

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Weitere Exemplare können kostenlos bei

Office of Labor Affairs
HICOG. APO 757, Frankfurt

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme der amerikanischen Hohen Kommission für Deutschland, noch irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - 3

Frankfurt, den 1. Februar 1952

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

Die Lohnangleichung an die Lebenshaltungskosten in Westeuropa	1
Die Ursachen des industriellen Friedens	8
Paul Finet zur amerikanischen Gewerkschaftsbewegung	11
Vollbeschaeftigung in Schweden	13
Franzoesische Seeleute blickten hinter den "Eisernen Vorhang"	15

Die Lohnangleichung an die Lebenshaltungskosten in Westeuropa

In allen Laendern, in denen die Verbraucherpreise staendig dazu neigen, sich zu erhoehen, bildet die Angleichung der Lohnstarife an die veraenderten Lebenshaltungskosten ein Problem von lebenswichtiger Bedeutung. Mit zunehmenden Inflationerscheinungen wird die Forderung nach automatischer Angleichung der Loehne oder regelmaessiger Erneuerung der Tarifvertraege immer haeufiger. Weil die Inflation oder zumindest die Gefahr einer Inflation seit dem Ende des zweiten Weltkrieges allen Laendern droht, die Mitglieder des Europaeischen Wirtschaftsrates sind, sind haeufig Diskussionen ueber eine diese Steigerung ausgleichende Lohnanpassung gefuehrt worden. Man hat jedoch erkannt, dass die Lohnangleichung allein kein wirksames Mittel zur Schliessung der Luecke zwischen Kaufkraft und Angebot bei den Verbrauchsguetern ist. Eine grundlegende Loesung dieses Problems muss in einer Steigerung der Produktivitaet gesucht werden.

In dem Bemuehen, die Kaufkraft der Loehne in den Marshallplan-Laendern in der Nachkriegszeit stabil zu erhalten, hat man zu verschiedenen Mitteln gegriffen. Die automatische Lohnangleichung an die Lebenshaltungskosten ist weit verbreitet, sie findet sich in Belgien, Luxemburg, Daenemark, Italien und dem freien Territorium Triest und zwar in Form eines dezentralisierten Tarifverhandlungssystems in Belgien und Luxemburg und in Form entsprechender Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Landesbasis in den uebrigen drei Laendern. Verschiedentlich wurde auch in Norwegen und Schweden die gleiche Methode der Lohnangleichung befolgt wie in Daenemark.

In England sind seit dem ersten Weltkrieg einige Tarifvertraege in Kraft, die automatische "Stufengleit"-Klauseln enthalten. Ende 1951 arbeiteten etwa 10% aller englischen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tarifvertraege unter Stufengleit-Bestimmungen. In Frankreich gab es nur wenige solcher Vertraege.

In Oesterreich, Westdeutschland und Holland sahen sich die Gewerkschaften auf Grund der Erfahrungen, die sie nach dem ersten Weltkrieg waehrend der Inflation gemacht hatten und durch die Bedenken einer Wiederholung dazu veranlasst, von der Forderung nach automatischer Lohnangleichung abzusehen. Selbst in diesen Laendern waren jedoch gewisse Lohnerhoehungen unumgaenglich, nachdem Preissteigerungen von beunruhigenden Ausmassen eingetreten waren. Derartige Lohnangleichungen mussten jedoch in Oesterreich und Holland von der Regierung genehmigt werden. In den Laendern, in denen die automatische Lohnangleichung nicht bekannt ist, hat man versucht, durch haeufige Erneuerung der Tarifvertraege Abhilfe zu schaffen. Waehrend die Bestimmungen ueber die Lohnangleichung in den einzelnen Laendern und auch von Zeit zu Zeit innerhalb der einzelnen Laender verschiedene sind, blieben die Argumente hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen die gleichen. Die Gegner des Stufengleit-Prinzips behaupten, dass es der Inflation Vorschub leiste, die Preis-Lohn-Spirale ins Leben rufe, ja sogar die Inflation beschleunige. Diejenigen, die dieses System befuerworten, sind dagegen der Auffassung, dass in ihm nicht die eigentliche Ursache der Inflation zu suchen ist, weil zuerst die Preise anziehen muessen, bevor eine Lohnangleichung gefordert wird. Wenn die Preise jedoch erhoehrt werden, ist eine Lohnanpassung notwendig, um das Realeinkommen der Lohnempfaenger zu schuetzen. Allein das Bestehen einer solchen Bestimmung duerfte dazu anspornen, die Preise zu stabilisieren. Ihrer Meinung zufolge kann ausserdem eine ordnungsgemaesse und im voraus berechnete Lohnangleichung, so wie sie in den Stufengleit-Klauseln der Tarifvertraege der Gewerkschaften vorgesehen ist, fuer eine Wirtschaft weniger schaedlich sein als die durch Preissteigerungen hervorgerufene Unruhe innerhalb der Industrie oder die langwierigen Tarifverhandlungen, die Begleitumstaende haeufig wiederkehrender Krisen sind.

Die in London erscheinende Wirtschaftszeitung "Economist" bringt die Auffassung zum Ausdruck, dass eine gewisse Form der Lohnangleichung sogar mithelfen koennte, der Inflation entgegenzuwirken: "Diese Moeglichkeit waere dadurch gegeben, dass die Loehne den Preisen erst in einem bestimmten Zeitabschnitt folgen und die Erhoehungen der Loehne geringer als die der Preise sind. Der Zweck der Klausel waere, den Gewerkschaften als Ausgleich fuer die nachhinkenden Loehne ein Gefuehl der Sicherheit zu geben. Die Einfuehrung der Stufengleitklausel koennte somit die englische Industrie vor einem Chaos bewahren."

Wo der Einfluss der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen so gross ist wie in den meisten westeuropaeischen Laendern seit dem zweiten Weltkrieg, besteht die Tendenz, Lohnerhoehungen vorzunehmen, wenn eine fuehlbare Preissteigerung eintritt. Die Angst vor einer inflationistischen Spirale hat jedoch die Gewerkschaften veranlasst, sich waehrend eines grossen Teiles der Nachkriegszeit in ihren Lohnforderungen Beschraenkungen aufzuerlegen.

Die Gewerkschaftsfuehrer sind in den meisten Marshallplan-Laendern entschieden fuer eine Preiskontrolle eingetreten. Unter bestimmten Bedingungen sind die Lohnstarife mit dem Lebenshaltungskostenindex gekoppelt worden. Auf der anderen Seite jedoch haben die Gewerkschaften ihr traditionelles Ziel einer Steigerung des Realeinkommens der Arbeiter, dem gesteigerte Produktivitaet zugrunde liegen muss, nicht aus dem Auge gelassen.

Die Auswirkungen der automatischen Lohnangleichungsbestimmungen auf die Wirtschaft haengen davon ab, wie haeufig solche Angleichungen vorgenommen werden, in welcher Hoehe ein Ausgleich gewaehrt wird, ob diese Massnahmen ein Sinken oder Steigen des Preisindex bewirken und in welchem Grade die verschiedenen Preisindizes, die bei der Lohnangleichung verwendet werden, eine Veraenderung der Preise widerspiegeln, die tatsaechlich von den betreffenden Arbeitern gezahlt werden.

Zu verschiedenen Zeiten und in verschiedenen Laendern hat man, um einer Inflation entgegenzuwirken, den zeitlichen Zwischenraum zwischen den einzelnen Lohnangleichungen verlaengert und die Preiserhoehungen nur zum Teil durch Lohnerhoehungen ausgeglichen, um einen bestimmten Abstand zwischen den Erhoehungen des Preisindex' und den Lohnerhoehungen zu schaffen. Regierungen, Gewerkschaften und Unternehmer haben haeufig eine Verbindung von Lohnerhoehungen und Produktivitaetssteigerungen einer Kopplung der Lohne an die Preise vorgezogen; diese Methode ist jedoch in keinem Lande ununterbrochen zur Anwendung gekommen.

In den nachstehenden Ausfuehrungen wird beschrieben, inwieweit in den Marshallplan-Laendern in der Nachkriegszeit Lohnangleichungen durchgefuehrt wurden, um hauptsaechlich fuer die Arbeiter der Industrie einen Ausgleich fuer die veraenderten Lebenshaltungskosten zu schaffen. Wir werden uns nicht mit anderen Arten der Lohnangleichung beschaeftigen, die zu gewissen Zeiten und unter gewissen Umstaenden, angewendet worden sind, so zum Beispiel Belohnungen fuer Produktivitaetserhoehungen oder um groessere Lohnunterschiede fuer verschiedene Berufe zu schaffen. Es wird gezeigt, wie automatische Stufengleitskalen verhaeltnismaessig haeufig in den Tarifvertraegen der Gewerkschaften auftræten und wie die Lohnstarife in Erkenntnis der Veraenderungen, denen die Lebenshaltungskosten unterworfen sind, in regelmaessigen Zeitabstaenden abgeaendert werden. Es wird ausserdem gezeigt, welche Rolle die Regierungen hierbei gespielt haben, sei es durch gesetzliche Anordnungen von Lohnveraenderungen, durch deren Genehmigung oder Ablehnung oder durch eigene Verhandlungen mit den betreffenden Partnern ueber die Hoehe der Lohnveraenderung.

In Belgien, Daenemark, Italien, Luxemburg und dem freien Territorium von Triest sind Bestimmungen ueber eine automatische Lohnangleichung in fast allen Tarifvertraegen enthalten, die im Dezember 1951 sowohl fuer Arbeiter als auch fuer Angestellte in der Industrie gueltig waren. Arbeitern in der Landwirtschaft und Regierungsangestellten wurden in Daenemark und bis zu einem

gewissen Grade auch in Belgien und Italien automatische Lohnerhöhungen gewährt. Die Tarifverträge in England, die sich über eineinhalb bis zwei Millionen Arbeitnehmer erstrecken - d.h. etwa 10% der unselbständigen Erwerbsbevölkerung - enthalten Bestimmungen über automatische Lohnangleichungen. In Frankreich sind derartige Bestimmungen nur in wenigen Tarifverträgen vorzufinden, das neue Gesetz bringt hier allerdings eine grundlegende Änderung.

In Norwegen und Luxemburg werden Lohnangleichungen in der Regel halbjährlich vorgenommen. In Dänemark werden die Löhne vierteljährlich revidiert, und ebenso war es in Schweden, als dort noch Bestimmungen über die automatische Lohnangleichung in Kraft waren. In Italien, Triest und Belgien kann eine Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten alle zwei Monate erfolgen. In Island hat man in der Zeit von 1940 bis Januar 1948 die Löhne monatlich den Lebenshaltungskosten angepasst. Seit Januar 1948 sind durch verschiedene Gesetze und Verordnungen der Regierung monatliche, vierteljährliche und dann halbjährliche Lohnangleichungen angeordnet worden. Die gesetzlichen Bestimmungen in England sind in bezug auf die Gültigkeitsdauer der Lohnangleichungen verschieden. In einigen Fällen werden sie sogar nur einmal im Jahre durchgeführt.

Die zentralen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in Schweden und Norwegen haben in den dreißiger Jahren und nach 1945 bzw. von 1939-1946 Vereinbarungen getroffen, in denen automatische Angleichungen der Löhne an die Lebenshaltungskosten vorgesehen waren. In Schweden ist man nach 1946 von dieser Methode abgekommen, in Norwegen hat man sie erst in letzter Zeit abgeändert. Seit 1940 werden in Island die Löhne zur Anpassung an die Lebenshaltungskosten recht häufig verändert. Eine Ausnahme bildete lediglich die Zeit zwischen 1948 und 1950, als solche Massnahmen durch Gesetz suspendiert waren. In Irland hat man in Tarifverhandlungen zum Ausgleich für Erhöhungen der Lebenshaltungskosten von Zeit zu Zeit Lohnaufbesserungen gewährt, ohne sich jedoch durch "Stufengleit"-Bestimmungen festzulegen.

Einige dieser "Stufengleit"-Klauseln sehen einen hundertprozentigen, andere einen geringeren Ausgleich für höhere Lebenshaltungskosten vor. Die Vereinbarungen über Lohnangleichungen, die während des Krieges in Schweden getroffen wurden, legten Lohnausgleiche fest, die teils nur die Hälfte und teils nur drei Viertel der Steigerung des Lebenshaltungskostenindex ausmachten. Die im Oktober 1950 in Norwegen getroffenen Vereinbarungen gewährten einen Ausgleich nur für solche Preiserhöhungen, die durch die Beschränkung der Subventionen verursacht waren. Zurzeit sind neue Verhandlungen hierüber im Gange.

Häufig werden Löhne dadurch angeglichen, dass man einfach den Stundenlohn-Tarif erhöht, wenn der Lebenshaltungskostenindex um eine bestimmte Anzahl von Punkten gestiegen ist. Hierbei ist nicht ausdrücklich festgelegt, bis zu welcher Höhe ein Ausgleich gewährt werden muss. In solchen Fällen ist die prozentuale Lohnerhöhung offensichtlich für die Arbeiter der niedrigen Einkommensstufen günstiger.

In England wird in den Vereinbarungen über Lohnangleichungen im allgemeinen bestimmt, dass der Grundlohn um einen bestimmten Betrag zu erhöhen ist. Dieser Betrag ist je nach Alter und Geschlecht des Arbeitnehmers verschieden. Einige Vereinbarungen, so z.B. die in der Baumwollindustrie, sehen jedoch auch eine prozentuale Erhöhung des "Standardtarifes" vor.

In Daenemark werden fuer je sechs Punkte, um die sich der daenische Index fuer Einzelhandelspreise in den Monaten Januar und Juli ueber die Indexziffer 291 (1914=100) erhoehrt hat, erwachsenen maennlichen Arbeitern einen Stundenlohnzuschlag von fuenf Øre, weiblichen Arbeitnehmern 3,3 Øre und Jungarbeitern zwei Øre mit Wirkung von dem darauffolgenden 1. Laerz bzw. 1. September gewaehrt.

Daenemark ist das einzige Land, in dem sich die Loehne nach einem Lebenshaltungskosten-Index richten, in dem die Einkommensteuer beruecksichtigt ist. Auch in Holland und Schweden werden Indizis veroeffentlicht, in denen die Steuern enthalten sind, werden jedoch nur selten zum Zwecke der Lohnangleichung verwendet.

In Belgien, Daenemark, England, Island, Italien, Norwegen und Schweden sind in den betreffenden Abkommen automatische Lohnangleichungen fuer Erhoehungen und Senkungen des Preisindex vorgesehen.

Die Furcht vor der Inflationsspirale, die sowohl gewerkschaftliche Kreise als auch Kreise der Regierung beunruhigt, war bestimmend fuer das Ausmass, in dem man automatische Lohnangleichungen als Entschaedigung fuer Preiserhoehungen vorgenommen hat. In Oesterreich und Deutschland haben die Gewerkschaften die automatische Lohnangleichung nicht verlangt. Auch die drei Gewerkschaftsorganisationen Hollands NVV, KAB und CNV, haben gemeinsam mit ihrer Regierung dieses Verfahren abgelehnt. In Frankreich ist es der Regierung bis vor kurzem gelungen, dem gewerkschaftlichen Druck nach allgemeiner Verwirklichung der automatischen Lohnangleichung zu widerstehen. Der englische Gewerkschaftsbund TUC hatte im November 1949 versucht, die ihm angeschlossenen Gewerkschaften zu veranlassen, fuer ein Jahr die Stufengleit-Bestimmungen ihrer Tarifvertraege ausser acht zu lassen, wenn sich der Preisindex fuer Verbrauchsgueter in der Zwischenzeit nicht um mehr als fuenf Prozent steigern wuerde. Dieser Versuch schlug jedoch fehl.

Eine andere, aber aehnliche Methode zur Angleichung der Loehne an die Lebenshaltungskosten besteht darin, dass Gewerkschaften und Unternehmer die Vereinbarung treffen, bei einer Steigerung der Lebenshaltungskosten neue Tarifverhandlungen aufzunehmen. Nach den Stufengleit-Bestimmungen sind sowohl Hoehe des Ausgleichs als auch Periodizaaet der Lohnangleichung von vornherein festgelegt. Nach der soeben erwaehten Methode der vorzeitigen Tarifkuendigungsmoeglichkeit sind diese beiden Begriffe dagegen unbestimmt. Im Falle einer Neuaufnahme von Tarifverhandlungen ist jedoch die Moeglichkeit gegeben, rueckwirkende Loehnerhoehungen zu gewaehren. Eine Neuaufnahme von Tarifverhandlungen war z.B. in der Schweiz vorgesehen, und zwar vierteljaehrlich nach den von der Regierung erlassenen Bestimmungen, die von 1941 bis 1946 gueltig waren, und unregelmassig nach privaten Vereinbarungen, auf die die Regierung keinen Einfluss hatte, und die man von 1947 bis 1951 kannte. Seit 1948 werden in Westdeutschland alle vier bis sechs Monate eine immer groessere Zahl von Tarifvertraegen neu abgeschlossen. Dieses Verfahren kennt man auch in England, und zwar vor allem seit Ende des Krieges, ausgenommen sind natuerlich jene Vertraege, die an sich schon Stufengleit-Klauseln enthalten. Auch in Frankreich bedient man sich in einigen Faellen dieser Methode.

In Norwegen wurden die Bestimmungen ueber automatische Lohnangleichungen, die in den von 1945 bis 1948 abgeschlossenen Tarifvertraegen enthalten waren, 1949 und 1950 von Vereinbarungen

abgeloest, die fuer eine bestimmte Erhoehung der Lebenshaltungskosten einen automatischen Ausgleich durch Lohnerhoehungen und fuer eine weitere Steigerung des Lebenshaltungskostenindex' eine Neuaufnahme der Tarifverhandlungen vorsehen.

In einigen Laendern haben die Vertreter der Regierung, der Gewerkschaften, der Industrie und anderer Sektoren der Wirtschaft ueber die Hoehe der zu kontrollierenden Preise, die Hoehe der Subventionen, ueber Steuersaetze, Sozialunterstuetzungen, Beitraege zur Sozialversicherung und auch ueber die Anpassung der Lohnstarife an die Preise gemeinsam Verhandlungen gefuehrt. Diese Verhandlungen fuehrten in Oesterreich zu einem formellen Abkommen. Die schwedische Regierung fuehrt wirtschaftspolitische Besprechungen mit Vertretern der verschiedenen interessierten Gruppen. Ganz bestimmte Vorschriften ueber die Besprechung wirtschaftlicher und sozialer Fragen zwischen den von der Regierung und der Wirtschaft ernannten Vertretern gibt es in Frankreich, Belgien, Holland und Norwegen. Dagegen werden in England diese Verhandlungen zwischen Beauftragten des Arbeitsministeriums und Vertretern der Unternehmer und Gewerkschaften gefuehrt. Die englische Regierung hat im allgemeinen nach solchen Beratungen eine Verlautbarung ueber ihre Politik der Lohn- und Preisstabilisierung veroeffentlicht.

Die hollaendische Regierung behaelt sich die Kontrolle der Loehne und ferner das Recht vor, gegen Lohnerhoehungen, ueber die man sich in Tarifverhandlungen einig wurde, ihr Veto einzulegen. Die drei nichtkommunistischen Gewerkschaftsorganisationen NVV, KAB und CNR stimmen dieser Politik zu.

In Frankreich hat die Frage der Lohnangleichung wiederholt Anlass zu politisch-wirtschaftlichen Krisen gegeben. Das franzoesische Parlament hat die Streitfrage zeitweilig durch Abaenderungen der Gesetzgebung beigelegt. Mit dem Gesetz vom Februar 1950 wurde das Recht, nach Belieben Tarifverhandlungen zu fuehren, wiederhergestellt, und gleichzeitig wurde eine Nationale Kommission ins Leben gerufen, in der Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sind, und die die Aufgabe hat, fuer das ganze Land gueltige, garantierte Mindestloehne vorzuschlagen, die sodann durch einen Erlass des Kabinetts fuer allgemeinverbindlich erklaert werden. Diese Mindestloehne, die fuer die verschiedenen Industrien, Berufe und Ortsklassen festgelegt werden, sind von Zeit zu Zeit erhoehrt worden, wenn dies in den Augen der Gewerkschaften in Anbetracht der Erhoehungen der Lebenshaltungskosten gerechtfertigt war.

Im September 1951 beschaeftigte sich die franzoesische Nationalversammlung gegen den Protest der Kabinettskoalition in erster Lesung mit einer Gesetzesvorlage, die die Anwendung einer Stufengleit-Klausel bei der Festsetzung von Mindestloehnen einfuehren wollte. Hiernach sollte eine Erhoehung der Mindestlebenshaltungskosten eines Arbeiters um fuenf Prozent oder mehr sofort durch eine entsprechende Erhoehung des Mindestlohnes ausgeglichen werden. Im allgemeinen jedoch sollte diese Angleichung nur einmal in drei Monaten vorgenommen werden. Noch im November 1951 war ueber diese Gesetzesvorlage nicht entschieden. Der franzoesische Premierminister kuendigte an, die Regierung hoffe, diese Vorlage durch Bestimmungen ersetzen zu koennen, "die den Arbeitern noch bessere Sicherheiten bieten, aber auch eine Stoerung der wirtschaftlichen Stabilitaet vermeiden." Inzwischen hat das Parlament jedoch grundsuetzlich fuer die Einfuehrung der Stufengleitklausel gestimmt.

Die griechische Regierung setzt die Lohntarife noch immer nach einem Gesetz aus dem Jahre 1944 fest und erhoert von Zeit zu Zeit den Mindesttarif, wenn die Gewerkschaften dies wegen der erhoerten Lebenshaltungskosten verlangen. Die griechischen Gewerkschaftsfuehrer haben jedoch verlangt, dass man dieses Gesetz ausser Kraft setzt und dass man ihnen das Recht gibt, fuer die einzelnen Industrien Tarifvertraege mit Stufengleit-Klauseln abzuschliessen.

Nach der Abwertung eines grossen Teils der europaeischen Waehrungen im Jahre 1949 und nach Beginn des Krieges in Korea waren die Regierungen der Marshallplan-Laender bemueht, Lohnerhoehungen moeglichst lange hinauszuzoegern. Die Erhoehungen der Grossehandelspreise drohten damals das Gleichgewicht der Aussenhandelsbilanzen und der Statsbudgets der meisten dieser Laender zu stoeren, weil sie eine Erhoehung der Preise fuer Importwaren und der Subventionen fuer Lebensmittel zur Folge hatten.

Die Auswirkungen der Stufengleitklauseln und aehnlichen Methoden zur Anpassung der Loehne an die effektive Kaufkraft des Realeinkommens koennen unmoeglich genau verfolgt werden, weil erstens daneben noch Lohnaufbesserungen anderer Art gewahrt wurden, zweitens die Veraenderungen der Lebenshaltungskosten in einigen dieser Laender nur unvollstaendig zu erfassen sind, und weil drittens in einigen Laendern statistische Angaben ueber Loehne fehlen und da, wo sie vorhanden sind, sie die Veraenderungen der Einkommen und nicht die der Lohntarife aufzeigen. Die Lohnentwicklung wird jedoch nicht nur durch die Veraenderungen der Tarife bestimmt, sondern auch durch andere Faktoren, wie z.B. die Unterschiede zwischen gut- und schlechtbezahlten Industriezweigen.

Index fuer Stundenloehne, Lebenshaltungskosten und Realeinkommen in zehn Marshallplan-Laendern im 2. Quartal der Jahre 1950 und 1951 (1938 = 100)

	Stundenloehne: 1)		Lebenshaltungskosten: 2)		Realeinkommen: 1)	
	1950	1951	1950	1951	1950	1951
Daenemark	220	239	175	194	126	123
Belgien	385	431	352	395	109	109
Italien	5,465	5,985	4,778	5,345	114	112
Niederlande	191	211	236	263	81	80
Oesterreich	602	781	665	819	91	95
Westdeutschland	155	186	153	165	101	113
Norwegen	200	213	166	194	120	110
England	239	258	182	197	131	131
Irland	195	217	187	201	104	108

1.) Die Angaben ueber die Einkommen der Industriearbeiter in Oesterreich gelten nur fuer Wien. Sie betreffen in Norwegen nur Kaenner. Diese Zahlen beziehen sich fuer alle

angefuehrten Laender nur auf die in der Industrie beschaef-
tigten Arbeitnehmer. Unberuecksichtigt bleiben die Ar-
beitslosen und die Einkommen in der Landwirtschaft.

- 2.) Die Waren- und Dienstleistungen, die diesem Index zugrunde-
liegen und die Methoden zur Zusammenstellung der Preise,
auf die sie sich gruenden, sind von Land zu Land sehr ver-
schieden (Siehe Text).

Die umstehende Tabelle zeigt fuer zehn Marshallplan-Laen-
der den Stand der Preise fuer Verbrauchsgueter, die durchschnitt-
lichen Stundenloehne und die Realloehne, die man dadurch errech-
net hat, dass man den Einkommens-Index durch den betreffenden
Index fuer Verbraucherpreise dividiert hat. Die Tabelle zeigt
nicht die Unterschiede des Standes der Realeinkommen zwischen
den angefuehrten Laendern, weil diese Unterschiede in der Vor-
kriegszeit sehr gross waren. Man kann der Tabelle lediglich
die Veraenderung der Realeinkommen seit 1938 entnehmen.

Im Vergleich zu 1938 sind die Realloehne in Holland heute
am niedrigsten, was auf einen langfristigen Lohnstop zurueckzu-
fuehren sein duerfte, dem eine Lohnangleichung folgte, die je-
doch nur zum Teil einen Ausgleich fuer die Preissteigerungen seit
Beginn des Korea-Krieges darstellt. Man schaezt, dass der Stand
der Realloehne in Frankreich, das in der obenstehenden Tabelle
nicht angefuehrt ist, im Vergleich zur Vorkriegszeit im vierten
Quartal 1950 noch niedriger war als in Holland. In beiden Laen-
dern wird die wirtschaftliche Lage der Arbeiter mit Familie zum
Teil durch Kinderbeihilfen verbessert, die von Zeit zu Zeit ent-
sprechend den Preisveraenderungen einer Revision unterzogen wer-
den. Die Kinderbeihilfen sind in Frankreich jedoch nicht in dem
gleichen Ausmass wie die Loehne den Preisen angepasst worden.

In Italien, Daenemark und Belgien, wo die Loehne seit 1945
am regelmaessigsten den veraenderten Preisen entweder durch Stu-
fengleit-Bestimmungen oder durch einen regelmaessigen Neuab-
schluss von Tarifvertraegen aufgebessert wurden, betrug der In-
dex fuer Realloehne im zweiten Quartal des Jahres 1951 112, 123
bzw. 109. In der Liste der zehn Laender steht Daenemark hin-
sichtlich der Hoehe seiner Realloehne an dritter, Italien an 5.
und Belgien an 7. Stelle.

Die italienischen Arbeiter mit Familie, die recht hohe
Familienunterstuetzungen beziehen, erhalten wesentlich mehr als
in den verfuegbaren Statistiken ersichtlich ist. Wenn diese
Unterstuetzungen in dieser Tabelle beruecksichtigt waeren, waere
Italiens Stellung verhaeltnismaessig guentiger als es in dieser
Tabelle zum Ausdruck kommt.

Monthly Labor Review
I/52

Die Ursachen industriellen Friedens

Streiks sind dramatische Ereignisse, ueber die in grossen
Schlagzeilen berichtet wird. Aber weit haeufiger sind friedli-
che Beziehungen in der Industrie anzutreffen. Streiks bilden
nur eine Ausnahme. Der Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und
Unternehmern widmet man in der amerikanischen Industrie groesste
Beachtung.

Es gibt in den Vereinigten Staaten eine private Organisa-
tion, die sich mit der Frage beschaeftigt, was das gute Ver-

haeltnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausmacht, und wie es gefoerdert und verbessert werden kann. Es handelt sich hier um die Nationale Vereinigung fuer Planung, die von den Gewerkschaften und auch von den Unternehmern unterstuetzt wird. Diese Organisation hat unlaengst die Ergebnisse einer Erhebung veroeffentlicht, die in der Firma "Colorado Fuel and Iron Company" angestellt wurde. Es ist die neunte Untersuchung dieser Art ueber bestimmte Industrieunternehmen, in denen ausgezeichnete Beziehungen zwischen den Arbeitern und der Betriebsleitung bestehen. Fruehere Untersuchungen wurden in Zellulose- und Papier-, Glas- und chemischen Fabriken, sowie Textil-, Flugzeug- und Stahlwerken durchgefuehrt. Die Feststellungen, die man in den Werken der "Colorado Fuel and Iron Company" in Minnequa machen konnte, spiegeln praktisch drei Abschnitte in der Geschichte der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung wider: die anti-gewerkschaftliche Zeit, die Zeit der gelben Gewerkschaften und die der unabhaengigen Gewerkschaftsorganisation. Von 1882 bis 1915 kam es in Minnequa zu Streikaktionen, die zu heftigen Auseinandersetzungen fuehrten. Auf die Initiative der Firma wurde sodann eine gelbe Gewerkschaft gebildet, die die Belegschaft des Betriebs vertreten sollte. Dies geschah im Rahmen des sogenannten Rockefeller-Planes, der in der amerikanischen Industrie weite Verbreitung fand. Man kam damit jedoch nicht zum Zuge. Wie die meisten gelben Gewerkschaften konnte sich auch diese nicht mehr laenger behaupten und musste 1937 aufgeloeset werden, nachdem kurz zuvor unter dem New Deal des Praesidenten Roosevelt das nationale Arbeitsgesetz erlassen worden war.

Nach einer Zeit der Wirrnis wurden die Arbeiter in der Stahlarbeiter-Gewerkschaft des CIO organisiert. Wie in vielen anderen Faellen hatten auch hier die Organisatoren der Gewerkschaft erkannt, dass eine gelbe Gewerkschaft einer unabhaengigen Gewerkschaftsorganisation als Sprungbrett dienen kann.

Die gegenwaertig guten Beziehungen kamen nicht ueber Nacht zustande. Die Unternehmer waren zu Anfang von der Gewerkschaft nicht sonderlich begeistert. Nach 1943 waren sie jedoch zusammen mit der Ortsgewerkschaft aufrichtig bemueht, durch Kollektivverhandlungen eine Verbesserung der Situation herbeizufuehren.

Die nationale Vereinigung fuer Planung berichtet, dass man sich damit die Grundsaeetze zu eigen machte, auf denen sich gute Beziehungen in der Industrie aufbauen. Hierzu gehoert an erster Stelle, dass sich der Unternehmer mit Tarifverhandlungen und Gewerkschaft abfindet. Die Gewerkschaften muessen zu der Erkenntnis kommen, dass die Wohlfahrt und die Beschaeftigung ihrer Arbeiter von der erfolgreichen Arbeit des Betriebs abhaengig sind. Gleichzeitig muss eine groessere Produktionsleistung ihren Niederschlag in hoeheren Loehnen finden. Die Gewerkschaften muessen verantwortungsbewusst und demokratisch sein. Der Unternehmer darf nicht versuchen, sich in innergewerkschaftliche Angelegenheiten einzumischen oder das Vertrauen der Arbeiter in die Gewerkschaft zu untergraben. Das gegenseitige Vertrauen muss auf dem guten Willen und dem ehrlichen Streben nach Zusammenarbeit beider Partner beruhen. Keiner von ihnen darf versuchen, durch unnachgiebige Haltung und ruecksichtsloses Beschreiten des gesetzlichen Weges eine Loesung der Probleme herbeizufuehren. Die Beziehungen und gemeinsame Diskussionen muessen auf freizuegiger und dehnbarer Basis gepflegt werden. Die Verhandlungen muessen auf Probleme des Alltags, auf Streitfragen und Beschwerden konzentriert werden, die so schnell wie moeglich zu klaeren sind. Es muss ein dauernder Nachrichten-, Meinungs- und Informationsaustausch zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmer stattfinden.

Durch die Befolgung dieser Grundsätze, die die guten Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern ermöglichen, konnte das Unternehmen "Colorado Fuel and Iron Company" aufblühen. Die Produktionsleistung wurde mehr und mehr gesteigert, die Konkurrenzfähigkeit der Firma wurde immer stärker. Gleichzeitig verbesserten sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Das Bewusstsein ihrer Menschenwürde steigerte sich, und die gewannen eine neue Auffassung über ihre Mitwirkung in der Gewerkschaft, im Betrieb und innerhalb der Gemeinschaft. Die Arbeitsdisziplin beruht in erster Linie auf freiwilliger Basis und wird nicht durch den Staat oder eine andere aussenstehende Behörde erzwungen, sie ist vielmehr auf eigenen Wunsch der Gewerkschaft zustande gekommen.

25% der Belegschaft dieses Unternehmens sind latein-amerikanischer Herkunft. Sechs Prozent sind Neger, die Uebrigen stammen aus England oder anderen europäischen Ländern. Man kennt keine Diskriminierung im Betrieb, weder aus rassepolitischen Erwägungen heraus noch aus einem anderen Grunde. Jeder wird aufgrund seiner Fähigkeiten und seiner Tüchtigkeit eingestellt und befördert. Weniger als fünf Prozent der Belegschaft sind Frauen, die zum größten Teil Büroarbeiten verrichten. 25% der Arbeitnehmer sind in diesem Unternehmen seit 20 Jahren oder noch länger beschäftigt, einige von ihnen sogar seit 50 Jahren. Unentschuldigtes Fehlen kennt man fast überhaupt nicht. Die Arbeitsplatzwechsel-Ziffer beträgt jährlich nur zwei Prozent im Vergleich zu sechs Prozent, die den Durchschnitt für ganz Amerika bilden.

Mehr als zwölf Jahre lang hat dieses Werk ununterbrochen unter Ausnutzung seiner vollen Produktionskapazität gearbeitet, und es hat keine saisonbedingten Schwankungen in der Beschäftigung gegeben. Ein wichtiger Beitrag zu dieser Stabilität der Beschäftigung ist das gemeinsame Lehrlings-Programm. Lehrlinge sind meist Söhne älterer Arbeiter. Sie verdienen bei Beginn ihrer Lehrzeit 1,18 Dollar in der Stunde. Nach je sechs Monaten wird ihr Lohn regelmäßig erhöht.

Der Ortsausschuss der Stahlarbeiter-Gewerkschaft ist durchaus demokratisch, und jedes Mitglied wird zur aktiven Beteiligung an der gewerkschaftlichen Arbeit aufgerufen. Das Problem des kommunistischen Einflusses ist seit langem überwunden. Die Wahlen sind vollkommen frei, bei den letzten Wahlen waren alle Gewerkschaftskandidaten Antikommunisten. Die Wahlen sind natürlich wie in allen amerikanischen Gewerkschaften geheim.

Dieser Ortsausschuss arbeitet mit anderen Ortsgewerkschaften eng zusammen, wenn jährlich mit Hilfe der Universität Colorado Schulungskonferenzen abgehalten werden. Der Ortsausschuss leistet auf örtlicher Basis ausgezeichnete Erziehungsarbeit. Junge Gewerkschafter werden für führende Positionen geschult. Wichtig ist, dass sie wissen, dass die Fortschritte, die dank friedlicher und freier Tarifverhandlungen heute erzielt werden können, in vergangenen Jahren nur durch hartnäckigen Kampf errungen werden konnten. Sie sollen es lernen, das übernommene Erbe zu schätzen.

