frauen				
	insg.	insg.	weiss	weiss	weiss	weiss	farbig	farbig				
Angestellten-berufe	38,2	54,5	41,3	57,1	40,3	60,0	43,7	62,4	12,3	12,5	16,1	19,2
Akademische Berufe usw.	7,3	11,5	11,8	13,5	7,7	12,5	12,5	14,5	2,5	5,2	4,7	6,2
Manager usw.	15,4	5,8	14,9	4,8	16,3	6,4	16,0	5,2	4,0	1,3	3,2	1,9
Buerokraefte u.ae.	8,8	27,9	7,8	30,7	9,2	31,0	8,0	33,7	4,4	4,2	5,9	9,5
Verkaeufuer u.ae.	6,7	9,3	6,8	8,1	7,1	10,3	7,2	9,0	1,4	1,8	2,3	1,6
Arbeiterberufe	54,0	21,3	51,4	17,3	53,2	22,1	50,0	17,3	63,7	15,0	66,5	17,2
Facharbeiter usw.	20,7	1,1	21,0	1,1	21,5	1,2	22,0	1,1	10,7	0,2	10,6	0,7
Maschinenarb. u.ae.	24,6	19,8	21,7	15,8	24,3	20,6	21,0	15,8	28,1	13,3	28,6	16,1
Handarbeiter u.ae.	8,7	0,4	8,7	0,4	7,4	0,3	7,0	0,4	24,9	1,5	27,3	0,4
Dienstleistungs-personal	7,8	24,2	7,3	25,6	6,5	17,9	6,3	20,3	24,0	72,5	17,4	63,6
Hausangest. Sonstige	0,4	10,9	0,1	10,1	0,2	5,7	0,1	6,1	2,9	50,6	0,2	39,3
Dienstl.-Berufe	7,4	13,3	7,2	15,5	6,3	12,2	6,2	14,2	21,1	21,9	17,2	24,3

Quelle: U.S. Bureau of the Census und Bureau of Labor Statistics

Anm.: Wegen Auf- und Abrundungen addieren sich die Einzelangaben nicht notwendigerweise zu den Gesamtziffern

der Frauen in den Angestellten- und Dienstleistungsberufen erhöhte sich um jeweils 37 Prozent, obwohl in den ersteren Berufen mehr als doppelt so viele Frauen tätig sind wie in den letzteren. Die Zahl der Frauen in den Arbeitsberufen erhöhte sich dagegen nur um etwa 6 Prozent.

Zu einer besonders starken zahlenmäßigen Zunahme der weiblichen Angestellten kam es in den Gruppen der akademischen Berufe und der Bürokräfte. Die Zahl der Verkäuferinnen und der weiblichen Beschäftigten in den Managerberufen stieg in erheblich geringerem Maße als die gesamte weibliche Beschäftigung.

In den akademischen Berufen belief sich die Zunahme bei den Frauen von April 1950 bis April 1960 auf nahezu 49 Prozent. Wenn auch eine noch weitergehende Spezifizierung der Untergruppen, auf die sich der Zuwachs vornehmlich konzentrierte, auf Grund des vorhandenen statistischen Materials nicht möglich ist, so scheint doch ein großer Teil der Zunahme auf Lehrkräfte an den Grund- und Oberschulen zu entfallen, deren Anteil an der weiblichen Beschäftigung in dieser Berufsgruppe sich im April 1960 auf 45 Prozent bezifferte, sowie auf Krankenschwestern und anderes medizinisches Personal, dessen Anteil 27 Prozent betrug.

Der Großteil der in den fünfziger Jahren neu geschaffenen Bürostellen wurde mit Frauen besetzt. Ihre Zahl erhöhte sich im Verlauf dieses Jahrzehnts um 46 Prozent, wodurch die Bürokräfte bis April 1960 ihren Anteil an der weiblichen Angestelltenbeschäftigung auf rund die Hälfte erhöhen konnten.

Die Zunahme der männlichen Arbeitskräfte in den nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigungszweigen zwischen April 1950 und April 1960 war mit nur 13 Prozent wesentlich geringer als bei den Frauen und bewirkte einen Anstieg der männlichen Gesamtbeschäftigung in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben auf 39,8 Millionen. Die größte Zunahme - etwa 22 Prozent - entfiel wiederum auf die Angestelltenberufe; bei den Arbeitern betrug die Zunahme nur etwas mehr als 7 Prozent, in den Dienstleistungsberufen nur 5 Prozent.

Den Hauptanteil an der Zunahme der Angestelltenbeschäftigung bei den Männern bestritten die Angehörigen der akademischen und technischen Berufe mit einer Zuwachsrate von fast 60 Prozent während der letzten zehn Jahre. Drei Fünftel aller neu hinzugekommenen Angestellten übten im April 1960 einen derartigen Beruf aus. Der Zuwachs in den Gruppen der Büro- und Verkaufsangestellten entsprach im wesentlichen dem durchschnittlichen Zuwachs der gesamten nichtlandwirtschaftlichen männlichen Beschäftigung. Die Gruppe der Manager hatte mit 9 Prozent eine etwas geringere Zunahme zu melden. Der rasche Aufschwung der Beschäftigung in den akademischen Berufen ist vor allem auf die starke Zunahme der Zahl der festangestellten Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker zurückzuführen - Berufe, in denen die Männer dominieren.

Nach

Nach Altersgruppen: Die Angestellten konnten ihren Beschäftigungsanteil in sämtlichen Altersgruppen während der fünfziger Jahre erhöhen. Im selben Zeitraum ging der Anteil der Arbeiter an der Gesamtbeschäftigung in allen Altersgruppen und bei Männern und Frauen gleichermaßen erheblich zurück. Obwohl der Anteil der Dienstleistungsberufe an der nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung als Ganzes gestiegen ist, blieb er in der Altersgruppe der über 45jährigen bei den Männern nahezu unverändert und ging bei den Frauen sogar zurück.

Die größte Zuwachsrate unter den Angestellten der Altersgruppe unter 25 Jahren entfiel auf die Angehörigen der akademischen, technischen und verwandten Berufe. In der Gruppe der Manager, leitenden Angestellten, öffentlichen Bediensteten und Selbständigen hatte diese Altersklasse dagegen keine nennenswerte Zunahme zu verzeichnen, da hier Erfahrung und angesammeltes Kapital entscheidende Voraussetzungen sind.

In der wichtigsten Altersgruppe, der von 25 bis 44 Jahren, lag die prozentuale Zunahme bei Männern und Frauen in den Angestellten- und Dienstleistungsberufen auf vergleichbarer Höhe, während die Beschäftigung in den Arbeiterberufen hier bei den Männern um 5 Prozent, bei den Frauen sogar um fast 15 Prozent zurückging. Die Zahl der männlichen Angestellten in akademischen Berufen stieg in dieser Altersgruppe um 56 Prozent, während die Zahl der männlichen Verkäufer nur unwesentlich zunahm. Abgesehen von der Gruppe der Verkaufsangestellten beiderlei Geschlechts und von den Frauen in Managerstellungen, nahm die Zahl der männlichen und weiblichen Angestellten im Alter von 25 bis 44 Jahren in allen übrigen Angestelltenberufen wesentlich stärker zu als die nichtlandwirtschaftliche Gesamtbeschäftigung.

Bei den Männern und Frauen über 45 Jahren stieg die Zahl der in akademischen Berufen Tätigen sehr stark an. Auch in den Büro- und Verkäuferberufen erhöhte sich die Beschäftigung in dieser Altersgruppe weit stärker als die gesamte nichtlandwirtschaftliche Beschäftigung. Die relative Zunahme der Zahl der Frauen über 45 Jahren in den akademischen Berufen, unter den Bürokräften und Verkäufern übertraf die Zunahme bei Männern und Frauen in allen anderen Alters- und Berufsgruppen ganz beträchtlich.

Nach Hautfarbe: Wenn auch die Zahl der farbigen Arbeitnehmer - zu annähernd 95 Prozent Neger - in den Angestelltenberufen allmählich steigt, ist ihr Anteil von 3,7 Prozent an der Angestelltenbeschäftigung gegenüber einem Anteil von 10 Prozent an der gesamten nichtlandwirtschaftlichen Beschäftigung noch immer verhältnismäßig gering. Der Anteil der farbigen weiblichen Angestellten erhöhte sich prozentual stärker als der der farbigen männlichen Angestellten, ist aber gegenüber der Gesamtbeschäftigung noch immer sehr niedrig.

Nur ein Fünftel der berufstätigen farbigen Frauen sind Angestellte, während dies beiden berufstätigen weißen Frauen für drei Fünftel zutrifft; in den Dienstleistungsberufen liegen die Verhältnisse dagegen fast genau umgekehrt. (siehe Tafel I)

Bei

Bei den männlichen Arbeitnehmern waren im April 1960 nur 16 Prozent der Farbigen, aber fast 44 Prozent der Weißen in Angestelltenberufen tätig. Umgekehrt war ein viel größerer Prozentsatz von Farbigen in den Dienstleistungs- und Arbeiterberufen beschäftigt. Die Hälfte sämtlicher männlichen farbigen Angestellten, gegenüber zwei Drittel aller weißen Angestellten, entfiel auf die Berufsgruppen der Akademiker und Manager.

Während der letzten zehn Jahre nahm die Zahl sowohl der farbigen als auch der weißen männlichen Arbeitnehmer in den Angestelltenberufen schneller zu als in den übrigen Beschäftigungszweigen. Obwohl die Beschäftigungszuwachsrates der Farbigen in den Angestelltenberufen im Jahre 1960 höher war als bei den Weißen, lag ihr Anteil an der Angestelltenbeschäftigung noch immer unter 4 Prozent, gegenüber einem Anteil von 9 Prozent an der Gesamtbeschäftigung. In ähnlicher Weise erzielten auch unter den weiblichen Angehörigen der Angestelltenschaft die Farbigen eine erheblich größere Zuwachsrates als die Weißen, insbesondere unter den Büroangestellten. Dennoch betrug der Anteil der farbigen weiblichen Büroangestellten im April 1960 nur knapp 5 Prozent der gesamten weiblichen Angestelltenbeschäftigung, obwohl der Anteil der Farbigen an der weiblichen Gesamtbeschäftigung 13 Prozent ausmachte.

Nach wie vor trat die Disparität zwischen den Anteilen der weißen und farbigen Arbeitskräfte an der Angestelltenbeschäftigung bei den Männern am deutlichsten in der Gruppe der Manager zutage, bei den Frauen unter den Verkaufsangestellten. In diesen beiden Gruppen hat sich im letzten Jahrzehnt kein merklicher Wandel vollzogen.

Umfang der Beschäftigung

Zusätzliche Gradmesser der Beschäftigungslage - wie das Ausmaß der Ganztags- und Halbtagsbeschäftigung, der ganzjährigen und vorübergehenden Beschäftigung und der durchschnittlichen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden - zeigen ebenso wie die reinen Beschäftigungsziffern, daß der männliche Bevölkerungsteil in wesentlich stärkerem Umfang am Erwerbsleben teilnimmt als der weibliche. Die unterschiedliche Beschäftigungsdauer unter den Angehörigen der Angestellten-, Arbeiter- und Dienstleistungsberufe ist weit mehr der unterschiedlichen anteilmäßigen Verteilung der Beschäftigung auf männliche und weibliche Arbeitnehmer zuzuschreiben als den wirtschaftlichen Charakteristika der einzelnen Berufe. Dasselbe gilt in hohem Maße auch für die Abweichungen in den verschiedenen Angestelltenberufen. In den Berufsgruppen mit vornehmlich weiblichen Beschäftigten ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden im allgemeinen geringer, die Halbtagsarbeit weiter verbreitet und die vorübergehende Beschäftigung häufiger.

Regelmäßigkeit der Beschäftigung: Die Angestelltenbeschäftigung weist im allgemeinen eine größere Regelmäßigkeit auf, als die Beschäftigung in anderen Berufsgruppen. Angestellte sind in größerem Maße ganzjährig ganztätig beschäftigt und leisten mehr Arbeitsstunden als die Arbeiter und Angehörigen der Dienstleistungsberufe. Die Halbtagsbeschäftigung ist unter der Angestelltenschaft weit weniger häufig als in den Dienstleistungsberufen. Andererseits ist die Halbtagsbeschäftigung unter den Angestellten weiter verbreitet als unter den Arbeitern,

Arbeitern, was jedoch weitgehend auf ihre Beliebtheit bei den weiblichen Angestellten zurückzuführen ist. Hinzu kommt, daß die halbtagsbeschäftigten Angestellten, wie an untrüglichen Zeichen abzulesen ist, zu einem großen Teil ohne eigentliche wirtschaftliche Notwendigkeit einer solchen Tätigkeit nachgehen, während viele halbtagsbeschäftigte Arbeiter angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt keine Ganztagsbeschäftigung finden können.

Die Angehörigen der Managerberufe leisten unter allen Angestellten die meisten Arbeitsstunden, sind mit der größten Wahrscheinlichkeit das ganze Jahr über beschäftigt und arbeiten am seltensten halbtags. Die Hälfte der Angehörigen dieser Berufsgruppe sind Selbständige, von denen viele auch abends und am Wochenende arbeiten. Die Verkäuferinnen dagegen arbeiten sehr häufig halbtags und erreichen somit eine verhältnismäßig geringe Wochenstundenzahl. Dies ist zum größten Teil auf die Konzentration weiblicher Verkaufsangestellter im Einzelhandel zurückzuführen, wo die Geschäftszeiten und saisonbedingte Verkaufsspitzen Halbtagsarbeit und vorübergehende Beschäftigung in größerem Umfang gestatten als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen.

Seit 1950 ist in allen Beschäftigungssparten ein Trend zu vermehrter Halbtagsbeschäftigung zu verzeichnen, der unter den weiblichen Angestellten stärker ausgeprägt ist als unter den männlichen. Unter den weiblichen Angehörigen der akademischen und Büroberufe nahm die Halbtagsbeschäftigung erheblich zu und erreichte bis 1959 nahezu 20 Prozent der Gesamtbeschäftigung in diesen Berufen. Unter den Arbeitern und in den Dienstleistungsberufen war 1959 der Prozentsatz der Arbeitskräfte, die das ganze Jahr über gantztägig beschäftigt sind, gegenüber 1950 leicht zurückgegangen; unter der Angestelltenschaft trifft dies nur für Bürokräfte zu.

Arbeitslosigkeit. Im Auf und Ab der Geschäftstätigkeit hat sich die Arbeitslosigkeit unter den Angestellten während der vergangenen elf Jahre mit bemerkenswerter Hartnäckigkeit auf etwa der gleichen Höhe gehalten. In Zeiten steigender Geschäftstätigkeit lag die Arbeitslosenrate der Angestellten niedriger als die der Arbeiter und Dienstleistungsbeschäftigten. Umgekehrt nahm die Arbeitslosigkeit auch in Zeiten abflauender Wirtschaftstätigkeit unter den Angestellten im allgemeinen weniger zu als in den beiden anderen Beschäftigungsgruppen.

Im April 1953 brachte die Verstärkung der Verteidigungsanstrengungen einen Rückgang der Arbeitslosigkeit unter den Arbeitern auf 3,3 Prozent und unter den Angehörigen der Dienstleistungsberufe auf 3,5 Prozent, was dem tiefsten Stand innerhalb der elf Jahre von 1950 bis 1960 entspricht (siehe Tafel II). Bei den Angestellten erreichte die Arbeitslosigkeit in den fünfziger Jahren ihren tiefsten Stand, 1952 mit 1,1 Prozent. Im April 1960 waren dagegen 7,6 Prozent der Arbeiter, 5,1 Prozent der Dienstleistungsbeschäftigten und 2,5 Prozent der Angestellten arbeitslos.