Die Gewerkschaft veröffentlicht eine Wochenzeitung unter dem Titel "Steel News". Hierin ist ein anderes Mittel zu sehen, um die Mitglieder zu schulen und sie von der Notwendigkeit zu überzeugen, sich an der gewerkschaftlichen Arbeit zu beteiligen. Es ist eine Gewähr für die Beachtung demokratischer Grundsätze innerhalb der Gewerkschaft.

In keinem der neun ueberprueften Industrieunternehmen hat die Nationale Vereinigung fuer Planung festgestellt, dass die Zusammenarbeit in einer "Verwoehnung" der Arbeiter durch die Betriebsleitung besteht. Zusammenarbeit bedeutet auch nicht, dass die Gewerkschaft in ihren Forderungen weniger aktiv und weniger unabhaengig waere. Es bedeutet vielmehr, dass beide Partner vernuenftig und verantwortungsbewusst sind, und dass diese Zusammenarbeit fuer jeden von Vorteil ist - fuer die Arbeiter, den Unternehmer und die Allgemeinheit.

Special Services Branch
I/14/52

Paul Finet zur amerikanischen Gewerkschaftsbewegung

Paul Finet, der ehemalige Vorsitzende des IBFG, kehrte unlaengst von seinem vierten Besuch in den Vereinigten Staaten nach Europa zurueck. In einem Interview, dessen Wortlaut in dem monatlichen Organ des IBFG "Freie Gewerkschaftswelt" veroeffentlicht wurde, berichtet er von seinen Eindruecken, die das arbeitende Amerika auf ihn machte. Auf die Frage, was ihn am meisten beeindruckte, antwortete Finet:

"In ihrem Wesen sind die Arbeiter auf beiden Seiten des Atlantik nicht sehr verschieden. Der tatsaechliche Unterschied ist die andersgeartete Atmosphaere in den Betrieben und im amerikanischen Leben ueberhaupt. Die sozialen Unterschiede sind auf ein Minimum reduziert. Es herrscht ein kameradschaftlicher Geist zwischen Unternehmern und Arbeitern, wie er etwa in einer Sportmannschaft vorhanden ist. Es waere sehr schwierig, in Europa hierfuer eine Parallele zu finden. Beide sprechen sich nicht nur gegenseitig als Personen gleichen Ranges an, sondern der Chef scheint auch jeden Arbeiter persoendlich zu kennen. Die Arbeiter, die ich beobachtete, zeigten in ihrer Haltung dem Chef gegenueber wirklich keinerlei Unterwuerfigkeit.

"Weil man in Amerika einen hoeheren Grad der sozialen Gleichheit kennt, ist dem amerikanischen Arbeiter auch nicht jenes Klassenbewusstsein eigen, an das wir denken, wenn wir vom Klassenkampf sprechen. Sie sind sich bewusst, dass jeder Erfolg auf Kosten der Kapitalisten verwirklicht werden muss, aber zur staendigen Verbesserung ihres Lebensstandards streben sie einen gerechteren Anteil an den Gewinnen an. Armut und Not, das Los so vieler Arbeiter in Europa und Asien, gibt es nicht, zumindest nicht in den Industriegebieten des Ostens, die ich besuchte. Die guten Lebensbedingungen des durchschnittlichen Arbeiters tragen dazu bei, dass er dem Luxus, dessen sich ein geringer Teil der Bevoelkerung erfreut, voellig uninteressiert gegenuebersteht."

Man fragte Finet, welche Rolle die Gewerkschaften im amerikanischen Leben spielten. "Die 16 Millionen Mitglieder der amerikanischen Gewerkschaften haben sowohl im wirtschaftlichen als auch im politischen Leben ein grosses Wort mitzureden. Ich glaube jedoch, dass die Rolle, die sie im politischen Leben Amerikas spielen, unbedeutender ist als die der europaeischen Gewerkschaften. Dies ist auf die unterschiedlichen Methoden und Auffassungen der amerikanischen Gewerkschaften zurueckzufuehren. In Amerika wollen die Gewerkschaften nicht, um ihr Ziel zu erreichen, zu der Gesetzgebung selbst Zuflucht suchen. Sie ziehen es vor, direkt mit den Unternehmern ihre Angelegenheiten zu regeln. Wichtige Fragen, wie bezahlter Urlaub, Kranken- und

Invalidenversicherung, Alterspensionen, Einstellungsbedingungen und Fragen des Senioritätsrechtes werden auf dem Wege der Tarifverhandlung geklärt. Ich glaube, dass die amerikanische Regierung in den kommenden Jahren einschreiten muss, um allen Arbeitern die Vorteile zu garantieren, deren sich die Mehrheit ihrer Kollegen bereits erfreut. Inzwischen haben die Gewerkschaften einen beachtlichen Grad an Unabhaengigkeit und Handlungsfreiheit erreicht."

Der Berichterstatter der "Freien Gewerkschaftswelt" fragte sodann Finet, warum die amerikanischen Gewerkschaften so mächtig sind. Er antwortete:

"Durch die Einbeziehung sogenannter Union-Shop-Klauseln in die Tarifverträge wird es den Arbeitern zur Pflicht gemacht, einer Gewerkschaft beizutreten. Deshalb können die Gewerkschaften mit einer ziemlich stabilen Mitgliederzahl und auch mit ausreichenden Geldmitteln rechnen. So wie die Menschen in Belgien beispielsweise, wo die Wahlpflicht besteht, es als eine ganz natürliche Tatsache hinnehmen, dass sie am politischen Leben ihres Landes teilnehmen müssen, ist es dem organisierten amerikanischen Arbeiter eine Selbstverständlichkeit, dass sein Betriebsobmann ein aktiver Gewerkschafter ist."

Natürlich wurde Finet auch über die Modernisierung der amerikanischen Industrie befragt. Hierauf antwortete er:

"Ich besichtigte zwei Kohlenbergwerke. Im Mathies-Bergwerk in Pennsylvanien wird bituminöse Kohle abgebaut, das Bergwerk eignet sich in geradezu idealer Weise für die Modernisierung. Mit Hilfe von Maschinen, die erst vor wenigen Monaten angeschafft wurden, können zwei Bergleute innerhalb von 20 Minuten 40 bis 45 Tonnen Kohle abbauen, sie übertreffen damit bei weitem die Leistungen im europäischen Kohlenbergbau. In dem Steinkohlenbergwerk in Pottsville, das ich besuchte, waren die Verhältnisse allerdings schwieriger. Die Modernisierung ist dort nicht so weit vorgeschritten wie im Weichkohlenbergbau."

Auf die Frage, ob die zunehmende Mechanisierung für die Bergleute eine drohende Arbeitslosigkeit bedeute, erwiderte Finet:

"Zwar ist die Zahl der Untertage arbeitenden Bergleute stark zurückgegangen, aber dafür ist die Zahl der Beschäftigten, deren Arbeit im Überprüfen und Instandhalten besteht, im gleichen Verhältnis zum Rückgang der Zahl jener Arbeiter, die direkt produktiv tätig sind, angestiegen. Hierbei ist nicht die Extraarbeit berücksichtigt, die durch Pflege und Instandhaltung der Maschinen entsteht."

Der belgische Gewerkschaftsführer berichtete sodann von den Stahlwerken, die er besuchte - die Stahl- und Walzwerke und die Metallfabriken der Midvale Steel Company in Philadelphia. "Als früherer Metallarbeiter hätte ich es durchaus nicht als Verlust betrachtet, wenn man mir in den Midvale-Stahlfabriken einen Arbeitsplatz als Facharbeiter angeboten hätte. Vom produktionstechnischen Standpunkt aus sind die amerikanischen Fabriken auf Grund einer besseren allgemeinen Planung unseren Betrieben überlegen. Die Produktion ist bis in die kleinsten Einzelheiten sorgfältigst organisiert. Den Arbeitsbedingungen wird weit mehr Beachtung geschenkt. Der Arbeiter hat nur ein Minimum an körperlichen Anstrengungen aufzuwenden."

Ueber den Wohnungsbau und die Wohnverhaeltnisse in Amerika berichtete Finet folgendes:

"In Amerika ist das Wohnraumproblem ebenso akut wie in Europa. Doch ist es fuer Amerika nichts Ungewoehnliches, 1000 Wohneinheiten in wenigen Monaten an einer Stelle zu errichten. In Pittsburgh sah ich mir einige Arbeiterwohnungen an, die 1938 gebaut wurden und andere, die erst aus neuerer Zeit stammen. Ich war erstaunt ueber die soziale Initiative in einem Land, von dem man im allgemeinen berichtet, dass es eine Einmischung der staatlichen Behoerden in die Angelegenheiten der Privatindustrie ablehnt. Die Gewerkschaften stehen im Kampf um ein grosszuegiges Wohnbauprogramm, das den Arbeitern billige Wohnungen verschaffen soll, in vorderster Linie. Sie halten es fuer undenkbar, dass es in einem so wohlhabenden Land wie den Vereinigten Staaten noch Elendsviertel gibt."

Was die europaeischen Arbeiter von den amerikanischen Gewerkschaften lernen koennten, fragte man schliesslich Finet, und hier meinte er:

"Die Taetigkeit innerhalb der Gewerkschaften und die Durchfuehrung der Tarifverhandlungen duerften fuer die europaeischen Arbeiter beispielhaft sein. Die amerikanischen Gewerkschaften sind absolut geschaeftstuechtig. Sie haben sich auf dem Gebiet der Forschung, der Erziehung und der Publizistik in einer Weise betaetigt, dass sich die Gewerkschaften der ganzen Welt diese Arbeiter zum Vorbild nehmen sollten. Die Mitgliedsbeitraege sind hoch, und jeder weiss, dass sie gut verwendet werden. In New York sah ich das Buero der Allamerikanischen Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsarbeiter. Mit einer Mitgliedszahl von 400.000 und einem Personalstab des Zentralbueros von 250 Angestellten besitzt diese Gewerkschaft eine eigene Rundfunkstation. Die Gewerkschaft der Bekleidungsarbeiter hat eine eigene Bank, die nicht nur die finanziellen Transaktionen der Mitglieder taetigt, sondern auch Unternehmern, die in Schwierigkeit geraten sind, Darlehen geben kann."

"Was die Tarifverhandlungen betrifft, so war ich von der Wirksamkeit der von den amerikanischen Gewerkschaften angewendeten Methoden stark beeindruckt. Die Gewerkschaften werden von Wirtschafts- und Rechtssachverstaendigen gut beraten. Die Staerke und Solidaritaet der Gewerkschaftsbewegung ist beachtenswert. Vielleicht wendet man politischen Problemen nicht genuegend Aufmerksamkeit zu, aber was das 'Brot- und Butterproblem' betrifft, so beurteilt man die Gewerkschaftsfuehrer nach ihrer Faehigkeit, die Unternehmer zum Zahlen zu zwingen."

Finets Erfahrungen und Erkenntnisse erinnern uns wieder an die Bedeutung eines umfangreichen Meinungs- und Informationsaustauschs. Ein solcher Austausch kommt allen zugute, denn der Austausch verschiedener Erfahrungen foerdert die Einigkeit, und die Gewerkschaftsbewegung hat laengst gelernt, dass in der Einigkeit zugleich Staerke liegt.

Special Services Branch
1-25-52

Vollbeschaeftigung in Schweden

Die Aufrechterhaltung der Vollbeschaeftigung in Schweden ist eine Aufgabe, die die schwedische Regierung in der Form

uebernommen hat, wie sie von der schwedischen sozialdemokratischen Partei vorgeschlagen war. Es ist dies ein Grundsatz, der in engstem Einvernehmen mit der schwedischen Wirtschaftspolitik der letzten Jahre steht. In den Richtlinien zur Aufrechterhaltung der Vollbeschaeftigung wird hervorgehoben, dass eine hohe Nachfrage nach Waren durch die Stabilisierung einer hohen Investitionsquote gesichert werden muss. Die Wirtschaftspolitik des Landes ist darauf ausgerichtet, die private Investitionstaetigkeit durch Besteuerung und durch Kontrollen zu lenken. Einer Erklaerung des schwedischen Finanzkomitees zufolge wird die Regierung ihre Taetigkeit auf wirtschaftlichem Gebiet dadurch erweitern, dass sie die private Investitionstaetigkeit strengeren Kontrollen unterwirft und ihren Einfluss auf die gesamte Investierungspolitik vergraessert.

Um die ins Auge gefassten Ziele zu erreichen, beabsichtigt man, den Privatverbrauch sich nicht in dem gleichen Tempo wie in den vergangenen Jahren steigern zu lassen. Er muss vielmehr durch hoehere Steuern gelenkt werden, um damit eine Moeglichkeit zur Erweiterung des Investitionsvolumens in der vorgesehenen Richtung zu geben.

Das Finanzkomitee erklaert weiterhin, dass den Sozialreformen eine bestimmte Grenze gesetzt ist, es kommt zu der Schlussfolgerung, dass diese Reformen in den kommenden fuef Jahren nicht ausgedehnt werden duerfen.

Die schwedischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darin einig, dass ein rationeller Einsatz der Arbeitskraefte durch den Mangel an vernuenftigen Lohndifferenzierungen zwischen den verschiedenen Industrien und vor allem zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern stark erschwert wird. Nach der Auffassung des Komitees muesste dieses Problem von Privatunternehmern und Gewerkschaften gemeinsam geloest werden, aber auch die Regierung des Landes und die Gemeindebehoerden muessten sich mit dieser Frage beschaeftigen. Um koerperlich schwere Arbeit in den Grundstoffindustrien und die Schichtarbeit attraktiver zu gestalten, muessen hoehere Loehne gezahlt und entsprechend der Anzahl der Berufsjahre regelmaessig Lohnerhoehungen gewahrt werden. Auch die Berufsausbildung ist von groesster Wichtigkeit. Das Durchschnittsalter der Facharbeiter ist in den meisten schwedischen Industrien ziemlich hoch; wenn nicht geeignete Massnahmen getroffen werden, um einen ausreichenden Zustrom junger Facharbeiter zu gewaehrleisten, koennten sich einige Unternehmen gezwungen sehen, wegen Mangel an Facharbeitern ihre Taetigkeit einzuschaerken.

Indem man die Bedeutung einer vollen Auswertung der zur Verfuegung stehenden Maschinen und Ausruestungen hervorhebt und den Arbeitern, die Nachtschichtarbeit leisten, bessere Erholungsmoeglichkeiten gewahrt und besondere Vorrechte auf vorteilhafte Wohnraeume bietet, wird die Arbeiterschaft staerker an Nachtschichtarbeit interessiert werden.

Der Finanzausschuss empfiehlt weiterhin, dass die Regierung in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und den Gewerkschaften eine liberale Einwanderungspolitik betreibt, wenn sich hieraus fuehlbare wirtschaftliche Vorteile ziehen lassen. Die Zahl der einwandernden auslaendischen Arbeitskraefte wird einen der Faktoren darstellen, die fuer die Entwicklung der Produktion in den naechsten fuef Jahren entscheidend sind.

Die Bemuehungen zur Steigerung der Produktion in der Zeit von 1951 bis 1955 muessen auf die Steigerung der Leistungsfae-
higkeit des einzelnen Arbeiters konzentriert werden. Der Fi-
nanzausschuss ist der Auffassung, dass, auf lange Sicht gesehen,
Investierung und hoehere Produktivitaet in engem Zusammenhang
stehen werden. Die Ergebnisse der in neuerer Zeit vorgenomme-
nen hohen Investitionen duerften sich schon in allernaechster
Zukunft bemerkbar machen. Ausserdem muss die Wirtschaftspoli-
tik ihr Ziel darin sehen, vor allem den leistungsfaeigsten
Sektoren der schwedischen Industrie Moeglichkeiten zur Ausdeh-
nung zu bieten.

Nach eingehenden Besprechungen ueber Preiskontrollfragen
mit Industrieunternehmen und Gewerkschaften hat das Komitee auf
die Gefahr hingewiesen, dass dauernde Preiskontrollen einer Stei-
gerung der Produktivitaet im Wege stehen koennten. Das Komitee
gibt zu, dass es unter den jetzigen Verhaeltnissen nicht ratsam
ist, die Preiskontrolle zu beseitigen. Sollten sich die Ver-
haeltnisse jedoch bessern, dann muesste eine grosszuegigere
Methode zur Beeinflussung der Preise gefunden werden. Die jetzi-
ge Methode der Festsetzung von Preisen fuer einzelne Waren durch
die Regierung muss durch eine allgemeine Ueberwachung der
Preisentwicklung und durch ein Einschreiten im Fall einzelner
Missbraeuche ersetzt werden.

Notes on Labor Abroad

9/10 - 51

Franzoesische Seeleute blickten hinter den "Eisernen Vorhang"

Einige franzoesische Seeleute hatten Gelegenheit, einen
Blick hinter den Eisernen Vorhang zu werden. Nach ihrer Rueck-
kehr in ihre Heimat konnten sie den kommunistischen Fuehrern
ihrer "Gewerkschaft" die vielsagende Mitteilung machen, dass die
sowjetischen Satellitenstaaten keine Arbeiterparadiese sind.
Nach ihrer langen Seereise, die sie ueber Gdingen und Riga
fuehrte, kamen die franzoesischen Seeleute nach Nantes zurueck,
wo sie im Hafen von dem Sekretaer ihrer Gewerkschaft empfangen
wurden. Er stellte ihnen sofort mehrere Fragen, offensichtlich
in der Erwartung, begeisterte Berichte ueber das, was sie gese-
hen hatten, natuerlich vor allem ueber die dortigen Arbeitsbe-
dingungen, zu hoeren. "Sie muessten naechstes Mal mit uns
kommen", sagte ein franzoesischer Seemann, "dann koennten sie
sich selbst davon ueberzeugen, dass das Leben, das man in die-
sen Laendern fuehrt, unsere franzoesischen Arbeiter schwerlich
zufriedenstellen wuerde."

Der ausfuehrliche Bericht der franzoesischen Seeleute wurde
in dem offiziellen Organ des Mittellaendischen Komitees der
Transportarbeiterfoederation "Air - Terre - Mer" veroeffentlicht.
Dieses Komitee vertritt die Transportarbeiter in Frankreich, Ita-
lien und Griechenland. Wir geben den Bericht hier auszugsweise
wieder:

"Wir wurden nicht mit Blumen empfangen, sondern mit zahl-
losen Maschinenpistolen. Die Polizeibeamten dort tragen ihre
Pistolen nicht versteckt wie unsere Polizisten, sondern ganz
offen, als ob sie damit den Leuten Respekt einfloessen wollten.
Bei unserer Ankunft kam uns ein Lotsenschiff entgegen, das von
einer bewaffneten Mannschaft besetzt war. Der Lotse kam in Be-
gleitung seiner Leute an Bord unseres Schiffes. Es war uebrigens
schwierig, festzustellen, ob wir es mit Soldaten oder Zivilisten
zu tun hatten. Sobald wir in den Hafen eingelaufen waren, wur-
den alle Luken unseres Schiffes von bewaffneten Maennern be-

setzt, waehrend andere das ganze Schiff durchsuchten. Das Funkgeraet und sogar unsere privaten Rundfunkgeraete und Kameras wurden beschlagnahmt und verschlossen aufbewahrt. Wir mussten uns alle an Deck einfinden und unsere Ausweispapiere vorzeigen. Es wurde uns der strenge Befehl erteilt, alle unsere Schubladen, Schraenke, Kisten usw. nicht abzuschliessen. Waehrend man die Personalpapiere aller Schiffsangehoerigen an Deck ueberpruefte, wurde das Schiff gruendlich durchsucht. Man hielt uns laenger als eine halbe Stunde an Deck fest.

"Sie koennen sich vorstellen, dass wir nach dieser Begrue-
ssung wenig Lust hatten, an Land zu gehen. Einige unserer
Leute beantragten die erforderlichen Ausweise, um das Schiff
verlassen zu koennen; sie erhielten sie erst kurz vor Abfahrt
des Schiffes, sodass auch sie nicht an Land gehen konnten.

"Was wir sahen, war wenig geeignet, uns zu ueberzeugen,
dass man dort wirklich so friedensliebend ist, wie es die Kommu-
nisten staendig behaupten. Wir begegneten unterwegs mehreren
Kriegsschiffen, die Manoever durchfuehrten. Im Abstand von 10
Minuten tauchte immer wieder ein Duesenjaeger auf, und die
einzigen Kraftfahrzeuge, die wir vom Schiff aus an der Kueste
sehen konnten, waren von uniformierten Maennern besetzt.

"Obwohl unser Aufenthalt sehr kurz war, konnten wir die
Dockarbeiter bei der Arbeit beobachten. Fuer das Ausladen eines
Schiffes wurde nicht wie sonst eine ganze Mannschaft eingesetzt.
Man laesst vielmehr einen Mann allein arbeiten, und nur wenn
er unbedingt Hilfe benoetigt, wird er von einer Mannschaft un-
terstuetzt, die zu irgendeinem Schiff abkommandiert werden kann,
das zufaellig Entladehilfe braucht.

"Den Menschen, die man dort zu Gesicht bekommt, steht das
Elend im Gesicht geschrieben. Ihre Kleider sind zerlumpt, und
sie machen den Eindruck, als ob sie dringend eine gute Mahlzeit
brauchten.

"Auf der anderen Seite traegt die Polizei schoene Unifor-
men, die Polizisten sehen wirklich nicht hungrig aus. Sie sind
sicher gut bezahlt. Der Verkehr wird von weiblichen Polizisten
geregelt, wie man sagt, sind deren Loehne doppelt so hoch wie
die der Facharbeiter.

"Sagen Sie unseren Kollegen, dass sie mit ihren Aussagen
aeusserst vorsichtig sein sollen. Viele Polen, die frueher in
Frankreich lebten und nach Polen zurueckgekehrt sind, wurden
zur Polizei einberufen, man gewaehrte ihnen alle moeglichen
Vorteile, um sie dem Regime gefuegig zu machen. Und sie ver-
stehen franzoesisch. Ein franzoesischer Seemann, der sich
eine Bemerkung ueber Josef Stalin erlaubte, wurde von der Poli-
zei festgenommen und erst kurz vor Abfahrt unseres Schiffes
wieder freigelassen.

"In Riga beschaeftigt man Frauen, die schwere Lasten und
Pritschen tragen muessen oder zu Ausbesserungsarbeiten an Ei-
senbahngleisen herangezogen werden. Wie man uns sagte, arbei-
ten sie taeglich zwei Stunden.

"Was wir sahen und hoerten, hat uns eindeutig gezeigt,
dass es kein Vergnuegen ist, im Sowjetparadies zu leben."

MSA Information
I/17/52

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Weitere Exemplare können kostenlos bei

Office of Labor Affairs
HICOG, APO 757, Frankfurt

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme der amerikanischen Hohen Kommission für Deutschland, noch irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - 4

Frankfurt, den 15. Februar 1952

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

Das Geheimnis der Produktivität in den U.S.A.	1
Die Kohlenförderung bereitet den Kommunisten Sorge	6
Gewerkschaften und Kapitalismus in Amerika und Europa	9
Die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Schulung	11
Die staatliche Organisation für Arbeitsvermittlung in Irland	13
Eine wichtige Aufgabe für die Schule	16

Das Geheimnis der Produktivität in den U.S.A.

Im Rahmen des Austauschprogramms, das auf die Initiative der früheren ECA-Verwaltung zurückzuführen ist und jetzt von der Verwaltung für Gemeinsame Sicherheit weitergeführt wird, reisen Vertreter europäischer Gewerkschaften, Unternehmer und Techniker der europäischen Industrie nach den Vereinigten Staaten, um die neuesten Produktionsmethoden der amerikanischen Industrie kennenzulernen. Diese Besuchergruppen stellen immer wieder fest, dass das Geheimnis der amerikanischen Produktivität nicht nur in der Maschine liegt.

Eine Gruppe von Vertretern der französischen Schuhindustrie, deren Bericht an die Schuhhersteller Frankreichs vor kurzem übersetzt wurde, hat zu den menschlichen Ursachen der Produktivität in Amerika Stellung genommen.

„Es ist die Geisteshaltung der Menschen und nicht die Maschine, die den amerikanischen Lebensstandard hochhält,“ erklärten die französischen Besucher, die Arbeiter, Techniker, Werkmeister oder auch Betriebsleiter waren. Ihr Bericht besagt, dass „der

ausschlaggebende Faktor der Produktivitaet der Mensch ist, weil Produktivitaet nicht nur ein technisches Problem ist, sondern vielmehr eine Geisteshaltung voraussetzt, die natuerlicherweise bestimmte Arbeitsmethoden hervorbringt."

"Wir unterstreichen die Bedeutung des Produktivitaetsbewusstseins", heisst es weiter in dem Bericht. "Es umfasst die loyale Zusammenarbeit aller Menschen mit gleichen Interessen, das ernsthafte Streben nach gegenseitigem Verstaendnis und ein Solidaritaetsgefuehl, das alle im Betrieb Beschaeftigten verbindet."

"Die Menschen in den Vereinigten Staaten sind nicht rein zufaellig produktivitaetsbewusst geworden." Der Bericht der franzoesischen Besucher weist auf die wirtschaftliche Depression zu Anfang der dreissiger Jahre hin, der eine Zeit folgte, in der sich eine neue Auffassung ueber das Verhaeltnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entwickelte, die fuer Gewerkschaften und Unternehmer von gemeinsamem Interesse war. Es ist fuer Europaer immer wieder erstaunlich, festzustellen, dass heiss umstrittene Probleme in Amerika von Gewerkschaftern und Unternehmern gemeinsam geloest werden, und dass sich der Arbeitgeber und der Vertreter der Belegschaft nach Klaerung einer solchen Streitfrage wieder voellig einig sind, sich nichts nachtragen und dann sofort bereit sind, sich mit gleichem Eifer wie vorher um die Produktion zu bemuehen." Die Franzosen erklaeerten in diesem Zusammenhang in ihrem Bericht:

"Die Mitglieder dieser Besuchergruppe hegen gemeinsam den Wunsch, dass in Frankreich eine aehliche Geisteshaltung sich entwickeln moege. Sie wissen, dass kein technologischer Fortschritt sichtbare Ergebnisse zeitigen wird, wenn die Arbeiter unserer Betriebe nicht erkennen, dass sie produktivitaetsbewusst sein muessen, was nur durch loyale Zusammenarbeit erreicht werden kann."

Aus einem sehr praktischen Grunde moechten die franzoesischen Arbeiter diese Geisteshaltung auch in Frankreich verwirklicht sehen. So heisst es in dem Bericht: "Waehrend ein franzoesischer Arbeiter mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 100 Francs (DM 1.25) etwa 60 Stunden arbeiten muss, um sich ein Paar Schuhe kaufen zu koennen, muss sein amerikanischer Kollege, dessen Stundenlohn im Durchschnitt 1,50 Dollar (DM 6.30) betraegt, nur 12 oder 13 Stunden arbeiten, d.h. also, dass er in etwa einem Viertel der Zeit das Gleiche verdient. Wenn man die Wichtigkeit der verschiedenen Verbrauchsgueter beruecksichtigt, kann man sagen, dass die Kaufkraft des amerikanischen Arbeiters etwa viermal so gross ist wie die seines franzoesischen Kollegen. Und diese Zahl vier bringt auch den durchschnittlichen Unterschied in der Produktivitaet Amerikas und Frankreichs zum Ausdruck."

Die amerikanischen Arbeiter, die sich nach den Erfahrungen der Besucher einmal in der gleichen Lage sehen moechten wie der franzoesische Arbeiter, sollten sich die Zeit nehmen, sich mit den folgenden Auszuegen aus einem Artikel der Zeitschrift "Workers" zu beschaeftigen. Denn sie geben ein Bild, wie es dem franzoesischen Volk von seinen eigenen Vertretern vor Augen gehalten wird, und das dazu angetan ist, bessere internationale Beziehungen unter all jenen Voelkern zu foerdern, die sich mit uns im Kampf gegen die sowjetische Gewaltherrschaft vereint haben.

"Es dreht sich um eine Feststellung, die vor allen anderen betont werden muss. Der Besucher, der in der Erwartung nach Amerika kommt, aussergewoehnliche Werkzeuge und Maschinen zu entdecken, wird schwer enttaeuscht sein. Er wird keine Geheimnisse

feststellen, durch die maerchenhafte Erfolge erzielt werden koennen, und er wird auch keine Arbeiter sehen, von denen ueberdurchschnittliche Leistungen verlangt werden. Und trotzdem wird er mit Erstaunen feststellen, was man erreicht hat, er wird sich darueber wundern, wie die Amerikaner es fertigbringen, ihre Produktionszeit dermassen zu reduzieren und Verbrauchsgueter auf den Markt zu bringen, die um die Haelfte oder sogar um drei viertel billiger sind als die gleichen Waren in Frankreich, wenn man sie nach der erforderlichen Arbeitszeit und den Arbeitsaufwand berechnet. Und dabei sind die Maschinen und Werkzeuge, die in Amerika zur Verfuegung stehen, denen in Frankreich sehr aehnlich, und auch hier muessen viele verschiedene und haeufig komplizierte Typen hergestellt und viele Kleinauftraege erledigt werden.

"Der Zweck dieser Ausfuehrungen ist es, zu zeigen, wie die amerikanischen Betriebe dieses Problem geloest haben. Wenn auch die technischen Methoden eine bedeutsame Rolle spielen, so ist der Faktor Mensch doch bei weitem der wichtigste.

"In der Literatur und in der Presse Westeuropas wird bei jeder Gelegenheit darauf hingewiesen, dass die Menschen mehr Beachtung verdienen als die Maschinen, und dass die Gesinnung der Arbeiter wichtiger ist als ihre Werkzeuge. Man kann nicht umhin, diesen Grundsatz gutzuheissen.

"Aber in der amerikanischen Literatur und Presse werden diese Dinge nicht so sehr betont und nicht selten findet man Buecher, Zeitungsartikel oder Filme, in denen die Maschine verherrlicht wird. Trotzdem ist es unmoeglich, die Tatsache zu uebersehen, dass der Mensch in den Vereinigten Staaten weit mehr respektiert wird als in den Laendern Westeuropas.

"Wir wuerden ueber unser Thema hinausgehen, wenn wir versuchen wollten, die amerikanische Zivilisation auf ihre menschliche Seite hin zu ueberpruefen, denn wir sind Gewerkschafter und wollen dies den Philosophen und Soziologen ueberlassen; aber es ist ebenso unmoeglich, in einer Betrachtung ueber die Produktivitaet dem menschlichen Faktor nicht den ersten Platz einzuraeumen.

"Diese Achtung vor dem Einzelmenschen ist stark ausgepraegt. Fuer Menschen der lateinischen Welt ist es wahrscheinlich schwierig, die amerikanische Denkweise voellig zu verstehen und sie klar definieren zu koennen. Diese Volksgruppen sind so zahlreich und so verschiedenartig, dass ein Verstaendnis der amerikanischen Denkweise nur zum Teil moeglich ist. Trotzdem sind die gemeinsamen Merkmale des amerikanischen Wesens, wenn auch sehr verschieden, so doch offensichtlich. Es sind jene Merkmale, von denen wir ausgehen, wenn wir versuchen, jene Geisteshaltung zu erklaren, die in amerikanischen Betrieben vorherrscht.

"Der Einzelne wird respektiert und er wird identifiziert durch seinen Namen und durch seinen Vornamen. Damit ist sich der Arbeiter der Tatsache bewusst, dass er einen individuellen Charakter hat, der in seiner Art einzig ist. Wenn auch der Einzelne durch Ueberlegung zu der Erkenntnis kommt, dass er Bestandteil einer Gemeinschaft ist, die das soziale Gebilde seines Landes darstellt, so sind es trotzdem sein eigenes Wesen und sein eigenes Wissen, die ihn im Umgang mit anderen Menschen beherrschen.

"Dies ist die Antithese zur totalitaeren Auffassung der Gesellschaftsordnung, in der der Einzelmensch nur eine Zelle

ohne eigenes Denken darstellt und verpflichtet ist, dieses Denken einem kollektiven Muster anzupassen.

"Bedeutet dies, dass es in Amerika kein soziales Gewissen gibt, und dass diese Zusammenballung von 140 Millionen keine Gemeinschaft darstellt, sondern eine Versammlung von 140 Millionen isolierten Einzelpersonen?"

"Keineswegs. Weil der Einzelne sich voellig darueber im klaren ist, dass er eine Persoenlichkeit und einen eigenen Charakter besitzt, weiss er auch, dass andere Menschen normalerweise auf die gleichen Rechte Anspruch haben wie er. Er respektiert damit in anderen die persoenlichen Eigenschaften, die er selbst besitzt. Aus dem Wunsch heraus, sich frei zu fuehlen, respektiert der Amerikaner die Freiheit der anderen. Weil er als Mensch behandelt werden will, behandelt er auch die anderen als Menschen. Diese Denkweise ist so ausgepraegt, dass sie oft zu Situationen fuehrt, fuer die wir kein Verstaendnis haben. Ein Beispiel ist das Familienleben. Die Autoritaet der Eltern jungen Menschen gegenueber, die noch nicht 20 Jahre alt sind, ist nicht so gross wie in unseren Familien, wo noch die willkuerlichen Rechte des "pater familias" bestehen.

"Der hohe Lebensstandard der gesamten Bevoelkerung, der einen allgemeinen Wohlstand ermoeeglicht, den wir in Europa nur in wenigen reichen Familien kennen, hat die sichtbaren Unterschiede in der sozialen Stellung des Einzelnen wesentlich reduziert. Diese Gleichschaltung, sofern es eine solche ueberhaupt gibt, wird dadurch herbeigefuehrt, dass man sich das Beste und nicht das Schlechteste zum Ziele nimmt. Deshalb gibt es auch kein Klassenbewusstsein, weil jeder die gleichen Moeglichkeiten hat, vorwaertszukommen. Seinen Vorgesetzten oder seinem Arbeitgeber gegenueber hat der Arbeiter keine Minderwertigkeitskomplexe, weil er mit Bestimmtheit weiss, dass er vorwaertskommen und selbst in hoechste Positionen berufen werden kann, wenn er den Wunsch und die Faehigkeit dazu hat.

"Eine logische Folge dieser Achtung vor dem Einzelnen und seiner Freiheit ist der amerikanische Grundsatz von den gleichen Chancen fuer Alle.

"Die Erinnerung an den maerchenhaften Aufstieg der Vanderbilts, Rockefeller und vieler anderer ist im Geist der Amerikaner sehr lebendig geblieben. Wenn ein solcher aussergewoehnlicher Aufstieg auch heute aeusserst selten ist, gibt es doch noch Beispiele, in denen Menschen mit Nichts angefangen haben und einflussreiche Geschaeftsleute oder Fuehrer der Industrie geworden sind. Es ist Grundsatz, jedem die Moeglichkeit zu geben, seine Talente anzuwenden und jeder, der sich weigern wuerde, einem Menschen diese Chance zu bieten, wuerde als antisoziale Kreatur betrachtet werden.

"Die oben erwaehten Beispiele und die weniger bekannten, die sich noch laufend ereignen, verringern den Wert von Diplomen und das Ansehen solcher Leute, die Diplome besitzen. Ein Mensch wird nicht nach der Anzahl seiner Diplome bewertet, sondern nach seiner praktischen Faehigkeit, an seinem Arbeitsplatz seinen Mann zu stehen. Es gibt deshalb fuer Absolventen von Hochschulen praktisch keine Vorrechte. Es kaeme niemandem in den Sinn, einem Menschen, der bewiesen hat, dass er tuechtig ist, eine gute Stellung zu verweigern mit der Begrueendung, er habe keine Hochschule besucht. Die amerikanischen Hochschulen sind stets voll belegt, weil das erworbene Wissen die Entwick-

lung der persoenlichen Faehigkeiten wesentlich erleichtern kann, ohne dass es absolut erforderlich waere, ein Diplom zu erwerben.

"Ein drittes gemeinsames Merkmal des "amerikanisierten" Menschen ist sein unerschuetterlicher Glaube an das bekannte Sprichwort "Zeit ist Geld". Die Geschichte der amerikanischen Industrie bestaetigt eindeutig, dass immer dann mehr Geld verdient wurde, wenn Zeit gespart werden konnte. Es muss vielleicht gesagt werden, dass dieses Sprichwort den Grundgedanken der Produktivitaet in treffendster Form zum Ausdruck bringt. Wenn man zugibt, dass Geld erhoehete Kaufkraft bedeutet, dann stellt das Bemuehen, Zeit zu sparen, letzten Endes den Schluessel zur Produktivitaet und zu allen anderen Moeglichkeiten, die sich durch sie eroeffnen, dar.

"Diese drei Grundsaeetze, die wir soeben aufgezaehlt haben, und die die Grundlage der amerikanischen Denkweise bilden, loesen in sozialer Beziehung logische Folgerungen aus, die wir bereits in den Betrieben verwirklicht finden. Zweifellos ist die Atmosphaere in den Betrieben, die unsere Gruppe besucht hat, eine direkte Folge dieser drei grundlegenden Auffassungen.

Wenn es nur selten vorkommt, dass die Maschinen in einem Betrieb mit den Namen der betreffenden Arbeiter versehen sind, dann einfach deshalb, weil im Betrieb jeder den anderen kennt. Wenn jedoch ein Arbeiter mit der Oeffentlichkeit in Beruehrung kommt, wird sein Name auf einem kleinen Schild angegeben, das am Schreibtisch, am Schalter, am Aufzug oder ueber dem Sitz eines Omnibusfahrers angebracht ist. Die Angestellten und Arbeiter wollen nicht nur Nummern sein und wuerden es als eine Erniedrigung ansehen, wenn sie am Kragen oder an der Muetze durch eine Nummer gekennzeichnet waeren.

"Im Betrieb wird jeder beim Vornamen genannt, was eine Atmosphaere der Vertraulichkeit schafft. Die Autoritaet des Vorarbeiters oder des Abteilungsleiters kommt nicht in Form willkuerlicher Vorrechte zum Ausdruck, sondern in Form der persoenlichen Beratung. Jeder Arbeiter, der sich seiner Persoenlichkeit bewusst ist, ist sich tatsaechlich auch seiner Verantwortlichkeiten bewusst. Man hat ihm eine Arbeit anvertraut, die er aus Selbstachtung so gut wie moeglich zu verrichten bemueht ist. Wenn er nur schlechte Arbeit leistet, wird man nicht sagen, dass ein gewisser Arbeiter nichts von seiner Arbeit versteht, sondern man wird offen erklaren, dass George Smith ein schlechter Arbeiter ist. Seine Arbeit ist also nicht anonym.

"Das Verantwortungsbewusstsein des Einzelnen ist stark ausgepraegt und wirkt sich nach zwei Richtungen aus. Der Vorarbeiter weiss, dass George Smith persoenliches Verantwortungsbewusstsein hat, und er hat keinerlei Grund, diese Verantwortung und die eines anderen, ihm unterstehenden Arbeiters selbst zu uebernehmen. Damit kann er sich ganz seiner Aufgabe als Vorarbeiter widmen. Weil auch er seinen Verantwortungsbereich sehr gut kennt und seinem Namen Ehre machen will - und zwar aus dem gleichen Grunde wie George Smith - gibt ihm auch sein Chef, der Abteilungsleiter, freie Hand in seiner Arbeit, was auch diesem ermoeglicht, sich seinen eigenen Pflichten zu widmen. Genau so ist das Verhaeltnis zwischen dem Abteilungsleiter und dem Betriebsleiter. Der Betriebsleiter braucht sich nicht mit Dingen zu belasten, die den Produktionsgang im Betrieb betreffen, er kann deshalb all seine Bemuehungen vollkommen auf die Verwaltung des Betriebs konzentrieren.

In einer solchen Atmosphaere, in der jeder seinen eigenen Verantwortungsbereich kennt, muessen Verdienste natuerlich belohnt

und Nachlaessigkeiten bestraft werden. Die Loehne bilden das fuer diesen Zweck geeignete Mittel. Da diese Loehne die Kaufkraft darstellen, ist man sich ihrer grossen Bedeutung bewusst, und jeder versucht, nicht nur seinen Lohn zu halten, sondern ihn, wenn moeglich, zu verbessern.

MSA Information
I/22/52

Die Kohlenfoerderung bereitet den Kommunisten Sorge

Kohle ist in allen Laendern ein lebenswichtiger Rohstoff. Seit dem Zeitpunkt, zu dem die Agenten des Kreml die Macht in Osteuropa an sich gerissen haben, haben sie wiederholt auf die Wichtigkeit einer gesteigerten Kohlenfoerderung hingewiesen. Sie haben damit jedoch keinen Erfolg, und zwar deshalb, weil sie versucht haben, die Bergleute anzutreiben, und weil die einzige Taktik, die die Kommunisten kennen, darin besteht, die "Arbeitsdisziplin" noch strenger zu handhaben."

Aber hoeren wir, was einige Kommunisten darueber selbst zu sagen haben.

Aus Ungarn erhielten wir kuerzlich den neuesten Bericht ueber den Stand des Fuenfjahresplanes. Er war in einer Ausgabe der "Szabad Nep" abgedruckt. In diesem Bericht heisst es:

"Die Schwierigkeiten, die sich im vorigen Jahr und in der ersten Haelfte dieses Jahres bemerkbar machten, bestanden auch im dritten Quartal dieses Jahres. Die Kohlenfoerderung blieb noch immer hinter den gesteckten Zielen zurueck, obwohl Partei und Gewerkschaften mit allen Mitteln, die ihnen zur Verfuegung stehen, diesem Uebel zu Leibe gerueckt waren. Eine Kampagne zur Staerkung der Arbeitsdisziplin folgte der anderen. Die tuechtigsten russischen Bergleute wurden nach Ungarn gebracht. Die Bergleute wurden veranlasst, Produktionsversprechen an Rakosi zu unterschreiben. Aber auch diese Versprechen wurden nicht erfuehlt. Erno Gero, der fuehrende Mann der ungarischen Wirtschaft, gab auf einer Konferenz der Bergwerksdirektoren zu, dass die Moral der Arbeiter im Sinken begriffen ist. Er versprach ihnen, die Fleischrationen zu verbessern, aber, so sagte er, die Arbeitsdisziplin muss besser werden." Er beklagte sich ueber zu haeufiges Zuspaetkommen und das Fernbleiben vom Arbeitsplatz sowie ueber Herumstehen in den Fabriken und "Sabotage".

Er berichtete ausserdem, dass von 5000 neuen Arbeitern, die vor kurzem fuer die Bergwerke Tatabanya rekrutiert worden waren, nur wenige laenger als vier Wochen in den Kohlengruben blieben. Es handelte sich hier um Frauen, Jugendliche, Bueroangestellte und ehemalige Bauern, die im Zuge der Kollektivierung ihren Wohnsitz wechseln mussten. Sie wurden zur Grubenarbeit unter Tage herangezogen, ohne hierfuer ausgebildet zu sein.

Man wird sich erinnern, dass Tatabanya das Bergwerk ist, in dem sich am 30. September eine grosse Katastrophe ereignete. Die Regierung hatte bekanntgegeben, dass 81 Bergleute ums Leben gekommen waren. Fluechtlinge schaeetzen die Zahl der toedlich Verunglueckten auf 200. In ihrem Eifer, die Produktion zu steigern, hatten die Bergwerksleiter die Sicherheitsvorschriften voellig vernachlaessigt.

Auch der stellvertretende Premierminister Rakosi nahm kuerzlich die Gelegenheit wahr, den Bergarbeitern sein Missfallen auszusprechen. Er sagte: "40% der ungarischen Bergleute sind Kommunisten. Sie muessen es sein, die eine strenge Arbeitsdisziplin rueckhaltlos unterstuetzen. Sie sollten als Stossarbeiter den anderen als Beispiel vorangehen. Aber sie sind undiszipliniert. Sie sind die ersten, die wegen des Mangels an Lebensmitteln protestieren, und sich dem stachanowistischen und anderen sowjetischen Methoden widersetzen."

Rakosi koennte hinzugefuegt haben, dass sich diese Leute sogar darueber beschwerten, dass Ungarn zuviel Lebensmittel nach Russland schicken muss und im Ueberfluss leben koennte, wenn Russland diese Lieferungen von Ungarn nicht forderte. Die Bergleute machten ihrem Unwillen in den Worten Luft: "Wir koennen von Rakosis Versprechungen nicht leben." Das ist kein Wunder, denn die Preise fuer Schinken, Speck, Butter und Oel haben sich seit Mai verdreifacht, und die Fleischrationen sind gekuerzt worden.

Erst im vorigen Monat wurden 400 ungarische Bergleute verhaftet, weil sie oeffentlich gegen eine Senkung der Fleischration protestiert hatten. Die Ernaehrungslage ist fuer die Bergleute dadurch noch schlechter geworden, dass sie keine Zeit mehr haben, ihre kleinen Gaerten zu bearbeiten. Man verlangt von ihnen, dass sie im Bergwerk an Sonnabenden und haeufig auch an Sonntagen Ueberstunden leisten.

Angesichts dieser Schwierigkeiten fordern ungarische Kommunistenfuehrer wie Rakosi und Gero groessere Strenge in der Handhabung der Arbeitsdisziplin, obwohl derartige Versuche bereits gescheitert sind. Wie weit diese Arbeitsdisziplin gehen kann, zeigt ein Vorfall, ueber den die "Nepszava" berichtet.

In Tatabanya wurde ein "Volkserzieher" damit beauftragt, waehrend und nach der Arbeitszeit Bergleute zu ueberwachen, die regelmaessig vom Arbeitsplatz fernbleiben.

Auch in der Tschechoslowakei hat das Regime mit aehnlichen Schwierigkeiten zu kaempfen. Am 3. November wurden die Ergebnisse des dritten Quartals des Jahr-Planes 1951 veroeffentlicht. Es wurde zugegeben, dass die Kohlenfoerderung 8 $\frac{1}{2}$ % niedriger war, als man veranschlagt hatte. Infolgedessen musste auch die Produktion in den Giessereien und anderen von der Kohle abhaengigen Industrien zurueckbleiben.

"Am 13. November gaben Radio Prag und die Prager Presse bekannt: Strenge Massnahmen werden ergriffen, um die in der Stahlindustrie herrschende Krise zu bekaempfen. Diese kritische Lage ist eine Folgeerscheinung der Krise im Kohlenbergbau."

Auch hier in der Tschechoslowakei koennen wir eine typisch kommunistische Reaktion feststellen. Der tschechische Minister fuer Arbeitseinsatz Havelka kuendigte eine intensive Kampagne an, in deren Verlauf Jugendliche im Alter von 17 bis 22 Jahren zu Bergleuten und Jungen zwischen 15 und 17 Jahren zu Bergwerkslehrlingen ausgebildet werden sollen. Auch auf junge Maenner, die ihrer Dienstpflicht in der Armee genuegt haben, wird ein Druck ausgeuebt, um sie zu veranlassen, in den Bergwerken einen Arbeitsplatz anzunehmen. Nicht besser ergeht es den jugendlichen Landarbeitern. Druck, aber nicht Belohnung ist die kommunistische Parole. Der tschechische Innenminister Nosek sprach z.B. vor kurzem den Bergleuten in Maehrisch-Ostrau sein Befremden darueber aus, dass sie eine Arbeitswoche von 44

Stunden gefordert hatten. Was in der Vergangenheit revolutionaer gewesen sei, sei heute reaktionaer. Bergleute, die nicht damit einverstanden sind, dass an Sonnabenden nicht eine kurze, sondern eine normale Schicht gearbeitet wird, verurteilte er als Staatsfeinde.

Es mag beilaeufig erwaeht werden, dass Bergleute in Amerika und Westeuropa nur selten am Sonnabend arbeiten, und wenn sie es tun, gewahrt man ihnen volle Lohnzuschlaege fuer Mehrarbeit.

Wenden wir uns nun Rumaenien zu, von wo uns ebenfalls Berichte ueber die Unzufriedenheit unter den Kohlenbergarbeitern erreichten. Kuerzlich gab ein frueherer italienischer Kommunist, der aus Rumaenien fluechtete, einen Tatsachenbericht ueber die Arbeitsbedingungen in rumaenischen Kohlenbergwerken. Nennen wir diesen Italiener Luigi. Er berichtete, dass in den Bergwerksgebieten Petrila, Vulcan und Lupeni in der Naeh von Petrosani alte pensionierte Bergleute aus ihren Wohnungen vertrieben wurden, um Platz fuer neurekruutierte Bergarbeiter zu machen.

"Die Mehrheit der Bergleute schloss sich der Kommunistischen Partei aus Gruenden der Zweckmaessigkeit an. Nur 5% von ihnen sind jedoch ueberzeugte Kommunisten. Wenn sie ernuechert sind und keine Illusionen mehr haben, wenden sie sich meistens der Religion zu. Die Rumaenen sind hoechst empoeert darueber, dass die Bergwerksleitung in den Haenden von Russen liegt, die Angestellte einer "gemeinsamen Gesellschaft" (Sovromcarbune) sind.

Unfaelle ereignen sich in den Bergwerken haeufig, ihre Zahl nimmt staendig zu. Die Sicherheitsmassnahmen werden aus Gruenden der Produktionssteigerung vernachlaessigt. Der Durchschnittslohn betraegt monatlich 9000 Lei, d.h. DM 250.-,

Nebenbei gesagt entspricht dieser Monatslohn dem Verdienst eines amerikanischen Bergmannes fuer vier Tage Arbeit.

Doch hoeren wir uns Luigis Augenzeugenbericht weiter an:

"Stossarbeiter in rumaenischen Bergwerken koennen monatlich bis zu 12.000 Lei verdienen, aber sie ruinieren dabei meistens ihre Gesundheit. Einer von ihnen namens Ludovic Papp, der im vorigen Jahr als "Arbeitsheld" gefeiert wurde, befindet sich nun mit einer Tuberkulose im Krankenhaus. Die Bergleute erzaehlen sich deshalb den zynischen Witz: "Werde Stossarbeiter und verdiene Dir eine lange Bettruhe." Das Krankenhaus in Petrosani, einer Stadt von 15.000 Einwohnern, hat nur 250 Betten. Es fehlt ausserdem an Medikamenten. Die rumaenischen Bergleute verachten ihre Kameraden, die sich zur Steigerung der Leistungsnormen ausbeuten lassen und vermoegen ihrer koerperlichen Staerke und ihrer Fertigkeiten mehr arbeiten als der Durchschnitt. Schon die Tatsache, dass die Redakteure rumaenischer Zeitungen es fuer notwendig halten, fast taeglich die Arbeiter zu tadeln, die sich dem Stachanow-System widersetzen, ist ein Beweis dafuer, dass der Widerstand unter der Arbeiterschaft gross ist.

Weil diese Stossarbeiter verhasst sind, forderte die rumaenische Zeitung "Vita Sindicala" Betriebsleiter sowie Partei- und Gewerkschaftsfuehrer auf, jene Arbeiter "liebervoller" zu behandeln, die sich bereiterklaeren, die Produktionsleistung zu steigern.

Das Regime in Rumaenien ist heute, wie auch in anderen Satellitenstaaten der Sowjetunion, mit verstaerktem Eifer daran gegangen, Frauen und Jugendliche fuer die Bergwerke zu rekrutieren. Luigi berichtet in diesem Zusammenhang:

"Die Erbitterung unter den Bergleuten nimmt zu, wenn sie mit ansehen muessen, wie ihre Frauen in den Gruben Kohle hauen muessen, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Auch dass ihre Soehne zum Verlassen der Schule gezwungen werden, um in die Bergwerke zu gehen, traegt wenig dazu bei, sie dem Regime gegenueber freundlicher zu stimmen."

Auch in polnischen Bergwerken bekaempfen die Kommunisten mit allen Mitteln das haeufige Fehlen, den haeufigen Arbeitsplatzwechsel und den Widerstand gegen das Stachanow-System. Die polnischen Bergleute erzaehlen sich einen noch grimmigeren Witz als ihre rumaenischen Kollegen: "Sei ein Held der Arbeit, und Du wirst schnell in den Himmel kommen."

Hilary Minc, der Wirtschaftsfuehrer Polens, erklarte in seiner letzten Rede an Arbeiter und Bergwerkbesitzer warnend, dass, wenn die in der Vergangenheit aufgetretenen Schwierigkeiten auch im kommenden Jahr nicht zu beseitigen waeren, die Arbeiter bereit sein muessten, noch groessere Haerten auf sich zu nehmen. Dies betreffe besonders den Mangel an Verbrauchsguetern. Opfer waeren notwendig, um die kuenftige Sicherheit des Vaterlandes gewaehrleisten zu koennen. Die polnischen Bergleute, von denen man groessere Arbeitsanstrengungen verlangt, und deren Produktion zum grossen Teil nach Sowjetrussland exportiert wird, fragen sich jedoch mit Recht: "Welches Vaterland?"

Die polnischen Bergleute gaben ihrer Unzufriedenheit u.a. dadurch Ausdruck, dass sie sich weigerten, die Beitraege an die Gewerkschaft zu zahlen. "Glos Pracy" berichtet, dass nur 65% der Arbeiter Beitraege entrichteten, obwohl die Mitgliedschaft in der polnischen Arbeitsfront obligatorisch ist. Die Zeitung fordert wie gewoehnlich staerkere Kontrollen.

Diese Reihe der Beweise fuer die Unzufriedenheit der Arbeiterschaft koennte an Hand offizieller Verlautbarungen und Pressemeldungen aus allen Laendern der sowjetischen Einflussphaere noch lange fortgesetzt werden. Die Methoden sind mit nur auffaellig wenig Abweichungen ueberall die gleichen. In den Grundstoffindustrien, wie z.B. dem Kohlenbergbau, ist die Produktion, im ganzen gesehen, unzureichend. Was schlagen die Stalinisten vor, um diesem Uebel abzuhelfen? Fuer sie gibt es keine andere Moeglichkeit als jenes Mittel, das man schon seit 34 Jahren ohne Erfolg in Sowjetrussland anwendet: Letzten Endes wird immer die Arbeiterschaft verantwortlich gemacht. Die Parole heisst ueberall: Verbessert die Arbeitsdisziplin. Ueberall nimmt der Terror immer krassere Formen an.

Massnahmen, die die Fehler des kommunistischen Wirtschaftsystems beseitigen wuerden, wuerden das Ende des Regimes bedeuten. Denn was tatsaechlich hierbei erforderlich waere, ist die Beseitigung der Diktatur und die Wiedererringung der Freiheit.

Program Services Section
XI-16-51

Gewerkschaften und Kapitalismus in Amerika und Europa

Die grosse Wirtschaftskrise zwischen den beiden Weltkriegen foerderte in wesentlichem Masse die Entwicklung der grossen

Industriegewerkschaften. Auch der wirtschaftliche Aufstieg waehrend und nach dem Kriege trug dazu bei, der Gewerkschaftsbewegung als Gesamtheit Macht und Einfluss in der Industrie zu verschaffen. Professor Sumner Slichte von der Harvard-Universitaet praegte die Bezeichnung "labouristic economy" (gewerkschaftsorientierte Wirtschaft). Er und viele andere sind der Auffassung, dass die neuen Entwicklungen in der amerikanischen Wirtschaft das Merkmal der gesteigerten Macht der Gewerkschaftsbewegung auf industriellem und sozialem Gebiet tragen. Es mag Leute geben, die mit dieser Auffassung nicht einverstanden sind oder auf die Tatsache hinweisen, dass der politische Einfluss der Gewerkschaftsbewegung beispielsweise hinter dem der Bauern weit zuruecksteht. Aber es ist kaum anzuzweifeln, dass die Gewerkschaften heute im allgemeinen staerker sind als je zuvor. Die Erfolge einiger der groessten Gewerkschaftsorganisationen in Bezug auf Lohnerhoehungen, Stufengleit-Klauseln und Pensionsplaene waren hoechst eindrucksvoll. Darueberhinaus wird die Gewerkschaftsbewegung jetzt im allgemeinen von dem Unternehmertum und anderen Gruppen im Staate als staendige und vielleicht unerlaessliche Einrichtung akzeptiert, wenn sie auch gelegentlich Rueckschlaege hinnehmen musste, fuer die das Taft-Hartley-Gesetz und natuerlich auch die grossen Auseinandersetzungen zwischen wirtschaftlichen und reinen Machtinteressen als Symbol gelten koennen.

Woertlich genommen bleibt die bejahende Haltung der Gewerkschaftsbewegung in Amerika dem kapitalistischen Wirtschaftssystem gegenueber eine Tatsache, die fuer das Privatunternehmen im Gegensatz zum oeffentlichen Unternehmen einen Vorteil bedeutet, die freie Tarifverhandlung mit dem Unternehmer wird in jedem Fall einer Lohnbestimmung durch die Regierung vorgezogen. Im groessten Teil Europas und in vielen anderen Teilen der Welt haben die Gewerkschaften Verbindungen mit antikapitalistischen Parteien oder Bewegungen eingegangen und sie zuweilen aus ihrer fuehrenden Stellung verdraengt. Sie waren entweder sozialistisch, kommunistisch oder katholisch orientiert oder hingen mit irgaendeiner anderen Ideologie zusammen. In den Vereinigten Staaten waren sie bestrebt, "ein moeglichst grosses Stueck des kapitalistischen Kuchens zu erhalten, aber nicht einen neuen Kuchen selbst zu backen - obwohl sie den Koch wenig schaeetzen und ihm nicht sonderlich vertrauen." Um die Mitte dieses Jahrhunderts gaben sich jedoch viele amerikanische Gewerkschaften nicht mehr mit hoeheren Loehnen und einer kuerzeren Arbeitszeit zufrieden, obwohl diese Ziele in ihren Programmen noch immer einen breiten Raum einnehmen. Aber sie wuenschten jetzt auch eine groessere wirtschaftliche Sicherheit fuer die Arbeiter durch den Abschluss von Pensionsplaenen und durch aehnliche Einrichtungen. Sie sind sich der Bedeutung der Realloehne bewusst geworden, sie beanspruchen mehr und mehr sogenannte Stufengleit-Klauseln, d.h. Bestimmungen, die die Loehne an die Lebenshaltungskosten koppeln. Sie haben festgestellt, dass die Wirtschaftspolitik ihres Landes und auch die Ereignisse im Ausland sich immer auf die Lage der Arbeiter auswirken werden, sie beteiligen sich deshalb aktiv an der Formulierung und Beeinflussung dieser Politik. Sie fangen an, bewusst in oeffentlichen Angelegenheiten, im Erziehungswesen und auf anderen wichtigen Gebieten mitzuwirken, die die Gewerkschaften der alten Zeit als belanglos abgetan hatten. Bis jetzt haben sie noch keine direkte Beteiligung an der Betriebsleitung gefordert, viele Gewerkschaftsfuehrer wuerden sie uebrigens entschieden ablehnen; aber schon ist John L. Lewis nicht mehr der Einzige, der die Entscheidungen der Unternehmer entweder auf friedlichem Wege oder auch durch eine unnachgiebige Haltung tatsaechlich beeinflusst hat.

All dies bedeutet, dass die amerikanische Gewerkschaftsbewegung wesentlich zu der Umwandlung des amerikanischen Kapitalismus beigetragen hat, auch wenn sie ihn theoretisch befürwortet. Und diese Veränderung war so einschneidend, dass Kapitalisten und auch andere Leute bereits bezweifeln, ob es noch das gleiche Wirtschaftssystem wie früher ist. Die Antwort auf diese Frage ist letzten Endes eine Frage der Interpretation der Begriffe. Alle, auch die amerikanischen Gewerkschaften, scheinen sich darüber im klaren zu sein, dass das amerikanische Wirtschaftssystem als Kapitalismus zu bezeichnen ist, gleichgültig, ob sich hier Veränderungen der Funktionen vollzogen haben, zumindest solange bleibt dieses System kapitalistisch, wie das Privateigentum in dieser oder jener Art die Grundlage dieses Wirtschaftssystems bildet.

Es ist deshalb leicht möglich, dass zukünftige Historiker die Unterschiede zwischen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung und - sagen wir - der britischen oder deutschen Gewerkschaftsbewegung als wesentlich geringer ansehen, als diese uns heute erscheinen. Während die amerikanische Gewerkschaftsbewegung unmissverständlich jede ideologische Auffassung anti-kapitalistischen Charakters und insbesondere jedes Programm der Kollektivierung des Eigentums abgelehnt hat, hat sie sich mit Erfolg um die Solidarität der Arbeiter bemüht, wie es auch in den europäischen Gewerkschaften der Fall ist, und es ist ihr in ähnlicher Weise gelungen, nach und nach den sozialen Einfluss der Gewerkschaften als Gesamtheit zu steigern. Es könnte sein, dass die Mitwirkung der westeuropäischen Gewerkschaftsbewegung bei der Umformung des kapitalistischen Wirtschaftssystems weniger radikal war als die der amerikanischen Gewerkschaften, wenn dies in den entsprechenden Schlagworten auch nicht zum Ausdruck kommt.

Wenn es jedoch einen entscheidenden Unterschied zwischen amerikanischen und europäischen Gewerkschaften gibt, dann ist es ihre Einstellung zur Produktivität. Wenn auch der typische amerikanische Arbeiter und seine Gewerkschaft sehr häufig um juristische Begriffe und ihre Auslegung feilschen, so erkennen sie doch im allgemeinen die Abhängigkeit eines höheren Lebensstandards von der höheren Produktivität an. Für ihre europäischen Kollegen ist es dagegen bezeichnend, dass sie in Produktivitätserfolgen einen Anlass zur Steigerung der Arbeitslosigkeit und der Ausbeutung sehen. Auch die Haltung der Unternehmer zur Produktivität ist verschieden und weist einen Unterschied auf, der die Verschiedenartigkeit der Besitzverhältnisse, des historischen und kulturellen Erbgutes und der allgemeinen wirtschaftlichen Motivierung widerspiegelt.

Wenn die Gewerkschaftsbewegung trotzdem dem "Kapitalismus" ihre Unterstützung nicht versagt hat, so hat sie, wenn auch zum Teil ohne es zu wissen, dazu beigetragen, die amerikanische Wirtschaft zu etwas ganz anderem zu machen, als sie es um die Jahrhundertwende war, wenn auch Sprache und Wortprägung wiederum hinter der Wirklichkeit zurückgeblieben sein mögen.

Labor News from the U. S.
1-15-52

Die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Schulung

Damit die Mitglieder der Gewerkschaften gleichen politischen und sozialen Zielen zustreben, damit der Zusammenhang in-

nerhalb der Gewerkschaftsbewegung gewährleistet bleibt, braucht man heute wie fruher auch andere Mittel wie Streikposten und Werbearbeiten. Man braucht jedoch mehr als Versprechungen, die einen schnellen politischen Erfolg in Aussicht stellen, oder Drohungen mit antigewerkschaftlichen Gesetzen, wenn die organisierte Gewerkschaftsbewegung der Fuelle ihrer Verpflichtungen gegenueber ihren Mitgliedern und der Allgemeinheit gerecht werden soll. Selbst eindrucksvolle politische Kampfreden und glattzuengige Wahlreden bieten keineswegs eine echte Moeglichkeit, die seit langem bestehenden Forderungen der Arbeiterschaft zu befriedigen. Eine der tatsaechlich konkretesten Methoden, die jedoch noch nicht genuegend erprobt ist, ist ein grundlegendes Programm der gewerkschaftlichen Schulung sowohl fuer die Mitglieder als auch fuer die Funktionaere, das darauf ausgerichtet ist, die Gewerkschaften und die Bevoelkerung im allgemeinen ihrer Verantwortlichkeit bewusst werden zu lassen.

Wenn auch eine immer groesser werdende Zahl Gewerkschaften sich darueber im klaren ist, dass wirksame Schulung und Orientierung dringend notwendig ist, will es die Gewerkschaftsbewegung als Gesamtheit noch nicht zugeben, dass die Schulungsarbeit eine logische Grundlage fuer das Gefuehl der Staerke am Verhandlungstisch, fuer eine wirksame politische Betaetigung und fuer die Erkenntnis des staendig zunehmenden Verantwortungsbereiches bilden kann, dessen sich der Staat zu unterziehen hat.

Trotzdem ueberrascht die Feststellung, dass eine grosse Zahl Gewerkschafter an der erzieherischen Taetigkeit lebhaft interessiert ist. Das Bemuehen, sich ein abstraktes Wissen anzueignen, wird heute vielleicht von praktischen Erwaegungen uebertrumpft. Einige sind der Ansicht, dass eine derartige Schulung fuer ihre jetzige oder kuenftige Arbeit als Funktionaer wertvoll sein kann. Andere sind sich ihrer unzureichenden Kenntnisse bewusst, die sie sich durch die normale Schulausbildung erworben haben. Eine nicht unbetraechtliche Zahl jedoch ist einfach der Auffassung, dass Schulung fuer sie, ihre Orts-gewerkschaft und ihre Umgebung einfach unumgaenglich ist. Aber dieses Verlangen nach einer zweckmaessigen Schulung steht bei der Mitgliederschaft der Gewerkschaften haeufig erst im Anfangsstadium, man tastet gewissermassen noch im Dunkeln. Die ausgezeichnete Arbeit, die von einigen fortschrittlichen Gewerkschaften geleistet wird, erfasst nur einen Bruchteil derer, die dieser Ausbildung beduerfen. Der groesste Teil der Arbeit auf diesem Gebiet bleibt noch zu tun.

Die allgemeine Lage kann nicht wesentlich verbessert werden, wenn sich nicht bei einer groesseren Anzahl hoher Funktionaere die sichere Erkenntnis durchsetzt, dass die gewerkschaftliche Schulung wichtig ist und dementsprechend mit finanziellen Mitteln und durch Zurverfuegungstellung des erforderlichen Personals unterstuetzt werden muss.

Eine positive Haltung der zentralen Vorstaende gegenueber dieser Arbeit kann den Funktionaeren der Ortsgewerkschaften als Richtschnur dienen und dadurch ihre so wesentliche Mitarbeit erwirken, ohne die es bestimmten Interessenvertretern moeglich sein wuerde, wertvolle erzieherische Programme zu untergraben, die wirklich geeignet waeren, die breite Masse ihre Verantwortung dem Staat gegenueber erkennen zu lassen.

Leider deutet nichts darauf hin, dass genuegend einflussreiche zentrale und oertliche Gewerkschaftsbehoerden bereit waeren, die gewerkschaftliche Schulung zu foedern. Sie sind

offensichtlich zu sehr mit ihren Gewerkschaften selbst beschäftigt, um sich um ihre einzelnen Mitglieder kümmern zu können.

Die bedeutungsvolle Rolle, die die Gewerkschaftsbewegung in der Politik uebernommen hat, koennte vielleicht der gewerkschaftlichen Schulung den Auftrieb geben, den sie seit langem benoetigt. Trotz der zahlreichen Stimmen, die sich gegen die angebliche gewerkschaftliche Vorherrschaft erheben, ist die Teilhaberschaft der Gewerkschaften an allen Angelegenheiten nationaler Bedeutung, eine feststehende Tatsache und unwiderruflich. Wenn man auch der Gewerkschaftsbewegung nicht jenen Status gewaehrt hat, den sie verlangte, so arbeitet sie doch aktiv in den Verteidigungsbehoerden der amerikanischen Regierung mit.

Zusammen mit ihren Gegenspielern aus der Industrie arbeiten die Vertreter der Gewerkschaften in oeffentlichen und privaten Sonderausschuessen mit, die die Aufgabe haben, die wirtschaftliche Staerke des Landes zu stabilisieren. Die Gewerkschaftsbewegung hat leider nicht in dem gleichen Umfang wie Industrie und Regierung genuegend qualifizierte Vertreter, die entweder auf gewerkschaftlicher oder auf staatlicher Ebene den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden koennen.

Waehrend der Bedarf an tuechtigen und gut informierten Gewerkschaftsvertretern immer groesser wird, die einflussreiche hauptamtliche Stellungen als Berater uebernehmen muessen, macht sich auch unter den Mitgliedern und den unteren Funktionaeren nicht selten ein Mangel an Verstaendnis fuer die Politik und die Handlungsweise ihrer Repraesentanten in der Regierung und anderen wichtigen Zentralbehoerden bemerkbar.

Labour
XII/51

Die staatliche Organisation fuer Arbeitsvermittlung in Irland

Die staatliche Organisation fuer Arbeitsvermittlung in Irland wurde auf Grund des im Jahre 1949 erlassenen Gesetzes ueber Arbeitsvermittlung errichtet, sie ist bis ins einzelne durchorganisiert und erstreckt sich ueber das ganze Land. Im ganzen gibt es in den verschiedenen Teilen des Landes 123 oertliche Arbeitsaemter. Im Durchschnitt hat jede Grafschaft fuef solcher Aemter.

32 dieser Arbeitsaemter arbeiten praktisch fuer die groesse- ren Staedte; das Personal setzt sich aus Beamten des Ministeriums fuer soziale Wohlfahrt zusammen. Die uebrigen 91 Arbeitsaemter befinden sich in Kleinstaedten und sind fuer diese und die sie umgebenden Gebiete zustaeendig. Die Arbeitsaemter in den Kleinstaedten werden in der Regel von Personal geleitet, das nur auf eine bestimmte Zeit angestellt ist und die Arbeit als Nebenarbeit verrichtet. Die entsprechende Zentralstelle beim Ministerium fuer soziale Wohlfahrt erteilt allen 123 Arbeitsaemtern die fuer ihre Arbeit erforderlichen Weisungen und beaufsichtigt ihre Taetigkeit.

Alle Iren, die das schulpflichtige Alter ueberschritten haben, koennen sich, ganz gleich ob sie Arbeit haben oder nicht, bei einem Arbeitsamt registrieren lassen; dies kann entweder durch persoenliche Vorsprache geschehen oder brieflich. Das Amt vermerkt das Alter des Bewerbers, seine Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Art der gewuenschten Arbeit.

Im Hinblick darauf, dass es namentlich in letzter Zeit fuer die Wirtschaft des Landes sehr wesentlich ist, dass Arbeitskraefte sofort dort eingesetzt werden, wo Luecken bestehen, ist die Eintragung frueherer Arbeitserfahrungen ausfuehrlicher gehalten als es allgemein ueblich ist. Gleichfalls wird angegeben, ob der Betreffende gewillt ist, Arbeit in anderen Teilen des Landes anzunehmen. Die Meldungen werden nach Berufszweigen geordnet; zu diesem Zwecke sind ungefaehr 380 verschiedene Berufsgruppen aufgestellt worden.

Wo es sich durchfuehren laesst, werden Frauen und jugendliche Bewerber in gesonderten Raeumen oder in einer besonderen Abteilung des Arbeitsamts registriert. Wo weder das eine noch das andere moeglich ist, werden besondere Empfangszeiten festgesetzt. Soweit es moeglich ist, werden Frauen und Jugendliche von Beamtinnen registriert.