Die

Tafel II **Arbeitslosigkeit unter den Angehörigen der nichtlandwirtschaftlichen Berufe**
in den Jahren 1950 bis 1960 (jeweils April)

(Prozent)

Berufsgruppe	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
Saemtliche	5,8	2,9	2,6	2,6	5,6	4,6	3,8	3,9	7,3	5,0	4,9
Angestelltenberufe	2,8	1,6	1,1	1,5	2,5	1,9	1,6	1,7	3,2	2,4	2,5
Akademische, techn. u. verwandte Berufe	2,2	1,4	0,7	0,8	1,3	1,1	1,1	0,8	1,6	1,3	1,5
Manager, leitende Angest.,oeff. Bedienstete u.Selbststaendige	1,7	0,7	0,4	1,0	1,5	1,3	0,6	1,0	2,1	1,4	1,2
Buerokraefte u.ae.	3,5	1,9	1,6	1,7	3,2	2,6	2,2	2,4	4,8	3,3	3,6
Verkaeuffer u.ae.	4,0	2,9	1,7	2,9	4,1	2,2	2,8	2,3	4,1	4,1	3,4
Arbeiterberufe	8,4	3,6	3,8	3,3	8,5	6,8	5,6	6,2	11,8	7,5	7,6
Facharbeiter, Vorarbeiter u.ae.	6,9	2,2	2,7	2,7	6,1	5,3	3,3	3,9	7,8	5,4	5,4
Maschinenarbeiter u.ae.	7,8	4,2	3,9	3,1	9,0	6,4	6,2	6,6	13,3	7,5	8,0
Handarbeiter u.ae.	14,3	4,8	5,8	5,3	12,2	11,4	8,9	10,0	16,4	11,8	11,4
Dienstleistungspersonal	6,4	4,3	3,5	3,5	5,2	5,4	4,9	4,1	7,0	5,8	5,1
Hausangestellte	4,7	3,5	3,0	2,3	4,0	3,3	4,6	3,1	5,4	4,6	3,7
Sonstige Dienstl.-Berufe	7,1	4,6	3,6	3,9	5,6	6,2	5,0	4,5	7,6	6,2	5,6

Quelle: U.S. Bureau of the Census und Bureau of Labor Statistics

Die geringste Anfälligkeit gegen Arbeitslosigkeit ist unter allen Angehörigen der Angestelltenberufe bei den Managern und Selbständigen zu beobachten. In den letzten elf Jahren hatte die Arbeitslosenquote in dieser Berufsgruppe, wenn man die Ziffern für April zugrunde legt, im Jahre 1952 mit 0,4 Prozent ihren tiefsten Stand und im Jahre 1958 mit 2,1 Prozent ihren Höchststand erreicht; im April 1960 waren nur 1,2 Prozent der Angehörigen dieser Berufssparte ohne Arbeit. Die Hinzurechnung der Selbständigen zu dieser Gruppe trägt entscheidend zu der geringen Arbeitslosenquote bei, da Selbständige nur im Falle eines Bankrotts unfreiwillig arbeitslos werden können. Andererseits ist aber auch die Arbeitslosenrate bei den eigentlichen Managern recht gering.

Die Arbeitslosenquote der Angehörigen der akademischen Berufe liegt nur um ein geringes über dem Satz der Manager. Die höchste Rate wurde (wiederum mit April als Bezugsmonat) im Jahre 1950 mit 2,2 Prozent, die niedrigste 1952 mit 0,7 Prozent ermittelt; 1960 waren 1,5 Prozent der akademischen Fachkräfte beschäftigungslos. Die durchweg günstige Beschäftigungslage in diesen Berufen ist auf die Stabilität im Bereich der Dienstleistungswirtschaft zurückzuführen, die besonders viele akademische Fachkräfte beschäftigt, sowie auf den hohen Anteil der freiberuflich Tätigen, die spezifische Eigenart dieser Berufe und die große Nachfrage nach hochqualifizierten Fachleuten.

In den Fertigungsindustrien sind beispielsweise zahlreiche akademische Kräfte mit Aufgaben betraut, die kaum etwas mit der laufenden Produktion zu tun haben. Eine typische Illustration liefert die Grundlagenforschung: Entwicklungsarbeiten wird man kaum wegen eines geringen vorübergehenden Nachlassens der Wirtschaftstätigkeit einstellen. Die im Dienste der Industrie stehenden Wissenschaftler, die an der Verbesserung der derzeitigen Produkte oder der Entwicklung neuer Produktionsverfahren arbeiten, kommen nicht so sehr der laufenden als vielmehr der künftigen Produktion zugute und werden deshalb auch von Absatzschwankungen kaum ernstlich berührt.

Bei den Büro- und Verkaufangestellten wurde die niedrigste Arbeitslosenquote im April 1952 mit 1,6 bzw. 1,7 Prozent registriert. Der Anteil der Arbeitslosen unter den Verkäufern betrug im April 1954, 1958 und 1959 dagegen 4,1 Prozent und im April 1960 rund 3,4 Prozent. Bei den Büroangestellten betrug der Arbeitslosenanteil im April 1958 etwa 4,8 Prozent und ging bis April 1960 auf 3,6 Prozent zurück.

Tritt in den Fertigungsindustrien, im Bergbau, im Baugewerbe oder im Transportwesen ein schärferer Beschäftigungsrückgang ein, so sind die dort tätigen Bürokräfte mit großer Wahrscheinlichkeit die ersten (wenn nicht sogar die einzigen) Angestellten, die mit ihrer Entlassung zu rechnen haben. Im allgemeinen ist ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung in diesen Wirtschaftszweigen höher als der aller anderen Angestelltengruppen und ihre Tätigkeit steht in einem engeren Zusammenhang mit der laufenden Produktion.

Die

Die relativ größere Arbeitslosigkeit unter den Büro- und Verkaufsgestellten hängt auch mit der Tatsache zusammen, daß in diesen Berufen der Anteil der Jugendlichen an der Beschäftigung höher ist als in anderen Sparten. Bei erwachsenen Frauen kann die Suche nach einer Arbeitsstelle sowohl durch ihre Kündigung am bisherigen Arbeitsplatz als auch durch den Wunsch bedingt sein, nach längerer Zeit der Haushaltstätigkeit wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Unter den Jugendlichen ist der Wechsel zwischen Berufstätigkeit und Schule häufig.

Eine Untersuchung der Häufigkeit einer langfristigen Arbeitslosigkeit und der durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungslosigkeit ergibt weniger Unterschiede zwischen den Angestellten und den Angehörigen der übrigen Beschäftigungssparten als erwartet. Wenn auch manches darauf hinweist, daß die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer bei den Angestellten etwas kürzer und die langfristige Arbeitslosigkeit - vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Erholung - nicht so häufig ist wie bei Arbeitern und Angehörigen der Dienstleistungsberufe, so sind doch die Unterschiede keinesfalls so augenfällig wie bei den durchschnittlichen Arbeitslosenraten. Das ist einmal darauf zurückzuführen, daß angesichts der relativ geringen Arbeitslosigkeit unter den Angestellten meist nur solche Arbeitskräfte beschäftigungslos werden, die ohnehin schwer unterzubringen sind. Zum anderen lassen sich Menschen mit der Ausbildung und Erfahrung, wie sie Angehörige der akademischen Berufe, Manager und Verkäufer vielfach besitzen, nicht so leicht in andere Stellungen vermitteln wie Menschen mit Fertigkeiten, wie sie in weniger spezialisierten Berufen gefordert werden.

Bildungsstand

Ein relativ hoher Bildungsstand ist charakteristisch für die Angehörigen der Angestelltenberufe. Im Jahre 1959 ergab sich für die gesamte Angestelltenschaft im Durchschnitt eine zwölfjährige schulische Ausbildung. Von den Angehörigen der Arbeiter- und Dienstleistungsberufe erreichten nur die Facharbeiter mit einer durchschnittlichen Schulzeit von 11 Jahren einen vergleichbaren Stand. Arbeiter und Hausangestellte hatten größtenteils noch nicht einmal ein Jahr Oberschulbildung aufzuweisen.

Trotz des hohen Durchschnitts des Schulbesuchs bei den Angestellten insgesamt bestanden in den einzelnen Angestelltenberufen erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils derjenigen, die die Grundschule, die Oberschule oder ein College bis zum Abschluß durchlaufen hatten. Im allgemeinen haben selbstverständlich die Angehörigen der akademischen Berufe die längste schulische Ausbildung absolviert (wenn auch in gewissen freien Berufen - bei Künstlern, Schauspielern, Berufssportlern usw. - eine formale Bildung nicht als unerläßliche Voraussetzung anzusehen ist). Nur 6 Prozent in dieser Gruppe haben keine abgeschlossene Oberschulbildung, 55 Prozent dagegen hatten 4 Jahre oder länger ein College besucht.

Die Unterschiede hinsichtlich des Grades der schulischen Vorbildung sind innerhalb der Gruppe der Manager größer als in jeder anderen Angestelltengruppe. 21 Prozent der Angehörigen dieser Gruppe hatten im Jahr

Jahr 1959 überhaupt keine Oberschulbildung aufzuweisen, und 13 Prozent hatten mindestens 4 Jahre College absolviert. Auch hier treten wiederum deutliche Unterschiede zwischen den eigentlichen Managern und den Selbständigen in Erscheinung. Während nur etwa ein Viertel aller Manager keine Oberschule besucht hatten, betrug der Anteil der Selbständigen mit reiner Grundschulbildung nahezu 50 Prozent.

Unter den Bürokräften ist der Anteil der Angestellten mit besonders kurzer oder besonders langer Schulbildung geringer als in den anderen Angestelltenberufen. Nicht ganz 8 Prozent der Büroangestellten haben weniger als acht Klassen besucht, aber nur 5 Prozent haben einen College-Abschluß.

Zwischen den männlichen und weiblichen Angestellten bestanden übrigens vielfach sehr augenfällige Unterschiede bezüglich des Bildungsstandes, insbesondere bei den Büro- und Verkaufskräften (siehe Tafel III). Im allgemeinen ist der Anteil der Frauen mit Oberschul-Abschluß größer als der Anteil der Männer. Was jedoch die akademische Bildung angeht, so ist hier ein umgekehrter Trend zu beobachten: die Zahl der Männer, die ein College besucht und auch den regulären Abschluß erlangt haben, ist größer als die der Frauen. Von den weiblichen Büroangestellten haben 5 Prozent überhaupt keine Oberschule besucht. 80 Prozent dagegen das Abschlußexamen gemacht. Auf der anderen Seite hatten 13 Prozent der männlichen Büroangestellten keine Oberschule besucht und nur 70 Prozent ihr Abschlußexamen abgelegt; 9 Prozent - gegenüber 3 Prozent bei den Frauen - hatten jedoch ein College absolviert.

Bei den Verkäufern ergibt sich hinsichtlich des Bildungsstandes bei Männern und Frauen dagegen ein ganz anderes Bild. Im Jahre 1959 hatten 20 Prozent der Verkäuferinnen keine Oberschule besucht; bei den Männern waren es 13 Prozent. Etwa 72 Prozent der männlichen und 55 Prozent der weiblichen Verkaufsangestellten hatten die Oberschule absolviert. Während 15 Prozent der Verkäufer einen College-Abschluß besaßen, traf dies bei den Verkäuferinnen nur für 3 Prozent zu. Diese ungewöhnliche Diskrepanz erklärt sich aus der Tatsache, daß die große Mehrzahl der weiblichen Verkaufsangestellten im Einzelhandel beschäftigt ist, während etwa die Hälfte aller in Verkaufsberufen arbeitenden Männer beispielsweise als Versicherungsagenten oder im Grundstücks- und Wertpapierhandel tätig sind, wo eine bessere Bildung Berufsvoraussetzung ist.

Seit 1952 hat sich das Bildungsniveau der gesamten Angestelltenschaft laufend erhöht. Die eingetretenen Veränderungen zeigen sich am deutlichsten an den Extremfällen: der Anteil der Angestellten ohne Oberschulbildung ist stark zurückgegangen, während der der Angestellten mit vierjähriger und längerer Collegebildung zugenommen hat.

Einkommensvergleiche

Die Einkünfte der Angestellten sind erheblich größer als die der meisten Arbeiter und Dienstleistungsbeschäftigten. Dennoch bestehen innerhalb der Angestelltenschaft und besonders zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten innerhalb der einzelnen Beschäftigungsgruppen große Unterschiede hinsichtlich der Höhe des Arbeitseinkommens. Das

Tafel III Schulbildung der Angehoerigen der nichtlandwirtschaftlichen Berufe im Alter von ueber 18 Jahren, nach Berufsgruppen und Geschlecht aufgeschlüsselt (Stand Maerz 1959)

Berufsgruppe und Geschlecht	Prozentsatz mit Schuljahren					Durchschnitt- liche Schul- zeit in Jahren	
	8 oder weniger Jahre		College		ohne Angaben		
	1 bis 3	4	1 bis 3	4 und mehr			
<u>Maenner</u>							
Saemtliche	28,7	20,0	28,1	9,8	11,8	1,7	12,0
Angestelltenberufe	13,0	12,2	30,2	16,8	26,6	1,3	12,8
Akadem.Angestellte usw.	3,1	3,8	15,9	15,7	60,2	1,2	16,4
Manager usw.	20,8	16,1	30,8	16,4	14,5	1,4	12,4
Buerokraefte u.ae.	12,9	16,4	44,5	16,6	8,4	1,1	12,5
Verkaeuffer u.ae.	12,9	13,6	37,8	19,8	14,6	1,3	12,6
Arbeiterberufe	39,7	25,9	26,8	4,6	1,3	1,7	10,2
Facharbeiter usw.	32,4	25,9	32,3	5,9	2,1	1,4	11,0
Maschinenarbeiter usw.	40,4	27,6	25,5	4,0	0,9	1,6	10,0
Handarbeiter u ae.	56,4	21,3	16,0	2,9	0,5	2,9	8,5
Dienstleistungspersonal	39,7	22,5	24,8	7,1	2,1	3,9	10,4
Hausangestellte	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(2)
Sonstige Dienstl.-Berufe	39,6	22,4	24,8	7,1	2,1	3,9	10,1

Berufsgruppe und Geschlecht	Prozentsatz mit Schuljahren					Durchschnitt- liche Schul- zeit in Jahren
	8 oder weniger Jahre	Oberschule 1 bis 3	College 4 1 bis 3	4 und mehr	ohne Angaben	
Frauen						
Saemtliche	23,0	18,2	38,6	10,0	8,7	1,5
Angestelltenberufe	8,0	12,0	49,2	15,2	14,5	1,0
Akadem.Angestellte usw.	1,4	3,0	22,2	23,5	49,3	0,5
Manager usw.	23,1	17,0	40,0	12,3	6,2	1,4
Buerokraefte u.ae.	5,2	12,6	64,6	13,4	3,3	0,9
Verkaeufer u.ae.	20,1	22,2	43,2	9,8	2,6	2,1
Arbeiterberufe	41,1	29,6	24,8	2,2	0,4	2,0
Facharbeiter usw.	33,7	20,3	37,1	4,5	1,5	3,0
Maschinenarbeiter usw.	41,5	30,5	23,6	2,1	0,3	2,0
Handarbeiter u.ae.	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Dienstleistungspersonal	44,9	24,7	23,6	3,5	1,1	2,3
Hausangestellte	60,7	19,2	14,2	2,0	0,7	3,3
Sonstige Dienstl.-Berufe	35,3	28,0	29,3	4,4	1,3	1,6

Quelle: U.S. Bureau of the Census und Bureau of Labor Statistics
1) Prozentsatz nicht angegeben, da weniger als 100 000 Arbeitskraefte betroffen
2) Angaben nicht verfuegbar

Das Einkommen der ganzjährig beschäftigten Angestellten lag 1959 bei den männlichen akademischen Fachkräften mit einem Mittelwert von 7252 Dollar am höchsten, gefolgt von den Einkommen der männlichen Angehörigen der Managergruppe mit 6663 Dollar. Das mittlere Einkommen der männlichen Büro- und Verkaufsangestellten lag mit 5713 bzw. 5259 Dollar noch wesentlich höher als das der weiblichen Angehörigen der akademischen Berufe mit 4420 Dollar.

Die Diskrepanz zwischen den Einkommensmittelwerten bei Männern und Frauen mit ganzjähriger Beschäftigung erklärt sich zum Teil aus der Tatsache, daß die Frauen praktisch in allen Berufsgruppen vornehmlich in den schlechter bezahlten Stellungen beschäftigt werden. Bei den weiblichen akademischen Fachkräften handelt es sich beispielsweise vielfach um Lehrerinnen oder Krankenschwestern, während die männlichen Akademiker in großer Zahl als Ärzte, Zahnärzte, Anwälte, Ingenieure usw. tätig sind.

Im großen und ganzen trifft für die männlichen Angehörigen der akademischen und Managerberufe nicht nur ein höherer Einkommensmittelwert zu als für die Büro- und Verkaufsangestellten; sie gehören ohnehin größtenteils zu den oberen Einkommensklassen. Es bestehen jedoch ausgeprägte Unterschiede in der Einkommenshöhe zwischen den festangestellten und den selbständigen Angehörigen der akademischen und Managerberufe. Während sich freiberuflich tätige Akademiker wesentlich besser stellen als ihre festangestellten Fachkollegen, liegen die Verhältnisse in der Gruppe der Manager gerade umgekehrt. Das mittlere Einkommen sämtlicher freiberuflich tätigen männlichen Akademiker (einschließlich der nicht ganzjährig oder nur halbtags tätigen) betrug 1959 10 941 Dollar; von den festangestellten Angehörigen der akademischen Berufe konnten dagegen nur 15 Prozent ein Einkommen von 10 000 Dollar und darüber erzielen (siehe Tafel IV). Der Einkommensmittelwert der männlichen Manager und leitenden Angestellten betrug 7080 Dollar; bei den Selbständigen in dieser Kategorie lag er bei 5299 Dollar.

Die große Vielfalt der Tätigkeiten der Verkaufsangestellten spiegelt sich auch in der Einkommenshöhe wider. Während sich das Einkommensmittel 1959 für alle männlichen Verkäufer auf 4892 Dollar bezifferte, lag das Jahreseinkommen von 22 Prozent der Verkaufsangestellten unter 2500 Dollar. Dies ist ein höherer Prozentsatz als in allen anderen Angestelltengruppen. Diese Ziffern sind in erster Linie der großen Zahl der im Einzelhandel beschäftigten kleinen Verkaufsangestellten und anderer Verkäufer in niedrig dotierten Stellungen zuzuschreiben, lassen aber auch erkennen, daß eine große Zahl männlicher Verkäufer nur halbtags in diesem Beruf tätig ist.

Die höchsten Einkommen in dem Personenkreis, der in der amerikanischen Statistik zu den Angestellten gerechnet wird, beziehen die selbständigen Angehörigen der freien Berufe: Ärzte, Zahnärzte, Anwälte usw. Die niedrigsten Einkommen entfallen größtenteils auf die Verkäufer und die selbständigen Gewerbetreibenden. Trotz aller Einkommenschwankungen zwischen den verschiedenen Beschäftigungskategorien und zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten sind die Angehörigen der Angestelltenberufe im allgemeinen doch wesentlich besser bezahlt

Tafel IV Einkommen der Angehoerigen der nichtlandwirtschaftlichen Berufe im Jahre 1959, nach Berufsgruppen und Geschlecht aufgeschlüsselt

(in Prozent der Beschaeftigten)

Berufsgruppe	Maenner				Frauen			
	Dollar-Einkommen				Dollar-Einkommen			
	unter 2 500	2 500 bis 4 999	5 000 bis 9 999	10 000 und darueber	unter 2 500	2 500 bis 4 999	5 000 bis 9 999	10 000 und darueber
Saemtliche	17,5	33,9	41,2	7,4	54,5	37,9	7,2	0,4
Angestelltenberufe	12,9	25,6	45,6	15,9	40,7	47,2	11,4	0,7
Akademische Berufe usw.	9,2	19,2	51,6	19,8	32,0	44,0	22,5	1,5
Festangestellte	9,1	20,7	55,4	14,8	30,0	45,5	23,6	1,0
Selbstaendige	10,5	9,9	25,4	54,2				
Manager usw.	11,2	22,5	43,8	22,7	40,9	38,4	18,0	2,8
Festangestellte	4,7	17,3	51,3	26,6	30,5	44,8	23,8	0,9
Selbstaendige	18,0	28,1	35,7	18,5	54,6	29,9	10,5	5,2
Buerokraefte u.ae.	14,1	37,9	45,6	2,4	36,5	55,5	7,8	0,2
Verkaeufuer u.ae.	22,1	29,4	38,9	9,6	76,1	22,1	1,7	0,2
Arbeiterberufe	18,8	39,6	40,4	1,2	55,5	41,3	3,0	0,2
Facharbeiter u.ae.	9,9	32,7	54,9	2,5				
Maschinenarbeiter	19,8	44,9	35,0	0,4	55,5	42,1	2,5	(2)
Handarbeiter u.ae.	40,0	43,2	16,6	0,2				
Dienstleistungspersonal	34,9	42,2	22,2	0,8	84,4	14,7	0,9	(2)
Hausangestellte					96,2	3,7	(2)	(2)
Sonstige Dienstleistungsbeschaeftigte	34,2	42,5	22,4	0,8	76,9	21,6	1,4	(2)

Quelle: U.S. Bureau of the Census und Bureau of Labor Statistics

1) Prozentsatz nicht angegeben, da weniger als 200 000 Arbeitskraefte betroffen

2) Unter 0,1 Prozent

bezahlt als die Arbeiter und die Dienstleistungsbeschäftigten.

Ein Überblick über die Einkommensentwicklung in den einzelnen Berufszweigen während der letzten zehn Jahre läßt keine Verringerung der Kluft zwischen den Angestelltengehältern und den Arbeiterlöhnen erkennen. Im Gegenteil, unter Zugrundelegung eines festen Dollarwertes hat sich, wie aus verschiedenen Anzeichen zu ersehen ist, die Differenz zwischen den Einkommensmittelwerten in diesem Zeitraum sogar vergrößert.

*

Im Laufe der **fünfziger** Jahre nahm die Beschäftigung in den Angestelltenberufen ständig zu; das gilt sowohl für Männer und Frauen als auch für Weiße und Farbige. Der Zuwachs bei den männlichen Angehörigen dieser Kategorie war in den akademischen und technischen Berufen besonders stark. Das gleiche gilt für ältere Frauen in akademischen Berufen und in Büro- und Verkaufsstellen sowie für die Farbigen in akademischen Berufen und in Bürostellen. Die Zahl der halbtagsbeschäftigten weiblichen Angestellten stieg in den fünfziger Jahren ganz erheblich, insbesondere die der Angehörigen der akademischen Berufe und der Büroangestellten. Der während der sechziger Jahre zu erwartende Beschäftigungszuwachs in diesen Berufszweigen wird mit Sicherheit zahlreiche neue Arbeitsmöglichkeiten für die Angehörigen dieser Berufsgruppen schaffen; für die Jugendlichen, die in großer Zahl neu in das Berufsleben eintreten werden, bieten sich vor allem als Büro- und Verkaufsangestellte gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Die erhöhten Anforderungen an die Qualifikationen in den akademischen Berufen werden sich auf dem Beschäftigungsanstieg bei den Jugendlichen insofern hemmend auswirken, als sie eine längere Vorbereitung auf den Beruf erforderlich machen und damit einen späteren Eintritt ins Berufsleben erzwingen; dadurch wird wiederum die Nachfrage nach erfahrenen akademischen Fachkräften aller Art, einschließlich Lehrer, weiter steigen.

(Quelle: "Monthly Labor Review",
Vol.84, Nr.2, Februar 1961)

* * * * *

Das erste "Altershotel" in Miami Beach eröffnet

"Luxus, Geborgenheit und Erquickung - für 125 Dollar im Monat" - dieses Versprechen, das mehrere amerikanische Gewerkschaften vor rund einem Jahr ihren Mitgliedern gaben, konnten sie jetzt mit der Eröffnung ihres ersten "Altershotels" im bekannten amerikanischen Badeort Miami Beach in Florida einlösen. Hier, direkt am Atlantik, können von nun an einige hundert Pensionäre im "Präsident-Madison-Hotel" einen geruhsamen, sorglosen und ausgefüllten Lebensabend verbringen und manche Freuden genießen, die ihnen das Leben bisher vielleicht nur spärlich beschert hatte.

Im Preis sind sämtliche Unkosten für Unterbringung, Verpflegung und die Benutzung aller Einrichtungen inbegriffen. Die Renten aus der staatlichen Sozialversicherung im Verein mit den Leistungen der betrieblichen Pensionskassen geben - von der finanziellen Seite her gesehen - einem Großteil der Altersrentner die Möglichkeit, den Lebensabend in einem derartigen Heim zu verbringen.

Die Ausstattung der Zimmer und Nebenräume im "Präsident Madison" kann sich mit der benachbarter Hotels durchaus messen, in denen allerdings allein die wöchentlichen Kosten für das Zimmer den Monatssatz für Vollpension im "Präsident Madison" übersteigen. Sämtliche Zimmer sind mit freundlichen Möbeln eingerichtet und werden durch Klimaanlage ständig auf einer angenehmen Temperatur gehalten. Das Haus hat mehrere große Gesellschaftsräume, einen Fernsehsaal und ein eigenes Schwimmbad. Die Mahlzeiten werden nach den neuesten Erkenntnissen der Ernährungswissenschaft zubereitet.

Mit Rücksicht auf die Bedürfnisse älterer Menschen wurden beispielsweise sämtliche Badewannen mit rutschfesten Böden und Handgriffen versehen; Rampen angelegt, um Gehbehinderten das Treppensteigen zu ersparen; wurde ein Untersuchungszimmer eingerichtet, das Ärzten bei Hausbesuchen zur Verfügung steht.

Die Lieblingsbeschäftigung der meisten Gäste des Hauses besteht darin, kleine Spaziergänge zu machen, einen Schwatz in den Gesellschaftsräumen zu halten oder dem Treiben im Schwimmbad oder am Strand von überdachten Wandelgängen aus zuzusehen. Wer Lust zu aktiverer Betätigung verspürt, kann schwimmen gehen, an Tanzkursen teilnehmen oder aber, gegebenenfalls unter Anleitung, Basteleien ausführen oder sich als Künstler in Farbe oder Ton versuchen.

Besucher des "Präsident Madison" berichten immer wieder erfreut, daß man dort kaum etwas von der typischen "Anstaltsatmosphäre" verspüre, die Altersheime so oft charakterisiert. Die Gewerkschaften fordern ihre Mitglieder, die zu Tagungen oder zur Erholung nach Miami Beach kommen, zu einem Besuch des Altershotels auf, schon um den Alten den Kontakt mit jungen Menschen und dem Leben außerhalb des Heims zu erhalten.

Das "Präsident-Madison-Hotel" wird von der Four Freedoms Hotels, Inc., einer Gemeinschaftsgründung mehrerer Gewerkschaften, betrieben.

Die

Die Gesellschaft beabsichtigt, in Kürze weitere Hotels in New York, Chicago, Los Angeles und Atlantic City aufzukaufen und in Heime umzuwandeln. Die Pensionäre haben dann die Möglichkeit, zwischen mehreren Alterssitzen zu wählen und gegebenenfalls auch von Zeit zu Zeit in ein anderes Heim überzuwechseln.

Die Schaffung der Four-Freedoms-Hotels-Gesellschaft ist in erster Linie das Verdienst des Präsidenten der Amerikanischen Rundfunk-Gewerkschaft, William R. Steinberg, der auch ihre Geschäftsführung übernahm. An der Spitze des Kuratoriums steht Joseph Curran, der Präsident der Seeleute-Gewerkschaft. Im übrigen wird die Gesellschaft von den Gewerkschaften der Automobilarbeiter, der Beschäftigten in der Damenoberbekleidungsindustrie, der Elektriker und anderen getragen.

Alle beteiligten Gewerkschaften und ihre Mitglieder sehen in diesem neuen Projekt den Ausdruck einer neuen Funktion der Arbeiterbewegung: im Bewußtsein der Verantwortung für den arbeitenden Menschen über die Zeit seiner aktiven Tätigkeit hinaus nicht nur für seine materielle Sicherheit und Gesundheit, sondern auch für seine Achtung als Mensch zu sorgen.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

"Das historisch bedeutendste Tarifabkommen"

Die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) hat sich mit der "American Motors Corporation" im Prinzip über einen neuen Tarifvertrag geeinigt, der - ein Novum in der amerikanischen Automobilindustrie - eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer vorsieht.

Die zehn Tage vor dem Auslaufen des letzten Abkommens erfolgte Einigung zwischen den beiden Sozialpartnern gewährleistet außerdem die Beibehaltung des sogenannten "Verbesserungsfaktors" (Aufbesserung der Löhne auf Grund der angestiegenen Produktivität) und der derzeitigen Lohngleitklausel (automatische Erhöhung der Löhne bei Anstieg der Lebenshaltungskosten) im neuen Tarifvertrag.

Was die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer betrifft, so ist dabei vorgesehen, daß an die gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter des Unternehmens 10 Prozent des Reingewinns (vor Abzug der Steuern) in Form von Barleistungen oder anderen Leistungen zur Verteilung kommen, nachdem vorher von der gesamten Gewinnsumme 10 Prozent für die Aktionäre abgezweigt wurden, und daß weitere 5 Prozent des Gewinns in Form von Aktien des Unternehmens an die Arbeitnehmer verteilt werden. Gemessen an dem Gewinn des Unternehmens im letzten Finanzjahr, würde das eine Summe von 360 Dollar pro Arbeitnehmer und Jahr bedeutet haben.

Von

Von ebenso großer Bedeutung sind auch die verbesserten Leistungen auf dem Gebiet der zusätzlichen Arbeitslosenunterstützung. Während bisher die vorübergehend entlassenen Arbeitnehmer der Automobilindustrie neben ihrer staatlichen Arbeitslosenunterstützung noch einen Ausgleichsbetrag aus den aus Unternehmerbeiträgen gespeisten Unterstützungsfonds erhielten, der ihnen ein Einkommen in Höhe von 65 Prozent ihres bisherigen Verdienstes sicherte, ist im neuen Abkommen zwar nur ein Maximum von 62 Prozent vorgesehen, dafür aber noch zusätzlich 1,50 Dollar pro Woche und Familienmitglied. Die Bezugsdauer dieser Ausgleichsbeträge wurde dabei gleichzeitig auf maximal 52 Wochen heraufgesetzt (bisher 34 Wochen).

Andere Abmachungen in dem neuen Tarifvertrag sehen außerdem folgende Verbesserungen vor: Liberalisierung der derzeitigen Pensionspläne; erhöhte Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung oder Vollinvalidität; Übertragung der Pensionsrechte auf den überlebenden Ehepartner bei reduzierten Leistungen; Erhöhung der Lebensversicherungssumme und Verbesserung der Krankenhausversicherung (Zahlung der gesamten Beiträge aus dem neuen Gewinnbeteiligungsfonds).

Wie der 1. Vorsitzende der Automobilarbeitergewerkschaft, Walter P. Reuther, und der Vizepräsident der American Motors Corporation, Edward L. Cushman, auf einer Pressekonferenz erklärten, müssen noch einige Details des neuen Vertrages ausgearbeitet werden. In den Hauptpunkten sei dagegen bereits volle Einigung erzielt worden.

In einem Kommentar zu dem neuen Tarifabkommen in der amerikanischen Automobilindustrie schrieb der "Washington Star" u.a.: "Walter Reuther und die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft haben der American Motors nach den Worten des 1. Vorsitzenden der Gewerkschaft "das historisch bedeutendste Tarifabkommen in der Geschichte der amerikanischen Arbeiterbewegung abgerungen... und es wurde verhältnismäßig leicht erreicht, weil das Unternehmen und nicht die Gewerkschaft... den Gewinnbeteiligungsplan am Verhandlungstisch ins Gespräch brachte..."

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Trends

Trends im Tarifverhandlungswesen

1. Regelungen der Bezahlung von Wasch- und Reinigungszeiten

Wie aus einer kürzlich vom US-Arbeitsministerium durchgeführten Untersuchung hervorgeht, enthalten gegenwärtig mehr als 1/6 aller in den USA gültigen Großtarifverträge - das sind solche, die jeweils mehr als 1000 Arbeitnehmer umfassen - Klauseln über die Bezahlung von Wasch- und Reinigungszeiten.

Insgesamt sehen 278 Großtarifverträge, das sind 17 Prozent aller Verträge, feste Abmachungen über die Bezahlung jener nichtproduktiven Arbeitszeit vor, die von den Arbeitnehmern für das Kleiderwechseln, das Waschen und Säubern im Durchschnitt aufgewendet werden muß. Während die meisten Verträge hierfür eine Zeit von 10 Minuten vorsehen, gewähren einige auch Zeiten von 15 Minuten und darüber. Häufig wird in den diesbezüglichen Klauseln der Verträge auch nur von "einer angemessenen Zeit" gesprochen.

Obwohl noch in den meisten Kontrakten für die Wasch- und Reinigungszeit eine Periode festgesetzt ist, die am Ende der Arbeitszeit liegt, ist in jüngster Zeit hier insofern ein Wandel eingetreten, als in immer mehr Verträgen zwei Perioden - eine vor der Mittagspause und eine nach Arbeitsschluß - gewährt werden.

Zu denjenigen Industriezweigen, in denen solche tarifvertraglichen Abmachungen allgemein vorherrschend sind, gehören die Nahrungsmittel-, Erdöl-, Transport-, die Maschinen- und die chemische Industrie.

*

2. 98 Prozent aller privaten Sozialpläne schließen Lebensversicherungen ein

Über 98 Prozent aller in der amerikanischen Industrie zwischen Gewerkschaft und Unternehmen ausgehandelten privaten Sozialpläne sehen heute eine Lebensversicherung für noch im Berufsleben stehende Arbeitnehmer vor, während in rund 2/3 dieser Verträge diese Leistungen auch auf die bereits im Ruhestand Lebenden ausgedehnt werden. Dies geht aus einer Untersuchung des Amtes für Arbeitsstatistik des amerikanischen Arbeitsministeriums hervor, die sich auf 300 derartige Pläne erstreckte.