Die Bewerber halten ihre Bewerbung dadurch aufrecht, dass sie in regelmaessigen Abstaenden - in der Regel mehrmals in der Woche, mindestens aber einmal alle zwei Wochen - persoendlich oder brieflich beim Arbeitsamt rueckfragen. Antraege auf Arbeitslosenunterstuetzung koennen nur beruecksichtigt werden, wenn eine solche Meldung erfolgt ist.

Ein Unternehmer, der die Dienste eines Arbeitsamtes in Anspruch nehmen will, meldet seinen Bedarf an. Das Arbeitsamt bemueht sich, ihm am Ort wohnende Arbeitskraefte zur Verfuegung zu stellen. Unter den registrierten Arbeitssuchenden werden solche ausgewaehlt und dem Arbeitgeber vorgeschlagen, die fuer den betreffenden Arbeitsplatz geeignet erscheinen. Wenn der Beamte des Arbeitsamtes nicht in der Lage ist, geeignete Personen vorzuschlagen, weil keine entsprechenden Bewerbungen vorliegen, schlaegt er ein bestimmtes Verfahren ein, nachdem Einzelheiten ueber den offenen Arbeitsplatz innerhalb von ein oder zwei Tagen den bei saemtlichen anderen Arbeitsaemtern in Irland registrierten Arbeitssuchenden zur Kenntnis gebracht werden koennen. Dieses Verfahren besteht darin, dass Einzelheiten ueber den offenen Arbeitsplatz der Zentralstelle gemeldet werden, die sie dann den verschiedenen Arbeitsaemtern meldet. Diese teilen sodann den in Frage kommenden Bewerbern alle Einzelheiten mit; weiter werden die Einzelheiten auch oeffentlich durch Aushang bekanntgegeben.

Die Arbeitsvermittlung ist kostenlos und erfasst das ganze Land. Der Leiter eines Arbeitsamtes kann dem Arbeitssuchenden einen Schein fuer Freifahrt ausstellen, vorausgesetzt, dass sich der Arbeitgeber oder der registrierte Arbeitssuchende verpflichten, die Fahrtkosten zurueckzuzahlen; das Arbeitsamt kann ihm auch das noetige Fahrgeld vorstrecken, damit der Arbeitssuchende zur Vorstellung fahren kann. In allen Faellen, in denen registrierte Arbeitssuchende auf Arbeitslosenunterstuetzung Anrecht haben, kann ein Teil des Vorschusses aus dem Fonds fuer Arbeitslosenunterstuetzung genommen werden.

Der Leiter eines Arbeitsamtes hat die Pflicht, die Arbeitgeber seines Gebietes von Zeit zu Zeit aufzusuchen, um sie zu veranlassen, das Arbeitsamt von frei werdenden Arbeitsplaetzen zu unterrichten. Wenn die Arbeitgeber die bei ihnen frei werdenden Arbeitsplaetze dem zustaendigen Arbeitsamt unverzueglich melden, so kann dieses alle notwendigen Massnahmen ergreifen; auf diese Weise wird der Bedarf in der Regel schnell und gut befriedigt, das unerfreuliche Feilbieten von Arbeitskraeften ist dadurch vermieden. Auf diese Weise wird den Arbeitsaemtern leichter ge-

macht, Stellen an Personen zu vermitteln, die sich andernfalls um Arbeitslosenunterstuetzung bemuehen wuerden.

Es gibt keine Statistik ueber den Prozentsatz der Zahl der Arbeitsvermittlungen, die durch die Arbeitsaemter erfolgt sind, im Vergleich zu den gesamten Einstellungen im ganzen Land; jedoch laesst sich feststellen, dass die einzelnen Arbeitsaemter seit Kriegsende im Jahr ungefaehr 50,000 Arbeitsplaetze vermittelt haben.

Es ist von Interesse festzustellen, dass die Arbeitsaemter gelegentlich besondere Aufgaben durchfuehren. So fuehren zum Beispiel die Arbeitsaemter Listen ehemaliger Angehoeriger der irischen Wehrmacht, um auf diese Weise den Veteranen alle nur moegliche Hilfe bei der Wiedereingliederung ins buergerliche Leben zu gewaehren; auf Grund dieser Listen werden denjenigen Arbeitgebern Vorschlaege gemacht, die sich bereit erkluert haben, Veteranen bevorzugt einzustellen.

Sodann befassten sich die Arbeitsaemter mit dem von der Regierung durchgefuehrten Projekt der Beschaffung von Erntearbeitern. So wurden den Bauern in den betreffenden Gebieten Arbeitskraefte aus den ueberfuehlten Gebieten der Westkueste als Erntehilfskraefte zur Verfuegung gestellt. Der Staat trug die Reisekosten fuer jeden Arbeiter und beteiligte sich an der Deckung seiner Nebenausgaben und Unterhaltskosten. Dazu wurden in den Jahren 1943 bis 1947 noch besondere Listen von Landarbeitern gefuehrt.

Ein weiteres Beispiel fuer die Mitarbeit der Arbeitsaemter bei der Durchfuehrung verschiedener Projekte bilden die Projekte fuer Torfgewinnung, die von der Regierungsstelle durchgefuehrt wurden. In diesem Zusammenhang wurden Arbeitsuchende in den verschiedenen Teilen des Landes von den freien Arbeitsplaetzen durch die Arbeitsaemter in Kenntnis gesetzt; die Arbeitsaemter sorgten auch dafuer, dass sie zu den Arbeitsplaetzen fahren konnten. Im Jahre 1948 uebernahm die Regierungsstelle von den Grafschaften einige Bodenameliorationsprojekte. Bei der Durchfuehrung dieser Projekte wurden nur einheimische Arbeitskraefte verwandt, die, soweit es erforderlich war, von den oertlichen Arbeitsaemtern vermittelt wurden.

Den Arbeitsaemtern in Dublin, Cork, Limerick und Waterford sind besondere Ausschuesse zur Beratung Jugendlicher angegliedert. Diese Ausschuesse setzen sich aus Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kirchen, Erziehungsbehoerden und oertlichen Verwaltungsbehoerden sowie aus anderen, an Jugendfragen interessierten Personen zusammen. Der Zweck dieser Ausschuesse ist, den Minister fuer soziale Wohlfahrt zu beraten, soweit es sich um die Behandlung von jugendlichen Arbeitsuchenden handelt; die Ausschuesse haben ferner die Aufgabe, die Jugendlichen und ihre Eltern bei der Berufswahl und in anderen Fragen zu beraten.

Die Ausschuesse bemuehen sich, eine Zusammenarbeit zwischen Lehrern, Eltern und Arbeitgebern herbeizufuehren und den Schuulntlassenen passende Arbeitsplaetze zu vermitteln. Sie bemuehen sich ferner, mit den jugendlichen Arbeitnehmern in den ersten Jahren ihrer Taetigkeit in Fuehlung zu bleiben und sie zu beraten.

Die Erweiterung des Arbeitsgebietes der irischen Organisation fuer Arbeitsvermittlung hat natuerlich an dem urspruenglichen Zweck dieser Behoerde nichts geaendert. Die verschiede-

nen irischen Regierungen haben ausnahmslos den Standpunkt vertreten, dass der Staat die Freiheit des Individuums, sich eine Arbeit nach seinem Ermessen zu suchen, nicht beschränken dürfe. Die Tätigkeit der Arbeitsämter soll lediglich dazu dienen, dem einzelnen dabei behilflich zu sein, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden; der Staat übt jedoch in dieser Beziehung keinerlei Druck aus.

Employment Security Review
6/51

Eine wichtige Aufgabe fuer die Schule

"Keine Schule darf sich rühmen, gute Arbeit zu leisten, wenn sie ihre Schueler nicht darauf vorbereitet, einen fruchtbaren Kontakt mit allen Organisationen eines modernen Staates, einschliesslich den Gewerkschaften, aufzunehmen." Dies erklarte Mark Starr vor Schuelern der St. Paul's Schule am 4. Maerz in Concord im Staate New Hampshire.

Starr, der Direktor fuer Arbeiterbildung in der Allamerikanischen Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsarbeiter (AFL), steht auf dem Standpunkt, die Gewerkschaftsbewegung habe am meisten unter der Tatsache zu leiden gehabt, dass man sie vernachlaessigt und falsche Informationen ueber ihre Taetigkeit verbreitet habe. Nur gelegentlich vorkommende Streiks und seltene Faelle von Ausschreitungen und Erpressungen wuerden im allgemeinen als Neuigkeiten angesehen. Das, was die Gewerkschaft fuer das Wohl der Allgemeinheit getan habe, wuerde nur selten gebuehrende Anerkennung finden.

Er sagte zum Beispiel, man habe nur wenig Beachtung der Tatsache geschenkt, dass Kurt Carlsen, der heroische Kapitaen der "Flying Enterprise", Mitglied der AFL Gewerkschaft der Schiffskapitaene, Schiffsmate und Steuermaenner ist, und dass die Maenner, die vor einigen Jahren bei der Bergung der dreijaehrigen Kathie Fiscus mithalfen, die in einen unbenutzten Erdoelschacht gefallen war, Mitglieder der AFL Gewerkschaft der Betriebsingenieure waren.

"Wenn Verstaendnis fuer das Verhaeltnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht werden und die Zusammenarbeit zwischen verstaendnisvollen Arbeitgebern und Gewerkschaften gefoerdert werden soll, muss die Schule allen Maennern und Frauen, die guten Willens sind, helfen, sich ein richtiges Bild ueber die Gewerkschaftsbewegung zu machen, dem auch wirklich Tatsachen zugrundeliegen," sagte Starr abschliessend.

Daily News Service
III/4/52

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Weitere Exemplare können kostenlos bei

Office of Labor Affairs
HICOG, APO 757, Frankfurt

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme der amerikanischen Hohen Kommission für Deutschland, noch irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - 5

Frankfurt, den 29. Februar 1952

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

Mindestnormen fuer das Lehrlingswesen	1
Hollands Premierminister zur amerikanischen Gewerkschaftsbewegung	9
Europaeer studieren moderne Agrarmethoden	10
Energie-Schluessel zur Wirtschaftskraft Europas	12
Heilmittel und medizinische Geraete durch den Marshallplan	15

Mindestnormen fuer das Lehrlingswesen

Ein Handbuch der amerikanischen Mechaniker-Gewerkschaft

Einfuehrung:

Da der Beruf des Mechanikers einer jener Berufe ist, die in groesstem Masse fachmaennisches und technisches Koennen voraussetzen, hat der Beratungsausschuss fuer das Lehrlingswesen in der Allamerikanischen Gewerkschaft der Mechaniker in dem vorliegenden Handbuch bestimmte Normen fuer das Lehrlingswesen festgelegt, die bei der Ausbildung und Schulung von Lehrlingen fuer den Mechanikerberuf Richtschnur und Gewaehr dafuer bieten sollen, dass die Fertigkeiten und das Wissen, die sich Gesellen in diesem Beruf durch laekre lange praktische Erfahrung angeeignet haben, durch die Einfuehrung eines genormten Systems der Lehrlingsausbildung fuer die Zukunft erhalten bleiben.

In diesem Sinne wird auch gefordert, dass diese Normen so gut eingehalten werden, wie es die Umstaende erlauben, dass

Fragen der Produktion gegenueber der Ausbildung als Probleme zweitrangiger Bedeutung behandelt und dass Qualitaet ueber Quantitaet gestellt wird.

Richtlinien fuer die Lehrlingsausbildung:

1. Alter der Lehrlinge: Bewerber fuer eine Lehrstelle muessen zwischen 16 und 23 Jahre alt sein.
2. Dauer der Lehrlingsausbildung: Die Dauer der Lehrlingsausbildung soll nicht weniger als 8.000 Stunden ununterbrochener Beschaeftigung umfassen. Wenn sich der Lehrling bereits frueher gewisse Erfahrungen in diesem Beruf erworben hat, die mit einer Lehrlingsausbildung gleichgestellt werden koennen, so kann der Lehrlingsausschuss diese Kenntnisse abschaeetzen und eine entsprechende Kuerzung der Lehrzeit empfehlen.
3. Probezeit: Fuer alle Lehrlinge, die in Uebereinstimmung mit diesen Bestimmungen beschaeftigt werden, sollen die ersten 1.000 Arbeitsstunden als Probezeit gelten. Waehrend dieser Zeit kann der Lehrvertrag von einer der beiden beteiligten Seiten durch Kuendigung geloest werden. Der Beratungsausschuss fuer Lehrlingsfragen und die Registrierungsbehoerde sollen jedoch hierueber in Kenntnis gesetzt werden. Nach Beendigung der Probezeit kann der Lehrvertrag von beiden beteiligten Seiten jedoch nicht gekuendigt werden, wenn der Lehrlingsausschuss diese Kuendigung nach entsprechender und sorgfaeltiger Erwaegung der angegebenen Gruende nicht billigt.
4. Lehrplan: (Siehe nachfolgende Beispiele fuer die Arbeitseinteilung waehrend der Lehrzeit).

(Die nachfolgenden "Plaene der Arbeitseinteilung" sind allgemein und sollen bei dem Entwurf entsprechender Plaene in den verschiedenen Fabriken lediglich als Richtschnur dienen. Der Arbeitsverlauf selbst und die Anzahl der Stunden, die fuer jeden Lehrabschnitt aufgewendet werden sollen, werden von den zur Verfuegung stehenden Einrichtungen und der Art der Arbeit abhaengig sein, die in dem bestimmten Betrieb verrichtet wird, fuer den diese Normen angewendet werden sollen.)

Bei der Ausarbeitung von Lehrplaenen sollen die verschiedenen Arten der Arbeiten, die verwendeten Maschinen und die in bestimmten anerkannten Lehrwerkstaetten zur Verfuegung stehenden Einrichtungen beruecksichtigt werden, denn die Lehrzeit hat den Zweck, durch Ausbildung an allen Maschinen und durch Unterweisung in allen Formen der Arbeit, die zu dem betreffenden Beruf gehoeren, tuechtige Handwerker heranzubilden. Unter allen Umstaenden soll die Gesamtzeit der Lehrlingsausbildung nicht unter achttausend Arbeitsstunden liegen.

5. Berufsschulbildung:

- (a) Der Ausschuss fuer Lehrlingsfragen soll in Zusammenarbeit mit den Schulbehoerden technische Schulungskurse durchfuehren, die die praktische Lehrlingsarbeit ergaenzen.
- (b) Jeder Lehrling soll an einem anerkannten Berufsschullehrgang fuer solche Lehrlinge teilnehmen, die ihre Lehrzeit in Uebereinstimmung mit diesen Vorschriften ableisten, er soll jaehrlich regelmaessig zumindest an 144 Berufsschul-

stunden teilnehmen. Wo es keine Berufsschulen gibt, soll jeder Lehrling an einem gleichwertig anzusehenden technischen Lehrgang teilnehmen. Von Lehrlingen darf nicht verlangt werden, dass sie ausserhalb ihrer Arbeitszeit an Berufslehrgaengen teilnehmen, es sei denn, sie werden fuer diese Zeit gemaess den Bestimmungen des Tarifvertrags und des Lehrvertrags bezahlt.

6. Arbeitszeit fuer Lehrlinge: Die Arbeitszeit pro Tag und pro Woche und die Arbeitsbedingungen sollen fuer Lehrlinge die gleichen sein wie fuer Gesellen. Der Lehrling soll zu jeder Zeit gemeinsam mit einem Gesellen oder unter der Aufsicht eines Gesellen arbeiten. Keinem Lehrling darf es erlaubt werden, Mehrarbeit zu leisten, es sei denn, die gesamte Werkstaette oder Abteilung, in der er beschaefigt ist, arbeitet nach einem regelmaessigen Ueberstundenplan.

7. Loehne:

(a) Lehrlinge sollen nicht weniger verdienen, als in der nachstehenden Lohntabelle angegeben ist:

In den ersten sechs Monaten	50%	des	Lohntarifs	fuer	Gesellen
" " zweiten "	55%	"	"	"	"
" " dritten "	60%	"	"	"	"
" " vierten "	65%	"	"	"	"
" " fuenften "	70%	"	"	"	"
" " sechsten "	75%	"	"	"	"
" " siebenten "	80%	"	"	"	"
" " achten "	90%	"	"	"	"

Nach Beendigung der Lehrzeit erhaelt der Ausgelernte den vollen Gesellentarif.

(b) Lehrlinge, denen bereits gesammelte Erfahrungen in demselben Beruf angerechnet werden, sollen nach ihrem Eintritt fuer ihre Leistung den Lohntarif derjenigen Stufe erhalten, in die sie auf Grund ihrer Erfahrungen eingereiht werden. Sie koennen auch nach Antritt ihrer Lehrzeit nachtraeglich hoeher eingestuft werden, wenn ihre frueheren Berufserfahrungen sie hierzu berechtigen.

8. Regelmaessige Pruefungen: Der Lehrlingsausschuss wird die Berichte ueber die praktische Arbeit und die Berufsschulausbildung der Lehrlinge vor Abschluss eines jeden Halbjahres oder zu anderen festgelegten Zeitpunkten ueberpruefen, um sich ueber die Fortschritte der Lehrlinge am Arbeitsplatz und in der Berufsschule und ueber andere Dinge zu informieren, die fuer die Entwicklung des Lehrlings aufschlussreich sein koennen. Der Ausschuss soll Empfehlungen unterbreiten, die ihm wuensenswert erscheinen.

9. Zahl der Lehrlinge in einem Betrieb: Auf je zehn Gesellen soll im Betrieb ein Lehrling kommen. Fuer den Fall, dass Arbeitskraefte abgebaut werden muessen, sollen auch Lehrlinge abgebaut werden, sodass auch hier dieses Verhaeltnis 1:10 bestehen bleibt.

10. Lehrlingsvertrag: Der Lehrling und seine Eltern oder sein Vormund (bei Minderjaehrigen) unterzeichnen einen Vertrag, der von dem Arbeitgeber gegengezeichnet und von dem Ausschuss fuer Lehrlingsfragen gebilligt wird. Jeder Vertrag, der unter Anerkennung der hier beschriebenen Normen abgeschlossen wird,

soll eine Bestimmung enthalten, die die Einhaltung dieser Normen zur Bedingung macht. Aus diesem Grunde sollen der Lehrling, seine Eltern (oder Vormund) und der Arbeitgeber eine Abschrift dieses Vertrags erhalten. Eine Abschrift des Lehrlingsvertrags soll also ausgehändigt werden an:

- a) Lehrling
- b) Arbeitgeber
- c) Gewerkschaft
- d) Ausschuss fuer Lehrlingsfragen
- e) Registrierungsbehoerde

11. Lehrlingsvorgesetzter: In jedem Betrieb, in dem Lehrlinge beschaeftigt werden, wird eine Person bestimmt, die allgemein als Lehrlingsvorgesetzter bekannt ist. Es kann sich hierbei, besonders in groesseren Betrieben, um einen hauptberuflichen Lehrmeister oder um einen Werkmeister, Vorarbeiter oder Gesellen handeln. Der Lehrlingsvorgesetzte ist fuer die Durchfuehrung des Lehrlingsprogramms im Betrieb verantwortlich und wird von dem Gemeinsamen Ausschuss fuer Lehrlingsfragen bei seiner Arbeit beraten und beaufsichtigt. Er ist fuer die Einteilung der Lehrlinge zu den Arbeiten, die sie nach dem Lehrplan verrichten sollen, verantwortlich, er schreibt Berichte ueber den Stand der Lehrlingsausbildung und steht den einzelnen Lehrlingen zur Loesung ihrer persoenlichen Probleme als Berater zur Seite. Durch entsprechende Vereinbarungen mit dem Gemeinsamen Ausschuss fuer Lehrlingsfragen koennen ihm noch andere Funktionen uebertragen werden.

12. Gemeinsame Ausschuesse fuer Lehrlingsfragen:

(a) Der Gemeinsame Ausschuss fuer Lehrlingsfragen ist ein Ausschuss, in dem Arbeitgeber und Gewerkschaft paritaetisch vertreten sind.

(b) Verwaltungsmaessige Einzelheiten:

1. Der Ausschuss tritt jaehrlich mindestens viermal zusammen, wobei eine Zusammenkunft in jedem Quartal des Kalenderjahres zu bevorzugen ist. Er waehlt unter seinen Mitgliedern einen Vorsitzenden und einen Sekretaer.

2. Alle Mitglieder des Ausschusses, auch der Vorsitzende und der Sekretaer, sind berechtigt, ueber alle Fragen abzustimmen.

3. Ist der Vorsitzende des Ausschusses in irgendeinem Jahre der Vertreter der Unternehmer, so muss der Sekretaer ein Vertreter der Gewerkschaft (oder umgekehrt) sein.

4. Der Ausschuss stellt Richtlinien und Bestimmungen auf, die die erforderlichen Verwaltungsverfahren regeln.

(c) Aufgaben:

1. Die Ausbildungsnormen und die Moeglichkeiten des Lehrlings zu erhoehen, sich berufliche Erfahrung anzueignen.

2. Lehrvertraege zwischen Unternehmer und Lehrling zu billigen und diese Vertraege der zustaendigen Registrierungsbehoerde zur Eintragung vorzulegen.

3. Mit dem Lehrlingsvorgesetzten, mit dem Arbeitgeber und den Betriebsleuten der Gewerkschaft zusammenzuarbeiten.

4. Alle Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Lehrling in Bezug auf die Lehrlingsausbildung anzuhören und zu klären, wenn solche Meinungsverschiedenheiten durch den Lehrvertrag nicht entschieden werden können, oder wenn sie von dem Lehrlingsvorgesetzten nicht in zufriedenstellender Weise beigelegt werden können.

5. Durch Prüfung der Arbeitsberichte und durch Prüfungen, denen die Lehrlinge, wenn man es fuer ratsam oder erforderlich haelt, von Zeit zu Zeit unterzogen werden, haelt sich der Ausschuss ueber den Fortschritt der Lehrlinge in ihren handwerklichen Faehigkeiten und ihren technischen Kenntnissen auf dem laufenden.

6. Der Ausschuss verfasst alljaehrlich einen Taetigkeitsbericht fuer den Unternehmer, die Gewerkschaft und die Registrierungsbehoerde.

7. Allgemein gesagt ist der Ausschuss fuer die erfolgreiche Durchfuehrung dieser Vorschriften verantwortlich, indem er sich den hier angefuhrten Pflichten unterzieht; mit oeffentlichen und privaten Behoerden zusammenarbeitet, die seine Arbeit foerdern koennen, indem er sich Publizitaet verschafft, um sich die Unterstuetzung der Oeffentlichkeit zu sichern, und indem er mit allen in Frage kommenden Stellen in staendiger Verbindung bleibt.

13. Berater: Die Berater in diesem Ausschuss nehmen auf dessen Ersuchen an seinen Konferenzen teil, beraten den Ausschuss in Fragen, die mit dem Lehrlingswesen im Zusammenhang stehen, und stellen ihre Unterstuetzung zur Verfuegung, wenn sie damit eine Verbesserung der Lehrlingsausbildung erwirken koennen.

14. Bescheinigung ueber erfolgreiche Beendigung der Lehrzeit: Nach erfolgreicher Beendigung der Lehrzeit unter Einhaltung der vorliegenden Bestimmungen sorgt der Lehrlingsausschuss dafuer, dass eine Bescheinigung ueber die Beendigung der Lehrzeit ausgehaendigt wird.

15. Offizielle Billigung dieser Vorschriften: Bevor diese Vorschriften in Kraft treten, muessen sie von dem Arbeitgeber, der Gewerkschaft und der Registrierungsbehoerde offiziell gebilligt werden.

16. Etwalige Aenderungungen dieser Vorschriften: Diese Bestimmungen koennen zu jeder Zeit durch Mehrheitsbeschluss des Ausschusses fuer Lehrlingsfragen mit Zustimmung des Arbeitgebers, der Gewerkschaft und der Registrierungsbehoerde abgeändert werden, vorausgesetzt, dass eine solche Aenderung die von der Allamerikanischen Gewerkschaft der Mechaniker festgesetzten Mindestnormen nicht verringert. Durch solche Aenderungungen duerfen jedoch keine Lehrvertraege geändert werden, die zu dem Zeitpunkt der Aenderung in Kraft sind, es sei denn, dass alle an diesem Vertrag beteiligten Partner ihre ausdrueckliche Zustimmung hierzu geben.

17. Einhaltung der Vorschriften: Diese Vorschriften werden hiermit zum Bestandteil eines jeden Lehrvertrags erklart. Die Unterzeichnung eines Lehrvertrags verpflichtet deshalb die Beteiligten zu ihrer Einhaltung.

18. Gebilligt wird dieser..... am,19....., fuer und im Namen der Ortsgewerkschaft oder des Bezirks und (Name des Arbeitgebers)

(Die nachstehenden Lehrplaene, die die einzelnen Arbeiten aufzeigen, die Lehrlinge in den verschiedenen Mechanikerberufen erlernen muessen, sollen lediglich als Richtschnur dienen fuer die Aufstellung von Lehrplaenen in bestimmten Betrieben oder Industrien. Wir fuehren an dieser Stelle deshalb Beispiele einiger Lehrplaene an, wie sie in den Lehrlingsbestimmungen der Tarifvertraege einiger unserer Bezirks- und Ortsgewerkschaften vorgesehen sind. Wir haben diese Lehrplaene ausgewaehlt, weil sie sich dort, wo sie angewendet wurden, als ziemlich erfolgreich erwiesen haben.)

Wenn solche Lehrplaene in bestimmten Betrieben oder Industrien angewendet werden, kann die Verschiedenheit der hergestellten Produkte, der verfuegbaren Einrichtungen usw. es erforderlich machen, dass:

1. Die Zahl der einzelnen zu erlernenden Arbeiten erhoehrt wird (wir befuereworten jedoch nicht eine Verminderung dieser Zahl);
2. die Zahl der Stunden geaendert wird, die fuer die einzelnen Arbeiten aufgewendet werden.

Lehrplaene

In einem Betrieb, in dem der Mechanikerberuf ausgeuebt wird, muss der Lehrling mit Kenntnissen und Erfahrungen in diesem Beruf ausgeruestet werden, die es ihm gestatten, sich nach Beendigung seiner Lehrzeit als kompetenter Mechanikergeselle zu qualifizieren. In der Lehrzeit sollen die Lehrlinge die folgenden Taetigkeiten ausueben, wobei nicht erforderlich ist, die hier angegebene Reihenfolge einzuhalten.

Mechaniker (Lehrplan-Anleitung Nr. 1)

	ungefaehre Dauer (in Stunden)
Werkzeugkunde	320
Bohrmaschine (Einzelspindel)	480
Bohrmaschine (radial)	480
Hobelbank	480
Fraesmaschine	960
Drehbank	1,120
Revolverdrehbank	480
Bohrmaschine	960
Anreissen	480
Montage	480
Reparaturarbeiten an Maschinen (allgemein)	640
Wiederholung und Verschiedenes	480
Schleifmaschine (innen, aussen, Oberflaeche) ...	480
Stahlbehandlung durch Fitze	160
insgesamt	8,000

Mechaniker (Lehrplan-Anleitung Nr. 2)

Werkzeugkunde	167
Bohrmaschine (Einfach, mehrfach und radial)	333
Adjustieren	666

Hobelbank	666
Fraesmaschine (vertikal und horizontal)	835
Drehbank	1,336
Bohrmaschine (vertikal und horizontal)	666
Schleifmaschine (Innen, aussen und Oberflaeche)	666
Zahnradschneiden	500
Stossbank	333
Anreissen und Werkbankmontage	835
Werkbankmontage	1,336
Bohrmaschine	666
insgesamt <u>9,005</u>	

Werkzeugmacher (Lehrplan-Anleitung Nr. 1)

Werkzeugkunde, Gebrauch von Werkzeugen und Material	520
Bohrmaschinen	800
Fraesmaschinen	1,300
Drehbaenke	1,800
Hobelbank, Stossbank usw.	
Schleifmaschinen (innen und aussen)	1,040
Reparatur von Werkzeugen etc.	1,040
Werkbankarbeit	2,600
insgesamt <u>10,400</u>	

Werkzeugmacher (Lehrplan-Anleitung Nr. 2)

Profilschleifer	500
Drehbank	1,500
Fraesmaschine	1,500
Werkzeugschleifen	1,000
Zylinderschleifen	1,000
Oberflaechenschleifen	1,000
Hobelbank	500
Haerten	500
Werkzeugpruefen	500
insgesamt <u>8,000</u>	

Werkzeugmacher (Lehrplan-Anleitung Nr. 3)

Hobelbank	1,000
Drehbaenke	1,500
Fraesmaschinen	1,500
Schleifmaschinen (alle Typen)	1,000
Reparatur von Maschinen	500
Werkbankarbeit	2,500
insgesamt <u>8,000</u>	

Autoschlosser (Lehrplan-Anleitung Nr. 1)
(Vergaser- und Dieselmotore)

Werkzeugkunde	160-180
Bremsen	360-540
Reifen, Raeder, Federn	360-540
Hinter- und Vorderradachsen, Steuerung, Universalgelenke	560-740
Kupplung, Transmissionen	360-540
Kuehlung	320-400
Treibstoff, Vergaser, Pumpen, Injektoren	960-1280
Generalueberholen von Maschinen	1,600-1800
Sammlerbatterien	160-200
Anlassen von Motoren, Lichtmaschinen, Lampen, elektrische Anlagen	1,280-1,500

Schweissen, Hartloeten, Loeten

insgesamt

200-300

8,000Autoschlosser (Lehrplan-Anleitung Nr.2)

Monate Stunden

Auseinandernehmen von Teilen	Auseinandernehmen des Motors Abmontieren des Vorderteils und der Bremsen, der Steuerung, Raeder usw.	6	1,040
Ueberholen	des Vorderteils und der Bremsen, der Fussrasten, Uebertragungswellen und An- triebswellen, usw.	9	1,560
Zusammensetzen und Einbauen	Motor, einschl. Trans- mission, Differential, Brem- sen, usw.	3	520
praktische Arbeit in der Werkstätte	Bohren, Werkbankarbeit, ein- schl. Fraesen, Feilen usw.	3	520
Ueberholen von	Kupplung, Transmission, Differential, Steuerung usw.	6	1,040
Ueberholen des	Motors, einschl. Einfahren und Pruefen	7	1,214
Elektrische Anlagen	Kabel und Beleuchtung pruefen und ausbessern; Ueberholen der Verteiler Anlasser, Licht- maschinen usw.	4	693
Treibstoffanlagen	Pruefen und Reparieren der Ben- zinleitungen und Vergaser, Pruefen der Frischluftzufuhr	4	693
Allgemeine In- spektion	Allgemeine Inspektion, auch nach Fahrprobe	3	520
Schweissen	Schweissen, Loeten, Haerten und Richten von Einzelteilen	3	520
	insgesamt	48	<u>8,320</u>

Autoschlosser (Lehrplan-Anleitung Nr. 3)

Stunden

Karosserie und Federn	800
Vorderachse und Steuerung	1,000
Hinterrad- und Achsenmontage	1,000
Transmission und Kupplung	1,000
Motor	2,000
Bremsen	600
Pruefen von Vergasung, Zuendung, elektr. Anlagen, Kuehlung, Treibstoffpumpe	1,600
Wiederholung und Verschiedenes (darf nicht mehr als 25% der in einem Vierteljahr geleisteten Arbeitsstunden in Anspruch nehmen)	
insgesamt	<u>8,000</u>

Autoschlosser (Lehrplan-Anleitung Nr. 4)

Karosserie und zugehoerige Teile 1,000

	<u>Stunden</u>
Bremsen, Kupplung, Transmission, Differential und zugehoerige Teile	1,500
Motor und zugehoerige Teile	1,500
Pruefen von Treibstoffpumpe, Vergasung und elektr. Anlagen	1,500
Verschiedenes	2,500
insgesamt	<u>8,000</u>

Flugzeugmechanikerlehrling

Modellmachen	120
Metallformen mit der Hand	120
Bearbeiten von Einzelteilen	80
Blechzurichtung und Vormontage	120
Zusammensetzen des Rumpfes	120
Zusammensetzen des Mittelteils	120
Fluegelfabrikation und Montage	120
Fabrikation und Montage der Seitenrueder	120
Holz, Stoff, Anstrich	120
Anstrich und Fertigmontage	80
Kabelflechten	40
Installation und Hydraulik	480
Fabrikation und Schweiessen von Stahl	200
Elektrische Anlagen	520
Fertigmontage	1,380
Zusammensetzen und Einbauen von Lichtmaschinen	668
Ueberholen der Motore	400
Bedienung von Flugzeugen	1,000
Technische Fachschulausbildung	432
Hydraulik und verschiedene Anlagen, Elektrik, Funk, Instrumente, Lichtmaschinen, Aufbauten	1,936
Einjaehrige Fachschulausbildung	114
insgesamt	<u>8,320</u>

Quelle: Allamerikanische Mechanikergew.

Hollands Premierminister zur amerikanischen Gewerkschaftsbewegung

Der hollaendische sozialistische Premierminister Willem Drees erklarte vor kurzem in Amsterdam, seine Taetigkeit in den Vereinigten Staaten waehrend seines Besuchs im Januar sei nach seiner Rueckkehr in ungerechtfertigter Weise in Holland kritisiert worden, obwohl es zur Zeit seiner Abreise allgemein bekannt gewesen sei, dass er die Absicht hatte, mit amerikanischen Gewerkschaftern und Fuehrern sonstiger sozialer Gruppen Verbindungen aufzunehmen.

"Auf der einen Seite sagte man, ich haette mit Kapitalisten Freundschaft geschlossen, waehrend auf der anderen Seite behauptet wird, ich sei als "Parteimann" und nicht als Vertreter unseres Landes nach den USA gegangen, weil ich mit Gewerkschaftsfuehrern und Arbeitern Unterredungen fuehrte," erklarte der Premierminister in einem Artikel, der im Organ des sozialistischen Gewerkschaftsbundes veroeffentlicht wurde. Premierminister Drees ist Mitglied der hollaendischen Arbeiterpartei; er half mit, den hollaendischen "Arbeitsvereinigung" zu organisieren, ein Nachkriegsexperiment zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

"Fuer mich hatten meine Bemuehungen keinen anderen Zweck, als mich mit den Arbeitsbedingungen, den Sozialversicherungssystemen und der Haltung der Arbeiter und der Gewerkschaften vertraut zu machen.

"Ich kann mit Genugtuung feststellen, dass die Erfahrungen, die ich sammeln konnte, fuer mich ungeheuer wertvoll waren. Wie aehnlich waren die Probleme - wenn auch in andersartigem Verhaeltnis - denen, die wir hier in unserem eigenen Lande zu loesen haben, und wie gross war das gegenseitige Verstaendnis fuer Dinge, die auf dem Gebiet der Arbeit getan werden koennen!"

Premierminister Drees betonte, man sei in Amerika der festen Ueberzeugung, dass jede Steigerung des Lebensstandards von einer Steigerung der Produktion abhaengig ist. Eine der grossen amerikanischen Gewerkschaften habe eine besondere Abteilung, in der die Unternehmer ueber moderne und leistungsfaeheige Produktionsmethoden beraten wuerden.

"Aber die Arbeiter wissen auch, dass Produktionssteigerungen allein keine Gewaehr fuer bessere Lebensbedingungen oder groessere soziale Sicherheit sind, wenn es keine starken Gewerkschaften und keine umfassende Sozialgesetzgebung gibt," fuhr Premierminister Drees fort. "Das Ausmass der gewerkschaftlichen Taetigkeit und der Sozialgesetzgebung ist gegenueber Holland verschieden, aber die amerikanischen Arbeiter sind sich der Notwendigkeit dieser beiden Faktoren bewusst."