Die untersuchten Sozialpläne, durch die im einzelnen zwischen 1000 und 500 000 Arbeitnehmer erfaßt werden, sehen für insgesamt 4,9 Millionen Arbeitnehmer Kranken- und Lebensversicherungsleistungen vor. Fast 3/4 dieser Arbeitnehmer waren dabei in Fabrikationsbetrieben beschäftigt, der Rest verteilte sich auf andere Wirtschaftszweige.

Bei

Bei rund 3/5 all dieser Sozialpläne werden ferner die Lebensversicherungsprämien ausschließlich von den Unternehmern finanziert, während bei den restlichen Plänen die Beiträge zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer und Unternehmer aufgebracht werden. Versicherungsleistungen bei Unfalltod oder Invalidität werden außerdem von rund der Hälfte dieser Pläne gewährt, wobei die Unternehmer bei 70 Prozent aller Pläne die Kosten allein tragen.

Die Höhe der für die einzelnen Arbeitnehmer vorgesehenen Lebensversicherungssummen belief sich auf 500 bis 15 000 Dollar, wobei rund ein Viertel aller Policen auf Summen von mindestens 4000 Dollar lauteten.

(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.

XIV - 11

Bad Godesberg, den 1. November 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Zunehmende Verbreitung der Gewinnbeteiligung in den USA	Seite	1
Gewerkschaftsschulung im Wandel	Seite	4
Die Organisierung der Angestellten als Zukunftsaufgabe der amerikanischen Gewerkschaften	Seite	10

J. J. Jehring, Mitarbeiter des Instituts für Produktivitätsfragen
der Universität Wisconsin:

Zunehmende Verbreitung der Gewinnbeteiligung in den USA

Zwei Formen der Gewinnbeteiligung sind heute in der amerikanischen Industrie weitverbreitet: die Barausschüttung und die feste Anlage mit Ertragsbeteiligung.

Bei der ersteren Form wird der Gewinnanteil an gewissen Fälligkeitsterminen dem Betriebsangehörigen direkt ausgezahlt, bei der letzteren einem Treuhandfonds zugewiesen, der die Mittel investiert und zusammen mit den angesammelten Erträgen auf den Namen des Betriebsangehörigen bis zur späteren Auszahlung verwaltet.

Auszahlungen erfolgen gewöhnlich im Falle des Todes, der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder bei Versetzung in den Ruhestand. In vielen Fällen jedoch werden diese Gelder den Betriebsangehörigen auch für andere Zwecke zur Verfügung gestellt, z.B. für die Ausbildung der Kinder, als Arbeitslosengeld oder zum Erwerb eines Eigenheims. Einige Firmen nehmen die Gewinnausschüttung nach einem sogenannten kombinierten Gewinnbeteiligungsplan vor, der sowohl die Barauszahlung als auch die Anlage gestattet.

Die Größe und Art des Betriebes spielt für die erfolgreiche Verwirklichung von Gewinnbeteiligungsplänen keine Rolle.

Ausreichende

Ausreichende statistische Daten, aus denen sich exakte Schlüsse auf die Zahl der Betriebe mit Gewinnausschüttung in bar ziehen ließen, fehlen leider. Nach Schätzungen von Fachleuten dürften es aber gegenwärtig rund 8000 sein.

Weit besseres Zahlenmaterial liegt über die Gewinnbeteiligungspläne mit späterer Ausschüttung vor, da die Treuhandfonds der Genehmigung des Finanzministeriums bedürfen, um in den Genuß der vorgesehenen Steuervergünstigungen zu gelangen. Aus den Unterlagen geht hervor, daß diese Pläne während der letzten 20 Jahre ständig an Bedeutung gewonnen haben. Ihre Gesamtzahl betrug Ende des Jahres 1960 etwa 24 800, die der betrieblichen Pensionspläne vergleichsweise 38 800.

Die Zahl der Gewinnbeteiligungspläne späterer Ausschüttung ist in den letzten Jahren viel schneller gewachsen als die Zahl der Pensionspläne. Das Forschungsinstitut für Gewinnbeteiligung von Evanston in Illinois berichtet, daß sich die Zahl der Pensionspläne im Jahre 1960 gegenüber 1959 um 32,6 Prozent vergrößerte, während die Zahl der Gewinnbeteiligungspläne in derselben Zeit um 46,4 Prozent zunahm.

Die schnelle Zunahme der Pläne mit späterer Auszahlung der Gewinnanteile in den beiden letzten Jahrzehnten ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen:

1. Die solchen Treuhandfonds von der Regierung gewährten Steuervergünstigungen. Sie sind das Ergebnis der positiven Beurteilung, zu der der Vandenberg-Herring-Ausschuß des amerikanischen Senats im Jahre 1939 in einer Studie über die sozialen Auswirkungen der Gewinnbeteiligungspläne gekommen war.
2. Die guten Erfahrungen, die eine Anzahl bekannter Firmen im Laufe der Jahre mit der Gewährung von Gewinnanteilen gemacht haben.

Wenn sich auch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die eine Gewinnbeteiligung erhalten, kaum ermitteln läßt, möchte ich doch auf Grund des mir zur Verfügung stehenden Zahlenmaterials annehmen, daß zur Zeit etwa vier bis fünf Millionen Beschäftigte eine Gewinnbeteiligung in der einen oder anderen Form erhalten.

Die weitverbreitete Annahme, daß die Gewerkschaften gegen jede Art der Gewinnbeteiligung seien, hat sich in der Praxis nicht bestätigt. Aus der Literatur über die Gewinnbeteiligung geht hervor, daß zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder von Gewinnbeteiligungsplänen profitieren und daß solche Programme in vielen Fällen mit großem Erfolg durchgeführt werden.

Während der letzten Jahre ist von zwei großen amerikanischen Arbeitnehmerorganisationen, der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft und der Vereinigten Elektrikergewerkschaft, bekannt geworden, daß sie sich bei Kollektivverhandlungen für eine Gewinnbeteiligung eingesetzt haben. Obwohl die Forderung der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft nach Gewinnbeteiligung von der Automobilindustrie im Jahre 1958 abgelehnt wurde, benutzte die American Motors Company in diesem Jahr die

die Gewinnbeteiligung als Gegenangebot auf die Gewerkschaftsforderungen. Es gibt auch anderswo Anzeichen, die auf eine Meinungsänderung in der Frage der Gewinnbeteiligung schließen lassen. Eine konservative Zeitung des Mittelwestens, das Wisconsin State Journal, schrieb in einem Leitartikel am 16. August 1961 hierzu:

"Der Romeny(Gewinnbeteiligungs-)-Plan ist natürlich gar nicht so revolutionär. Die Gewinnbeteiligung ist in diesem Lande weder etwas Neues noch ein Verstoß gegen das kapitalistische System der freien Wirtschaft. In der Tat ist es doch so, daß Ersparnisse (oder Gewinne) den Unternehmern, Arbeitnehmern und Verbrauchern gleichermaßen zugute kommen müssen, damit Erfindungsgabe und Arbeitersparnis, die für eine wettbewerbsfähige freie Wirtschaft typisch sein sollten, voll zum Tragen kommen."

In unserer Gesellschaft entwickeln sich gegenwärtig in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Probleme, als deren logische Lösung immer mehr Menschen die Gewinnbeteiligung in irgendeiner Form ansehen. Einige dieser Probleme und die Rolle, die der Gewinnbeteiligung bei ihrer Lösung zugedacht ist, wurden vor einigen Jahren von Harold G. Moulton im Auftrag der Brookings Institution in seinem Buch "Einkommen und wirtschaftlicher Fortschritt" näher untersucht. Darin heißt es im Hinblick auf Möglichkeiten zur Produktivitätssteigerung:

"Da die Höhe der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer zum Teil von den Erträgen abhängt, ergibt sich ein zusätzlicher Anreiz zur Leistungssteigerung. Gleichzeitig liegt darin ein geeignetes Mittel zur Besserung des Betriebsklimas."

Über das Inflationsproblem sagt Moulton folgendes:

"Ein bedeutender Vorteil der Gewinnbeteiligung besteht darin, daß das zusätzliche Einkommen der Arbeitnehmer nicht als Teil der Produktionskosten in Erscheinung tritt und deshalb keinen direkten Einfluß auf die Preise ausübt. Wie die Dividende der Aktionäre wird auch der in Form von Zusatzlöhnen auszahlende Gewinnanteil aus dem Reingewinn bestritten. Weil die Gewinnbeteiligung somit keinen direkten Einfluß auf die Preise ausübt, lassen sich durch sie auch einige der Ungleichheiten in den Einkommen der verschiedenen Gruppen der Gesellschaft vermeiden, die vielfach die Folge von Lohnerhöhungen sind."

Sumner Slichter, einer der führenden Wirtschaftswissenschaftler in den Vereinigten Staaten, schrieb vor einigen Jahren in einem Artikel über "Neue Ziele für die Gewerkschaften" zu dem Problem streitorientierter Kollektivverhandlungen:

"Der nächste Schritt vorwärts im Bereich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern wird darauf gerichtet sein, den gegenwärtigen Kampf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch organisierte Zusammenarbeit zu ersetzen - ein Wandel, der so epochemachend sein wird wie die Arbeiterschutzgesetze. Die dringende Notwendigkeit der Zusammenarbeit hat bereits zu einem beträchtlichen Experimentieren mit Plänen geführt, die darauf abzielen, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Mitwirkung am technischen Fortschritt zu bieten und auch den Wunsch zur Mitarbeit

Mitarbeit zu wecken... Erstaunliche Dinge geschehen, wenn auch die einfachen Arbeiter darauf ausgehen, ihre Löhne durch Senken der Arbeitskosten aufzubessern."

Zur Zeit findet die Idee der Gewinnbeteiligung in den Vereinigten Staaten soviel Anklang wie in keinem anderen Lande der freien Welt. Es entwickelt sich ein allgemeines Klima, das einer weiteren Verbreitung solcher Programme sehr förderlich ist.

In der Einstellung verschiedener Gruppen zur Gewinnbeteiligung zeichnet sich deutlich ein Wandel ab. Bei der Arbeiterbewegung kommt dies in gewissen Entwicklungen innerhalb der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft zum Ausdruck, und bei den Arbeitgebern in den ständigen Zunahme der Zahl der Pläne für eine Gewinnbeteiligung mit späterer Auszahlung und zur Förderung des Erwerbs von Belegschaftsaktien.

* * * * *

Lawrence Rogin:

Gewerkschaftsschulung im Wandel

Leicht gekürzt aus "The American Federationist", dem offiziellen Organ des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO. Nachdruck ist nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

Im Sommer 1961 diskutierten rund 50 Funktionäre der amerikanischen Gewerkschaften an drei amerikanischen Universitäten 10 Wochen lang die Rolle der Gewerkschaften in der amerikanischen Gesellschaft.

Veranstalter dieser Seminare war das Amerikanische Institut für gewerkschaftliche Schulung, das von Gewerkschaften und Universitäten zur Vertiefung der gegenseitigen Zusammenarbeit gegründet worden ist. Bei den genannten Universitäten handelt es sich um das Institut für Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen an der Cornell-Universität des Staates New York in Ithaca, um die Universität Kalifornien in Berkeley und die Staatsuniversität von Michigan in East Lansing. Die Diskussionen an der Staatsuniversität von Michigan wurden in Zusammenarbeit mit der Universität Michigan in Ann Arbor und der Wayne-Staatsuniversität in Detroit ausgerichtet.

Die Teilnehmer kamen aus verschiedenen Gewerkschaften der Fertigungsindustrie, des Baugewerbes, der Metallindustrie, des Einzelhandels und des öffentlichen Dienstes. Als Lehrkräfte fungierten Angehörige der Institute, die sich mit Gewerkschaftsfragen beschäftigen. Im

Im Mittelpunkt des Programms, das in Zusammenarbeit mit Schulungskräften der Gewerkschaften aufgestellt wurde, standen Fragen der Wirtschaft, der amerikanischen Politik und Regierung, der Soziologie und Sozialpsychologie sowie der Geschichte und Ideologie der Gewerkschaften.

Fragen der Mitgliederwerbung, des Aushandelns von Tarifverträgen und der Führung von Ortsverbänden wurden nicht behandelt. Es darf erwartet werden, daß diese 10wöchige Schulung die Teilnehmer in die Lage versetzt, mit größerem Wissen und Können und größerem Verständnis an die gewerkschaftlichen Aufgaben heranzugehen.

Die Seminare des Instituts für gewerkschaftliche Schulung berücksichtigen drei Trends, die in der erzieherischen Arbeit der amerikanischen Gewerkschaften immer mehr hervortreten: die Konzentration auf die Schulung der hauptamtlichen Mitarbeiter der zentralen und lokalen Gewerkschaftsführung, die Vertiefung des Wissens und das Bestreben, das Verständnis für die grundlegenden Sozialprobleme zu wecken und die Schulung in den Haupttätigkeitsbereichen der Gewerkschaften auszubauen.

Keiner dieser drei Aspekte ist neu. Viele Gewerkschaften führen seit langem Funktionärslehrgänge durch, manchmal über Einzelthemen wie die Schlichtung oder Mitgliederwerbung, manchmal über ganze Themenkreise. Betriebswirtschaftliche Lehrgänge der Forschungsabteilung des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO haben Funktionäre mehrerer Gewerkschaften zu einem Sonderstudium zusammengeführt, ähnlich wie dies auch bei Kursen der Abteilung Industriegewerkschaften der AFL-CIO der Fall war. Seit Jahren schon schicken die Gewerkschaften Mitarbeiter zu den von der Harvard-Universität veranstalteten 12wöchigen Seminaren über Gewerkschaftsfragen, in deren Rahmen vornehmlich praktische Aspekte der Gewerkschaftstätigkeit behandelt werden.

Die Gewerkschaften haben seit jeher soziale und politische Probleme in ihre Schulungsprogramme einbezogen. Das "Warum" und "Wozu" politischer Aktionen hat dabei mitgeholfen das "Wie" zu untermauern. Das Studium der Wirtschaftswissenschaften ist auch für das Verständnis des Wesens der Kollektivverhandlungen und der Arbeitslosigkeit von großer Bedeutung. Es ist nur natürlich, daß eine bessere Bildung längere Studienzeiten erforderlich macht und daß man dabei mehr in die Tiefe schürft. Die Erfahrungen der Universität Chicago, der Universität Kalifornien in Los Angeles und auch anderer Institute haben gezeigt, daß die Gewerkschafter bereit sind, mehr Zeit auf intensivere Studien zu verwenden.

Gleichzeitig sollte man auch beachten, daß eine wachsende Zahl von Gewerkschaften ihr Augenmerk auf die Ausbildung richtet. In den meisten Fällen gehen die Programme über die Entwicklung bestimmter Fähigkeiten hinaus, mit der gewöhnlich begonnen wird. Dies trifft im gleichen Maße für die Programme der Schulungsabteilungen der großen internationalen Gewerkschaften und die der kleinen lokalen Gewerkschaftsgruppen zu. Es gilt sowohl für Programme, die die Gewerkschaften in alleiniger Regie, als auch für jene, die sie mit Unterstützung der Universitäten durchführen. Es gilt des weiteren sowohl für die

die Lehrgänge an Sommerschulen als auch für die Jahreskurse in den Heimatgemeinden der Arbeiter. Die üblichen sechs- oder achtwöchigen Kurse werden jetzt oft schon auf 10 oder 16 Wochen ausgedehnt. Wenn auch Rhetorik und die Behandlung von Beschwerden immer populäre Kurstitel sein werden, so wurden nach den vorliegenden Berichten doch auch Themen wie Bürgerrechte, Gesundheitsfürsorge und Probleme der städtischen Ballungszentren behandelt.

Verantwortlich für diese Tendenzen ist eine Reihe von Entwicklungen, und es lohnt sich, einige davon näher zu betrachten. Die Schulung der Arbeiterschaft hat sich bewährt. Wir können nun, vom Beginn des großen Aufschwungs der Gewerkschaftsbewegung anfangs der dreißiger Jahre an gerechnet, auf eine mehr als 25jährige Erfahrung zurückblicken. Diese Zeit war ebenso eine Periode der Ausweitung der gewerkschaftlichen Schulung. Wer an solchen Lehrgängen und Konferenzen teilgenommen hat, ist fähig, einen ganz spezifischen Beitrag zur Gewerkschaftsarbeit zu leisten, sei es in Form einer besonderen Loyalität und Einsatzbereitschaft, sei es durch gesteigerte Initiative und Verantwortungsfreude. Gewöhnlich waren es diese - im Verein mit dem Verständnis der Probleme der Arbeiter und der Rolle der Gewerkschaften bei deren Lösung - sowie einige Fähigkeiten auf speziellen Gebieten, die den Gewerkschaften am meisten fehlten.