Drees stellte fest, dass sich die amerikanischen Gewerkschaften auf breitester Basis mit Fragen beschaeftigen, die sich gewiss nicht auf Loehne und Arbeitszeit allein beschraenken. Gesundheitseinrichtungen, die in Amerika nicht im gleichen Masse wie in Holland durch bundesstaatliche Gesetze festgelegt sind, ziehen die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften ganz besonders auf sich. Er berichtete von einem Gesundheitszentrum einer Gewerkschaft, das ausschliesslich mit Mitteln der Gewerkschaft aufgebaut worden war, und nun zur Haelfte von Gewerkschaften und Unternehmern finanziert wird. Sehr viel wurde fuer die Arbeiterbildung getan. Drees berichtet von einem Besuch in einer Schule fuer Betriebsleiter und in einer "Schulungs- und Bildungsabteilung" einer Gewerkschaft, wo vielseitige Arbeit geleistet wurde.

"Vor einigen Tagen erhielt ich von einem Funktionaer dieser Abteilung einige Buecher und Broschueren ueber die Gewerkschaftsbewegung in den Vereinigten Staaten," sagte der Premierminister. "In eines dieser Buecher hatte er die Widmung geschrieben: "Gruesse an die Kollegen in den hollaendischen Gewerkschaften." Es ist mir eine Freude, diese Gruesse zu uebermitteln."

"Das Amerikanische Gewerkschaftskomitee arbeitet auf internationaler Basis mit den freien Gewerkschaften anderer Laender zusammen. Diese Zusammenarbeit wird zusammen mit wachsendem gegenseitigen Verstaendnis fuer die Erhaltung der Freiheit und die Verbesserung des Wohlstandes und der sozialen Sicherheit in zunehmendem Masse von Bedeutung sein."

MSA Reports
III/5/52

Europaer studieren moderne Agrarmethoden

Europaeische Experten, die nach den Vereinigten Staaten gehen, um amerikanische Produktionsmethoden zu studieren, koennen zuweilen auch den Amerikanern noch etwas zeigen. Dies

gilt besonders fuer die Landwirtschaft. Landwirte, besonders aus Nordeuropa, wissen z.B. sehr gut, wie man noch mehr Getreide aus einem Morgen Land herausholt, und wie die Milchleistung einer Kuh noch besser gesteigert werden kann. Aber die europaeischen Landwirte brauchen fuer ihre Arbeit weit mehr Arbeitskraefte als die amerikanischen Farmer.

Da die Landflucht immer groessere Ausmasse annimmt und mehr und mehr Arbeiter wegen der besseren Verdienstmoeglichkeiten in die Staedte gehen, sind europaeische Agrarexperten hauptsaechlich an arbeitssparenden landwirtschaftlichen Methoden und Maschinen interessiert. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die Produktionsleistung des einzelnen Arbeiters zu steigern, um einen Ausgleich fuer die abwandernden Arbeitskraefte zu schaffen und damit dazu beizutragen, die Preise fuer Lebensmittel niedrig zu halten.

In einigen Teilen Suedeuropas, Suedostasiens und Nordafrikas koennten die Ernten und die Ertraege der Viehhaltung verdoppelt werden, was einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Bedarfs an Lebensmitteln und Kleidung in der freien Welt bedeuten wuerde.

Das Programm zur Steigerung der landwirtschaftlichen Produktion bedeutet nicht nur eine Staerkung des Wirtschaftspotentials dieser Laender, sondern bringt auch einen hoeheren Lebensstandard fuer deren Bewohner mit sich und steigert zugleich ihre Faehigkeit, sich gegen den Kommunismus zu verteidigen.

Im vergangenen Jahr wurden im Rahmen des Marshallplans 839 Agrarexperten aus Westeuropa und Suedostasien nach den Vereinigten Staaten geschickt, um dort Mittel und Wege zur Steigerung der Produktivitaet in der Landwirtschaft zu studieren. Sie nahmen an 210 Lehrveranstaltungen teil, angefangen von agrarwirtschaftlichen Vorlesungen bis zur Unterweisung in modernen Methoden der Zuckerruebenverwertung.

Die amerikanische Verwaltung fuer Gemeinsame Sicherheit (MSA), der nun die Lenkung der wirtschaftlichen und militaerischen Hilfe Amerikas in Uebersee uebertragen ist, arrangiert ausserdem Besuche amerikanischer Agrarexperten nach solchen Laendern, die von Amerika unterstuetzt werden. Das gesamte landwirtschaftliche Unterstuetzungsprogramm wird durch die Zusammenarbeit Tausender amerikanischer Farmer, Farmerorganisationen, landwirtschaftlicher Hochschulen und des amerikanischen Landwirtschaftsministeriums ermoeeglicht. In unterentwickelten Laendern Suedostasiens, wie Burma, Indochina, Thailand und den Philippinen, haengt der Lebensstandard der eingeborenen Bevoelkerung, die sich zu 80-90% aus Bauern zusammensetzt, voellig von diesem Unterstuetzungsprogramm ab. Im nahen Osten ist es die Tuerkei, die unter Anwendung fuer diesen Staat revolutionaerer Neuerungen zur Modernisierung ihrer Landwirtschaft vorwaertsstrebt. Die fortschrittliche Entwicklung in diesem Land wird dazu beitragen, die Luecke in seiner Lebensmittelversorgung zu schliessen, die durch den Verlust der Importe aus Laendern hinter dem Eisernen Vorhang entstanden ist. 28 junge Tuerken verbrachten ein Jahr in den Vereinigten Staaten, um dort Dinge zu lernen, die sie nach ihrer Rueckkehr den tuerkischen Bauern mitteilen koennen.

Das nur wenig Nahrungsmittel erzeugende England hat sich von seiner seit Jahrhunderten befolgten traditionellen Land-

wirtschaftspolitik abgewandt und foerdert mit allen Mitteln die neuen Methoden der Nahrungsmittelerzeugung. Britische Agrarexperten konnten mit Hilfe des Austauschprogramms des Marshallplans viel lernen. Sie waren besonders interessiert an den Methoden der Arbeitgeber in der Landwirtschaft, die in Amerika dazu beigetragen haben, dass die Farmer zwei- bis fuefmal soviel Lebensmittel pro Arbeitsstunde erzeugen koennen wie die Landwirte in England.

Westdeutschland, das sich dem Problem gegenuebersieht, ausser seiner Bevoelkerung elf Millionen Fluechtlinge aus den Laendern hinter dem Eisernen Vorhang zu ernaeuern, prueft alle amerikanischen Arbeitsmethoden, die geeignet sein koennten, die landwirtschaftliche Erzeugung zu steigern. Ein deutscher Agrarexperte leitet seit seiner Rueckkehr aus den Vereinigten Staaten eine bekannte bundesstaatliche Informationsabteilung, die Veroeffentlichungen, Lehrfilme, Marktberichte und andere Informationen fuer die Landwirtschaft ausarbeitet, Dinge, die fuer den amerikanischen Farmer laengst Selbstverstaendlichkeiten geworden sind.

Die Maisproduktion konnte in Frankreich wesentlich gesteigert werden, nachdem zwei franzoesische Agrarexperten in den Vereinigten Staaten im Jahre 1949 vier Monate lang den Anbau von Hybridenmais studierten. 1950 wurden in Frankreich etwa 150 Tonnen Hybridenmais verbraucht. 1951 betrug der Verbrauch bereits 1,000 Tonnen und die Anbauflaeche fuer Hybridsaatsmais, der 1953 zur Aussaat gelangt, umfasste 800 Hektar.

Die Ertragsfaehigkeit von Hybridenmais ist um 25 bis 50% groesser als die der bisher ueblichen franzoesischen Anbausorten.

Ein deutscher Experte fuer Viehzucht hat zusammen mit Vertretern des amerikanischen Landwirtschaftsministeriums Forschungsarbeiten ueber eine wenig bekannte Tierkrankheit durchgefuehrt, was fuer die Viehzuechter in beiden Laendern von Vorteil sein wird.

ECA-Information

Energie-Schluessel zur Wirtschaftskraft Europas

Energie ist das Lebensblut der Industrie, Europas staendig steigende Industrieproduktion braucht neue Energiezufuehren. Der Marshallplan hat die Bemuehungen, der im Wiederaufbau begriffenen Industrie die noetigen Energien bereitzustellen, nachdruecklich unterstuetzt, aufgrund der Gewissheit unterstuetzt, dass das Gedeihen und die Verteidigung der freien Welt untrennbar mit der Energieversorgung zusammenhaengen.

Die OEEC erklaerte anlaesslich der Annahme ihres Programms zur Steigerung der europaeischen Industrieproduktion, dass, um das Verteidigungsprogramm durchzufuehren und zugleich den Lebensstandard zu steigern, Westeuropa in den naechsten fuef Jahren seine Produktion um weitere 25% steigern muss. Energieversorgung, die ausreichend sein soll, ist somit ein wichtiger Faktor zur Durchfuehrung dieses Programms.

Kein anderer Einzelfaktor spielt eine solch wichtige Rolle bei der Produktionssteigerung wie die Energie. Eine Maschine mit eigenem Antrieb laesst die Haende des Arbeiters fuer andere Arbeiten frei und Europa wird in den kommenden Jahren sehr viel Arbeit fuer freie Haende haben.

Der Stromverbrauch der europaischen Industrie steigt staendig an. Die Produktion haelt jedoch noch Schritt mit den Plaenen des ECA-Programms, das eine jaehrliche Mehrproduktion von etwa 8% vorsah. Bis zum Jahre 1951 hatte sich die Stromerzeugung im Vergleich zu den Vorkriegsjahren verdoppelt, die Haelfte dieses Fortschritts war seit dem Jahre 1947 zu verzeichnen. Der industrielle Energiebedarf ist aber noch immer weitaus hoeher als die Erzeugung, bis zum Jahre 1954 wird dies jedoch in noch weit groesserem Masse der Fall sein. Nach den letzten Berechnungen wird das Stromdefizit unter normalen Wasserverhaeltnissen im Jahre 1954 etwa 4,700,000 kw betragen, waehrend es 1951 erst 3,500,000 kw ausmacht. Der Energiemangel wird vor allem in Grossbritannien, Italien, Deutschland und Holland zu Engpaessen fuehren, waehrend in Griechenland und Oesterreich das Defizit geringer sein wird. Nach den Berechnungen fuer die Jahre 1951 bis 1954 wird bei normalen Wasserverhaeltnissen in Belgien und Frankreich ein betraechtlicher Energieueberschuss vorhanden sein.

Der Marshallplan leistete einen erheblichen Beitrag zu der bedeutungsvollen Steigerung der Stromversorgungskapazitaet. Dieser Beitrag, der in Form einer finanziellen Hilfe stattfand, belief sich bis zum 1. August 1951 auf 665 Millionen D-Mark zuzueglich eines Betrages aus dem Gegenwertfond in Hoehere von weiteren 4,116 Millionen D-Mark. Von Anfang an wurde besonderer Wert darauf gelegt, vor allem grosse Projekte, in erster Linie jedoch im Bau befindliche Staudaemme fertigzustellen; ebenso wurde in der Anlaufphase des Marshallplans der Ankauf sofort einsetzbarer Anlagen gefoerdert. Die ECA hat die westeuropaischen Regierungen staendig darin bestaerkt, den Energieprojekten ein besonderes Prioritaetsvorrecht einzuraeumen und das Interesse des privaten Kapitals wie auch der Internationalen Bank dadurch zu foerdern, dass sie solchen Projekten ihre grundsuetzliche Unterstuetzung zusagte.

In Frankreich allein wurde ungefaehr eine Summe von 4,2 Milliarden D-Mark fuer Kraftwerke verausgabt. An dieser Summe hat sich die ECA direkt mit 160 Millionen D-Mark und mit weiteren 2100 Millionen D-Mark aus dem Gegenwertfond beteiligt.

Im Jahre 1949 wurden 3,130 Millionen Francs aus dem Gegenwertfond zugewendet, um den Plan der Nutzbarmachung der Rhone, der Frankreich jaehrlich zusaetzlich 14 Milliarden kw Strom erbringen kann, durchzufuehren.

Dieses sich ueber 30 Jahre erstreckende Projekt sieht vor, dass 22 Daemme im Tal der Rhone erbaut werden. Damit wird die Rhone zugleich vom Genfer See bis zum Mittelmeer schiffbar und bewaessert Tausende von Aeckern, die bisher brach lagen.

Der erste Abschnitt dieses riesigen Projekts war die Fertigstellung des Genissiat-Damms. Dieser Damm, fuer den 2,395,000 Francs aus Gegenwertfondmitteln aufgewendet wurden, ist der groesste Staudamm Europas und liefert eine Energiekapazitaet von 390,000 kw. Der naechste Bauabschnitt bildete die Stauung der Rhone bei Donzère, wobei das Wasser der Rhone in einen zementierten Seitenkanal abgelenkt wurde. Die naechste Etappe war der Bau des Wasserkraftwerks in Mondragon. Das mit Hilfe von 2,850,000 Francs aus Gegenwertfondmitteln finanzierte Donzère-Mondragon Projekt wird nach seiner Fertigstellung im naechsten Jahre Frankreichs Stromerzeugung um 2 Millionen kw im Jahr steigern.

Oesterreich erhielt bis zum 30. Juni 1951 aus Gegenwertfondsmitteln 231,000,000 D-Mark fuer die Fertigstellung von Kraftwerken und fuer die Ausruestung solcher Anlagen. Der Kaprun-Damm an der Enns mit seiner 129 Meilen langen Ueberlandleitung, die in Richtung Wien fuehrt, wird eine Energie von 600 Millionen kw im Jahr erzeugen - das sind 10 Prozent der oesterreichischen Gesamtproduktion. Diese Leitung, die ueber 680 Stahlmasten laeuft, die 5,000 Tonnen wiegen, hat bereits sehr wesentlich die bedrohte Stromversorgung Wiens verbessert. Mehr als Zweidrittel der Gestehungskosten wurden von der ERP getragen, das Projekt konnte innerhalb von neun Monaten fertiggestellt werden. In diesem Kraftwerk ist ein so hoher Druck auf die Flaechen eines Quadratcentimeters zu finden, wie es in keinem anderen Werk dieser Groessenordnung erreicht wird.

In Braunau an der deutsch-oesterreichischen Grenze wurde der Bau eines Kraftwerks am Inn von dem Oesterreichischen-Bayerischen Kraftwerk in Angriff genommen. Das Werk besteht aus vier Einheiten mit einer Leistung von je 24,000 kw, die eine Gesamtenergie von 96,000 kw erzeugen. Zwei Einheiten werden das oesterreichische und zwei das bayerische Netz versorgen. Die Gesamtkosten fuer das Kraftwerk werden mit 120 Millionen D-Mark veranschlagt. Die ECA erteilte die Genehmigung, fuer 2,395,000 D-Mark aus den Vereinigten Staaten moderne Baugerate fuer dieses Projekt anzukaufen.

In Italien erhielt die Gesellschaft Idroelettrica Piemonte in Turin im Jahre 1950 eine Anleihe von 26,500,000 D-Mark, um ein komplettes Dampfkraftwerk anzukaufen. Dieses Kraftwerk soll die Wasserkraftwerke Norditaliens in jenen Faellen mit Strom versorgen, wo durch Stromausfaelle die Versorgung der Industrie gefaehrdet ist - bei Wasserkraftwerken ist dies vor allem in den Sommermonaten der Fall. Turin, das wichtigste Industriezentrum Italiens, hat seit Ende des Krieges besonders schwer unter Stromkuerzungen und -ausfaellen gelitten. Das neue Werk wird dazu beitragen, diesen Mangelzustand zu beheben. Insgesamt hat Italien bis zum 30. Juni 1951 mehr als 570 Millionen D-Mark zum Bau von Kraftwerken aufgewendet, die ECA hat sich daran mit 277 Millionen D-Mark beteiligt.

Die Erweiterung des Kyndby-Kraftwerkes auf der daenischen Insel Seeland, deren Kosten sich auf 42 Millionen D-Mark belaufen, sollen noch in diesem Jahre fertiggestellt sein. Das Kraftwerk Kyndby wird gemeinschaftlich mit zwei anderen Kraftwerken auf Seeland und zusaetzlichen Stromlieferungen aus Schweden das oestliche Daenemark bis zu 90 Prozent mit Strom versorgen. Die Baukosten fuer dieses Projekt wurden zur Haelfte aus Marshallplanmitteln bestritten. Die Erweiterung des Kyndby-Werkes ist nur ein Teil des Plans der daenischen Regierung, Daenemark voellig von den kleinen, unwirtschaftlichen und unrentablen Kraftwerken unabhængig zu machen.

In Deutschland hat die Erweiterung des Kraftwerks Hannover-Ost wesentlich zu dem schnellen Wiederaufbluehen des Hamburger Hafens beigetragen. Eine Marshallplanzuwendung von 10,000,000 D-Mark machte es moeglich, die Energieerzeugung von 70,000 kw auf 140,000 kw zu steigern. Die Fertigstellung dieses Dampfkraftwerkes hat den groesseren Strombedarf, der auf die allgemeine Wiederbelebung der Industrien im Hamburger Gebiet zurueckzufuehren ist, decken koennen. Eine weitere Zuwendung von 11,000,000 D-Mark bestritt die Baukosten der neuen

110,000 kw Ueberlandleitung von Hannover-Ost nach Hamburg, ueber die der Strom des Kraftwerkes in das Netz geleitet wird. Die Gesamtkosten fuer diese beiden Projekte betragen 27,000,000 D-Mark. Von dieser Summe stammen 21,000,000 D-Mark aus Marshallplanmitteln und 6,000,000 D-Mark aus privaten Quellen.

Es besteht bereits ein gewisser Stromaustausch zwischen den benachbarten europaeischen Laendern. Es ist jedoch nicht moeglich, das Stromdefizit durch eine Kopplung der bestehenden europaeischen Netze zu ueberbruecken. Ueberschuesse bestehen an sich haeufiger als Defizite, aber sie bestehen nicht zur gleichen Zeit, ein gesanteuropaeisches Netz wuerde daher die Schwierigkeiten zur Zeit noch nicht beseitigen koennen.

Um diesen Strommangel zu beheben, hat sich die Marshallplan-Verwaltung dafuer eingesetzt, zusaetzliche Kraftwerke in den Laendern mit einem hohen Stromdefizit zu errichten, waehrend in den Laendern, die durch neue Ueberlandleitungen zu einer Verminderung des Defizits beitragen koennen, diese Leitungen und Transformatorstationen erbaut werden muessen.

Es wurde auch besonders darauf Wert gelegt, Waermekraftwerke zu errichten, um einen besseren Ausgleich zwischen Waerme- und Wasserkraftwerken zu erzielen, um damit die saisonbedingten Maengel besser zu ueberwinden.

Es ist das Ziel der ECA, die europaeische Energieversorgung durch Errichtung neuer und Erweiterung bestehender Kraftwerke um funf Millionen kw pro Jahr zu steigern, damit bedeutend mehr PS hinter jedem europaeischen Arbeiter stehen und somit die Voraussetzungen fuer eine staendig wachsende Produktion gegeben sind.

ECA Information

Heilmittel und medizinische Geraete durch den Marshallplan fuer Europa

Radium, eiserne Lungen und DDT, die im Rahmen der Marshallplan-Hilfsmassnahmen nach Westeuropa geschickt wurden, waren fuer die Wiedergesundung dieses Kontinents von einer Bedeutung, die bei weitem in keinem Verhaeltnis zu den Kosten steht.

Von Beginn des Marshallplans im Frueshjahr 1948 bis zum 30. Juni 1951 waren aus Marshallplanmitteln insgesamt 200 Millionen D-Mark fuer Arzneien und medizinische Geraete aufgewendet worden. Wunderwirkende Heilmittel und moderne Heilmethoden haben den Europaeern geholfen, sich einen normalen Gesundheitszustand wieder zu verschaffen. Die Krebsforschung in Frankreich, die Belieferung Hollands mit Brutkaesten fuer fruehgeborene Kinder und die Herstellung kuenstlicher Glieder in Griechenland sind einige Beispiele fuer die Arbeit auf medizinischem Gebiet, die in Europa unter verhaeltnismaessig geringem Kostenaufwand geleistet werden konnte.

Die Entwicklung der pharmazeutischen Industrie in Frankreich in den letzten drei Jahren ist beispielhaft fuer das Wiedererstarcken Westeuropas unter dem Marshallplan. Unmittel-

bar nach dem Kriege, aber noch vor dem Einsetzen des Marshallplans, hatte Frankreich fuer Penicillin, Streptomycin und andere Antibiotika 15 Millionen D-Mark ausgegeben. Damit war bei weitem der Bedarf Frankreichs nicht gedeckt, aber es verfuegte nur ueber geringe Dollarreserven. Seit Beginn des Marshallplans hat Frankreich Heilmittel dieser Art im Werte von 42 Millionen D-Mark erhalten.

Gleichzeitig konnte in diesem Land selbst dank der Hilfe des Technischen Unterstuetzungsprogramms der ECA mit der Herstellung solcher Heilmittel begonnen werden; heute ist Frankreich sogar in der Lage, bestimmte Arzneien zu exportieren. Vor kurzem wurden 2,250,000 D-Mark fuer den Bau von zwei Streptomycin-Werken bereitgestellt, deren Produktion den gesamten Inlandsbedarf decken wird.

Auch die Krebsforschung und -behandlung wurde in Frankreich mit ECA Mitteln gefoerdert. Dank einer Sendung von 10 Milligramm Radium im Werte von 336.000 D-Mark konnte die groesste radiumtherapeutische Klinik Frankreichs weiterarbeiten. Fuenf Spezialinstrumente, "Autotechnicons" genannt, die bei der Krebsdiagnose das Gewebe automatisch untersuchen, wurden ebenfalls nach Frankreich geliefert. Mit diesen Geraeten koennen in unterbrochenem Arbeitsgang viermal so viel Untersuchungen durchgefuehrt werden wie bei dem alten Handverfahren.

Mit dem Flugzeug wurden drei "Eiserne Lungen" nach Paris gebracht, die zur Bekaempfung der spinalen Kinderlaehmung in dem kritischen Jahr 1949 benoetigt wurden. Flugzeugladungen von DDT, dem bekannten Insektenbekaempfungsmittel, wurden nach Europa geschickt, um unter der Anleitung amerikanischer Spezialisten bei einer Malaria-Bekaempfungskampagne verwendet zu werden. Groessere Mengen gingen zum gleichen Zweck nach Franzoesisch Afrika. Dem Institut Pasteur in Saigon wurden zur Bekaempfung der Tuberkulose medizinische Geraete im Werte von 84,000 D-Mark zur Verfuegung gestellt.

Die Modernisierung und Neuausruestung der Penicillinwerke in Daenemark und Oesterreich wurde durch einen Zuschuss aus Marshallplanmitteln in Hoehe von 945.000 D-Mark ermoeeglicht. Die Penicillin-Fabrik in Daenemark kann nun auch Norwegen und Schweden versorgen, waehrend sich das in Oesterreich erzeugte Penicillin durch eine besondere Haltbarkeit auszeichnet und gespeichert werden kann, um etwaigen Notfaellen vorzubeugen.

Zwei Sachverstaendige aus England, die von der ECA bezahlt werden, leiten die Herstellung und das Anpassen von kuenstlichen Gliedern in einer grossen orthopaedischen Werkstaette in Griechenland. Ueber 20,000 Amputierte, groesstenteils Kriegsoffer, werden in einem benachbarten Hospital behandelt, das zu einem grossen Teil mit Hilfe der ECA erweitert und modernisiert werden konnte.

Wie diese Beispiele zeigen, ist dieser uralte Kampf, in den die Menschheit von jeher verwickelt ist, naemlich der Kampf gegen Krankheit und Tod, in den letzten drei Jahren mit Hilfe des Marshallplans in Europa erfolgreich gefuehrt worden.

ECA Information

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.

Weitere Exemplare können kostenlos bei

Office of Labor Affairs
HICOG. APO 757, Frankfurt

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme der amerikanischen Hohen Kommission für Deutschland, noch irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - 6

Frankfurt, den 14. März 1952

INHALTSVERZEICHNIS

Soziale Sicherheit in den Vereinigten Staaten .. 1

Wright Mills neue Theorie ueber den Angestelltenberuf 13

Soziale Sicherheit in den Vereinigten Staaten

Die meisten Europaeer sehen die sozialen Verhaeltnisse Amerikas so, wie sie die sozialkritischen Romane Steinbecks und Dos Passos vor zwanzig Jahren geschildert haben. Amerika ist fuer sie ein Land, in dem ein freies kapitalistisches Wirtschaftssystem Aufstiegsmoeglichkeiten fuer jeden, soziale Sicherheit aber fuer niemand bietet. Sie sehen auf der einen Seite den "self-made businessman", der sich vom Zeitungsverkaefer emporgearbeitet hat, auf der anderen den Fabrikarbeiter, fuer den niemand sorgt, wenn er einmal arbeitsunfaehig geworden ist.

Dass dieses soziale Bild trotz der veraenderten Verhaeltnisse noch immer vorherrscht, ist wohl der Eindringlichkeit einer kuenstlerischen Darstellung zuzuschreiben. Aber auch eine gewisse Propaganda hat dazu beigetragen, dieses Bild zur Foerderung ihrer Ziele festzunageln. So haben es zum Beispiel die Kommunisten zur Rechtfertigung des niedrigen Lebensstandards in der Sowjetunion benuetzt. Ja, sagen sie, der amerikanische

Arbeiter hat einen hoeheren Lohn, es stimmt, dass er sich ein Auto kaufen kann, ein Haus, und alles was dazugehoert. Aber im Gegensatz zum Arbeiter in der UdSSR steht er ohne sozialen Schutz da.

Wie liegen die Verhaeltnisse aber wirklich? Die letzten fuenfzehn Jahre haben nahezu jedem Lohnempfaenger in den Vereinigten Staaten eine ausreichende soziale Sicherstellung gebracht. Daneben beziehen 7,650.000 Arbeiter auf Grund von Kollektivvertraegen Sozialleistungen wie Altersrente, Unfallentschaedigung und Krankengeld.

Die vorliegende Zusammenfassung ist fuer Gewerkschafter, Sozialwissenschaftler und alle jene gedacht, die ein klares Bild des Sozialversicherungswesens der Vereinigten Staaten bekommen wollen.

* * *

Das Gesetz aus dem Jahre 1950 sieht erhoehrte Bundesversicherungsleistungen fuer Millionen neuer Berechtigter vor.

AUS DEM INHALT: EINLEITUNG. - FUENFZEHN JAHRE BUNDES-SOZIALVERSICHERUNGEN. Ihre vordringlichsten Aufgaben: Kinderhilfe, Blinden-, Alters- und Arbeitslosenunterstuetzung. DIE VERWALTUNGSTECHNISCHE ORGANISATION DES SOZIALVERSICHERUNGSWESENS IN DEN VEREINIGTEN STAATEN. DAS GESETZ AUS DEM JAHRE 1950. EIN BEDEUTENDES HILFSPROGRAMM FUER ALTE ARBEITER UND IHRE FAMILIEN: Weitere Vorteile des neuen Gesetzes; ein wesentlicher Fortschritt, der in kuenftigen Errungenschaften seine Fortsetzung finden wird.

E i n l e i t u n g

Am 28. August 1950 hat Praesident Truman die "Novelle aus dem Jahre 1950 zum Sozialversicherungsgesetz" unterzeichnet, das eine Reform des seit dem Jahre 1935 in den Vereinigten Staaten in Geltung gewesenen Bundes-Sozialversicherungsgesetzes darstellt. Die neuen Massnahmen stellen einen wesentlichen Fortschritt auf dem Gebiete der Altersversorgung, Familienunterstuetzung, Arbeitslosenunterstuetzung, Unterstuetzung der Hilfsbeduerftigen, der Blinden und aller derjenigen dar, denen das Schicksal einen angemessenen Lebensunterhalt versagt hat.

Das Gesetz aus dem Jahre 1950 sieht vor allem eine Erhoehung der Anzahl der Arbeiter, die zum Bezug einer bundesstaatlichen Altersrente berechtigt sind, vor. Diese stieg von 35,000,000 auf 45,000,000. Hier sind die Nutzniesser vor allem diejenigen, denen bisher kein Schutz durch Altersversorgung zustand. Es handelt sich hierbei um folgende Gebiete: Landwirtschaft: 850.000 Arbeitende; selbstaendig, nicht in der Landwirtschaft Erwerbstaetige: 4,700.000 Arbeitende; Haushalt: 1,000.000 Arbeitende.

Ausserdem werden 3,000.000 pensionierte Arbeiter schon ab September 1950 eine hoehere Rente erhalten und ab 1. Januar 1950 - diese Massnahmen sind inzwischen zum Gesetz geworden - werden drei von vier in der Wirtschaft taetige Amerikaner sozialversichert sein; eine Massnahme, die darauf hinzielt, alte Leute vor drohender Armut zu schuetzen. Von der finanziellen Seite aus gesehen gibt diese neue Massnahme die Moeglichkeit, die monatliche Rente fuer alte Arbeiter und ihre

Familien um durchschnittlich 77,5% zu erhoehen. Dadurch wird die vom Bundesstaat gewaehrte Alterspension durchschnittlich 46 Dollar gegenueber der frueher gezahlten Rente von 26 Dollar betragen. Der monatliche Rentenanspruch eines Amerikaners ohne Familienangehoerige kann unter dem neuen Gesetz 68,5 Dollar erreichen. Fuer Arbeiter mit Familienangehoerigen wurde die Maximalgrenze von 85 Dollar auf 150 Dollar im Monat erhoeht.

Dennoch umfasst die "Novelle zum Sozialversicherungsgesetz" aus dem Jahre 1950 nur einen Teil des Gebietes, das in Europa im allgemeinen als "Sozialversicherung" bezeichnet wird. Zum Beispiel sind in den Vereinigten Staaten die Arbeiter durch andere bundesgesetzliche Massnahmen und durch Gesetze der einzelnen Bundeslaender, durch die fast saemtliche Arbeiter und Angestellte erfasst werden, gegen Arbeitsunfall geschuetzt. Ausserdem ist die berufliche Umschulung und Wiedereinstellung der Kranken, Invaliden und der Arm- und Beinamputierten Gegenstand eines sehr fortschrittlichen bundesstaatlichen Hilfsprogramms, das unter dem Titel "Wiedereinstellung der Invaliden und Kranken in den Vereinigten Staaten" im US-Bundesgesetzblatt Nr. 23 vom 1. Juli 1950 veroeffentlicht wurde.

Alles in allem haben die Bundesregierung, die einzelnen Landesregierungen und die Gemeinden im Jahre 1949 einen Gesamtbetrag von 10,500.000,000 Dollar zur Finanzierung der Sozialversicherungs-Gesetze und -Programme auf den verschiedenen Gebieten ausgegeben, waehrend die zahlreichen privaten Wohlfahrtsorganisationen auf dem Gebiete der Altersversorgung, der Unterstuetzung der Kinder, der Invaliden, etc. im vergangenen Jahr 2,000,000,000 Dollar fuer Programme, die mit den oeffentlichen Massnahmen parallel laufen, ausgegeben haben.

Ausserdem ist die Zahl der amerikanischen Handels- und Industriebetriebe im staendigen Anwachsen begriffen, die - zusaetzlich zu den staatlichen Sozialversicherungsmassnahmen - ein System der Pensions-, Kranken-, Arbeitsunfallversicherung einfuehren, durch das in vielen Faellen die oben erwaehten Altersrenten nicht nur wesentlich erhoeht, sondern sogar verdoppelt werden. Zu den Schutzmassnahmen, die den Arbeitnehmern und ihren Familien vom Staate und von privater Seite auf diesen verschiedenen Gebieten geboten werden, kommen noch die oft bedeutenden Zuwendungen der verschiedenen Gewerkschafts- verbaende, die hilfsbeduerftigen Arbeitern zugute kommen.

Die Reichweite der neuen staatlichen Bemuehungen auf dem Gebiete der Sozialversicherung wird durch die Tatsache beleuchtet, dass im Juni 1950, als die neuen gesetzlichen Bestimmungen noch nicht in Kraft waren, 2,930,357 Personen eine staatliche Unterstuetzung im Rahmen des Alters- und Hinterbliebenen-Versorgungsprogrammes erhielten, was einer Ausgabe von 60,681,000 Dollar aus oeffentlichen Geldern entspricht. Vom Juni 1936 bis Juni 1950 betruen die Ausgaben des Bundesschatzes fuer diesen Zweck ueber 3,375.000.000 Dollar.

Im Juni 1950 hat die Bundesbehoerde folgende Betraege zur Finanzierung der oeffentlichen Unterstuetzungsprogramme der einzelnen Staaten der Union zugeteilt: 122,350,600 Dollar fuer 2,790,068 Faelle von Altersfuersorge; 4,394,000 Dollar fuer 95,418 Faelle von Blindenfuersorge; 46,035,000 Dollar fuer Kinderbeihilfe (1,659,766 Kinder). In der Zeit von Juni 1936 bis Juni 1950 beliefen sich die bundesstaatlichen Ausgaben fuer

oeffentliche Wohlfahrt auf insgesamt 13,028,000,000 Dollar. Im folgenden werden wir sehen, dass die Bundesregierung eine Ausdehnung dieser Hilfeleistung auf Personen, die unfreiwillig der Oeffentlichkeit zur Last fallen, ins Auge fasst.

Bevor wir auf die neuen, in der "Novelle aus dem Jahre 1950 zum Sozialversicherungsgesetz" enthaltenen Massnahmen der Sozialversicherung eingehen, wird es zweifellos zweckmaessig sein, die seit dem Inkrafttreten des Sozialversicherungsgesetzes aus dem Jahre 1935 erzielten Erfolge einer kurzen Betrachtung zu unterziehen und einen allgemeinen Ueberblick ueber die verwaltungstechnische Organisation des heute in den Vereinigten Staaten bestehenden Sozialversicherungs-Systems zu geben.

Funfzehn Jahre Bundes-Sozialversicherung

Schon vor Unterzeichnung des Sozialversicherungsgesetzes durch Praesident Roosevelt am 14. August 1935 gab es in den Vereinigten Staaten eine Reihe von Sozialversicherungs-Massnahmen. In vielen Staaten waren schon seit Jahren gesetzliche Bestimmungen in Kraft, nach denen Arbeitern, die erkrankt waren oder waehrend der Ausuebung ihres Berufes einen Unfall erlitten haben, eine Entschaedigung bezahlt werden musste. Bundeseinheitliche Gesetze sorgten ebenfalls fuer den Schutz der Seeleute und der Arbeiter in anderen Berufsgruppen.

Ein besonderes Programm der Bundesregierung sah die Auszahlung einer jaehrlichen Altersrente an Eisenbahner und Staatsbeamte vor, waehrend durch Staatsgesetze und oertliche gesetzliche Bestimmungen fuer Zahlung einer Pension an Angestellte und Arbeiter des oeffentlichen Dienstes gesorgt war.

Das Gesetz aus dem Jahre 1935 ist ein Markstein, weil es die erste gemeinsame Aktion aller Regierungsstellen - der Bundesregierung, der einzelnen Staatsregierungen und der oertlichen kommunalen Verwaltungsbehoerden - ist, um das Problem der wirtschaftlichen Stabilitaet, insoweit sie von der Sicherheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien beeinflusst wird, zu loesen. Es gab den einzelnen Staaten auch die Moeglichkeit, das System der Krankenversicherung und des Wohlfahrtswesens auszubauen.