Sowohl die Teilnehmer an solchen Programmen als auch die verantwortlichen Gewerkschaftsführer haben inzwischen gelernt, daß die Gewerkschaftsschulung nicht um ihrer selbst willen betrieben wird, sondern für sie ein wertvolles Hilfsmittel zur Lösung ihrer Probleme darstellt. Das zeigt sich beispielsweise, wenn ein neuer Vorsitzender lernt, wie man eine Versammlung leitet, oder wenn ein neuer Betriebsobmann Fähigkeiten erwirkt, die er sofort in seinem Tätigkeitsbereich einsetzen kann. Kurse über die geschichtliche Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung oder Fragen der Arbeitsgesetzgebung haben sich ebenfalls sehr förderlich auf die Gewerkschaftstätigkeit ausgewirkt.

Als sich die Gewerkschaften vor eine Fülle neuer Probleme gestellt sahen, war es nur natürlich, daß sie in der gewerkschaftlichen Schulung, die sich in einer Periode des Wachstums so sehr bewährt hatte, den Schlüssel zu deren erfolgreicher Lösung erblickten. In einer Zeit, in der immer mehr Beschwerden vor die Schlichtungsgremien gebracht werden, bedarf es größerer geistiger Anstrengung, sie durchzufechten.

Wenn die Mitgliederwerbung schwieriger wird, müssen die Werkzeuge des Werbers verfeinert und neue Methoden gelehrt werden, um neuen Situationen begegnen zu können. Wie läßt sich z.B. die Gewerkschaftsidee in das "Standesdenken" einbauen, dem sich die Angestellten angeblich so sehr verbunden fühlen? Welche Argumente muß man vorbringen, um die heute vielfach verschleierte, aber immer noch **vorhandene gewerkschaftsfeindliche** Haltung der Arbeitgeber zu überwinden?

In demselben Maße, in dem die Erkenntnisse der Betriebswissenschaft in die Praxis umgesetzt werden, müssen auch die Gewerkschaftsfunktionäre darauf vorbereitet sein, dieser Entwicklung gerecht zu werden. Je

Je komplizierter und einengender die Arbeitsgesetzgebung wird, um so wichtiger ist es, mit den Gesetzen und den Vollzugsorganen umgehen zu können. Wenn die Gewerkschaften mehr Zeit der Politik, der Gesetzgebung und der Gemeindefarbeit widmen, so ist es besser, den Umgang mit diesen Fragen zu lehren, als aus Versuchen und Fehlern lernen zu wollen.

Wenn Massenarbeitslosigkeit und Betriebsstillegungen die Gewerkschaftsführung vor neue Probleme stellen, müssen auch neue Methoden für deren Lösung entwickelt werden. Der Textilarbeiter, der seinen Arbeitsplatz durch Betriebsverlagerung verloren hat, und der Metallarbeiter, der auf den Schrotthaufen "automatisiert" wurde, müssen begreifen, daß die Lösung ihrer Probleme sehr wohl die Kräfte der zuständigen örtlichen Gewerkschaft oder sogar der betreffenden Industrie übersteigen kann; sie müssen vielmehr die Wichtigkeit der Bundesgesetzgebung für die Lösung ihrer Arbeitsplatzprobleme erkennen.

Viele dieser Probleme sind nicht so einfach, daß zu ihrer Lösung die Erfahrung aus der täglichen Praxis oder ein paar Reden auf einer Konferenz genügen. Das ist einer der Gründe für die längeren Kurse und die Vertiefung des Unterrichts. Eine wirksame Betätigung der Gewerkschaften im Bereich der Politik setzt die Kenntnis der in der politischen Tagespraxis üblichen Methoden, aber auch der Struktur der amerikanischen Politik und womöglich des Wesens der politischen Meinungsbildung voraus. Den Problemen der Automation und des wirtschaftlichen Wandels kann man mit Kontraktklauseln allein ebensowenig beikommen, wie der durch Umschichtungen im Außenhandel bewirkten Arbeitslosigkeit.

Da die Arbeiterbewegung ihre gesetzgeberischen und sozialen Ziele erweitert hat, ist das Verständnis auch auf diese Bereiche auszudehnen. Ein Gewerkschafter, der sich mit der einzelstaatlichen Steuergesetzgebung befaßt, muß seine persönlichen Erfahrungen ebenso ergänzen wie einer, der Fragen der Verteidigung der freien Welt behandelt. Keines dieser Probleme darf ignoriert werden, dazu sind die Probleme unserer Zeit zu komplex und lasten zu schwer auf uns allen. Durch Kollektivverhandlungen allein wird man sie nicht lösen, und seien die Gewerkschaften auch noch so stark.

Schließlich sei auch erwähnt, daß eine ganz neue Generation von Gewerkschaftern in die Führungsschicht der örtlichen Gewerkschaften und der Zentralgewerkschaften vorstößt. Einer der erregendsten Aspekte der Gewerkschaftsschulung ist der große Andrang der jungen Leute, die ihren Beitrag zum Wachstum der Arbeiterbewegung leisten wollen. Diejenigen unter uns, die das alles hinter sich haben, wünschen, daß die Jungen die Geschichte und Tradition der Arbeiterbewegung verstehen, damit ihnen klar wird, warum die Dinge so sind wie sie sind.

Wir halten es für richtig, unsere Erfahrung im Aufbau der Gewerkschaften auf irgendeine Art an diejenigen weiterzugeben, die die Gewerkschaftsarbeit aufnehmen, nachdem die härtesten Kämpfe bereits ausgetragen sind, und die noch nie ohne Gewerkschaftsschutz gearbeitet haben. Wir hoffen, daß wir in ihnen die Bereitschaft zu Hingabe und Opfer und den militanten Geist wecken können, die so charakteristisch

charakteristisch für die Anfänge der Gewerkschaften zu sein schienen und die zur Lösung der heutigen komplexen Probleme nicht weniger dringend benötigt werden.

Die neue Führungsschicht beschäftigt sich ebenfalls stark mit diesen Dingen. Aber sie möchte die Anwendbarkeit der traditionellen Methoden auf die Lösung der heutigen Probleme erst ausprobieren. Es ist durchaus möglich, daß die Methoden, die sich in den 30er und 40er Jahren beim Organisieren der Fließbandarbeiter bewährt haben, geändert werden müssen, um auch bei den Angestellten, den technischen und anderen akademischen Fachkräften erfolgreich zu sein, die nie dieselbe Art von Ausbeutung verspürt haben.

Die meisten dieser Nachwuchskräfte in der Gewerkschaftsführung haben eine höhere Schule besucht, viele sogar ein College. Sie sind mehr an das Lesen und Studieren gewöhnt, und sie erkennen den Wert der Bildung für den Umgang mit Gewerkschaftsproblemen. Sie vertrauen nicht unkritisch auf anerkannte Methoden und glauben, im Verständnis der Dinge eine Hilfe zur Lösung der Probleme gefunden zu haben.

Dies sind einige der Gründe für die zu erwartende Verstärkung der Gewerkschaftsschulung, die Konzentration auf die Ausbildung hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre, die Tendenz zur Verlängerung der Abendkurse und ganztägigen Seminare und die Ausweitung der gewerkschaftlichen Schulung zu einem Studium unserer ganzen Gesellschaft. Diese neuen Interessen und Methoden fanden ihren Niederschlag in den mehr als 150 gewerkschaftlichen Wochenkursen, die in diesem Sommer überall in den Vereinigten Staaten abgehalten wurden. Im Laufe der Jahre sind diese Sommerkurse in einem gewissen Sinne zum Symbol der Gewerkschaftsschulung in diesem Lande geworden.

Es ist richtig, daß eine noch weit größere Zahl von Gewerkschaftlern an den Abendkursen und den ein- oder zweitägigen Tagungen und Lehrgängen teilnehmen, die das ganze Jahr hindurch stattfinden. Aber der Höhepunkt ist - und das gilt für Studierende und Ausbilder gleichermaßen - nach wie vor die intensive Seminausbildung, die den Arbeiter für eine Woche des konzentrierten Studiums, der Diskussion, des Gedankenaustausches und der Entspannung aus dem Alltag herausführt.

In diesem Jahr nehmen etwa 7500 bis 10 000 Gewerkschafter an solchen Seminaren teil, die größtenteils an Universitäten im Rahmen ihrer Sonderprogramme über Gewerkschafts- und Arbeiterfragen abgehalten werden. Einige aber laufen auch in gewerkschaftseigenen Institutionen wie dem AFL-CIO-Lager bei Port Huron im Staate Michigan und dem Lager der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft bei Ottawa im Staat Illinois; andere wieder finden in Hotels statt, in Privatlagern, in Heimen des Christlichen Vereins Junger Männer und wo immer Gewerkschafter gern gesehene Gäste sind.

Wie auf Grund der Struktur der amerikanischen Arbeiterbewegung zu erwarten, werden die meisten dieser Wochenlehrgänge von den großen nationalen und internationalen Gewerkschaften oder deren regionalen Organisationen veranstaltet. Aber die AFL-CIO-Organisationen in den

den einzelnen Bundesstaaten haben sich ebenfalls eingeschaltet, und in zwei Landesteilen werden unter den Auspizien mehrerer einzelstaatlicher Organisationen Regionalkurse durchgeführt. Die Forschungsabteilung der AFL-CIO richtete beispielsweise einen Sonderkurs für Zeitstudien und Arbeitsplatzbewertung aus.

Für diejenigen, die schon eine Ausbildung hinter sich haben oder Positionen mit größerer Verantwortung bekleiden, werden Lehrgänge für Fortgeschrittene durchgeführt. In einem Fall ist die Weiterbildung vorhandener Fähigkeiten das Ziel, in einem anderen die Konzentration während der ganzen Woche auf ein spezielles Gebiet, wie z.B. Zeitstudien, Journalismus, Gewerkschaftsverwaltung und Gemeinschaftsarbeit. In wieder anderen Fällen wird die gesamte Zeit auf die Erweiterung des Verständnisses der Probleme der gesamten Arbeiterbewegung sowie der einzelnen Gewerkschaften verwendet. Es gibt ferner allgemeinbildende Kurse, in denen das Hauptgewicht auf die geisteswissenschaftlichen Fächer - Philosophie, Literatur und Kunst - gelegt wird.

Die Lehrpläne variieren sehr stark, sogar innerhalb der einzelnen Gewerkschaften, da die Ausbilder bemüht sind, im Rahmen der besonderen Probleme der die Lehrgänge beschickenden Gewerkschaften auf die Erfordernisse der Kursteilnehmer einzugehen. Aber in jedem Fall wird man bestrebt sein, die Schulung zu einem wirksamen Werkzeug amerikanischer Gewerkschaftsarbeit zu machen, indem man die Gewerkschafter in den Stand setzt, mit den auftauchenden Problemen erfolgreich fertig zu werden.

Leicht gekürzt aus "The American Federationist", dem offiziellen Organ des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO. Nachdruck ist nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

* * * * *

John W. Livingston, Leiter der Abteilung Mitgliederwerbung
der AFL-CIO:

Die Organisierung der Angestellten als Zukunftsaufgabe
der amerikanischen Gewerkschaften

Leicht gekürzt aus "The American Federationist", dem offiziellen Organ des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO. Nachdruck ist nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

Zum ersten Male in der Geschichte gibt es in den Vereinigten Staaten mehr Angestellte als Arbeiter. Seit der Jahrhundertwende stieg der Anteil der Angestellten an der Gesamtbeschäftigung von rund 17 Prozent auf ungefähr 43 Prozent, hat sich also mehr als verdoppelt. Der Anteil der Arbeiter hielt sich dagegen in diesem Zeitraum fast auf dem gleichen Stand.

Die technischen Fortschritte des vergangenen Jahrzehnts haben das relative Anwachsen der Zahl der Angestellten beschleunigt. Für die Zukunft ist mit weiteren technischen Fortschritten und damit einem entsprechenden Anschwellen der relativen und absoluten Zahl der Angestellten zu rechnen.

Vor Ablauf der sechziger Jahre wird z.B. der Prozentsatz der Arbeitnehmer in der chemischen Industrie, die nicht in der Produktion beschäftigt sind, auf 50 Prozent steigen; anfangs der fünfziger Jahre betrug ihr Anteil noch nicht einmal 25 Prozent. Von 1947 bis 1959 stieg die Produktion von Chemikalien um ungefähr 112 Prozent, während die Zahl der in der Produktion und Instandhaltung Beschäftigten im selben Zeitraum nur um 1 Prozent zunahm. Man erwartet, daß in der Stahlindustrie der Anteil der Büro- und technischen Fachkräfte an der Beschäftigung bis zum Ende des laufenden Jahrzehnts auf ein Drittel steigen wird.

Was die Beschäftigungslage überhaupt betrifft, so dürfte die Gruppe der Angestellten die der Arbeiter bis 1975 um mindestens 10 Prozent übertreffen. Da gegenwärtig noch mehr als 80 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder aus den Reihen der Arbeiter kommen, sieht sich die Arbeiterbewegung vor die Notwendigkeit gestellt, die Angestellten zu organisieren.

Der Erfolg der Organisierung der Angestellten hängt von zwei Faktoren ab. Der eine, die allgemeine Umwelt, liegt weitgehend außerhalb der Einflußnahme des Werbers, der sich in die Umstände schicken muß, die er vorfindet. Der zweite, die Technik oder die Methodik des Werbens, unterliegt der Auswahl und Prüfung.

Die

Die Gewerkschaften stehen vor der Aufgabe, Werbemethoden zu entwickeln, die ganz bestimmten Gegebenheiten Rechnung tragen. Auf die Mitgliederwerbung unter der Angestelltenschaft angewendet, bedeutet dies zuallererst, ein klares Verständnis der damit zusammenhängenden Probleme und der betreffenden Menschen zu gewinnen. Bei der Analyse des Wesens der Angestellten trifft man auf sehr unterschiedliche Meinungen. Einige Beobachter behaupten, daß Angestellte nicht anders seien als Arbeiter. Andere meinen, Angestellte wären "eine besondere Sorte Menschen".

Die erste Auffassung gestattet den Schluß, daß ein Wechsel der Werbemethoden nicht vonnöten sei; die zweite deutet darauf hin, daß völlig neue Wege beschritten werden müßten. Beides ist richtig. Man kann mit gleicher Gültigkeit sagen, daß Angestellte genau so sind wie andere Arbeitnehmer, und daß es viele Unterschiede gibt.

Angestellte sind insofern genau so wie andere Arbeitnehmer, als ihre allgemeinen Probleme in demselben gemeinsamen Rahmen liegen. Beide arbeiten für einen ~~anderen~~, eine Gesellschaft oder eine Person. Sie unterliegen der Betriebsdisziplin. Die Lebenshaltungskosten plagen sie beide. Die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes hängt von der wirtschaftlichen Entwicklung ab.

Die Arbeiter haben in viel größerem Maße als die Angestellten Zuflucht zu den Gewerkschaften genommen, um diese und andere Probleme zu lösen. Man schätzt, daß in den Fertigungsindustrien 60 Prozent der in Frage kommenden Arbeiter organisiert sind. In gewissen Fabrikationszweigen ist die Mitgliederdichte noch viel größer; in der Fahrzeugindustrie erreicht sie sogar 90 Prozent. Eine ähnliche Mitgliederdichte nimmt man für das Baugewerbe, das Transportwesen, den Bergbau und die Industrie der Steine und Erden an. Im Gegensatz dazu liegt die höchste Schätzung der Mitgliederdichte bei den Angestellten bei 13 Prozent.

Als Folge der Gewerkschaftstätigkeit genießen die organisierten Arbeitnehmer größere Vorteile als die nicht organisierten. Das gilt nicht nur für Löhne und Sozialleistungen, sondern auch für die Arbeitsbedingungen. Seit Jahren schon sind der Öffentlichkeit amtliche Statistiken zugänglich, die dies belegen, und die Ergebnisse privater Untersuchungen erhärten diese Schlußfolgerungen.

Eine Umfrage über die Finanzlage der Verbraucher, die 1960 vom Institut für Demoskopische Forschung der Universität Michigan durchgeführt wurde, hat ergeben, daß die Familien von Gewerkschaftsmitgliedern insgesamt höhere Einkommen beziehen als die vergleichbaren Familien von Nichtgewerkschaftern, daß sie über mehr flüssige Mittel verfügen, daß sie höhere Teilzahlungsverpflichtungen eingehen können und daß unter ihnen relativ mehr Hausbesitzer zu finden sind.

Vor 70 Jahren war das Einkommen des Angestellten fast doppelt so hoch wie das des Arbeiters. Vor 30 Jahren verdienten die Gehaltsempfänger 30 Prozent mehr als die Lohnempfänger. Heutzutage hat der Fabrikarbeiter einen klaren Vorteil gegenüber dem Angestellten. Die Zeitschrift "Business Week" schrieb im November 1954: "In den Fabriken ist der Einkommensvorsprung des Angestellten verschwunden - vielleicht für immer."

Vor

Vor dem Entstehen starker Gewerkschaften konnte ein Teil der nichtorganisierten Angestellten auf größere Vorteile in Gestalt von bezahlten Feiertagen und bezahltem Urlaub, Renten, Krankheitsurlaub, einer Krankenhauskostenversicherung und anderer Sozialleistungen verweisen. Heutzutage haben auch die Gewerkschaftsmitglieder einen vertraglich garantierten Anspruch auf diese Vergünstigungen.

Es gab eine Zeit, da viele Angestellte auf die relativ hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes und die größeren Aussichten auf langfristige Beschäftigung hinweisen konnten. Aber die Gewerkschaften konnten auf dem Wege über Tarifverträge Lohngarantien und zusätzliche Unterstützungsleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit durchsetzen, die jene Vorteile wettmachen.

In anderer Hinsicht aber haben die Angestellten heute ebenso große Sorgen um ihren Arbeitsplatz wie die Fabrikarbeiter: sie fühlen sich durch die Automation bedroht. Doch hier besteht ein entscheidender Unterschied insofern, als sie dieser Entwicklung ohne den Schutz entgegensehen, den die gewerkschaftlichen Tarifverträge bieten.

Trotz der offensichtlichen Vorteile, die die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bietet, sind Angestellte nicht in dem gleichen Maße für den Gewerkschaftsgedanken empfänglich wie Arbeiter. Diese Tatsache ist Ausdruck sowohl der Verschiedenartigkeit als auch der Ähnlichkeit beider Gruppen. Der bedeutendste Unterschied findet sich im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen. Die Distanz zwischen Vorgesetzten und Untergebenen ist beim Angestellten geringer. Das Gefühl der Verbundenheit mit der Betriebsführung ist traditionsgemäß stärker. Aber die Veränderungen, die die zahlenmäßige und prozentuale Zunahme der Angestelltenbeschäftigung mit sich brachte, haben auch die Verhältnisse im Betrieb geändert. Die Distanz ist größer geworden.

Die Mechanisierung des ganzen Büroapparates und die Zunahme der Bürobetriebe verwandeln die Bürotätigkeit fast in Fließbandarbeit. Einige Versicherungsgesellschaften bauten Bürohäuser, die wie Fabriken aussehen, fast keine Trennwände haben und ein Heer von Büroangestellten aufnehmen, die Routineaufgaben unter unpersönlicher Aufsicht erledigen. Einige Firmen, die zahlreiche Bürokräfte mit vielfältigen Vorgängen beschäftigen, installierten Fließbänder, um Papiere und Akten von einem Schreibtisch zum andern zu befördern. Die Ähnlichkeit mit den Montagebändern in Betrieben der Massenfertigung ist verblüffend.

Die Abkehr von ehemaligen Verhältnissen zeigt sich auch bei den technischen Fachkräften, die heute sehr hoch auf der Prestige-Skala rangieren. Sie werden oft wie irgendeine Gruppe von Lohnarbeitern behandelt, besonders in Firmen, die solche Kräfte in großer Zahl beschäftigen.

Das Erkennen der eingetretenen Veränderungen durch viele der von ihnen Betroffenen hinkt jedoch hinter der tatsächlichen Entwicklung her. Obgleich Industrie und Handel im allgemeinen der Form, Struktur und Tätigkeit nach bis ins kleinste durchorganisiert wurden und damit

damit höchst unpersönlich geworden sind, denkt die Mehrzahl der Angestellten immer noch in Begriffen der Vergangenheit statt der Gegenwart. Ein Beobachter bemerkt, daß "das Dilemma des Angestellten aus seinem starken Wunsche erwächst, den Weg der Einzelaktionen in einer Situation zu beschreiten, in der nur Gruppenaktionen wirkungsvoll sind".

Alle Arten der modernen Massenbeeinflussungsmittel wirken auf den Angestellten ein, um ihn in seinem Glauben zu bestärken, daß seine Interessen in einer Angestelltenwelt am besten durch individuelle Bemühungen gefördert werden können. Das ist eines der Hindernisse dabei, ihn gewerkschaftlich zu organisieren. Solange das Gewerkschaftswesen unwidersprochen als nivellierende Kraft und Hemmschuh für das persönliche Fortkommen auf Grund individueller Verdienste geschildert wird, muß der uneinsichtige Angestellte es als Bedrohung empfinden.

Außerdem führt die Betriebsstruktur oft zur Bildung von Gruppen, die so manipuliert werden können, daß sie Organisierungsvorschlägen entgegenwirken. Wie bei jeder Betriebsform entwickeln sich auch im Büro, im Laboratorium und im Zeichensaal starke gesellschaftliche Bindungen und das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit. Die Arbeitgeber haben das erkannt und profitieren davon. Sie setzen die Gewerkschaft einer außenstehenden Kraft gleich, die andersgeartete Vorstellungen, Ideale und Werte vertritt. Ihr Eindringen bedeutet die Bildung einer neuen Gruppe, die die alte verdrängt. Tendenzen dieser Art können leicht in Richtung auf "unabhängige Organisationen" oder Berufsverbände gelenkt werden, um die legitime gewerkschaftliche Zusammenschließung zu vereiteln.

Die Gewerkschaften müssen all denen, die ihre Arbeitswelt nicht realistisch sehen können, klarzumachen suchen, daß der Wandel der Verhältnisse die denkbar größte Nivellierung bewirkt hat und daß die Veränderungen im Arbeitsablauf viele Büroarbeiten zu geisttötenden Routinearbeiten herabgemindert haben. Die Gewerkschaft muß sie zu der Erkenntnis bringen, daß die Interessen des einzelnen in der heutigen komplexen Gesellschaft am besten durch Gruppenaktionen gewahrt werden können.

Dem Angestellten geht es um persönlichen Respekt, um Würde und um Anerkennung. Er glaubt - und manchmal hängt er mit verzweifelter Hartnäckigkeit an diesem Glauben -, daß die Welt des Angestellten noch so sei, wie Tradition und Angestelltenmythos vorgeben. Wenn man ihm Beweise vorlegt, daß viele Arbeiter, organisierte Arbeiter, heute wirtschaftlich besser und sicherer dastehen, dann wird er vielfach fadenscheinige Gründe vorbringen, um sein Ausharren in einer Stellung zu rechtfertigen, die ihm sonst minderwertig vorkommen müßte.

Zumindest, so glaubt er, hat er ein großes Prestige. Er wird wie eine wichtige Person behandelt. Sein Aufstieg ist eine Angelegenheit zwischen ihm und seinem Arbeitgeber und hängt von seinen Fähigkeiten und seiner Initiative ab. Er wird respektiert, er ist wer. Auf wen wird sein Zorn fallen, wenn er zu der Erkenntnis gelangt, daß sein Prestige, sein Einkommen und seine persönliche Bedeutung für das Unternehmen ebenso wie seine Sicherheit - abgewertet worden sind? Wird er auf die Firma

"Firma böse sein? Auf unser Wirtschaftssystem? Oder auf die Gewerkschaft wegen ihres Angriffs auf geheiligte Illusionen? Seine Unzufriedenheit in die richtigen Bahnen zu lenken, ist eine der Hauptaufgaben bei der Organisation der Angestellten.

Obgleich das Bestehen einer durch gemeinsame Erfahrungen und Arbeit zusammengehaltenen Gruppe die Werbung von Mitgliedern sehr zu erschweren vermag, kann es auch eine Hilfe sein, beweist doch schon das Bestehen solcher Gruppen Möglichkeiten des Organisierens; Gruppenloyalität ist eine der Vorbedingungen für das Organisieren. Es ist Aufgabe der Gewerkschaft, die Angestellten zu der Einsicht zu bringen, daß sie durch viele gemeinsame Bande verbunden sind und daß sie nur logisch und in ihrem eigenen besten Interesse handeln, wenn sie der Gruppe, zu der sie ohnehin gehören, durch die Gründung einer neuen Gewerkschaft oder durch ihren Beitritt zu einer bestehenden Gewerkschaft eine feste Form geben.

Das Verfahren, die Angestellten zum Verständnis dieser Tatsache zu führen, ist das gleiche wie bei jeder anderen Arbeitnehmergruppe. Es ist die Summe aller Methoden, die den Arbeitnehmer, wo, wie und für wen er auch arbeitet, in die Lage versetzen, seine eigenen Bedürfnisse zu analysieren und die wirkungsvollsten Mittel und Wege für ihre Befriedigung wahrzunehmen.

Es gibt keine allein richtige Art des Organisierens. Jede Organisierungsaufgabe liegt anders. Ein Vorgehen, das in einem Falle erfolgreich ist, mag in einem anderen fehlschlagen; eine erfolglose Taktik kann sich unter anderen Umständen als die einzig richtige erweisen. Das gilt für die Organisation von Facharbeitern, Produktionsarbeitern, Wartungspersonal, Dienstpersonal und Angestellten gleichermaßen. Da aber Angestellte einerseits anderen Kategorien von Arbeitnehmern gleichen und andererseits verschieden von ihnen sind, muß man sich darüber im klaren sein, daß eine gewisse Differenzierung in den Methoden des Organisierens der Angestellten angezeigt ist.

Die Mitgliederwerbung unter den Angestellten erfordert ein stärkeres Eingehen auf den einzelnen Menschen, als es das Organisieren von Industriearbeitern in der Vergangenheit verlangte. Allgemeine Appelle oder Ermahnungen sind wahrscheinlich weniger wirkungsvoll; Appelle, die sich auf bestimmte Probleme beziehen, haben größere Aussicht, eine günstige Reaktion hervorzurufen.

Wer sich mit der Organisation von Angestellten befaßt, muß fähig sein, den Gewerkschaftsgedanken in der Sprache der Angestellten zu vertreten; er muß den Bedürfnissen der Angestellten in gewerkschaftlichen Begriffen Ausdruck verleihen können. Dies bedeutet, daß die bei Kollektivverhandlungen zu verfolgenden Ziele auf die besonderen Probleme und Ansichten bestimmter Angestelltengruppen zugeschnitten werden müssen.

Die Mutter und Hausfrau, die auf vier oder fünf Jahre ins Berufsleben zurückkehrt, um zur Abzahlung einiger Schulden oder Ansammlung von Kapital für die Anzahlung auf ein Eigenheim beizutragen, wird sich bei Tarifverhandlungen kaum für Gewerkschaftsforderungen erwärmen, die

die die Gewährung von Altersrenten zum Ziele haben. Sie wird aber an einem Entlassungsgeld interessiert sein.

Ein Diplomingenieur für Hochfrequenztechnik mag an der Durchsetzung des Anciennitätsprinzips desinteressiert sein, er wird aber wahrscheinlich leicht für einen Plan zu gewinnen sein, der ihm bezahlten Urlaub zum Besuch von Fachtagungen, zur Vorbereitung auf ein Abschlußexamen oder zur Abfassung wissenschaftlicher Arbeiten sichert.

Die Möglichkeiten zum Organisieren sind so groß und das Bedürfnis nach gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen ist so stark, daß jetzt weder Zeit noch Raum für uns ist, selbst Abschreckungsmittel gegen das Organisieren zu erfinden. Die verschiedenen Gewerkschaften sollten sich verpflichten, hinderliche Kompetenzkonflikte gar nicht erst aufkommen zu lassen und zu diesem Zweck Organe entwickeln, um alle diesbezüglichen Faktoren auszuschalten.

Die Angestellten werden sich erst dann organisieren, wenn sie die Realitäten ihrer augenblicklichen Lage und die Notwendigkeit für gewerkschaftliche Zusammenschlüsse als zweckmäßigste Lösung für ihre Probleme erkennen.

Leicht gekürzt aus "The American Federationist", dem offiziellen Organ des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO. Nachdruck ist nur mit Angabe des Verfassers und der Quelle gestattet.

* * * * *

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 unelngeschränkt 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.

XIV - 12

Bad Godesberg, den 1. Dezember 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Vermögenslage und Finanzierung der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen in den Vereinigten Staaten	Seite	1
Gutes Betriebsklima durch sinnvolle Freizeitprogramme	Seite	9
"Co-op Education" - ein erfolgreiches Oberschulsystem	Seite	10
Stahlarbeitergewerkschaft besteht jetzt 25 Jahre	Seite	12
Gewerkschaftliches Wohnungsbauprojekt für 25 000 Menschen	Seite	14

Edward M. Gordon: Abteilung Berichtswesen der Sozial- und Pensionskassen im US -Bundesamt für Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

Vermögenslage und Finanzierung der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen in den Vereinigten Staaten

Eine erste zusammenfassende Übersicht über die Vermögenslage und die Finanzierung der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen oder -pläne wurde kürzlich vom US-Bundesamt für Arbeitsrecht und

und Arbeitsschutz veröffentlicht. Sie stützt sich auf die Finanzberichte der 118 660 betrieblichen Sozial- und Pensionskassen, die erstmalig für das Jahr 1959 auf Grund des Gesetzes über die Ausweispflicht der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen (Welfare and Pension Plans Disclosure Act) dem Arbeitsministerium unterbreitet wurden. Aus der genannten Übersicht geht hervor, daß sich das Gesamtvermögen dieser Einrichtungen auf 30,2 Milliarden Dollar beziffert. In diesen Berichten sind solche über Deckungsmittel in Höhe von 17,5 Milliarden Dollar nicht enthalten, die bei kommerziellen Rentenversicherungen angesammelt wurden, so daß sich die Gesamthöhe der Rücklagen auf über 47,7 Milliarden Dollar beläuft. Nach vorliegenden Schätzungen werden von 24 130 Pensionskassen über 17 Millionen Arbeitnehmer und von 94 530 Sozialkassen, die Leistungen der Lebens-, Unfall-, Krankengeld-, Krankenhauskosten-, Operationskosten-, allgemeinen Krankenkosten- und Zahnbehandlungskostenversicherung sowie auch Verdienstausfallentschädigungen im Krankheitsfalle gewähren, über 27 Millionen Beschäftigte erfaßt.

Tätigkeitsbereich der Kassen und Finanzierung der Leistungen

Der Umfang, der Tätigkeitsbereich und die Zahl der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen haben in den letzten Jahren eine starke Ausweitung erfahren. Der amerikanische Kongreß hat im Hinblick auf die Bedeutung der Kassen für die gesamte Volkswirtschaft und in dem Wunsch, die Interessen der Kassenmitglieder und ihrer Angehörigen zu wahren und den amerikanischen Binnenhandel vor abträglichen Rückwirkungen zu schützen, mit Wirkung vom 1. Januar 1959 das Gesetz über die Ausweispflicht der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen erlassen, durch das diese Kassen verpflichtet wurden, den Mitgliedern und Leistungsberechtigten Rechenschaft über die Finanzlage abzulegen, andere wichtige Informationen bekanntzugeben und dem Arbeitsministerium entsprechende Berichte zu unterbreiten. Das Gesetz erstreckt sich auf alle Kassen, die von Arbeitgebern (oder Arbeitnehmerorganisationen in Vertretung von Arbeitnehmern) unterhalten werden, die im Handel, in der Industrie oder in einem anderen, mit dem Handel in Berührung stehenden Bereiche tätig sind. Ausgenommen sind Kassen, die weniger als 25 Beschäftigte erfassen, die von staatlichen, einzelstaatlichen oder kommunalen Behörden unterhalten werden, die in Ausführung der Gesetze über die Invaliditäts- und Arbeitslosenversicherung errichtet wurden, sowie Kassen, die durch die Finanz- und Steuerverwaltung von der Steuer befreit worden sind.

Das

" Das Gesetz schreibt vor, daß die Verwaltungsorgane der der Berichterstattungspflicht unterliegenden Sozial- und Pensionskassen dem Arbeitsministerium einreichen: a) eine Beschreibung der Tätigkeit der Kasse, die u.a. Aufschlüsse über die Art der Verwaltung, der gewährten Leistungen und der Finanzierung enthalten muß; und b) eine Abschrift des Kollektiv-, des Treuhand- oder eines anderen Vertrages bzw. Dokumentes, auf Grund dessen die Kasse errichtet wurde und tätig ist. Das Gesetz bestimmt ferner, daß jede derartige Kasse innerhalb von 120 Tagen nach Ablauf des Geschäfts-, des Versicherungs- oder Vertragsjahres einen Jahresbericht zu unterbreiten habe, in dem die Höhe der vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmern geleisteten Beiträge, der gewährten Leistungen und der Rücklagen sowie die Zahl der erfaßten Arbeitnehmer auszuweisen sind.

Die Arbeitnehmer-Zusatzversicherungen unterscheiden sich hinsichtlich der Aufbringung der Leistungen ganz erheblich. Zum Zwecke dieser Untersuchung wurden die Kassen nach der Art der Aufbringung der Leistungen in fünf Kategorien unterteilt.