Das Gesetz, das eine Bestaetigung des oeffentlichen Einverstaendnisses mit der Auffassung, der Staat trage die Verantwortung fuer die soziale Sicherstellung der Allgemeinheit, darstellt, war das Ergebnis einer langjaehrigen Entwicklung des amerikanischen Wirtschafts- und sozialen Lebens. Im Laufe eines halben Jahrhunderts wurde aus einem Agrarstaat ein Handels- und Industriestaat. An Stelle der Einfamilien-Farm, die Familienmitglieder aller Altersstufen und beider Geschlechter mit Unterhalt und produktiver Arbeit versorgte, trat als Grundlage der industriellen Wirtschaft die Familie mit ihrem Wohnsitz in der Stadt, fuer deren Unterhalt ein "Familienerhalter" sorgte, der im Gehalts- oder Lohnverhaeltnis stand. So kam es, dass Arbeiter, deren Kraefte infolge vorgeschrittenen Alters nachgelassen hatten, schwer Arbeit finden konnten, andererseits aber nicht ueber genuegend Ersparnisse verfuegten, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Das Problem wurde dadurch noch ernster, dass die Bevoelkerung Amerikas sich im Laufe von fuenfzig Jahren beinahe verdoppelt hatte, wodurch sich auch die Anzahl von alten Leuten erhoehrte; dabei erhoehrte der rasche Fortschritt auf dem Gebiete der Wissenschaft und der Hygiene die allgemeine Lebensdauer ganz wesentlich. Die allgemeine Unsicherheit, die durch diesen Stand der Dinge in einem hochentwickelten Industriestaat waehrend der wirtschaftlichen Depression in den Vereinig-

ten Staaten vor zwanzig Jahren geschaffen wurde, beeindruckte die oeffentliche Meinung sehr stark. Die alten Arbeiter waren natuerlich diejenigen, die zuerst und am schwersten betroffen waren, denn sie waren die ersten, die entlassen, und die letzten, die wieder aufgenommen wurden. Der Staat zog die Konsequenz aus dieser Situation und beschloss einzugreifen, was schliesslich zum Erlass des Sozialversicherungsgesetzes im Jahre 1935 fuehrte.

Vordringlichste Aufgabe:

Oscar. R. Ewing, der Leiter des Sozialversicherungswesens, wies kuerzlich auf die durch Bundesgesetze erzielten Fortschritte auf dem Gebiete der Kinderfuersorge hin und stellte fest, dass die Summe der Einzelleistungen, die im Laufe der letzten fuenfzehn Jahre im Rahmen der Sozialversicherung ausbezahlt wurden, 24,000,000,000 Dollar betrug.

Ein Grossteil dieses Betrages war fuer die Verbesserung der Kinderfuersorge bestimmt, so dass die Saeuglingssterblichkeit von 1935 bis 1948 um 57 Prozent herabgedrueckt wurde, wobei die Todeszahl innerhalb eines Jahres von 56 auf 32 pro 1000 Lebendgeburten sank. Innerhalb des gleichen Zeitraumes sank die Sterblichkeit bei Kindern im vorschulpflichtigen Alter (1 - 4) um 64 Prozent und bei Kindern im schulpflichtigen Alter um 57 Prozent. Die Zahl der Todesfaelle durch die verbreitetsten Kinderkrankheiten (Diphtherie, Scharlach, Keuchhusten und Masern) verminderte sich um 88 Prozent. Die Sterblichkeit bei Woechnerinnen nahm ebenfalls zusehends ab, naemlich um 79,5 Prozent oder von 58 auf 12 Todesfaelle pro 10,000 Lebendgeburten. Der Prozentsatz an Entbindungen in Kliniken erhoehrte sich von 37 auf 86. Obowhl wir nicht behaupten koennen, dass das Sozialversicherungsgesetz die Ursache aller dieser begruessenswerten Fortschritte ist, so hat das Gesetz dabei doch eine wesentliche Rolle gespielt.

Ausser Barzahlungen sah das Gesetz aus dem Jahre 1935 ein Programm vor, das den einzelnen Bundesstaaten fuer den Ausbau des oeffentlichen Gesundheitsdienstes und der Kinderfuersorge Hilfe gewaehrte. Diese Mittel - die in der Form aertzlicher Betreuung, Erforschung der Kinderkrankheiten, Aufrechterhaltung von Betreuungsstellen usw. zur Verwendung kamen - beliefen sich im Laufe von fuenfzehn Jahren auf 189,367,598 Dollar.

Vor 1935 gab es in den Bundesstaaten verschiedene Formen der Unterstuetzung fuer Kinder armer Familien, aber in vielen Bezirken bestanden ueberhaupt keine Betreuungseinrichtungen. Im Jahre 1934 wurden 280,000 Kinder unterstuetzt; die Zahlungen waren sehr niedrig und betrug durchschnittlich monatlich 11 Dollar pro Kind. Kraft des Gesetzes aus dem Jahre 1935 kamen Programme, die gemeinsam von den einzelnen Staaten und der Bundesregierung finanziert wurden, in allen Staaten zur Durchfuehrung, mit Ausnahme von Nevada, wo sie wegen der sehr geringen Bevoelkerungsdichte ueberfluessig sind. Zur Zeit werden durch diese gesetzlichen Bestimmungen ueber 1,600,000 Kinder unterstuetzt, wobei die durchschnittliche Monatsleistung 46 Dollar pro Kind und fast 73 Dollar pro unterstuetzter Familie betraegt. Von Juni 1935 bis Juni 1950 wurden von den oeffentlichen Dienststellen 2,756,000,000 Dollar fuer dieses Gebiet der Sozialfuersorge aufgewendet.

Blinden-, Alters- und Arbeitslosen-Unterstuetzung

Vor 1935 bestanden in siebenundzwanzig Staaten gesetzliche

Bestimmungen fuer Barzahlungen an Blinde. 32.000 bis 34.000 Blinde erhielten im Jahre 1934 eine monatliche Unterstuetzung von ungefaehr 20 Dollar. Derzeit erhalten 77.000 Blinde im Rahmen des Programms der Bundesregierung eine monatliche Unterstuetzung von durchschnittlich 47 Dollar. Durch das Gesetz vom Jahre 1950 werden weitere 18.000 Personen, die bisher nur in den Staaten Pennsylvania, Missouri, Nevada und Alaska unterstuetzt wurden, in das Programm einbezogen. Von 1935 bis 1950 wurden 287,000.000 Dollar fuer Blindenunterstuetzung veranschlagt.

Vor 1935 gewaehrten ungefaehr dreissig Staaten armen alten Leuten eine Unterstuetzung. Im Jahre 1934 erhielten 235.000 alte Leute eine monatliche Unterstuetzung von durchschnittlich 14 Dollar. Das Gesetz vom Jahre 1935 schuf zwei Gruppen von Unterstuetzungsempfaengern: diejenigen, die vor ihrer Pensionierung regelmaessig Zahlungen an die oeffentliche Pensionsanstalt leisten, und solche, die eine Unterstuetzung von einem oeffentlichen Fonds fuer die Unterstuetzung armer alter Leute beziehen. Die erste Gruppe umfasst 2,100.000 Personen, die derzeit Unterstuetzungen beziehen, sowie 750.000 junge Muetter und Kinder, die ebenfalls innerhalb dieser Aktion unterstuetzt werden.

Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes aus dem Jahre 1950 waren 35,000.000 der insgesamt 64,000.000 Arbeiter und Angestellte durch die staatliche Altersversicherung erfasst. Zur Zeit sind weitere 10,000.000 Personen altersversichert, wobei die Altersrenten um durchschnittlich 77 Prozent erhoeht wurden, wie aus der folgenden Analyse der neuen gesetzlichen Bestimmungen hervorgeht. Die Unterstuetzungen, die im Juni 1950 unter dem Titel Altersversicherung gemaess den gesetzlichen Bestimmungen des Jahres 1935 gewaehrt wurden, beliefen sich auf 3,375,556,469 Dollar. Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass nicht nur dem pensionierten Arbeiter oder Angestellten die Altersrente zugute kommt, sondern auch seiner Frau und den von ihm unterhaltenen Familienmitgliedern. Wenn wir in Betracht ziehen, dass eine amerikanische Familie im Durchschnitt 3,6 Mitglieder hat, koennen wir sehen, dass die Altersversicherung, die 45,000.000 Arbeiter und Angestellte erhalten, tatsaechlich 130,000.000 Amerikanern zugute kommt, d.h. dem groessten Teil der Bevoelkerung von 150,500.000 Einwohnern, die eine Altersversicherung benoetigen.

An hilfsbeduerftige, alte Leute, die keine Altersrente und keine Unterstuetzung durch das oeffentliche Versicherungsprogramm beziehen, wurde innerhalb von fuefzehn Jahren ein Betrag von 9,985.000.000 Dollar an Unterstuetzungsgeldern ausbezahlt. Zwei Millionen neunhunderttausend Personen dieser Gruppe erhalten jetzt als Unterstuetzung unter diesem Titel eine monatliche Unterstuetzung von durchschnittlich 44 Dollar. Die Bundesregierung kommt fuer die Haelfte der Spesen auf, die durch die Durchfuehrung dieses Programms in den einzelnen Staaten sich ergeben.

Vor 1935 bezahlte ein einziger Staat, naemlich Wisconsin, Arbeitslosenunterstuetzungen. Durch das Sozialversicherungsgesetz aus dem Jahre 1935 kamen saemtliche Staaten in den Genuss dieser Unterstuetzungsmassnahme, nach der arbeitslose Amerikaner innerhalb eines Zeitraumes von fuefzehn Jahren insgesamt 7,949,549.413 Dollar erhielten.

Im Juni 1949 waren 31,500.000 Arbeiter arbeitslosenversichert, wodurch ihnen im Falle "vollkommener Arbeitslosigkeit"

eine woechentliche Unterstuetzung von durchschnittlich - nicht maximal - mehr als 20 Dollar zusteht, was einer monatlichen Arbeitslosenunterstuetzung von ungefaehr 85 Dollar entspricht. Dank dieser Massnahmen wurden die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, die am Ende des Jahres 1948 und waehrend des ersten Halbjahres 1949 ein alarmierendes Ausmass anzunehmen drohten, sehr abgeschwaecht.

Der Aufbau des oeffentlichen Versicherungs-Systems in den Vereinigten Staaten

Durch das Versicherungsgesetz aus dem Jahre 1935 wurde das Unterstuetzungssystem in den Vereinigten Staaten nach acht Programmen organisiert, zu deren Durchfuehrung eine Einteilung in drei verschiedene Unterstuetzungskategorien vorgenommen wurde:

1. Sozialversicherung
 - a) Arbeitslosenversicherung
 - b) Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung
2. Staatliche Unterstuetzung der Hilfsbeduerftigen
 - a) Altersfuersorge
 - b) Blindenfuersorge
 - c) Kinderbeihilfe
3. Allgemeine Kinderfuersorge
 - a) "Mutter und Kind"-Gesundheitsdienst
 - b) Beruersorgung verkrueppelter Kinder
 - c) Wohlfahrtswesen fuer Kinder

Das Versicherungsgesetz ist ein Bundesgesetz, aber die Bundesregierung fuehrt nur eines der obengenannten Programme durch: die Alters- und Hinterbliebenenversicherung. Die uebrigen sieben Programme werden von den einzelnen Staaten unter Mitarbeit und finanzieller Unterstuetzung seitens der Bundesregierung durchgefuehrt. Diese Mittel gelangen durch das Finanzministerium zur Verteilung, und zwar im Einvernehmen mit der Bundesbehoerde fuer soziale Verwaltung, des U.S.-Bundesamtes fuer soziale Fuersorge, einer autonomen Organisation, der ausser den Betreuungsinstitutionen das Erziehungswesen, der oeffentliche Gesundheitsdienst, die Ueberwachung der Lebensmittel und Medikamente, sowie die Abteilung "Berufliche Umschulung und Wiedereinstellung" des Gesundheitsamtes unterstehen.

Auf dem Gebiete der Altersversicherung wurden gleich zu Beginn gewisse prinzipielle Richtlinien festgelegt: die Arbeiter fuehren einen geringen Prozentsatz ihres Einkommens an den Bundesfonds ab; das Ausmass der Altersrente muss nicht unbedingt mit der Hoehe der Betraege in Einklang stehen, die die Arbeiter an den Fonds leisten. Um Anspruch auf eine Altersrente erheben zu koennen, muessen die Arbeiter waehrend einer festgesetzten Mindestzeit ihre Beitraege geleistet haben.

Auf dem Gebiet der Arbeitslosenversicherung hat das Sozialversicherungsgesetz nicht fuer ein bundeseinheitliches Arbeitslosenversicherungssystem Vorsorge getroffen, sondern ermoeeglichte es den einzelnen Staaten, ihre eigenen Plaene auszuarbeiten. Im Rahmen dieses Gesetzes wurde eine Bundessteuer vorgeschrieben,

die von gewissen Unternehmungen, die mehr als sieben Personen beschaeftigen, erhoben wird. Jeder Staat erlaesst seine eigenen Gesetze, die bestimmen, wer und wieviel Personen Anspruch auf Arbeitslosenunterstuetzung haben und fuer welche Zeitspanne diese gewaehrt wird. Die woechentliche Unterstuetzung, deren Hoehe in den einzelnen Staaten verschieden ist, betraegt im allgemeinen die Haelfte des Wochenlohnes des betreffenden Arbeiters.

Von der staatlichen Unterstuetzung, die Hilfsbeduerftigen dank der Geldmittel, die die Bundesregierung den einzelnen Staaten fuer diesen Zweck zur Verfuegung stellt, gewaehrt wird, werden nur Personen ueber 65 Jahre, Blinde, Kinder unter sechzehn und 16- und 17-jaehrige Kinder, die regelmaessig die Schule besuchen, erfasst. Durch das Gesetz aus dem Jahre 1950 kam eine vierte Gruppe von Unterstuetzungsempfaengern hinzu: Amerikanische Staatsbuerger ueber 18 Jahre, die vollkommen berufsunaefahig sind.

Die Hoehe des Beitrages, den die Bundesregierung in den einzelnen Staaten zur Durchfuehrung ihrer Programme auf dem Gebiete der Muetterfuersorge, der Bekaempfung von Kinderkrankheiten, der Unterstuetzung verkrueppelter Kinder und der allgemeinen Kinderfuersorge gewaehrt, wird je nach der Dringlichkeit bestimmt, die aus den Plaenen ersichtlich ist; die die einzelnen Staaten jaehrlich bei der Bundesverwaltungsbehoerde einreichen muessen. Die Differenz zwischen dem Gesamtbetrag der Unterstuetzung und dem Bundesbeitrag wird von den einzelnen Staaten finanziert. Die von den Staaten aufgestellten Plaene beziehen sich auf folgende Details: Arztvisiten, Schwangerschaftsbetreuung, Konferenzen ueber die Gesunderhaltung der Kinder, Gesundheitsdienst in Schulen, Krankenpflege in Kliniken, Schulen und daheim, aertzliche Betreuung und haeusliche Pflege der Woechnerinnen vor und nach der Geburt, Lehrvortraege fuer Aerzte, Zahn aerzte und Pfliegerinnen ueber Fragen der Kinderkrankheiten, strenge aertzliche Ueberwachung verkrueppelter Kinder, Unterbringung dieser Kinder in besonderen Heimen zum Zwecke ihrer Erziehung und Eingliederung in die menschliche Gesellschaft, Unterstuetzung von Waisen und Kindern hilfsbeduerftiger Eltern, Erziehung und Betreuung der verwahrlosten Jugend.

Das Gesetz aus dem Jahre 1950 - Ein bedeutendes Hilfsprogramm fuer alte Arbeiter und deren Familien

Das Gesetz, das Praesident Truman am 20. August 1950 unterzeichnete, enthaelt ungefaehr dreissig groessere Abaenderungen des Sozialversicherungsgesetzes aus dem Jahre 1935, durch das die staatlichen Hilfsmassnahmen fuer pensionierte Arbeiter und ihre Familien bedeutend erweitert werden. Es enthaelt auch wichtige Bestimmungen, auf deren Grundlage Personen sieben anderer Kategorien des Sozialversicherungs-Systems in den Vereinigten Staaten guentigerer Unterstuetzungsbedingungen teilhaftig werden.

Die wichtigsten Abaenderungen zu Gunsten pernsonierter Arbeiter und ihrer Familien sind die folgenden:

1. Die Bundes-Altersversicherung erstreckt sich auf 9,700.000 Neuversicherte; von diesen werden 7,650.000 versicherungspflichtig sein, waehrend die restlichen 2,050.000 eine freiwillige Versicherung eingehen koennen, vorausgesetzt, dass

sich ihre Arbeitgeber damit einverstanden erklären, die Bundesabgaben fuer Sozialversicherung zu bezahlen. Nach dem Gesetz aus dem Jahre 1950 werden von der Gesamtzahl von ueber 64,000.000 Beschaeftigten, 44,700.000 versichert sein, gegenueber 35,000.000 im Jahre 1935. Die Neuversicherten sind hauptsaechlich: 4,700.000 Selbstaeendige, nicht in der Landwirtschaft. Erwerbstaetige mit einem Mindest-Nettoeinkommen von 400 Dollar im Jahr, ausgenommen: Aerzte, Zahnuerzte, Tieraerzte, Ingenieure, Architekten und gewisse andere Berufsgruppen; 850.000 Landarbeiter; 1,000.000 Hausangestellte; 600.000 Angestellte nicht auf Gewinn abzielender Unternehmungen (freiwillige Versicherung); 1,450.000 Angestellte der Staats- und Landesregierungen (grossenteils freiwillig Versicherte); 200.000 Beamte der Bundesregierung; 150.000 Amerikaner, die in Gebieten ausserhalb der Vereinigten Staaten beschaeftigt sind; Arbeiter und Angestellte aus Puerto Rico und den Virginia Inseln; 350.000 Personen, die zugleich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind.

2. Fuer Arbeiter und Angestellte, die gegenwaertig eine Altersrente beziehen, wuerde sich diese um durchschnittlich ungefaehr 77 Prozent erhoehen und zwar von ungefaehr 50 Prozent fuer die hoechsten Klassen bis zu 100 Prozent fuer die untersten Klassen, wie es aus der folgenden Tabelle ersichtlich ist:

<u>Gegenwaertige Rente:</u>	10	15	20	25	30	35	40	45	46 Dollar
<u>Neue Rente:</u>	20	30	37	46	54	59	64	68,5	68,5 "

3. Eine neue Berechnungsbasis wird angewendet, um die Renten fuer kuenftige Rentenempfaenger zu erhoehen, und um die Altersversicherung einem groesseren Personenkreis zugaenglich zu machen. Die Arbeiter und Angestellten, die nach 1950 wenigstens fuer sechs Vierteljahre versichert waren, werden Anspruch auf eine Rente haben in Hoehe von 50 Prozent der ersten 100 Dollar ihres durchschnittlichen Monatseinkommens, plus 15 Prozent fuer je weitere 200 Dollar (auf der Basis eines jaehrlichen Hoechstgehaltes von 3.600 Dollar). Die Versicherung fuer 40 Jahresviertel ist das hoechstmass, das zur Erlangung des vollen Versicherungsanspruches erforderlich ist. Nach dem Gesetz aus dem Jahre 1935 richteten sich die Renten nach einem jaehrlichen Hoechsteinkommen von 3,000 Dollar. Infolgedessen wird ein Arbeiter mit einem Monatseinkommen von durchschnittlich 300 Dollar, 50 Dollar von den ersten 100 Dollar seines Gehaltes, plus 15 Prozent der restlichen 200 Dollar, das ist 30 Dollar, erhalten, wodurch er Anspruch auf eigene staatliche Rente von insgesamt 80 Dollar im Monat hat.

4. Die Auszahlung von Renten an die hinterbliebenen Witwen und an die Ehemaeenner verstorbenen oder pensionierter Arbeiterinnen, die von diesen erhalten wurden, wird grosszueugig gehandhabt. Die ueber 65 Jahre alte Gattin hat noch Anspruch auf einen Betrag in der Hoehe der halben Monatsrente des Gatten. Nachfolgend wird eine Tabelle veroeffentlicht, aus der die Erhoehung der Renten ersichtlich ist, auf die ein alleinstehender pensionierter Mann einerseits und der pensionierte Ehegatte und die pensionierte Ehegattin andererseits Anspruch haben.

Pensionierter alleinstehender Mann

<u>Nach einer Versicherungsdauer von fuenf Jahren</u>				
Durchschnittliches Monatsgehalt ... Dollar	100	200	250	300
Rente nach dem alten Gesetz	"	26	37	42 /
Rente nach dem neuen Gesetz	"	50	65	72 80

/ Nach dem alten Gesetz gab es fuer diese Gehaltsstufe keine Altersgrenze

Nach einer Versicherungsdauer von dreissig Jahren

Durchschnittliches Monatsgehalt ... Dollar	100	200	250	300	
Rente nach dem alten Gesetz	"	32,5	45	52	7
Rente nach dem neuen Gesetz	"	50	65	72	80

Pensionierter Ehegatte und pensionierte Ehegattin

Nach einer Versicherungsdauer von fuenf Jahren

Durchschnittliches Monatsgehalt .. Dollar	100	200	250	300	
Rente nach dem alten Gesetz	"	48	67	78,2	7
Rente nach dem neuen Gesetz	"	75	98	109	120

7 Nach dem alten Gesetz gab es fuer diese Gehaltsstufe keine Altersrente

5. Nach dem neuen Gesetz erhaelt eine Witwe den gleichen Betrag wie nach dem alten Gesetz - drei Viertel der urspruenglichen Rente. Im neuen Gesetz ist aber insofern eine Aenderung vorgesehen, als die Hinterbliebenen eines verstorbenen Arbeiters eine Rente nach folgender Abstufung erhalten: Das erste Kind drei Viertel der urspruenglichen Rente und die anderen die uebliche Haelfte. Infolgedessen kann die an die Kinder eines verstorbenen Arbeiters ausbezahlte Rente um ein Vielfaches hoeher sein als die urspruengliche Rente, die er bei Lebzeiten bezogen haette.

6. Nach dem abgeaenderten Gesetz wurden die Rentenbezeuge fuer einen Elternteil, fuer dessen Unterhalt gesorgt werden muss, auf 75 Prozent der urspruenglichen Rente (gegenueber 50 Prozent nach dem alten Gesetz) erhoelt.

7. Nach dem neuen Gesetz wird beim Tod eines Arbeiters eine Pauschalsumme ausbezahlt, waehrend dies nach dem alten Gesetz nur in dem Fall geschah, wenn kein Hinterbliebener Anspruch auf eine monatliche Rente hatte. Diese Pauschalsumme betraegt das Dreifache der urspruenglichen Rente nach dem alten Gesetz. Die Versicherten muessen den Tod eines versicherten Arbeiters innerhalb der vorgesehenen Frist von zwei Jahren melden, um auf die Rente Anspruch erheben zu koennen, auf die Ehegatten, Gattinnen, Kinder oder andere Versorgungsberechtigte einen Anspruch haben.

8. Die Hoehe des monatlichen Gehaltes, das ein pensionierter Arbeiter nach seiner Pensionierung beziehen darf, ohne der Altersrente verlustig zu werden, wurde von 14,99 auf 50 Dollar erhoelt. Ueber 75 Jahre gibt es keine solche Gehaltsgrenze mehr.

9. In Bezug auf die Anzahl von Vierteljahren der Versicherungsdauer, die erforderlich ist, um in den Genuss einer Rente zu gelangen, bestimmt das Gesetz, dass Maennern, die waehrend des 2. Weltkrieges als Soldaten gedient haben, fuer die Zeit ihrer Dienstleistung ein Monatsgehalt von 160 Dollar angerechnet wird, es gilt die Zusatzbestimmung, dass diese Beguenstigung nicht gewaehrt wird, falls die Dienstzeit bereits bei irgendeiner anderen staatlichen Pension angerechnet wurde.

10. Es wurde vereinbart, die Bestimmungen des Gesetzes aus dem Jahre 1950 zu folgenden Terminen in Kraft treten zu lassen:

Termin fuer das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen ueber die Versicherungsdauer: 1. Januar 1951.

Die Erhoehung der Rente bei Personen, die zur Zeit bereits eine Rente beziehen, erfolgt ab 1. September 1950.

Renten, die auf Grund der Neuformulierung des Rentengesetzes gewahrt werden, gelangen erstmalig am 1. Mai 1952 zur Auszahlung.

11. Die Hoechstgrenze des Jahresgehaltes, die fuer die Berechnung der Rente in Frage kommt, wurde mit 3.600 Dollar festgesetzt; nach dem alten Gesetz betrug die Hoechstgrenze 3.000 Dollar.

12. Die Beitragssaetze, die zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitern zu entrichten sind, wurden wie folgt erhoert: 1950-53, 1 $\frac{1}{2}$ %; 1954-59, 2%; 1960-64, 2 $\frac{1}{2}$ %; 1965-69, 3%; 1970 und spaeter, 3 $\frac{1}{2}$ %; selbstaendig Erwerbstaetige bezahlen das 1 $\frac{1}{2}$ -fache der obigen Saetze.

Weitere Vorteile des neuen Gesetzes: Der Fortschritt, der durch das Gesetz aus dem Jahre 1950 auf den anderen Gebieten der Sozialversicherung erzielt wurde, kann wie folgt zusammengefasst werden:

Arbeitslosenversicherung: Die Hoechstgrenze der Unterstuetzungen betraegt, je nach dem Staat, 15 und 28 Dollar je Woche und die Mindestgrenze 3 bis 10 Dollar je Woche. In den meisten Staaten ist die Mindestgrenze 5 Dollar; die Zeit, fuer die Arbeiter und Angestellte zum Bezuge einer Arbeitslosenunterstuetzung berechtigt sind, betraegt, je nach dem jeweiligen Staat, 14 bis 26 Wochen.

Altersunterstuetzung: Die Bundesregierung bezahlt 75 Prozent der ersten 20 Dollar, die monatlich von den einzelnen Staaten an die Rentenempfaenger ausbezahlt werden, plus 50 Prozent des Restbetrages bis zu einer Hoechstgrenze von 50 Dollar pro Person.

Staatliche Unterstuetzung der Kinder hilfsbeduerftiger Eltern: Die Bundesregierung kommt fuer 75 Prozent der ersten 12 Dollar, die von den einzelnen Staaten im Durchschnitt an Unterstuetzung je Kind bezahlt werden auf, plus 50 Prozent des Restbetrages bis zu einer Hoechstgrenze von 27 Dollar fuer das erste Kind und 18 Dollar fuer jeden Hinterbliebenen.

"Mutter und Kind"-Gesundheitsdienst: Der von der Bundesregierung zu leistende Beitrag, der nach dem alten Gesetz 11,000.000 Dollar pro Jahr betrug, wurde auf 15,000.000 Dollar fuer das Finanzjahr, das am 1. Juli 1950 begann, erhoert. In den folgenden Jahren wird er 16,500.000 Dollar betragen.

Fuersorge fuer verkrueppelte Kinder: Der von der Bundesregierung zu leistende Beitrag, der bisher 7,500.000 Dollar pro Jahr betrug, wurde fuer das am 1. Juli 1950 begonnene Finanzjahr auf 12,000.000 Dollar erhoert; in den darauffolgenden Jahren wird er 15,000.000 Dollar betragen.

Wohlfahrtsunterstuetzungen fuer Kinder: Der von der Bundesregierung zu leistende Beitrag, der bisher 3,500.000 Dollar betrug, wird auf 10,000.000 Dollar erhoert.

Unterstuetzung fuer Puerto Rico und die Virgin-Inseln: Fuer Puerto Rico ist ein Hoechstbetrag von 4,250.000 Dollar fuer

den bundesstaatlichen Beitrag im Gesetz aus dem Jahre 1950 vorgesehen und 160.000 Dollar fuer die Virgin-Inseln.

Diese Unterstuetzung wird fuer die folgenden vier Kategorien Unterstuetzungsempfaenger gewahrt: hilfsbeduerftige Personen ueber 65 Jahre, Blinde, Kinder unter 16, 16 - 17-jaehrige Kinder, die regelmaessig eine Schule besuchen, dauernd und vollkommen Arbeitsunfaehige mit einem Mindestalter von 18 Jahren. Es ist das erste Mal, dass diesen amerikanischen Territorien von der Bundesregierung solche ansehnlichen Betraege fuer den Ausbau ihres Fuersorgewesens zugewiesen wurden.

Bemerkenswerter Fortschritt, der in kuenftigen Errungenschaften seine Fortsetzung finden wird.

Als Praesident Truman das Gesetz aus dem Jahre 1950 unterzeichnete, bemerkte er, dass dessen Inkrafttreten einen "bemerkenswerten Fortschritt" darstelle, fuegte aber hinzu, dass "noch viel geleistet werden muss, ehe die Sozialfuersorge zu voller Befriedigung Anlass gibt".

"Durch diese Art von Gesetzgebung, die den sozialen Fortschritt unterstuetzt", fuegte Praesident Truman hinzu, "koennen wir am besten beweisen, dass unsere demokratischen Einrichtungen Garanten fuer Freiheit und die Sicherheit aller Staatsbuenger sind. Aber in Zukunft muss sich die Altersversicherung auf eine weit groessere Anzahl von Amerikanern erstrecken." Praesident Truman wird seinerseits alles ihm Moegliche tun, um ein wirkungsvolleres Versicherungssystem einzufuehren und ein Programm zur Durchfuehrung zu bringen, das Arbeitern und Angestellten, die infolge zeitweiliger oder dauernder koerperlicher Behinderung ihres Gehaltes verlustig werden, Hilfe bringt.

Ueberdies werden die Bemuehungen der Bundesregierung in dieser Richtung in immer steigendem Masse von den amerikanischen Gewerkschaften unterstuetzt, denen reichliche finanzielle Mittel zur Unterstuetzung hilfsbeduerftiger Arbeiter zur Verfuegung stehen, sowie von Industrie- und handelsbetrieben, die in ihre Kollektivvertraege Klauseln mit ausdruuecklicher Betonung der Sozialversicherung aufnehmen. Der Beweis hierfuer kann durch den Kollektivvertrag erbracht werden, der im Mai 1950 zwischen der Leitung und den 250.000 Arbeitern und Angestellten von "General Motors", eine der drei groessten Automobilfabriken in den Vereinigten Staaten, abgeschlossen wurde. Waehrend der naechsten fuenf Jahre werden diese Arbeiter und Angestellten in den Genuss verschiedener sozialer Beguenstigungen gelangen, die ihren Arbeitgeber zusaetzlich eine Million Dollar kosten wird. Die in diesem Vertrag vorgesehenen Altersrenten werden sich auf insgesamt beinahe 120 Dollar im Monat erhoehen, wovon ein Teil von der Bundesregierung getragen wird. Weiter enthaelt dieser Kollektivvertrag Bestimmungen, denen zufolge die Leitung einen Teil der Spesen fuer aertzliche Betreuung und Spitalspflege traegt und im Falle von Krankheit oder Unfaellen woechentliche Zuschuesse gewahrt.

Das sorgfaeltig abgestimmte Zusammenwirken von staatlichen, privaten und gewerkschaftlichen Massnahmen, sowie die enge Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft im Hinblick auf die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeiter, sind die wahren Garanten fuer ein immer staerker werdendes System der sozialen Sicherheit in den Vereinigten Staaten.

Wright Mills neue Theorie ueber den Angestelltenberuf

Wir leben in einer Welt, die wir nicht verstehen. Was jedoch noch mehr bedeutet: Wir wissen, dass wir sie nicht verstehen. Wir wenden uns deshalb mit besonderem Interesse einem Buch zu, das uns den Weg zu einer neuen Auffassung ueber das Leben in Amerika im 20. Jahrhundert weist. Es handelt sich um das Buch "White Collar" (Weisser Kragen), dessen Verfasser C. Wright Mills ist.

Der Mittelstand fruereherer Zeiten, so sagt Mills, setzte sich hauptsaechlich aus selbstaendigen Handwerkern zusammen. Sie stellten zu Anfang des 19. Jahrhunderts wahrscheinlich 80% der arbeitenden Bevoelkerung dar. 1870 machten die selbstaendigen Arbeiter nur noch ein Drittel und 1940 ein Viertel der Erwerbsbevoelkerung aus. Das Sinken der Zahl unabhaengiger Farmer begann vor 50 Jahren und wurde in den zwanziger Jahren dieses Jahrhunderts akut. Zur gleichen Zeit uebernahm das Grosskapital nicht nur die Fabrikation, sondern auch die Verteilung der Erzeugnisse, die Position des kleinen Geschaeftsmanne wurde damit staendig unsicherer.

Aber waehrend die Mittelklasse fruereherer Zeiten von 33% der Erwerbsbevoelkerung im Jahre 1870 auf 20% im Jahre 1940 zusammenschrumpfte, wuchs die neue Mittelklasse von 6% auf 25% an. Sie setzt sich aus Betriebsleitern (10%), Angestellten mit akademischer Ausbildung (25%), Kaufleuten (25%) und einfachen Bueroangestellten (40%) zusammen. Die Angehoerigen dieser Mittelklasse werden, wie die Lohnempfaenger, von anderen beschaeftigt und im grossen und ganzen besser bezahlt als die Arbeiter. Aber die Unterschiede verwischen sich langsam, das Prestige des Angestelltenberufs nimmt unaufhoerlich ab.

In den groesten und interessantesten Abschnitten des Buches beschreibt Mills die verschiedenen Welten des "White Collar"-Arbeiters, das ist der Arbeiter mit dem weissen Kragen, also der Angestellte. In der Betriebsleitung, so erkluert Mills, hat der Angestellte die besten Moeglichkeiten, in hoehere Einkommensgruppen zu kommen, aber er erinnert daran, dass das erfolgreiche Vorwaertskommen in der Betriebsleitung immer weniger von Dingen abzuhaengen scheint, die einst als unentbehrliche Eigenschaften des wirklichen Kaufmanns galten - Ehrlichkeit, Sparsamkeit, Fleiss und Entschlussbereitschaft. Persoenlichkeit und die Gabe der Manipulation sind jedoch jene Eigenschaften, die heute ausschlaggebend sind. Heute ist es der zu allem entschlossene Geschaeftsmann, der vorwaertskommt. Was die akademischen Berufe betrifft, so sind es hier die Mediziner und Juristen, die mehr und mehr Leute beschaeftigen und die groesste Rolle unter den Unabhaengigen spielen. Reinen Intellektuellen dagegen wird es immer schwieriger, sich zu behaupten, wenn sie nicht einer Buerokratie innerhalb der Geschaeftswelt oder der Regierung angehoeren.

Die grosse Expansion der neuen Mittelklasse hat sich jedoch vor allem unter den Kaufleuten und den Bueroangestellten vollzogen. Mills gibt einen neuartigen Ueberblick ueber die Entwicklung des modernen Grosskaufhauses, er zeigt, wie der Persoenlichkeitsfaktor seine zentrale Stellung verloren hat und zur gleichen Zeit diese "Persoenlichkeit" zum ausschlaggebenden Faktor im Verkauf geworden ist. Ebenso eindrucksvoll

ist das Bild, das er von den grossen Bueros entwirft, die fuer moderne Unternehmen und fuer die Regierung notwendig sind. Modernisierung und Rationalisierung stehen hier in voller Bluete, der Unterschied zwischen einem Arbeiter im Betrieb und einem Angestellten im Buero verwischt sich mehr und mehr.