Fremdversicherte Kassen: Alle Leistungen werden über einen Versicherungsträger (Gesellschaft oder andere Organisation) gewährt. Hierunter fallen auch Kassen, die einen Treuhand- oder einen anderen Sonderfonds unterhalten, aus dem die Beiträge und Gebühren an einen Versicherungsträger abgeführt werden, der seinerseits die Leistungen gewährt.

Selbstversichernde Kassen: Alle Leistungen werden aus einem Treuhand- oder einem anderen Sonderfonds gewährt.

Teilversicherte Kassen: Die Leistungen werden zum Teil von einem Versicherungsträger aufgebracht und zum Teil aus einem Treuhand- oder Sonderfonds gewährt.

Nichtfundierte Pläne: Alle Leistungen werden aus dem allgemeinen Vermögen der Firma oder der Arbeitnehmerorganisation bestritten.

Mischformen: Beliebige Kombinationen aus den vier vorstehend aufgeführten Formen.

Finanzlage und Mitgliederzahl im Jahre 1959

Beitragsaufkommen: Insgesamt führten Arbeitgeber und Arbeitnehmer 10,257 Milliarden Dollar an die 118 660 Kassen ab. Den 94 530 Sozialkassen, flossen 4,766 Milliarden Dollar zu; an die 24 130 Pensionskassen, deren Zahl mithin nur ein Viertel der Zahl der Sozialkassen beträgt, wurden 5,491 Milliarden Dollar abgeführt (Siehe Tafel I).

Tafel I

Tafel I

Vermögenslage und Finanzgebahren der betrieblichen Sozial- und Pensions-
kassen im Jahre 1959, nach Art der Kassen, Aufbringung der Leistungen
und Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt

Art der Aufbringung der Leistungen bzw. Aufgliederung nach Wirtschaftszweigen	Sozialkassen					
	Zahl	Beiträge (in Dollar)			Leistun- gen (in Dollar)	Rück- lagen (in Dollar)
		Insges.	Arbeit- geber	Arbeit- nehmer		
Sämtliche Kassen	94 530	4 766	3 356	1 410	3 841	1 935
Art der Auf- bringung d. Leistungen						
Fremdvers.Kassen	85 850	3 649	2 420	1 229	2 892	185
Selbstvers.Kassen	2 070	404	266	138	275	1 353
Teilvers.Kassen	660	169	159	10	141	370
Nichtfundierte Pläne	5 460	397	397	0	397	0
Mischformen	490	147	114	33	136	27
Aufgliederung n.Wirtschafts- zweigen						
Bergbau	1 340	92	64	28	85	12
Baugewerbe	3 400	201	183	18	171	218
Fertigungsindustrien	45 720	2 891	2 015	876	2 254	1 346
Transportgewerbe	3 480	363	276	87	344	110
Fernmeldewesen u.a.						
öff.Versorgungsbetr.	2 550	293	185	108	238	5
Groß- u.Einzelhandel	15 990	371	254	117	316	140
Bank- u.Versicherungs- gewerbe u.Immobili- handel	7 890	247	159	88	191	12
Dienstleistungsgewerbe	8 300	208	147	61	162	75
Andere	5 860	100	73	27	80	17

Art d. Aufbringung der Leistungen bzw. Aufgliederung nach Wirtschaftszweigen	Zahl	Pensionskassen			Leistungen (in Dollar)	Rücklagen (in Dollar)
		Beiträge (in Dollar) Insges.	Arbeitgeber	Arbeitnehmer		
Sämtliche Kassen	24 130	5 491	4 576	915	1 672	28 302

Art d. Aufbringung d. Leistungen						
Fremdvers.Kassen	7 130	1 232	998	234	294	165
Selbstvers.Kassen	13 090	3 049	2 530	519	995	22 303
Teilvers.Kassen	2 260	794	657	137	216	3 557
Nichtfundierte						
Pläne	1 470	92	92	0	92	0
Mischformen	180	324	299	25	75	2 277
Aufgliederung n. Wirtschaftszweigen						
Bergbau	360	105	83	22	39	451
Baugewerbe	730	112	108	4	23	400
Fertigungsindustrien	11 880	3 147	2 572	575	850	16 389
Transportgewerbe	880	328	262	66	99	1 125
Fernmeldewesen u.a.						
öff.Versorgungsbetr.	930	530	485	45	157	3 709
Groß- u. Einzelhandel	3 350	341	275	66	196	2 484
Bank- u. Versicherungsgewerbe u. Immobilienhandel	2 910	548	481	67	190	2 512
Dienstleistungsgew.	1 490	186	164	22	51	904
Andere	1 600	194	146	48	67	328

Eine 1959 durchgeführte Untersuchung der Finanzierung der Sozial- und Pensionspläne zeigte, daß über 98 Prozent aller Pensionskassen Beiträge von Unternehmern oder Unternehmergruppen erhalten und 73 Prozent sogar ausschließlich von diesen finanziert werden. Die von Unternehmern aufgebrauchten Beiträge zu den Pensionskassen betragen insgesamt 4,576 Milliarden Dollar, das entspricht 83 Prozent des Gesamtaufkommens. Im Gegensatz hierzu finanzierten die Unternehmer nur 38 Prozent der Sozialkassen ausschließlich, wobei sich ihre Aufwendungen auf 3,356 Milliarden Dollar oder 70 Prozent des Gesamtaufkommens bezifferten.

Weit über die Hälfte des Beitragsaufkommens - 61 Prozent bei den Sozial- und 57 Prozent bei den Pensionskassen - entfiel auf Pläne, die Arbeitnehmern in den Fertigungsindustrien zugute kommen. An nächster Stelle rangieren die Kassen, die Arbeitnehmer im Fernmeldewesen und in den anderen öffentlichen Versorgungsbetrieben erfassen, gefolgt von Kassen im Finanz- und Versicherungswesen, im Immobilienhandel sowie im Groß- und Einzelhandel.

Die von den Kassenverwaltungen gemeldeten Beitragseingänge lagen etwas höher als nach Schätzungen des US-Handelsministeriums und des Bundesamtes für die Sozialversicherung (Social Security Administration) zu erwarten war. Die Unterschiede sind zum Teil darauf zurückzuführen, daß sich das Handelsministerium dabei auf Kassen beschränkte, die den Mitgliedern bzw. deren Angehörigen Leistungen der Kranken-, Operations- und Krankenhauskostenversicherung sowie Zahlungen bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Tod oder Arbeitslosigkeit gewähren, während das Bundesamt für die Sozialversicherung Kassen erfaßte, die ihren Mitgliedern bzw. deren Angehörigen Altersrenten gewähren, sowie auch Gewinnbeteiligungsfonds mit späterer Ausschüttung im Falle der Erreichung der Altersgrenze oder danach (Deferred profit-sharing plans; siehe Internationale Arbeitsmitteilungen, XIV-11, 1. November 1961: "Zunehmende Verbreitung der Gewinnbeteiligung in den USA"): Die Gesamthöhe der Arbeitgeberbeiträge zu den betrieblichen Sozial- und Pensionskassen betrug den eingereichten Berichten zufolge 7,932 Milliarden Dollar und übertraf damit nur geringfügig den vom US-Handelsministerium geschätzten Betrag von 7,877 Milliarden Dollar. Die von den Pensionskassen ausgewiesenen Beitragseinnahmen in Höhe von 5,491 Milliarden Dollar lagen um rund 300 Millionen höher als die vom Bundesamt für die Sozialversicherung errechneten Einnahmen der betrieblichen Pensionskassen und der Gewinnbeteiligungs-Treuhandfonds mit späterer Ausschüttung.

Leistungen: Von den im Jahre 1959 erfolgten Auszahlungen in Höhe von 5,513 Milliarden Dollar entfielen 70 Prozent auf Sozialleistungen. 75 Prozent dieser Leistungen in Höhe von 3,841 Milliarden Dollar wurden über Versicherungsunternehmen bereitgestellt. Auf die nichtfundierten Versorgungspläne entfiel nur ein Zehntel der gezahlten Sozialleistungen, auf die Mischformen der Rest. Im Gegensatz hierzu wurden 60 Prozent der Leistungen der Pensionskassen in Höhe von 1,672 Milliarden von den selbstversichernden Kassen aufgebracht, das heißt, die Leistungen wurden aus einem Treuhand- oder Sonderfonds bezahlt. Die fremdversicherten Kassen waren die einzige Form, die mit 18 Prozent einen weiteren nennenswerten Anteil an den Gesamtleistungen erreichte.

Von

" Von den Sozialleistungen kamen 59 Prozent oder 2,254 Milliarden Dollar und von den Pensionszahlungen 51 Prozent oder 850 Millionen Dollar Beschäftigten der Fertigungsindustrien oder deren Angehörigen zugute. An nächster Stelle kam der Groß- und Einzelhandel, gefolgt von dem Transportgewerbe, dem Fernmeldewesen und anderen öffentlichen Versorgungsbetrieben.

Vermögen: Das Gesamtvermögen aller betrieblichen Sozial- und Pensionskassen beläuft sich auf 47,7 Milliarden Dollar. Nach den Berichten der Verwaltungsorgane der Kassen an das US-Arbeitsministerium beträgt das Vermögen 30,2 Milliarden Dollar, da die Deckungsmittel der Versicherungsträger der fremdversicherten Kassen in Höhe von 17,5 Milliarden Dollar darin nicht enthalten sind.

Die 28 130 Pensionskassen wiesen ein Vermögen von 28,3 Milliarden Dollar aus. Da 91 Prozent der Sozialkassen ihre Leistungen über Versicherungsträger gewähren und somit der größte Teil von ihnen überhaupt kein eigenes Vermögen gebildet hat, bezifferte sich das Gesamtvermögen der Sozialkassen nur auf 1,9 Milliarden Dollar. Von diesem Betrag entfielen 70 Prozent auf die 2070 selbstversichernden Kassen, die die Leistungen aus den Mitteln eines Treuhand- oder eines anderen Sonderfonds bestreiten.

Über die Hälfte aller angezeigten Vermögensbestände gehörten Kassen, die für Arbeitnehmer in den Fertigungsindustrien errichtet worden sind. An zweiter Stelle folgen Kassen für Beschäftigte im Fernmeldewesen und in anderen öffentlichen Versorgungsbetrieben, gefolgt vom Groß- und Einzelhandel, dem Bank- und Versicherungsgewerbe und dem Immobilienhandel.

Mitgliederzahl: Nach den Bestimmungen des Meldegesetzes bleibt es den Verwaltungsorganen der Kassen überlassen, darüber zu bestimmen, ob eine "Kasse" vorliegt. Das führte dazu, daß die Verwaltungsorgane zum Teil sämtliche gewährten Leistungen ohne nähere Spezifikation insgesamt als Leistungen "der Kassen" anführten, während andere wiederum für jede Leistung oder Gruppe verwandter Leistungen eine getrennte "Kasse" annahmen, wobei jede dieser Kassen natürlich im wesentlichen dieselben Beschäftigten erfaßt. Wegen dieser mehrfachen Mitgliedschaft in verschiedenen Kassen ist es nicht möglich, die genaue Zahl der 1959 gemeldeten Mitglieder der insgesamt 118 660 Kassen zu benennen. Bei Ausklammerung der mehrfachen Mitgliedschaft (soweit dies möglich war) ergibt sich, daß die 24 130 Pensionskassen schätzungsweise 17 Millionen Arbeitnehmer erfassen und die 94 530 Sozialkassen rund 27 Millionen. Rechnet man nun noch hinzu, daß die meisten Sozialkassen auch noch Leistungen für die Angehörigen der Arbeitnehmer vorsehen, so kann man mit ziemlicher Sicherheit sagen, daß heute rund 65 bis 70 Millionen Amerikaner von den Sozialkassen erfaßt werden.

Sowohl bei den Sozial- als auch bei den Pensionskassen bestanden hinsichtlich der Mitgliederzahlen große Schwankungen. Die Tatsache, daß die meisten Klein- und Mittelbetriebe heute ihrer Belegschaft Sozial- und Pensionsleistungen der einen oder anderen Form bieten, erklärt, warum über ein Viertel der Kassen weniger als 50 Mitglieder und fast die Hälfte weniger als 100 Mitglieder hat (siehe Tafel II).

Tafel II

Tafel II

Mitgliederstand der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen
im Jahre 1959

Größen- ordnung	Zahl			Prozent		
	Sämtl. Kassen	Sozial- kassen	Pensions- kassen	Sämtl. Kassen	Sozial- kassen	Pensions- kassen
Sämtl. Kassen	118 660	94 530	24 130	100,0	100,0	100,0
Weniger als 30	9 920	7 660	2 260	8,4	8,1	9,4
30-39	12 920	10 470	2 450	19,3	19,2	19,6
40-49	9 390	7 480	1 910	27,2	27,1	27,5
50-59	7 340	5 880	1 460	33,4	33,3	33,6
60-69	6 160	4 770	1 390	38,6	38,3	39,4
70-79	4 860	3 960	900	42,7	42,5	43,1
80-89	3 930	3 210	720	46,0	45,9	46,1
90-99	3 440	2 790	650	48,9	48,9	48,8
100-199	20 050	16 300	3 750	65,8	66,1	64,3
200-299	9 000	7 170	1 830	73,4	73,7	71,9
300-399	5 230	4 170	1 060	77,8	78,1	76,3
400-499	3 280	2 590	690	80,6	80,8	79,2
500-599	2 790	2 240	550	83,0	83,2	81,5
600-699	1 870	1 450	420	84,6	84,7	83,2
700-799	1 500	1 180	320	85,9	85,9	84,5
800-899	1 230	970	260	86,9	86,9	85,6
900-999	990	790	200	87,7	87,7	86,4
1000-1999	5 380	4 180	1 200	92,2	92,1	91,4
2000-2999	1 970	1 540	430	93,9	93,7	93,2
3000-3999	1 170	950	220	94,9	94,7	94,1
4000-4999	690	540	150	95,5	95,3	94,7
5000 u. mehr	3 620	2 800	820	98,6	98,3	98,1
ohne Angaben	1 930	1 440	490	100,0	100,0	100,0

Besonders häufig sind auch Kassen mit 100 bis 199 Mitgliedern, fielen doch 17 Prozent der Sozialkassen und 16 Prozent der Pensionskassen in diese Kategorie. Nur 11 Prozent der Sozialkassen und 12 Prozent der Pensionskassen hatten mehr als 1000 Mitglieder. Nach den vorliegenden Schätzungen gehörten aber rund 75 Prozent aller Arbeitnehmer Sozialkassen und 80 Prozent Pensionskassen dieser Größenordnungen an. Der Anteil der eigentlichen Großkassen mit 5000 und mehr Mitgliedern betrug sowohl bei den Sozial- als auch den Pensionskassen 3 Prozent; auf sie entfielen aber schätzungsweise 49 Prozent der von den Sozialkassen und 58 Prozent aller von den Pensionskassen erfaßten Arbeitnehmer.

Künftige Berichte

Das Arbeitsministerium ist gegenwärtig dabei, das Zahlenmaterial der zweiten Jahresberichte (für 1960) auszuwerten. Mit Sicherheit ist damit zu rechnen, daß diese Statistiken ein weiteres Wachstum der betrieblichen Sozial- und Pensionskassen ausweisen werden; das gilt nicht nur für ihre Zahl und die Zahl der erfaßten Arbeitnehmer, sondern auch für die gewährten Leistungen und die angesammelten Rücklagen für später fällig werdende Leistungen. Stehen erst einmal entsprechende Unterlagen für einen Zeitraum von zwei Jahren zur Verfügung, dann dürfte es nicht mehr schwer fallen, eine zutreffende Analyse dieses gesamten Fragenkomplexes vorzunehmen und die bisherigen diesbezüglichen Schätzungen zu untermauern oder gegebenenfalls zu berichtigen.

(Quelle: Monthly Labor Review",
Vol. 84, Nr. 9, September 1961)

* * * * *

Gutes Betriebsklima durch sinnvolle Freizeitprogramme

Zufriedenheit und Harmonie sind zwei Begriffe, die sich in unserer modernen industriellen Gesellschaft immer mehr in den Vordergrund geschoben haben. Von den Betriebspsychologen werden sie sogar als die entscheidenden Faktoren für ein gutes Betriebsklima und damit auch für ein erfolgreiches Arbeiten des Unternehmens angesehen.

Es nimmt daher auch nicht wunder, daß in den vergangenen Jahren immer mehr Wirtschaftsunternehmen dazu übergegangen sind, all jene Faktoren und Programme stärker als bisher zu entwickeln, die zur Befriedigung der Mitarbeiter in dieser Hinsicht beitragen. Besonders in der amerikanischen Wirtschaft haben sich dabei Entwicklungen abgezeichnet, die weit über den Rahmen dessen hinausgehen, was bisher auf dem Gebiet der "Schaffung eines gesunden Betriebsklimas" als unbedingt notwendig erachtet wurde.