Mills hat nur wenig ueber die Lebensweise der Angehoerigen dieser neuen Mittelklasse zu sagen. Die Arbeit selbst bietet an und fuer sich keine Befriedigung, man lebt deshalb fuer seine Freizeit. Die Freizeit ist nicht nur wichtig, weil sie eine direkte Genugtuung bedeutet, sondern auch deshalb, weil sie dem Angestellten die Moeglichkeit bietet, seinen Anspruch auf ein gewisses Prestige geltend zu machen. Es wird immer seltener, so versichert Mills, dass Angehoerige des Angestelltenberufs damit rechnen, eine wirkliche Karriere machen zu koennen. Den alten Traum vom persoentlichen Erfolg haben sie aufgegeben, sie sind aber bereit, sich mit einer ausreichenden sozialen Sicherheit zufriedenzugeben.

Da die neue Mittelklasse bereits einen grossen Bestandteil der Gesamtbevoelkerung darstellt und dieser Bestandteil wahrscheinlich noch groesser wird, moechte man natuerlich gern wissen, welchen Einfluss sie auf das Leben der Nation ausueben wird. Mills hat nur wenig Hoffnung, dass dieser Einfluss nutzbringend sein wird. Er rechnet mit einem Anwachsen der Angestelltengewerkschaften, aber diese Gewerkschaften werden nach seiner Ansicht ausserordentlich konservativ sein. Auf politischem Gebiet wird der Angestellte gedankenlos das Zweiparteiensystem akzeptieren oder die Reihen der politisch Uninteressierten vergroessern.

Es ist, kurz gesagt, ein duesteres Bild, das er uns malt, und dies nicht einmal mit Unrecht. Die industrielle Revolution, der sich die westliche Welt und besonders die Vereinigten Staaten so eifrig hingeben, hat uns fast unbewusst in ein System der Massenproduktion, des Massenvertriebs und der Massenbeeinflussung gestuerzt, das bisher ungekannte Ausmasse angenommen hat. Jeder traditionelle Typ der Menschenbeziehungen ist veraendert worden, jede sonst selbstverstaendliche Regel der menschlichen Haltung ist in Frage gestellt.

Aus diesem Grund muss Mills unbedingt ernst genommen werden. Aber es ist auch moeglich, dass gerade in der heutigen Zeit manche Dinge nicht so schlecht stehen, wie er es behauptet. Es ist moeglich, dass wir, wie Mills es ausdrueckt, "einer Gesellschaftsordnung entgengentreiben, in der die Menschen gesteuerte Wesen eines Garnisonsstaates sind." Aber das soll nicht heissen, dass wir bereits an diesem Punkte angelangt sind, oder dass eine solche Entwicklung unvermeidlich waere.

Auf jeden Fall ist niemand ausser wenigen hartgesottenen Grossagrariern der Auffassung, dass wir die Massenproduktion aufgeben koennen oder muessen. Wir wissen jetzt, dass es uns moeglich ist, nicht nur alle lebensnotwendigen Gueter zu produzieren, sondern auch eine Vielzahl von Luxusgegenstaenden, die, wohlگemaerkt, jedem zugaenglich sein muessen. Wir werden nicht freiwillig zu einer Mangelwirtschaft zurueckkehren. Die Frage ist, wie wir solche Vorteile sichern, vermehren und gerechter verteilen koennen, waehrend wir zur gleichen Zeit jenen Tendenzen im Wirtschaftssystem der Massenproduktion entgegenwirken, die eine Gefahr fuer die Gesundheit des Einzelnen und der Gesellschaft darstellen.

Das, worum es in der Auseinandersetzung mit Mills geht, ist nicht etwa die Tatsache, dass er keine Antwort hierauf wuesste (niemand weiss sie), sondern dass er handelt, als ob er eine Antwort wuesste. Der Titel "White Collar" ver-raet eine ziemlich radikale Einstellung, aber kein radikales Programm. Mills wirft dieser Gruppe staendig Feigheit, Ner-venversagen und Flucht aus der Wirklichkeit vor, aber er sagt niemals, was diese Gruppe eigentlich tun muesste.

Einer der Lehrmeister Mills ist Karl Marx, und obwohl er ein freidenkender Revisionist ist, glaubt er in irgendeiner Weise an die marxistische Revolution, an die Uebertragung der Macht von einer Klasse auf die andere. Dies hat er ganz eindeutig in einem heftigen Angriff auf die Theorie von der Revolution des Unternehmertums zu erkennen gegeben. "Macht," so sagt Mills, "liegt nicht in den Haenden der Betriebsleiter, sondern in denen der Eigentuemer." "An der Quelle oeffentli-cher Entscheidungen," schreibt er an anderer Stelle, "stehen maechtige Leute, die selbst nicht unter den nachhaltigen Auswirkungen ihrer eigenen Entscheidungen zu leiden haben." Fast immer beschaeftigt er sich mit der Existenz einer Oligarchie, einer kleinen Gruppe von Reichen und Maechtigen, die enteignet werden koennen und muessen.

Die Essenz seines Buches ist jedoch die Behauptung, dass der Maschinismus der Massenproduktion und der Massenverteilung in gewissem Sinne selbstherrlich ist. In den Ausfuehrungen ueber sein imaginaeres Grosskaufhaus schreibt er: "Es ist schwierig, festzustellen, wer nun eigentlich der Besitzer des Basars ist.....Er ist selbtschoepferisch und selbsterhal-tend, und niemand ist sein Besitzer." Vielleicht gibt es im Zentrum dieses Systems Leute mit hohen Privilegien, die fast voellig verantwortungslos sind. Aber selbst wenn dem so waere - wuerde durch ihre Beseitigung dem Leben des "White-Collar"-Arbeiters mehr Inhalt gegeben, als es heute hat?

Die Tatsache, dass sich Mills weigert, in diesen Punkten ausfuehrlich zu sein, laesst den Verdacht aufkommen, dass er weiss, dass er kein revolutionaeres Programm aufweisen kann, das einer kritischen Betrachtung standhaelt. Doch er besteht darauf, die moralische Entruestung und den Sinn fuer morali-sche Ueberlegenheit hervorzuheben, die die Geburtsrechte des Revolutionaeren sind. Unerbittlich macht er den Intellektu-ellen den Vorwurf, sie seien eine Klasse, die der Politik den Ruecken kehrt. "Es fehlt ihnen einfach der Wille dazu." Die "Entfremdung des Intellektuellen" nennt er einen "Jammer und eine Form des Sichgehenlassens in Selbstbequemlichkeit." Er gibt zu, dass die Schwierigkeiten, die sich einer wirksa-men politischen Betaetigung entgegenstellen, gross sind. Aber er besteht darauf, dass "die Intellektuellen von dem, was sie in ihrem Innern als falsch erkannt haben, verraten sind." Das koennte zutreffen, aber das Recht, solche Vor-wuerfe zu erheben, hat nur Einer, der bereit ist, zu sagen, was die Intellektuellen tun koennen und tun sollen - und das kann Mills nicht.

Sein unnachgiebiger revolutionaerer Eifer verwickelt ihn in einige befremdende Widersprueche. So bedauert er z.B. den Wohlstand, dessen sich die Vereinigten Staaten in groesserem Masse als irgendein anderes Land erfreuen." Von einem Volk, das eine derartige Geschichte der sich steigernden und ununter-brochenen materiellen Befriedung durchgemacht hat," so

schreibt er, "kann man nicht erwarten, dass es wirtschaftliche Ueberlegungen anstellt, die seine politischen Institutionen in Kampfstaetten des ideologischen Konfliktes oder ihre Gemueter in politische Foren umwandeln wuerde." Welch eine Katastrophe!

In seinem Vorwort schreibt Mills: "In Worten der sozialen Philosophie ausgedrueckt, liegt diesem Buch die Annahme zugrunde, dass das liberale Ethos, wie es in den beiden ersten Jahrzehnten dieses Jahrhunderts von Leuten wie Beard, Dewey und Holmes entwickelt wurde, jetzt haeufig belanglos geworden ist. Der marxistische Standpunkt, der in Amerika in den dreissiger Jahren populaer war, ist heutzutage oft unzureichend."

Die Annahme ist in beiden Punkten richtig und Mills traegt bedeutend zu dem Prozess der Gestaltung einer neuen und lebensfaehigen Gesellschaftslehre bei. Der Wert seiner Arbeit ist jedoch dadurch beschaenkt, dass er an der Vorstellung festhaelt, selbst ein Radikaler zu sein. Was ist Radikalismus heutzutage? Sich mit der radikalen Atmosphaere abzufinden, ohne diese Frage zu beantworten, ist eine Form der Verantwortungslosigkeit und in gewissem Sinne eine Flucht. Edmund Wilson hat aus seinen marxistischen Tagen eine Haltung beibehalten, die nicht nur rein intellektueller, sondern auch moralischer ueberlegener Natur ist. Irving Howe, der Mills Radikalismus befuerwortet, kann uns niemals davon ueberzeugen, dass das, was er gut heisst, mehr als eine Geste ist. Dwight Macdonalds ist ebenfalls zeitweilig als Vertreter des Radikalismus aufgetreten, obwohl er in einer Kritik zu dem Buch "White Collar" zugibt, dass er sich "hilflos und verwirrt fuehlt." Er ist der Ansicht, dass Mills ebenfalls dieses Gefuehl hat. Aber er wuerde es nicht zugeben.

So ergibt sich die Frage, ob der radikale Menschentyp heute Menschen, wie z.B. auch Mills, nicht daran hindert, soviel wie moeglich zum Verstaendnis und zur Lenkung sozialer Umwaelzungen beizutragen. Die Tendenzen unserer Gesellschaftsordnung sind im grossen und ganzen ziemlich klar und, insgesamt gesehen, erschreckend. Wenn irgendjemand einen praktischen Vorschlag zur Hand hat, wie die Uebel einer Massengesellschaft beseitigt oder vermieden werden koennten, dann moege er ihn unter allen Umstaenden vorbringen. Wenn es jedoch nicht einen solchen Plan gibt, waere es dann nicht besser, aus den Vorteilen, den Widerstaenden und den Misstaenden, die man festgestellt hat, oder noch feststellen kann, das Bestmoegliche herauszuholen? Sollen wir nicht diese sich lediglich entruerende radikale Haltung ablehnen und endlich an die Arbeit gehen?

The New Leader
1-28-52

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden. Weitere Exemplare können kostenlos bei dem

Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - XI

INHALTSVERZEICHNIS

Bessere Lebensbedingungen in Westdeutschland	2
Gewerkschaftlicher Kurs muss auf lange Sicht abgestellt sein; Die Lehren aus den Ereignissen Neuseelands, Kanadas und Australiens	3
Solomon Barkin; Lohnbestimmung; Trick oder Technik	7
Die Beiträge der Arbeitsbewertungspläne zu den Lohnverhandlungen.....	8
Der Mensch in der Produktion (Aus einer Publikation des British Institute of Management.....)	9
William Comberg; Der Zweck der Arbeitsbewertung.....	13

Schulungsarbeit der britischen Gewerkschaften

Der britische Gewerkschaftsbund (TUC) führt drei gut organisierte Wochenkurse als Sommerschule in Oxford durch und veranstaltet darüber hinaus eine umfangreiche Anzahl von Wochenendkursen im ganzen Land. Viele Gewerkschaften haben dazu eigene Schulungskurse für ihre Mitglieder. Die "Arbeiterbildungs-Vereinigung" (WEA) und das "Nationalkomitee der Arbeiterschulung" (NCLC) bieten ebenfalls verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten für "Gewerkschaftsstudenten". Abgesehen von diesen gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen in der Heimat werden viele Kollegen in diesem Jahr für Schulung und Bildung sozusagen ein Haus weitergehen; nach Genf mit der WEA, nach Oslo mit dem NCLC und nach Helsingfors und La Brévière zu den von dem IBFG und seiner europäischen Regional-Organisation betriebenen Kursen.

In einigen Fällen werden Ferien und Schulung zusammengekuppelt, in anderen werden achttägige Schulungskurse als Arbeitszeit gerechnet, während die Ferien gesondert stattfinden. Aber ob es sich um ihre Ferien handelt oder nicht, die Mehrheit der Schulungsbeflissenen verdanken die Teilnahme an den Kursen entweder ihrer Gewerkschaft oder dem TUC.

Mehr und mehr englische Gewerkschafter benutzen die Sommerzeit auf die Weise, um ihre Kenntnisse zu erweitern und sich darüber hinaus ein Spezialwissen für ihre gewerkschaftliche Tätigkeit anzueignen.

Quelle: "Freie Gewerkschaftswelt"
24 - 25/1952

Bessere Lebensbedingungen in Westdeutschland

In Westdeutschland konnte infolge einer Steigerung der Kohleproduktion zu Rekordhoehe in diesem Winter, der gluecklicherweise sehr mild war, eine Kohlennot vermieden werden. Diese Steigerung verspricht auch, West-Deutschland Einsparungen von Millionen Dollar zu bringen, die es bisher fuer die Einfuhr amerikanischer Kohle zu 22 Dollar die Tonne ausgeben musste.

Die Sachverstaendigen halten sich nun berechtigt zu der Annahme, dass die Produktion im Jahre 1952 die Ertragsziffer des Jahres 1951 in Hoehe von 119 Millionen Tonnen noch um 10 Millionen Tonnen uebersteigen wird.

Im letzten Jahr hat Westdeutschland ungefaehr 5 Millionen Tonnen Kohle aus den Vereinigten Staaten eingefuehrt. In diesem Jahr war geplant, 6 bis 8 Millionen Tonnen zu importieren. Obwohl der Kohlebedarf in Westdeutschland infolge der andauernden Entwicklung der Industrie staendig ansteigt, besteht jedoch Anlass zu der Hoffnung, dass Abstriche an den Schaetzungen fuer die erforderlichen Importe vorgenommen werden koennen. Es wird sogar fuer moeglich gehalten, dass Westdeutschland Ende dieses Jahres nicht mehr von amerikanischer Kohle abhaengig sein wird, obwohl es aufgrund seiner Verpflichtungen nahezu 20 Millionen Tonnen Kohle im Jahr nach anderen europaeischen Laendern ausfuehren muss.

Das Hauptverdienst fuer das ploetzliche Ansteigen der Kohleproduktion kommt einem neuen gemischten deutsch-amerikanischen Kohle-Produktionsausschuss zu. In diesem Ausschuss sitzen Vertreter der westdeutschen Regierung, der Betriebsleitungen, der Gewerkschaften und des amerikanischen Hilfsprogramms. Sie ueberpruefen und koordinieren die Plaene fuer die Steigerung der Produktivitaet. Der neue Produktionsaufschwung im ersten Monat dieses Jahres ist zurueckzufuehren auf einen am 1. Januar 1952 eingefuehrten Plan fuer Leistungspraemien. Die Bergleute erhalten einen Zuschlag fuer "Extra"-Leistungen. Es wird erwartet, dass dieses neue System eine Steigerung der Gesamtproduktion von 5 bis 10 Prozent mit sich bringen wird.

Andere Massnahmen, die vom Kohleproduktionsausschuss schon ergriffen wurden oder geplant sind, werden nicht so schnelle Erfolge zeitigen, werden aber dazu beitragen, die auf lange Sicht berechnete Aufwaertsbewegung in der Produktion aufrechtzuerhalten. Die 500 Millionen Mark im Marshallplan-Gegenwertfonds, die in den letzten drei Jahren fuer Investitionen freigegeben wurden, beginnen sich auszuwirken und werden sich weiter auswirken. Jetzt werden die deutschen Banken aufgefordert, sich am Investitionsprogramm zu beteiligen. Weitere 50 Millionen D-Mark aus Gegenwertfonds werden unter der Bedingung freigegeben, dass die Banken ihrerseits ein Darlehen von 100 Millionen D-Mark aufbringen.

Die amerikanischen Gelder werden ebenfalls verwendet, um zur Behebung des Mangels an Bergmannswohnungen beizutragen. Tausende von Bergleuten sind immer noch in barackenartigen Gemeinschaftshaeusern untergebracht.

Die ungenuegenden Lebensbedingungen haben viele Bergleute veranlasst, die Gruben zu verlassen, und der sich daraus ergebende Wechsel an Arbeitskraefte hat den Prozentsatz an erfahrenen, gut ausgebildeten Bergleuten verringert. Die Produktivitaet leidet

unter diesem Faktor wie auch unter der allgemeinen Auswirkung schlechter Wohnungsbedingungen auf die moralische Verfassung der Arbeitskräfte.

Der Wohnungsbau hat nun eingesetzt, vorerst mit dem Ziel, 1952 46.000 Wohnungseinheiten zu bauen. Die gleiche Anzahl von Wohnungen sollen im Jahre 1953 errichtet werden. Es wird geschätzt, dass damit der gegenwaertige Bedarf gedeckt sein wird. Die Tatsache allein, dass die Haueser versprochen worden sind, hat bereits die Wirkung eines Staudamms gegen die Flut der in andere Berufe abwandernden Bergleute gehabt.

Gewerkschaftliches Nachrichten-Bulletin
Nr. 39/40 - 52

Gewerkschaftlicher Kurs muss auf lange Sicht abgestellt sein
Die Lehren aus den Ereignissen Neuseelands, Kanadas und Australiens

Die Gewerkschaften dieser Laender haben erhebliche Schwierigkeiten zu ueberwinden, die in erster Linie darauf zurueckzufuehren sind, dass man sich die Gewerkschaftspolitik etwas bequem machte und alle Fortschritte und Erfolge vom Staat erwartete. Die Vorkommnisse muessen jedoch genau analysiert werden, um den Kern der Ursachen zu erkennen, die zu den jetzigen Schwierigkeiten fuehrten. Wenn heute diese Schwierigkeiten als Folge planwirtschaftlicher Bestrebungen hingestellt werden, so erfordert dieser Vorwurf erst recht eine kritische Wuerdigung der Ereignisse - auch fuer die europaeische Gewerkschaftsbewegung ergeben sich aus diesen Vorkommnissen gewisse Konsequenzen.

In Neuseeland streikten die Hafentarbeiter, die Aktion wurde durch kommunistische Agenten ausgeloeut und staendig geschuert. Natuerlich brach der Streik gerade in dem Augenblick aus, als in den Haefen Neuseelands Hochbetrieb herrschte, sodass die Erfolgsvoraussetzungen fuer den Streik gute zu sein schienen; die Folge war, dass sich die Kuehlhausarbeiter und die Seeleute der Streikbewegung anschlossen. Nun besteht jedoch in Neuseeland seit 1925 die Regelung, dass die Gewerkschaften sich einer Schiedssprechung unterwerfen koennen, indem sie eine entsprechende Erklaerung gegenueber den Behoerden abgeben - die automatische Folge ist der Verzicht auf das Streikrecht. Diesen Schritt glaubten die neuseelaendischen Gewerkschaften damals vornehmen zu koennen, weil eine gewerkschaftsfreundliche Regierung am Ruder war, sodass die Meinung vorherrschen konnte, dass die Interessen der Gewerkschaften auch nach der Unterzeichnung auf jeden Fall gewahrt bleiben.

Nun wurde 1950 in Neuseeland eine konservative Regierung gewaehlt. Damit ergab sich fuer die Gewerkschaften eine voellig neue Situation, da sie auf das Streikrecht grundsuetzlich verzichtet hatten. Um aus dieser Zwangslage herauszukommen, bildeten die Arbeiter des Transportgewerbes, der Kuehlhaeuser und der Hafentriebe eine neue Gewerkschaft, sodass die Foederation der Gewerkschaften Neuseelands etwa ein Drittel ihrer Mitglieder verlor. Der jetzt gefaellte Schiedsspruch, der sich nur auf die von der alten Gewerkschaft erfassten Arbeiter erstreckte, gewahrte fuer diese Mitglieder aufgrund der gestiegenen Lebenshaltungskosten eine allgemeine Lohnerhoehung von 15%. Da jedoch die neugegruendete Gewerkschaft sich dem Schiedsverfahren nicht unterworfen hatte, erhielten deren Mitglieder keine Lohnerhoehung. Es kam jedoch zu direkten Verhandlungen mit der neuen Gewerkschaft, die auch zu einem positiven Erfolg zu gelangen

schiene - die Gewerkschaft lehnte jedoch grundsätzlich jede Ueberstundenarbeit ab, obwohl fuer die neuseelaendischen Haefen die Hochsaison heranrueckte. Die konservatiue Regierung hatte inzwischen durch eine zielbewusste Lenkung der oeffentlichen Meinung dafuer gesorgt, dass die Sympathien der Oeffentlichkeit gegen die neue Gewerkschaft eingestellt war, obwohl die kommunistischen Drahtzieher geschickt im Hintergrund blieben. Die Regierung konnte nunmehr zum entscheidenden Schlag ausholen, sie erklarte einen nationalen Notstand und stellte der neuen Gewerkschaft eine Frist, bis zu der die Regierungsforderungen angenommen werden mussten. Als die Arbeiter dieses Ultimatum ablehnten, wurde kurzerhand der neuen Gewerkschaft die Anerkennung entzogen und sie dadurch aufgeloeset. Die Haefen wurden von Truppen besetzt, die zugleich die Hafnarbeiten uebernahmen.

Es wurde bereits erwachnt, dass die Dachorganisation der neuseelaendischen Gewerkschaften, die Foederation der Gewerkschaften Neuseelands, der Entwicklung mit einer gewissen Nervositat folgte. Durch das Verderben der Haelfte der Obsternte in den Haefen und das Liegenbleiben der Wolle wurde die neuseelaendische Wirtschaft schwer erschuettert, die Oeffentlichkeit billigte die Massnahmen der konservativen Regierung und verurteilte das Verhalten der Gewerkschaft, wobei massgebende Zeitungen geflissentlich die Unterschiede zwischen der kommunistisch infiltrierten neuen selbstaendigen Gewerkschaft und der Foederation verwischten. Die Foederation lehnte in aller Oeffentlichkeit das Vorgehen der Hafenarbeiter ab und brandmarkte die Machenschaften der Agenten des Kreml.

Nach dem Einsetzen der Truppen brach der Streik zusammen. Aber jetzt holte die konservative Regierung zu entscheidenden Schritten aus. Nach der Aufloesung der neuen Gewerkschaft durch ihre Streichung im Register und der Beschlagnahme ihres Vermoegens und ihrer Akten wurden einfach Regierungsgewerkschaften als Gewerkschaften anerkannt, die lediglich auf dem Papier existiert hatten, wenn den jetzt wieder zur Arbeit zurueckkehrenden Streikenden nicht bedeutet worden waere, dass nur "Gewerkschaftsmitglieder" einen Arbeitsplatz erhalten - auf diese Weise konnten die Mitgliederzahlen dieser Regierungsgewerkschaften schnell in die Hoehe steigen.

Die Foederation der Gewerkschaften Neuseelands hatte 1936 die damalige Arbeiterregierung veranlasst, die Zwangsmitgliedschaft bei den Gewerkschaften einzufuehren, wie es beispielsweise bei Aerzte- oder Anwaltskammern der Fall ist. Dieses Prinzip fuehrte jetzt dazu, dass die kuenstlich auf die Beine gestellten Regierungsgewerkschaften sehr schnell aufbluehten. Da hier jedoch die Funktionaere eher zur Stelle waren als die Mitglieder, so wurden diese "Gewerkschaften" zu nichts anderem als zum verlaengerten Arm der konservativen Regierung Neuseelands.

Diese Entwicklung war nur moeglich, weil vor 16 Jahren die Gewerkschaften es sich allzu leicht gemacht hatten, einfach die Zwangsmitgliedschaft durchzusetzen. Damit erstarb der kaempferische Geist der Gewerkschaften, die im uebrigen auf die Politik der fruerehen Arbeiterregierung Ruecksicht zu nehmen hatte - das Schiedsspruchverfahren war unter diesen Umstaenden durchaus bequem fuer eine inaktive Gewerkschaft.

Und die Lehren aus dem Fall Neuseeland: Die Gewerkschaften muessen politisch neutral bleiben, sie duerfen sich nicht einseitig einer einzigen Partei - und sei es die massgebliche und majorisierende - verschreiben. Je bequemer man es sich macht, umso groesser kann die Auswirkung in der entgegengesetzten Hinsicht sein. Uninteressierte Mitglieder fuehren zum Absterben einer Gewerkschaft. Kommunistische Funktionaere verfolgen ihre eigenen Ziele ohne jede Ruecksicht auf

die Konsequenzen, in Neuseeland haben ihre Aktionen die Gewerkschaften unpopulaer gemacht und sie zur Ohnmacht verurteilt. Es wird einige Jahre dauern, bis die neuseelaendische Gewerkschaftsbewegung wieder ein imponierender Machtfaktor sein wird.

Das zweite Beispiel einer gewerkschaftlichen Fehlentwicklung ist in Kanada gegeben. Hier ist es dem kanadischen Gewerkschaftsbund (Canadian Congress of Labor) nicht gelungen, eine echte und eindeutige politische Schulungsarbeit unter seinen Mitgliedern durchzufuehren. Die Gewerkschaften verliessen sich ganz einfach darauf, dass die Partei es schon machen werde. Dadurch wurde die Mitgliedschaft ziemlich uninteressiert, sie kuenmmerte sich kaum um die Arbeit der Gewerkschaft. Die Inflation nahm man als etwas naturgegebenes hin, es ging den Arbeitern verhaeltnismaessig gut, Arbeitslosigkeit war unbekannt und die Loehne stiegen nominal ziemlich regelmaessig an, Betriebsversammlungen fanden kaum statt, aber wenn sie einberufen wurden, kamen nur wenige Mitglieder - im uebrigen erledigten die Funktionaere die Arbeit.

Es gab nach den Wahlen in Kanada ein fuerchterliches Erwachen. Die Arbeiterpartei behielt in Ontario von ihren 21 Sitzen gerade zwei, in den Staedten verlor sie betraechtliche Waehlermassen, auf dem Lande blieb fast nichts an Waehlern uebrig. Zwar waren es immer noch 19% aller Stimmen, aber das ergab nur 2% aller Sitze.

Die Zahl der Mitglieder der kanadischen Gewerkschaften ist jedoch nach wie vor hoch, aber der Zuwachs geht immer schleppender vor sich. Im vergangenen Jahre wirkte sich auch in Kanada die Trennung der AFL in den gemeinsamen Ausschuessen von dem CIO aus, wodurch auch die gemeinsamen politischen Komitees aufgeloeset wurden. Dadurch hat sich in Kanada ein Gefuehl der Unsicherheit bei den Gewerkschaften ergeben, obwohl die Gueltigkeit des Closed shop-Systems aufrechterhalten werden konnte, nachdem fuenf Jahre darum gekaempft wurde. Diese Bestimmung besagt, dass nur Gewerkschaftsmitglieder in Betrieben eingestellt werden duerfen, wenn ein solches Abkommen mit der zustaendigen Gewerkschaft abgeschlossen wurde.

In Kanada sind die Verhaeltnisse also weit besser als in Neuseeland fuer die Gewerkschaften - aber auch hier zeigt sich deutlich, wohin eine politische Uninteressiertheit der Mitgliedschaft und eine zu enge Bindung an eine Partei fuehren kann. Die Wichtigkeit des staendigen Kontakts zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Ortsausschuessen ist ebenfalls unterschaezt worden. Die kanadischen Gewerkschaften werden sehr schnell die Konsequenzen aus diesen Vorgaengen ziehen und alles daran setzen, um wieder eine kaempferische Gewerkschaftsbewegung, an der jedes einzelne Mitglied lebhaften Anteil nimmt, wieder auf die Beine zu stellen. Jede Saturiertheit bedeutet den Tod der Gewerkschaftsbewegung - das ist die Lehre des Falles der kanadischen Gewerkschaftsbewegung.

Die Schwierigkeiten der australischen Gewerkschaftsbewegung liegen auf einem ganz anderem Gebiet: Die Tarifloehne werden hier nicht durch direkte Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern festgelegt, sondern durch ein Schiedsgericht. Das war in einer Zeit der Massenarbeitslosigkeit gewiss eine verstaendliche Massnahme, im Zeitalter der Vollbeschaeftigung ist ein solches System aber zu einem Bremsklotz fuer die Gewerkschaften geworden. Das Schiedsgericht ist geradezu eu einem Gericht geworden, in dem die Anwaelte der Gewerkschaften und die der Unternehmer sich erbittert bekaempfen, um Lohnzugestaendnisse herauszuholen. Das ist verhaeltnismaessig leicht bei steigenden Preisen, in anderen Faellen versagt jedoch dieses Schiedssystem, da die Schiedsrichter auf die wirtschaftliche Lage je-

ner Betriebe Ruecksicht nehmen muessen, die nur mit einem Grenznutzen arbeiten. Unternehmen, die ihren Betrieb voellig durchrationalisiert haben, verdienen infolgedessen ausgezeichnet, aber die Gewerkschaften muessen sich mit Hinweisen der gegnerischen Anwaelte zufrieden geben, dass diese Ausnahmen keine Regel darstellen und deshalb unberuecksichtigt bleiben muessen.

Dieses System traegt auch dazu bei, die Lohndifferenzen in den Betrieben selbst gegenseitig anzugleichen. Hier haben die Gewerkschaften es jedoch erreicht, dass neben dem Grundlohn noch ein sogenannter Nebenlohn bezahlt wird, der je nach den fuer die Stellung erforderlichen Faehigkeiten gestaffelt ist. Diese Staffelnung ist sehr weit gediehen, es bestehen jedoch natuerliche Grenzen fuer die Festlegung der Differenzierungen, im uebrigen ergeben sich hierdurch in der Praxis eine Fuelle von Schwierigkeiten.

Es ist auch in Deutschland kein Geheimniss, dass der gute Facharbeiter meist zugleich der beste Gewerkschafter ist. Nun wird aber gerade der Facharbeiter durch das System der schiedsgerichtlichen Festlegung der Lohnsaetze am staerksten getroffen, waehrend der Hilfsarbeiter durch dieses System bevorzugt wird. Der Facharbeiter hat aber keinerlei Moeglichkeiten, sich vorwaerts zu arbeiten, die Inanspruchnahme der Nebenloehne ist ebenfalls nicht jedermanns Sache - die guten Gewerkschafter resignieren aus diesen Gruenden nach und nach. Zudem werden die Nebenloehne nicht in dem gleichen Umfang erhoehrt wie die Grundloehne, sodass hier eine zunehmende Nivellierung vor sich geht.

Die australischen Gewerkschaften koennen natuerlich noch streiken - aber bei der endgueltigen Lohnfestsetzung ist doch das Schiedsgericht allein zustaeendig, sodass der Wert eines Streiks sehr problematisch ist. Leistungspraemien werden von den australischen Gewerkschaften grundsaeztlich abgelehnt, im uebrigen haben es die Unternehmer auch garnicht noetig, sich auf solche Praemien einzulassen, da ja der Entscheid des Schiedsgerichts fuer die gesamte Branche massgeblich ist.

Der Kardinalfehler des Systems liegt darin, dass der Lohn fuer die gesamte Branche Geltung hat. Als eine Massenarbeitslosigkeit drohte, vertraten die Gewerkschaften das Prinzip der Leistungsmoeglichkeit der Industrie oder der Masse der einzelnen Unternehmen. Bei der Feststellung eines Durchschnitts muessen aber alle unrentabel arbeitenden Betriebe mitberuecksichtigt werden, fuer die modernen Grossbetriebe ist also der Durchschnittslohn eine ausgezeichnete Anlegenheit, naemlich eine zusaetzliche Verdienstquelle.

Lohnfragen sind fuer eine Gewerkschaft die entscheidende Aktionsmoeglichkeit. Durch das australische Schiedsgerichtssystem sind die Gewerkschaften in ihren wichtigsten Aufgabengebieten lahmgelegt, die Verhandlungen vor dem Schiedsgericht arten in juristische Spitzfindigkeiten aus, die Protokolle solcher Schiedssprueche umfassen zuweilen mehrere 1000 Seiten. Gerade der Facharbeiter wird veraergert, die Gewerkschaftsbewegung muss nach und nach erstarren, Kampfgeist und Aktivitaet finden kein Ventil. In einer Zeit der rueckklaeufigen Konjunktur mag dieses Schiedsgerichtsverfahren seine Vorteile haben, bei steigender Konjunktur wird es jedoch zum Hemmschuh und Bremsklotz.

Es kommt noch ein weiterer Punkt hinzu. Die Gewerkschaften haben durch diese Schiedsgerichtsverfahren die Moeglichkeit der Anpassung der Loehne an veraenderte Preise. Das koennen andere Bevoelkerungskreise nicht automatisch oder wenigstens mit einer gewissen Automatik nicht erzwingen, wie etwa Rentner oder Handwerker. Die Machtposition der Gewerkschaften wird in dieser Hinsicht in der Oeffentlichkeit sehr haeufig voellig falsch gesehen und erst recht unverstaendig kritisiert.

Es ist eine Frage der Zeit, wie lange die australischen Gewerkschaften dieses System des Schiedsgerichts beibehalten werden. Gluecklich sind sie mit diesem System nicht geworden, die qualifizierten Arbeiter sind zudem unzufrieden mit ihrer Organisation. Die Oeffentlichkeit hingegen redet von einer gewerkschaftlichen Maschinerie, die jedoch nicht existiert, sondern nur die Maschinerie der Schiedsgerichte. Vielleicht ist jedoch das eine klar, dass Produktivitaetssteigerungen auf diesem Schiedsgerichtswege nicht erreichbar sind - echte und reale Lohnerhoehungen sind nur durch eine Steigerung des Sozialprodukts moeglich. Bei unzufriedenen und veraergerten Arbeitern wird die Leistung jedoch unnoetig zwangslauefig abgelaest.

Wenn die australischen Unternehmer an einer Produktivitaet interessiert sind, so waere der erste Schritt dazu eine Weckung des Interesses der Arbeiter durch frei zu vereinbarende Tarifloehne - das setzt jedoch voraus, dass Unternehmer und Gewerkschafter die Zwangsschiedsprechung ablehnen und beseitigen.

Lohnbestimmung: Trick oder Technik?

Von Solomon Barkin, Leiter der Forschungsabteilung der US-Textilarbeitergewerkschaft.

Die formalen Systeme der Arbeitsbewertung sind waehrend der letzten Jahre in steigendem Masse von den Arbeitgebern verwendet worden. Ihre Anwendung wurde waehrend der Kriegszeit beträchtlich gefoerdert, da sie einen Weg boten, tragbare Lohnerhoehungen sicherzustellen. Das War Labor Board erkannte die Notwendigkeit an, innerhalb einer Fabrik Ungerechtigkeiten bei den Loehnen auszugleichen. Die Arbeitsbewertungsmethoden lieferten ein brauchbares Werkzeug zur Angleichung der Loehne fuer einzelne Arbeiten. Das kam den massgebenden Analytikern des Board entgegen. Die Gewerkschaften waren gegenueber den Nachteilen dieser Plaene nicht uebermaessig empfindlich, da sie unter allen Umstaenden Lohnerhoehungen zu erreichen wuenschten. Da die Arbeitsbewertungsmethoden durch das War Labor Board gebilligt wurden, gaben die Gewerkschaften rasch ihre Zustimmung. Obgleich das Board diese Plaene hauptsaechlich im Hinblick auf die geltenden Lohnspannen pruefte, die von der organisierten Arbeiterschaft unguenstig beurteilt wurden, waren die Gewerkschaften oft bereit, sich alle Vorteile, die sie aus diesen Programmen ziehen konnten, zu sichern, da ja die kollektiven Vertragsverhandlungen selbst diese Programme nicht aendern konnten. Als Folge hiervon wurden diese Plaene mit groesserer Bereitschaft akzeptiert, als es unter gewoehnlichen Umstaenden haette erwartet werden koennen.