Familie und Gemeinde wichtige Faktoren

Während nämlich die meisten dieser innerbetrieblichen Maßnahmen und Programme bisher hauptsächlich auf die Mitarbeiter selbst zugeschnitten waren, umschließen sie heute in zunehmendem Maße auch die Familien und Wohngemeinden der Betroffenen. Dies geschieht aus der Erkenntnis heraus, daß innerbetriebliche "Harmonisierungsmaßnahmen" allein unwirksam bleiben müssen, wenn sie nicht auch auf die weitere "Umwelt" der Mitarbeiter ausgedehnt werden. Was man anstrebt, ist also die Verbindung von innerer (betrieblicher) und äußerer (Familie, Gemeinde) Harmonie und Zufriedenheit. Welcher Mittel und Programme man sich dabei heute bedient, mag ein kurzer Überblick über die verschiedenen sogenannten "Recreation Programs" der amerikanischen Industrie zeigen.

Sportparks und Clubhäuser

Die größeren und finanziell starken Unternehmen haben den Schwerpunkt ihrer **Programme** in jüngster Zeit in erster Linie auf die Schaffung von **sorgfältig geplanten Erholungsparks** und Clubhäusern konzentriert, die, **mit allen erforderlichen Einrichtungen** ausgestattet, die Ausübung der verschiedensten Sportarten (im Freien wie in der Halle) ermöglichen und **von den Mitarbeitern** und deren Familien in ihrer Freizeit kostenlos in Anspruch genommen werden können.

Die kleineren Betriebe dagegen, die finanziell nicht ganz so großzügig verfahren können, beschränken sich in der Regel darauf, die Gründung von betrieblichen Sport-, Kultur- und ähnlichen Gruppen durch Bereitstellung der entsprechenden Mittel, Geräte und Räume zu fördern und tatkräftig zu unterstützen.

In den meisten Betrieben liegt die Durchführung dieser Sozial- und Freizeitprogramme in den Händen eines Betriebskomitees, das jährlich von allen Mitarbeitern des Unternehmens gewählt wird. Zu den beliebtesten individuellen Freizeitbetätigungen gehören heute in erster Linie Kegeln, Basketball, Volleyball und Tischtennis, während

während Volkstanz, Picknicks, Musikveranstaltungen, Wanderungen und Besichtigungsfahrten die bevorzugtesten Massenveranstaltungen darstellen.

Für die Individualisten und "Hobbyisten" unter den Arbeitnehmern sind es hauptsächlich die Schach-, Photographier-, Briefmarkensammler, Chor-, Malerei- und Kunsthandwerksgruppen, die die stärkste Anziehungskraft ausüben.

Auch das Sporttauchen, das Fechten und Bogenschießen gehören mit zu jenen von den Industriebetrieben geförderten Freizeitbeschäftigungen, die sich in jüngster Zeit immer größerer Beliebtheit erfreuen und eine große Anziehungskraft auf die Arbeitnehmer und ihre Familien ausüben. Auch hier sorgen die Unternehmen für die Anschaffung der entsprechenden Ausrüstungen bzw. Waffen sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Übungs- und Ausbildungsmöglichkeiten.

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

"Co-Op Education" - ein erfolgreiches Oberschulsystem

Der auf Grund der schnellen technologischen Veränderungen ständig wachsende Bedarf an Arbeitskräften, die sowohl über ein gutes Allgemeinwissen als auch über die entsprechenden fachlichen Qualifikationen verfügen, stellt gegenwärtig in den Vereinigten Staaten eines der Hauptprobleme auf dem Beschäftigungssektor dar. Während auf der einen Seite Industrie und Gewerkschaften bestrebt sind, durch Schaffung gemeinsamer beruflicher Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme das allgemeine fachliche Niveau der bereits im Berufsleben stehenden Arbeitskräfte zu heben, bemühen sich auf der anderen die staatlichen Schulbehörden in verstärktem Maße darum, den jungen Menschen bereits auf der Schule durch eine intensive praktische Ausbildung das nötige Rüstzeug für das spätere Berufsleben mitzugeben.

Richtungweisend sind in dieser Hinsicht die sogenannten "Cooperative-education"-Programme des Staates New York gewesen, die, 1915 zum ersten Mal auf Versuchsbasis gestartet, heute pro Jahr rund 4000 Jungen und Mädchen die Möglichkeit bieten, auf der Oberschule all jene Dinge zu erlernen, die sie in ihrem erwählten Beruf brauchen. Es handelt sich dabei um ein kombiniertes, mit Unterstützung von 200 Wirtschaftsunternehmen entwickeltes Schulsystem, das den normalen wissenschaftlichen Unterricht mit einem bezahlten Praktikum in Industrie- oder Handwerksbetrieben koppelt. Insgesamt werden mit Beginn des neuen Schuljahres 46 (bisher 40) derartige Oberschulen im Gebiet von

von New York jungen Menschen die Möglichkeit einer kombinierten wissenschaftlich-praktischen Ausbildung bieten.

Der unmittelbare soziologische und gesamtwirtschaftliche Vorteil dieses Systems dürfte darin liegen, daß es zahlreichen Oberschülern die Möglichkeit eines ausreichenden Verdienstes bietet, die andernfalls die Schule eher verlassen und somit nicht die Qualifikationen mit ins Berufsleben bringen würden, die sie benötigen. Da die Entlohnung der Schüler nach den jeweiligen Richtsätzen in den einzelnen Industrie- oder Handwerkszweigen erfolgt, reicht der Verdienst gut aus, um den Lebensunterhalt davon zu bestreiten. Im Schuljahr 1959/60 zum Beispiel belief sich das Gesamteinkommen dieser Oberschüler in New York auf über 3 Millionen Dollar.

Der Lehrplan dieser kombinierten Oberschulen setzt sich - neben den wissenschaftlichen Fächern, die auch in den normalen Klassen gegeben werden - aus zahlreichen praktischen Wahlfächern, wie Buchhaltung, Büromaschinen, Einzelhandel, Automobilfachhandwerk, technisches Zeichnen, Damenschneiderei, Werkzeugmaschinen, Nadelarbeiten, Krankenpflege, Photographie, Druckereitechnik usw., zusammen.

Während die Schüler in den beiden ersten Oberschuljahren ausschließlich in Normalfächern unterwiesen werden, gliedert sich ihre Unterrichtszeit vom dritten Jahr an in eine theoretische und eine praktische Ausbildung. Im wöchentlichen, monatlichen oder auch sechswöchigen Wechsel - je nach Schule und Art des Lehrplanes - pendeln sie dann zwischen Schule und Arbeitsplatz. Die Schüler werden dabei immer in Paare eingeteilt, so daß einer stets die Schulbank drückt, während der andere den Arbeitsplatz ausfüllt, der so das ganze Jahr über besetzt ist. Dieser rotierende Unterricht wird dann bis zum Erwerb des Abschlußzeugnisses der Oberschule beibehalten.

Wenn auch eines der Hauptziele dieser "Cooperative education" die Sicherung eines angemessenen Lehrarbeitsplatzes für Schüler ist, so stellt doch dieses System nach Ansicht der Pädagogen auch die beste Form dar, die vorhandenen latenten Fähigkeiten eines jeden einzelnen voll zur Entwicklung zu bringen. Die Tätigkeit im Betrieb wird dabei als Teil der schulischen Ausbildung betrachtet, wobei der Lehrherr gehalten ist, die Leistung des Schülers in Form von Beurteilungen zu charakterisieren - Beurteilungen, die in dem allgemeinen Zeugnis volle Berücksichtigung finden.

Die bisher mit diesem Erziehungssystem gemachten Erfahrungen sind durchweg sehr ermutigend, denn wie aus den Berichten der einzelnen Schulen hervorgeht, beenden rund 98 Prozent aller Oberschüler, die von Industrie und Wirtschaft allgemein mit Vorzug eingestellt werden, diese "Co-op"-Kurse.

Wie ferner aus verschiedenen Statistiken zu ersehen ist, bleiben rund 80-90 Prozent dieser Oberschüler auch nach ihrem Abgang von der Schule bei jenen Firmen, wo sie ihre Schul-Lehrjahre absolvierten. In den meisten Fällen war es ihnen dabei möglich, sehr schnell in höhere Positionen aufzurücken oder solche Posten zu bekleiden, die für sie während der Lehrzeit auf Grund der Teilbeschäftigung unerreichbar waren.

* * * * *

(Quelle: Eigenbericht)

Stahlarbeitergewerkschaft besteht jetzt 25 Jahre

Eine der einflußreichsten, gleichzeitig auch aber eine der jüngsten amerikanischen Gewerkschaften kann in diesem Jahr auf eine 25jährige Tätigkeit und auf "ein Vierteljahrhundert des menschlichen Fortschritts" zurückblicken: die "United Steelworkers of America" - die 1936 gegründete Stahlarbeitergewerkschaft.

Die Gründungsversammlung, die von einigen eng mit der Gewerkschaftsbewegung verbundenen Männern einberufen worden war, fand am 17. Juni 1936 in einem kleinen Büroraum im Zentrum der amerikanischen "Stahlstadt" Pittsburgh statt. Das Ergebnis dieser ersten Zusammenkunft war die Gründung des "Organisationskomitees der Stahlarbeiter", des Vorläufers der einige Monate später ins Leben gerufenen "Vereinigten Stahlarbeitergewerkschaft". In einer Erklärung des Organisationskomitees hieß es damals, daß es die Absicht der neuen Gewerkschaft sei, das Kollektivverhandlungswesen auch in der Stahlindustrie einzuführen, und daß man an diese gewaltige Aufgabe "im Geiste der Verantwortlichkeit gegenüber der Gewerkschaftsbewegung und der Nation" herangehen wolle.

Schon neun Monate nach der Gründungsversammlung gelang es der Stahlarbeitergewerkschaft, den ersten Tarifvertrag mit einem der größten amerikanischen Stahlunternehmen, der "U.S. Steel Corporation", abzuschließen und ihren Mitgliedern neben einem täglichen Mindestlohn von 5 Dollar und der 40-Stunden-Woche auch Überstundenvergütungen, bezahlten Urlaub und Senioritätsschutz zu sichern.

Damit war praktisch der Einbruch in die Stahlindustrie gelungen, und bereits vier Wochen nach dem ersten Vertragsabschluß konnten Tarifverhandlungen mit 41 weiteren Stahlerzeugern aufgenommen werden. Die Zahl der Ortsvereine erhöhte sich in kürzester Zeit auf 492, die Zahl der Mitglieder allein in einer Woche um 37 000.

Die Organisationskampagne der Stahlarbeitergewerkschaft stellte in den dreißiger Jahren eine der herausragenden Entwicklungen auf dem Gebiet der Industriegewerkschaften dar, die sich bekanntlich in dieser Zeit (mit der Gründung der CIO) zu dem großen Antipoden der in der "AFL" zusammengeschlossenen berufsständischen Gewerkschaften entwickelten. Schon gegen Ende der dreißiger Jahre war die Stahlarbeitergewerkschaft, die heute über 1 Million Mitglieder besitzt, eine der stärksten und größten Gewerkschaften der Vereinigten Staaten.

Auch in den folgenden Jahren büßten die "United Steelworkers" nichts von ihrer ursprünglichen Dynamik und ihrem organisatorischen Schwung ein. In all den Tarifverhandlungen seit 1936 gelang es der zielbewußten Gewerkschaftsführung immer wieder, neue wirtschaftliche und soziale Verbesserungen für ihre Mitglieder auszuhandeln - meist auf gütlichem Wege, vielfach aber auch erst durch Einsatz ihres letzten Mittels, des Streiks.

Welch

Welch große Erfolge die Stahlarbeitergewerkschaft, die das industrielle Lohnniveau in den USA insbesondere in der Nachkriegszeit weitgehend mitbestimmte, für ihre Mitglieder in den vergangenen 25 Jahren erringen konnte, mag aus der folgenden Gegenüberstellung deutlich werden:

- 1936 Grundlohn in der Stahlindustrie = 47 Cent pro Stunde; Durchschnittslohn in der Stahlindustrie = 66 Cent pro Stunde; Lohnnebenleistungen = keine
- 1961 Grundlohn in der Stahlindustrie = 2,10 Dollar; Durchschnittslohn in der Stahlindustrie = 3,20 Dollar; Lohnnebenleistungen = 7 bezahlte Feiertage; bezahlter Urlaub; Lebens- und Krankenversicherung (Beiträge werden allein vom Arbeitgeber bezahlt); zusätzliche Arbeitslosenversicherung; Überstundenbezahlung; erhöhter Satz für Sonn- und Feiertagsarbeit; vollständiger Senioritäts- und Beschwerdeschutz; Entlassungsgelder; Lohngleitklausel.

Alle diese Erfolge sind dabei fast ausschließlich zwei Männern zuzuschreiben, die die Stahlarbeitergewerkschaft mit Energie und Weitblick durch die vergangenen 25 Jahre geführt haben: Philip Murray, dem 1952 verstorbenen ersten Präsidenten sowie David J. McDonald, der das Amt des 1. Vorsitzenden nach dem Tode Murrays übernahm.

"Wir haben in den ersten 25 Jahren unseres Bestehens einen langen Weg zurückgelegt", erklärte McDonald kürzlich anlässlich des 25jährigen Jubiläums seiner Gewerkschaft. "Wir können stolz auf unsere Erfolge sein, die wir am Tarifverhandlungstisch erzielt haben. Dennoch bleibt vieles zu tun übrig, und wir werden auch weiterhin in den Tarifverhandlungen bemüht sein, Verbesserungen für unsere Mitglieder zu erreichen."

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *

Gewerkschaftliches Wohnungsbauprojekt für 25 000 Menschen

Im bekannten West-Side-Viertel von Manhattan soll nach den Plänen der Vereinigten Lithographengewerkschaft eines der größten gewerkschaftlichen Wohnungsbauprojekte der USA im kommenden Frühjahr entstehen - eine in sich geschlossene, insgesamt neun Hochhäuser mit Wohnraum für 25 000 Menschen umfassende Stadtkernsiedlung mit all den dazugehörigen Versorgungseinrichtungen.

In Anbetracht der hohen Grundstückspreise in New York City - und um die Gesamtkosten möglichst niedrig zu halten - wird das gesamte Wohnungsbauprojekt über den Gleisen des Güterbahnhofs der "New York Central Railroad" errichtet werden, und zwar auf einer riesigen, von Stützpfeilern getragenen dicken Betonplatte, die den gesamten Bahnkörper überspannt. Auf der insgesamt 148 000 Quadratmeter großen Fläche sollen dabei drei 41 Stockwerke und sechs 47 Stockwerke hohe Wolkenkratzer entstehen, die weit über den Hudson River ragen und die schmalsten Wohnhochhäuser im Stadtgebiet von New York sein werden. Die Gesamtbaukosten, einschließlich der Kosten für die erforderlichen Schulen, Kirchenräume, Geschäfte usw., werden von der Gewerkschaft auf rund 250 Millionen Dollar beziffert.

Da jedoch die gesamten Vorarbeiten für das Projekt sehr sorgfältig geplant und durchgeführt wurden und jede sich bietende Kosteneinsparung (wie die Überbauung des Eisenbahngeländes) ausgenutzt wurde, wird es der Gewerkschaft möglich sein, selbst in diesem mietungünstigen Stadtteil von New York ihren Mitgliedern kostengünstige Wohnräume zur Verfügung zu stellen. Neben großen Wohnungen für Familien der mittleren Einkommensgruppen mit Kindern werden über-übrigens auch Spezial-Wohnungen für ältere Einzelpersonen und Ehepaare in dem Projekt geschaffen werden.

Die Finanzierung des gesamten Vorhabens erfolgt einmal durch die Bereitstellung von Mitteln aus dem Wohlfahrts- und Pensionsfonds der "Amalgamated Lithographers of America", zum anderen durch Zuschüsse der Bundesregierung, des Staates und der Stadt New York.

Wie der 1. Vorsitzende der Lithographengewerkschaft, Edward Swaybuck, ergänzend zu dem Bauvorhaben erklärte, sieht seine Gewerkschaft in diesem Wohnungsbauprojekt eine natürliche Ergänzung des in diesem Stadtteil im Entstehen begriffenen Kulturzentrums von New York, des Lincoln Center - Daher auch die Absicht der Gewerkschaft, neben einem Ausstellungszentrum für graphische Kunst Ateliers für bildende Künstler in dem Projekt zu erstellen. Man hofft, damit all jenen Künstlern wieder eine neue Heimat zu geben, die bei der Sanierung des West-Side-Stadtteils ihre Ateliers und Wohnungen verloren haben. "Auf diese Weise hoffen wir dieses Gebiet kulturell weiter auszudehnen und abzurunden. Das ist unser Traum."

(Quelle: Eigenbericht)

* * * * *