Waehrend der letzten Jahre haben die Arbeitgeber vier Grundmethoden der Arbeitsbewertung entwickelt. Diese sind

1. das Rangfolgeverfahren, welches die Arbeiten als Ganzes miteinander vergleicht;
2. die Methode der Gruppeneinteilung, die willkuerlich Arbeitsstufen festsetzt und sie definiert, wobei gefordert wird, dass, wie bei der Zivilverwaltung, alle Arbeiten unter diese vorher aufgestellten Stufen aufgeteilt werden;
3. das Punktsystem, welches die Arbeiten nach gegebenen Bewertungsmerkmalen vergleicht, gewoehnlich 10 - 15 an der Zahl, bei denen die Punktwerte fuer die verschiedenen vorher definierten Abstufungen dieser Merkmale angegeben sind;

4. die Methode des Vergleichs nach Merkmalen, welche die Arbeiten mit Hilfe gegebener Bewertungsmerkmale vergleicht.

Grundsätzlich beruhen diese Arbeitsbewertungsmethoden mit Ausnahme des Rangfolgeverfahrens auf der Auswahl einer willkuerlichen Reihe von Arbeitsmerkmalen und einer Liste von Werten fuer die Abstufungen, die entweder vorher definiert werden wie beim Punktsystem oder durch vergleichende Untersuchungen der bereits in einer Fabrik bestehenden Verhaeltnisse der Arbeiten untereinander ermittelt werden, wie bei der Methode des Vergleichs nach Merkmalen.

Nach dieser Einteilung der Arbeiten wird eine vorher bestimmte Lohnskala zu diesen festgelegten Arbeiten in Beziehung gesetzt. Diese Lohnkurve wird entweder durch einen Vergleich mit den ueblichen Loehnen fuer Schluesselarbeiten ermittelt, oder unabhängig mit Hilfe einer Lohntheorie des Arbeitgebers oder der Ingenieure, die das System einrichten, oder durch die bestehenden Loehne fuer Schluesselarbeiten. Die oben skizzierten Arbeitsbewertungsmethoden sind nicht nur ein System zur Ermittlung einer Lohnskala zur Zeit der Einfuehrung, sondern auch eine starre Methode zur Kontrolle der Festsetzung aller zukuenftigen Loehne.

Die Uebergangszeit hat in steigendem Masse viele Arbeiten ans Licht gebracht, die man waehrend des Krieges uebersehen hatte, als die Gewerkschaften darauf bedacht waren, Lohnerhoehungen zu erzielen. Gewerkschaften, die mit diesen Plaenen Erfahrungen gesammelt haben, sind jetzt gegen die diesen Plaenen innewohnenden Fehler empfindlicher geworden. Die Arbeitgeberschaft hoffte, diese Plaene zur Lohnsenkung in der Uebergangszeit verwenden zu koennen, hat aber in der grossen Mehrzahl der Faelle dies nicht getan, weil der Schwerpunkt auf allgemeinen Lohnerhoehungen lag. Es beginnen sich jedoch die Grenzen dieser Arbeitsbewertungsplaene fuer kollektive Vertragsverhandlungen bereits zu zeigen. In steigendem Masse versuchen die Gewerkschaften, von diesen Plaenen loszukommen, wo sie in den Vertrag aufgenommen worden sind.

Die oben kurz geschilderten Arbeitsbewertungsverfahren stehen im Gegensatz zu den Verfahren der kollektiven Vertragsverhandlungen. Normalerweise werden die Arbeitsloehne durch gegenseitiges Uebereinkommen festgesetzt. Bei ihrer Bestimmung spielen viele Faktoren eine Rolle. Es gibt keine begrenzte Zahl von Bewertungsmerkmalen und keine feste Stufenfolge von Werten fuer jedes Merkmal. Tradition, die herkoemmlichen Beziehungen der Arbeiten zueinander, Produktivitaet, Angebot und Nachfrage an besonders ausgebildeten Arbeitskraefte, Verhandlungsgeschick und Eigenart der Arbeiten spielen bestaendig bei der endgueltigen Festlegung einer Lohnskala durch kollektive Verhandlungen eine gemeinsame Rolle. Der jeweilige Schwerpunkt wechselt im Lauf der Zeit, neue Arbeiten kommen auf, neue Loehne werden gefordert. Die Gewerkschaften wuenschen keine starre festgelegte Methode zur Abschaeztung der Arbeitswerte.

* * *

Die Beitraege der Arbeitsbewertungsplaene zu den Lohnverhandlungen

Der Nachdruck, den die Arbeitgeber auf die Arbeitsbewertungsverfahren legen, hat nichtsdestoweniger einige bedeutsame Beitraege zum Verfahren bei den kollektiven Vertragsverhandlungen zur Folge gehabt, naemlich indem die Annahme folgender Prinzipien hierdurch gefoerdert wurde,

1. Die Notwendigkeit eines formalen Systems von Arbeitsloehnen im Gegensatz zu einem System individueller Loehne. Das Ergebnis war, dass jetzt viel mehr Gesellschaften formale Lohnsysteme haben.

2. Herabsetzung der Zahl der verschiedenen Löhne innerhalb eines Werkes sowie der Versuch, sie auf Lohnunterschiede von 2,5 bis 5 Cents zu begrenzen.
3. Eine grundsätzliche Methode zur Differenzierung der Arbeitslöhne.
4. Arbeitsbeschreibungen als notwendiger Bestandteil des Lohnsystems, wobei jede sorgfältig definierte Arbeit auf einen bestimmten Lohn Anspruch hat. Das Ergebnis war eine grössere Gleichförmigkeit der Arbeiterlöhne und die Herabsetzung der Lohnunterschiede auf Grund von Geschlecht, Religion, Rasse oder Farbe.

Deshalb hat die Anwendung der Arbeitsbewertung das kollektive Vertragsverhandlungsverfahren erleichtert, weil die Gewerkschaften immer eine Erreichung dieses Zieles durch kollektive Verhandlungen erstrebt haben. Die Gewerkschaften haben es oft als wünschenswert betrachtet, einen dieser Pläne anzunehmen, da sie sie als eine willkommene Zwischenstufe auf dem Wege zu einem ordnungsgemässen und gebilligten Lohnsystem angesehen haben.

Der Mensch in der Produktion. (Aus einer Publikation des British Institute of Management)

Die Haltung der in der Produktion tätigen Menschen gegenüber dem Betrieb, ihr Verhalten untereinander und gegenüber der Betriebsleitung und das Verhalten der Betriebsleitung ihnen gegenüber sind entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens. Wenn die Menschen nicht wissen, was sie zu tun haben oder warum sie es tun, wenn Regeln und Notwendigkeiten von ihnen nicht verstanden werden, wenn die Arbeiter fühlen, dass man sie ungerecht behandelt und wenn sie der Betriebsleitung nicht vertrauen, dann wird der Produktionserfolg immer geringer sein als er sein könnte. Die Fabrik wird ihre Leistungsfähigkeit nicht voll entfalten können, wie gut auch ihre Produktionsmethoden, ihre Planungsarbeit und der Zustand ihrer Maschinen sein mögen.

Der Arbeiter sollte daher über die Ziele und Pläne der Betriebsleitung informiert werden, ebenso über die Produktionszahlen und den Umfang der Verkäufe. Man sollte ihm auch einiges über die Organisation und die Produktionsprozesse in anderen Abteilungen sagen, damit er eine klare Vorstellung von seinem persönlichen Beitrag zum Endprodukt hat. Genau so wichtig ist es, dass die Betriebsleitungen die Auffassungen, Ideen und Vorschläge des Arbeiters erfährt, besonders wenn sie bessere Arbeitsmethoden betreffen. Der Arbeiter kennt sicherlich so gut wie irgendein anderer einige Möglichkeiten, den Arbeitsprozess zu verbessern und die Verschwendung von Zeit und Material zu vermeiden. Es ist ein Teil der Verantwortlichkeit der Belegschaftsvertreter, dafür zu sorgen, dass Informationen in beide Richtungen geleitet und dass schlummernde Ideen und Energien zum Nutzen aller verwertet werden.

* * *

Leistungsanreize

Welcher Typ der Leistungsanreize wahrscheinlich die besten Resultate bringt, hängt vom Menschen ab und von der Art der Arbeit, die er zu verrichten hat. Als der Handwerker ein Produkt vom Beginn bis zu seiner Vollendung herstellte und unter seinen Händen wachsen sah, gab es noch eine echte Befriedigung durch die blosser schöpferische Tätigkeit; dieselbe Art der Befriedigung also, die ein Künstler fühlt,

wenn er ein Bild malt. Da aber jetzt nur wenige Arbeiter mehr als einen kleinen Teil des gesamten Produktionsauftrages erledigen und oftmals kaum noch mehr als eine Arbeitsverrichtung im Rahmen eines Arbeitsganges, ist diese schoepferische Befriedigung nur noch selten zu erreichen. Es gibt allerdings andere Anreize: Ehrgeiz, die Hoffnung auf Befoerderung, Wetteifer, manchmal sogar das Bestreben, einen gut gelittenen Vorgesetzten zu erfreuen, wie das besonders bei jungen Arbeiterinnen der Fall sein kann. Alle diese Faktoren bestimmen neben vielen anderen die Menschen dazu, wie intensiv sie arbeiten werden. Nichtsdestoweniger ist der allgemeinste Anreiz fuer den einfachen Mann und fuer die einfache Frau, die keine unmittelbare Chance einer Befoerderung sehen und deren Arbeit nicht interessant genug ist, damit sie um ihrer selbst willen getan werden koennte, eine Geldbelohnung, die der zusaetzlichen Anstrengung entspricht. Sie ist aus dem einfachen Grunde der allgemeinste Anreiz, weil Geld das uebliche Mittel ist, um die Ziele zu erreichen, die die meisten Menschen erstreben: Groessere Sicherheit und Behaglichkeit fuer sich selbst und ihre Familien. Es ist genau das gleiche Motiv, das die Taetigkeit des selbstaendigen Geschaeftsmannes, des Landwirts oder des Haendlers anspricht. Wir werden diesen Anreiz spaeter noch besprechen.

* * *

Der Zweck der Praemiensysteme.

Wenn ein Mensch einmal an seine Arbeit gewoehnt ist, wird er in einem gleichbleibende Tempo arbeiten, das seinem Temperament entspricht. Dieses Tempo kann waehrend der Arbeit nicht leicht geaendert werden. Wenn er nicht einige persoenliche Vorteile sieht (zum Beispiel eine besondere geldliche Belohnung), wird er dazu neigen, kleine Arbeitsunterbrechungen zu dulden, entweder aus persoenlichen Gruenden oder durch Maschinenstoerungen entstandene Unterbrechungen.

Der Erfolg einer Tagesproduktion wird darunter leiden. Ein gut ausgearbeitetes Praemiensystem ist nicht in erster Linie dazu bestimmt, das Arbeitstempo zu beschleunigen, waehrend der Arbeiter seine Taetigkeit tatsaechlich ausuebt, (das ist nicht einmal in allen Faellen erwuenscht, da die Qualitaet der Produkte darunter leiden kann), sondern ihn stetiger arbeiten zu lassen und ihn daran zu interessieren, dass Unterbrechungen sofort zur Kenntnis des aufsichtsfuehrenden Vorgesetzten gelangen.

* * *

Festsetzung von Akkordbetrageen oder Akkordzeiten.

Vor der Entwicklung der Arbeitsstudien war das Feststellen der Stueckloehne eine Aufgabe des Akkordschaetzers. Er war im allgemeinen ein Mann mit langjaehriger praktischer Erfahrung bei der Erledigung der Arbeitsgaenge, die er zu beurteilen hatte. Er studierte die Zeichnungen, pruefte die Vorrichtungen und Werkzeuge und ging vielleicht auch einmal in die Werkstatt, um mit dem Arbeiter, der den Auftrag ausfuehren sollte, die Arbeitsmethoden zu besprechen. Schliesslich wog er alle diese Faktoren mit Hilfe seiner eigenen Kenntnisse ab und setzte eine Vorgabezeit oder - was frueher wahrscheinlich war - einen Stuecklohn fest. Diese Entscheidung konnte von dem Arbeiter anerkannt werden oder auch nicht. Der Arbeiter konnte recht gut der Meinung sein, dass er besser als der Akkordschaetzer wisse, wieviel Zeit die Erledigung des Arbeitsauftrags in Anspruch nehmen werde. Wurde der Akkordsatz nicht akzeptiert, dann folgten Verhandlungen, bis ein beiderseitig annehmbarer Akkordlohn vereinbart war.

Diese Methode der Festsetzung des Akkordlohns wird noch in grossem Umfange angewandt, vor allem in Werkstaetten, die haeufig wechselnde Arbeitsauftraege erledigen. Es ist dort schwierig, Arbeitsstudien durchzufuehren, weil die Serien der einzelnen Artikel im allgemeinen recht klein sind. Die Methode wird auch in der schweren Industrie angewandt. Sie wird sich dort ohne Zweifel auch noch viele Jahre behaupten, obwohl sie fuer die Betriebsleitung und fuer die Arbeiter Nachteile bringt.

Der erste Nachteil besteht darin, dass der Akkordschaetzer, wie erfahren er auch sein mag, eben immer nur schaezt. Allerdings wird ein erfahrener Mann ziemlich genau schaezen. Es hat sich jedoch wiederholt erwiesen, dass Menschen, die eine Arbeit leisten, nur selten wissen, wieviel Zeit sie in Anspruch nehmen sollte. Wenn sie nicht ausgebildet sind, einen Arbeitsgang zu analysieren und die wesentlichen Elemente von den auszuschliessenden Elementen (wie Unterbrechungen dieser oder jener Art) zu trennen, dann besteht die Gefahr, dass sie die auszuschliessenden Elemente nicht beachten oder als Teile des Arbeitsganges ansehen.

Der zweite Nachteil ist der, dass kein nachpruefbarer Bericht ueber den Arbeitsgang vorliegt, wenn die Berechtigung des Akkordsatzes spaeter bestritten wird oder wenn sich einzelne Elemente des Arbeitsganges aendern. Es steht dann das Urteil des Akkordschaetzers im Gegensatz zu dem Urteil des Arbeiters. Um sich selbst zu schuetzen, wird der Akkordschaetzer deshalb leicht dazu neigen, den Akkordlohn ziemlich niedrig anzusetzen. Er ist dann in der Lage, ihn zu erhoehen, wenn er darum ersucht wird, ohne zu grosse Zugestaendnisse zu machen. Das Ergebnis duerfte unter solchen Umstaenden immer ein Akkordlohn sein, der den Arbeiter nicht zu seinem Recht kommen laesst. Wenn andererseits ein leicht erreichbarer Akkordlohn festgesetzt ist, wird der geschickte Arbeiter zurueckhaltend sein, seine ganze Leistungsfahigkeit einzusetzen, weil er befuerchten muss, dass der Akkordlohn beschnitten wird. Er beschraenkt deshalb vielleicht sogar seine Leistung bis zu einer Grenze, von der er annimmt, dass sie von der Betriebsleitung noch geduldet wird. Der Stueckakkord haette damit ausgehoert, als Anreizmittel noch irgendeinen Wert zu haben.

Der dritte Nachteil geschaeetzter Stueckakkorde besteht darin, dass die Betriebsleitung nicht zu genauem Zahlenmaterial gelangt, dass sie fuer Kostenrechnungen, Voranschlaege usw. braucht, und dass die durch Maschinenschaden und sonstige Arbeitsunterbrechungen verlorene Zeit in der Regel nicht genau erkennbar wird.

* * *

Festsetzung der Akkordsaetze durch Arbeitsstudien

Arbeitsstudien als Grundlage der Entlohnung nach den Leistungen fuehren - wie wir gesehen haben - zu einer viel groesseren Genauigkeit, denn jedes Element des Arbeitsganges wird dabei geprueft und jede Beobachtung schriftlich niedergelegt. Die fuer jedes Element erforderliche Zeit wird viele Male gemessen und notiert, so wie auch alle Einzelheiten ueber Arbeitsmethoden und Werkzeuge schriftlich niedergelegt werden. Der Bericht wird aufbewahrt. Wenn irgendeine Frage auftaucht, die die Vorgabezeit betrifft, besteht fuer alle Beteiligten zu jeder Zeit die Moeglichkeit, ihn einzusehen. Die festgestellten Zeiten koennen von den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern kontrolliert werden. Tatsaechlich ist es erwuenscht, dass Vertrauensleute der Gewerkschaften in den Betrieben, die Arbeitsstudien betreiben, die Verfahren kennen und im Gebrauch einer Stoppuhr ausgebildet sind. Die Arbeitsstudien leiden noch darunter, dass man sie in der Vergangen-

heit zu einem Geheimnis gemacht hatte.

Fuer den Arbeiter vorteilhaft ist die Tatsache, dass die durch Arbeitsstudien festgesetzten Zeiten keine durch Arbeitsunterbrechungen und Maschinenstillstand hervorgerufenen Zeitverluste enthalten. Wenn sie eintreten, kann der Arbeiter fuer die Dauer der Unterbrechungen seinen Zeitlohn verlangen und sich so den Akkordverdienst sichern, den er vorher erreicht hatte. Auch die Betriebsleitung kann dadurch, dass sie am Ende einer Woche oder eines Monats in den Berichten erscheinende Wartezeiten analysieren laest, feststellen, wo die Unterbrechungen vorkommen und sie kann Schritte unternehmen, die die Unterbrechungen in Zukunft verhueten.

Eine andere fuer den Arbeiter guenstige Eigenschaft der durch Arbeitsstudienmethoden festgesetzten Zeiten ist der Einschluss eines bestimmten Prozentsatzes als Erholungszuschlag. Die fuer verschiedene Arbeitsarten und verschiedene Arbeitsbedingungen festgelegten Prozentsaetze werden fast allgemein anerkannt. Sie ermoeglichen es, dass kein Arbeiter - sei er mit leichter oder mit anstrengender Arbeit beschaeftigt - am Ende des Tages uebermuedet ist, vorausgesetzt, dass er fuer die Art der Arbeit, die er leistet, geeignet ist.

Vielleicht das einzige, was vom Standpunkt des Arbeiters aus zugunsten der einfachen Akkordschaetzung gesagt werden kann, ist, dass man ueber die Festsetzung verhandeln kann. Der Arbeiter fuehlt dann, dass er einiges dazu zu sagen hat, was er verdienen kann, waehrend ein Verhandeln zwischen dem Arbeiter und demjenigen, der die Vorgabezeit auf Grund durchgefuehrter Arbeitsstudien festsetzt, unnoetig ist. Das bedeutet nicht, dass Kollektivverhandlungen ueber die Geldloehne, die zu zahlen sind, nicht mehr angebracht waeren; sie sind es in genau der gleichen Weise, wie unter jedem anderen System. Es bedeutet auch nicht, dass eine Vorgabezeit, die durch Arbeitsstudienmethoden festgesetzt wurde, nicht abgelehnt werden koennte. Wichtig ist, dass die Vorgabezeit sofort kontrolliert wird, wenn moeglich unabhaengig von denen, die sie festsetzten, falls ihre Richtigkeit angezweifelt wird. Es bedeutet jedoch, dass Diskussionen ueber eine Vorgabezeit auf einer Grundlage niedergeschriebener Tatsachen vor sich gehen koennen, die von jedem Beteiligten zu kontrollieren sind, auch - wenn das erforderlich ist - vom Arbeiter selbst. Nichtsdestoweniger ist der Arbeiter berechtigt, Sicherungen zu verlangen, dass die Resultate der Arbeitsstudien aufrechterhalten und nicht missbraucht werden. Die erste dieser Sicherungen muss darin bestehen, dass die Studien zur Nachpruefung durch jeden Betroffenen zur Verfuegung stehen. Die zweite Sicherung muss darin bestehen, dass die Vorgabezeit nicht verringert wird, wenn sich die Arbeitsmethoden nicht aendern. Diese Sicherungen gehoeren zu den fundamentalen Regeln der Anwendung von Arbeitsstudien, deren Erfolg von gegenseitigem Vertrauen abhaengt. Wenn dieses Vertrauen einmal gebruechen wurde, ist die weitere Lohnfestsetzung durch Arbeitsstudien eine Zeitvergeudung, weil ihr Wert als Mittel der Lohnfindung fuer Stueckakkorde nicht mehr vorhanden ist.

Viele Firmen, die durch Arbeitsstudien festgesetzte Akkorde in einer Werkstatt um ersten Male anwenden, geben die Bedingungen und Garantien schriftlich bekannt und lassen sie in der Werkstatt aushaengen. Der Anhang B ist eine genaue Kopie einer solchen Ankuendigung (nur die Namen sind weggelassen), die in einer Fabrik im Londoner Gebiet waehrend des letzten Jahres verwendet worden ist. Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeiter hatten stattgefunden, bevor die Studien durchgefuehrt wurden. Alle Arbeiten waren in vollem Umfange studiert worden. Der Betriebsleiter las die Notiz Absatz fuer Absatz der versammelten Belegschaft jeder Werkstatt vor, kurz bevor das neue System in Kraft gesetzt wurde. Es sollte damit erreicht werden, dass jeder Betroffene es voll und ganz verstand und dass Fragen dazu gestellt und

Aussprachen darueber stattfinden koennen. Es wird auch als notwendig angesehen, dass den Arbeitern nicht spaeter als am folgenden Tage der Verdienst des Vortages bekannt ist, wenn die Vorgabezeiten durch Arbeitsstudien festgesetzt worden sind.

Sonderpraemien

Ein anderes Anreizsystem ist der Aufmerksamkeit wert, bevor wir diesen Teil abschliessen. Es ist in Grossbritannien nicht in grossem Umfange angewandt worden, aber eine Anzahl bedeutender Firmen wendet es an und es wird behauptet, dass man damit beachtenswerte Erfolge erzielt hat. Es besteht aus einer ganz besonders sorgfaeltigen Einschaeztung eines jeden Arbeiters nach bestimmten Zeitabstaenden (drei oder sechs Monaten). Der Umfang der Produktion eines Arbeiters, die Qualitaet seiner Arbeit, die Innehaltung festgesetzter Zeiten, die allgemeine Faehigkeit, die Zusammenarbeit mit den aufsichtsfuehrenden Vorgesetzten und mit seinen Kollegen und andere Faktoren werden dabei gewertet. Zusaetzliche Zahlungen werden gegeben, wenn die Qualitaet der Arbeitsleistungen ueber dem Durchschnitt liegt. Als Ergebnisse der verschiedenen aufeinanderfolgenden Einschaeztungen koennen die gezahlten Praemien hoeher oder niedriger als die vorgezahlten sein, je nach Leistung und Haltung des einzelnen Arbeiters. Das System ist nuetzlich fuer Betriebe, die Produkte von hoher Qualitaet anfertigen, da die meisten Entlohnungssysteme nach Leistungen nicht unmittelbar der Aufrechterhaltung der Qualitaet der Arbeit dienen, obwohl die Lohnzahlung gewoehnlich gute Arbeit als Bedingung voraussetzt.

Aus der Schrift: Leistungssteigerung durch
Organisation
(Bund-Verlag, GmbH, Koeln)
(Gegen Erstattung des Portos kann die Schrift
kostenlos bezogen werden)

William Gomberg, Leiter der Forschungsabteilung der Allamerikanischen
Gewerkschaft der Damenoberbekleidungsarbeiter:
Der Zweck der Arbeitsbewertung.

Die Arbeitsbewertung ist ein Verfahren zur Untersuchung von Arbeiten innerhalb eines Betriebes, um ihr Verhaeltnis zueinander nach dem Arbeitsinhalt festzulegen. Ihr Anliegen ist es, einen Masstab zu schaffen, um alle Arbeiten so genau und objektiv wie moeglich miteinander vergleichen zu koennen.

Es gibt vier hauptsaechliche Methoden zur Bewertung der Arbeit: Rangfolgeverfahren, Gruppeneinteilung, Punktbewertung und Vergleich nach Merkmalen. Alle diese Techniken drehen sich jedoch um eine einzige Frage: Was ist der Inhalt einer Arbeit im Verhaeltnis zu anderen Arbeiten im Betrieb? Die Arbeitsbewertung darf nicht mit den Leistungsloehnen verwechselt werden. Die Arbeitsbewertung misst die Arbeit als solche und beschaeftigt sich nur mit den Grundstundenloehnen. Die Leistungsloehne bilden ein Mass fuer die persoenliche Anstrengung und betreffen den individuellen Lohn und die Arbeitsgeschwindigkeit. Wenn eine Praemie oder irgend eine andere Form des Leistungslohnes zu den durch die Arbeitsbewertung entwickelten Grundloehnen hinzugefuegt wird, dann koennen allerdings die beiden Elemente der Lohngestaltung so miteinander verquickt sein, dass es im Einzelfall unter Umstaenden fast unmoeglich wird, sie auseinander zu halten.

Um jedoch ein klares Verstaendnis der Arbeitsbewertung zu erlangen, ist es wesentlich, sich der grundsaeztlichen Unterschiede im Zweck zwischen der Arbeitsbewertung und einem Leistungslohnsystem bewusst zu sein. Die Arbeitsbewertung befasst sich ausschliesslich mit dem relativen Schwierigkeitsgrad der Arbeiten, so wie er in den Grundstundenloehnen zum Ausdruck kommt. Ein Leistungslohnsystem beschaeftigt sich mit dem Verhaeltnis des individuellen Lohnes zu den Unterschieden des individuellen Arbeitsergebnisses.

Der Grundzweck der Arbeitsbewertung ist nichts Neues. Die Tatsache, dass nicht alle Arbeiten den gleichen Lohn wert sind, ist sowohl von den Arbeitern wie den Betriebsleitungen erkannt worden. Die Aufstellung einer Lohnskala ist eine der hauptsaechlichen Aufgaben eines Tarifvertrages. Der Zweck einer Lohnskala ist Festsetzung unterschiedlicher Stundenloehne fuer verschiedene hohe Arbeitswerte. Zum Beispiel sind die historischen Unterschiede zwischen den Lohnsaetzen fuer Lehrlinge, Hilfsarbeiter und Handwerker schon seit langem anerkannt. In diesem sehr weiten Sinne ist die Arbeitsbewertung so alt wie die Tarifvertraege.

Charakteristisch fuer die Arbeitsbewertung ist die Art, wie sie an das Problem der Beurteilung des relativen Arbeitsinhaltes herangeht. Diese Art und die mit ihr verbundenen Techniken sind hauptsaechlich aus dem Problem der Bestimmung der Lohnunterschiede in Industriezweigen mit Massenproduktion entwickelt worden.

Vor dem Kriege erlangten die Arbeitsbewertungsmethoden ihre groess- te Verbreitung in der Metallbearbeitung und der Elektroindustrie. Die Massenproduktion in diesen Industrien fuehrte zur Spezialisierung der Arbeiten, fuer die die Arbeiter nur einige einzelne spezielle Fertigkeiten benoetigen. Ein gelernter Mechaniker in einem Betrieb musste viele verschiedene Arten von Drehbaenken, Fraemaschinen, Schraubemaschinen usw. zu bedienen wissen. Im Gegensatz dazu erfordert eine Fabrik mit Massenproduktion einen Maschinearbeiter, der wie ein ange- lernter Bedienungsmann an einer Presse nur an einer Maschine arbeiten kann und ausgebildet ist.

Die Betriebsleitungen versuchten deshalb, eine Technik zu entwickeln, um die Arbeiten ausschliesslich danach zu bewerten, was die gerade vor- liegende Arbeit in dem in Frage kommenden Betrieb erforderte. Der groes- sere Nachdruck lag auf der inneren Folgerichtigkeit. Der historische gewerbliche Lohnaufbau, der auf dem Lehrling, dem Hilfsarbeiter und dem Facharbeiter beruhte, war in den Industriezweigen mit Massenproduktion nicht anwendbar. Erst kuerzlich ist die Arbeitsbewertung eine bedeutende Streitfrage bei Tarifverhandlungen geworden. Viele Betriebe der Massen- produktion, in denen die Bewertung zuerst eingefuehrt wurde, waren nicht gewerkschaftlich erfasst. Betriebe des Metallgewerbes mit einem hohen Anteil von allseitig ausgebildeten Facharbeitern zahlten auch wei- terhin die ueblichen Handwerkersaetze. Die Lage hat sich in wenigen Jah- ren veraendert. Der Krieg beschleunigte den Zug zur Massenproduktion. In der ganzen Metallindustrie verwischte sich die fruehere klare Trennungs- linie zwischen Massenproduktion und handwerklicher Fertigung. Fruehere Berufsverbaende wie die internationale Vereinigung der Maschinenbauer mit einem hohen Bewusstsein von handwerklicher Tradition und Lohngestal- tung haben sich schnell im Bereich der Massenproduktion ausgebreitet. Die zum CIO gehoerenden Auto-, Stahl- und Elektroarbeiter und andere aus der Massenproduktion entstandene Gewerkschaften haben bereits seit lan- gem Interesse an den Methoden der Lohndifferenzierung gezeigt.

Als Ergebnis dieser Entwicklungen ist die Arbeitsbewertung eine der strittigsten Fragen bei den laufenden Lohnverhandlungen geworden. Um die Auseinandersetzungen ueber die Arbeitsbewertung auf das geringste Mass zurueckzufuehren, ist es wichtig, dass die Mitglieder der Verhand- lungskommission, der Bewertungsausschuesse und andere, die die Verant-

wortung fuer Entscheidungen auf diesem Gebiet tragen, sorgfaeltig (im voraus) die Grundursachen ermitteln, die hinter der allgemein verbreiteten Einstellung gegen die Arbeitsbewertung stehen.

Die Gruende fuer das Misstrauen und den Widerstand der Arbeiterschaft sind nicht schwer zu finden. Oft verstanden die Arbeiter nicht die Bewertungstechnik, und die Betriebsleitungen zogen bisweilen ihren Vorteil hieraus. Diese Umstaende trugen zu dem allzu weit verbreiteten Fehlschluss bei, die Arbeitsbewertung sei eine Art von Zauberformel, die man etwa wie einen Rechenschieber handhaben koenne und die die menschliche Urteilsfaehigkeit entbehrlich mache.

Misverstaendnisse dieser Art sind zu einem grossen Teil an der Opposition der organisierten Arbeiter gegen die Arbeitsbewertung schuld. Die Lage ist aehnlich wie bei den fruerehen Versuchen, Arbeitszeitstudien und Leistungsloehne als Waffe zur Unterbietung der Tarifvertraege zu benutzen. Das fuehrte dazu, die Arbeiterschaft gegen fast alle Methoden "wissenschaftlicher Betriebsfuehrung" einzunehmen, einschliesslich der rationellen. In juengster Zeit vorgekommene Versuche, die Arbeitsbewertung in der gleichen Weise zu missbrauchen, haben so zu Rueckschlaegen gefuehrt.

Eine Tatsache allein sollte jedoch genuegen, diese ganze Auffassung von der "magischen Formel" zu zerstreuen. Es gibt mindestens vier verschiedene Methoden zur Bestimmung der relativen Arbeitsschwierigkeit, die alle als Arbeitsbewertung bezeichnet werden. Ferner gibt es eine unbegrenzte Zahl von Kombinationen und Abaenderungen dieser vier grundlegenden Methoden. Die Befuehrer der Arbeitsbewertung sind oft durchaus verschiedener Meinung in bezug auf die relativen Vorteile ihrer eigenen Methode und - selbstverstaendlich - die Unzulaenglichkeit aller anderen Methoden. Kurz, keiner der gaengigen Bewertungsplaene ist fehlerlos oder wissenschaftlich objektiv. Selbst die Plaene, welche "Punkte" in dem Bestreben nach mathematischer Genauigkeit anwenden, verletzen grundlegende mathematische Gesetze in vielen wichtigen Faellen.

Gluecklicherweise sieht man heute mehr und mehr ein, dass die Arbeitsbewertung genau so wie jedes andere Tarifvertragsverfahren auf menschlichem Urteil beruht. Ausserdem draengt eine wachsende Anzahl von Befuehrern der Arbeitsbewertung darauf, dass die ganze Sache gemeinsam von Gewerkschaft und Betriebsfuehrung behandelt wird, damit die Misverstaendnisse vermieden werden, die sich aus einer einseitigen Behandlung ergeben.

Ein anderer Grund fuer die Skepsis und die Opposition der Arbeiterschaft ist die Tatsache, dass die Arbeitsbewertung als ein Ersatz fuer Tarifvertraege, anstatt ein Werkzeug fuer sie zu sein, missbraucht worden ist.

Die Bestimmung einer relativen Lohnskala durch einen Tarifvertrag braucht nicht nur nach den Gesichtspunkten der Arbeitsbewertung allein erfolgen. Die Arbeitsbewertung ist ein Versuch, ein objektivere Mass fuer den relativen Arbeitsumfang festzusetzen, als dies sonst moeglich ist. Die schliessliche Lohnskala als Ergebnis einer Tarifvertragsverhandlung kann durchaus das Ergebnis der Beachtung vieler Faktoren sein, und dabei voellig unanhaengig vom Arbeitsumfang.

Die Tatsache, dass eine verhaeltnismaessig spezialisierte Arbeit sich auf dem aeussersten Ende einer Befoerderungslaufbahn befindet, kann zu einem hoeheren Bewertungssatz fuehren, als es allein durch die Beruecksichtigung der relativen Arbeitsschwierigkeit gerechtfertigt sein wuerde.

Weiterhin wird eine starke Nachfrage nach einem schwachen Angebot irgend einer besonderen Facharbeit die benoetigten Arbeitskraefte nicht verfuegbar machen, wenn die Betriebsleitung auf der Beibehaltung von gekuenstelten Arbeitsbewertungsgrundsuetzen besteht. Sodann kann die Tatsache, dass die Arbeit einen stark saisonmaessigen Charakter traegt, also den betreffenden Arbeiter viel kuerzere Zeit als eine andere Arbeit in der gleichen Fabrik beschaeftigt, zu relativ hoeheren Stundenloehnen fuer diese Arbeit fuehren, ganz unabhaengig von dem relativen Schwierigkeitsgrad der beiden Arbeiten.

Alles dieses laeuft darauf hinaus, dass die relative Arbeitsschwierigkeit genau so wenig allein das relative Lohnniveau bestimmt, wie die Produktionskosten den Preis des Produktes. Die Arbeitsbewertung ist eine Hilfe zur Beurteilung bei Tarifvertragsverhandlungen; sie ist nicht das einzige Kriterium fuer die relative Lohnskala.

Die Statistiken ueber das Lohnniveau in bestimmten Gebieten, wie man sie in anderen Abhandlungen ueber Arbeitsbewertung findet, sind voellig ausser Betracht gelassen. Die sogenannte Theorie des vorherrschenden oertlichen Lohnes gehoert in keine Behandlung der Arbeitsbewertung.

Die Arbeitsbewertung hat es nur damit zu tun, die relative Arbeitsschwierigkeit zu messen. Die Festsetzung eines Grundlohnes, auf dem die Lohnskala aufgebaut wird, haengt von den jeweiligen Lohntheorien der Tarifvertragspartner ab. Die Gewerkschaftsbewegung in den USA hat die Theorie eines Gebietslohnes restlos abgelehnt angesichts einer Volkswirtschaft, in der die meisten Produzenten fuer einen Markt arbeiten, der die gesamte Nation umfasst.

Es wird einer Gewerkschaft wenig helfen, die Arbeitsbewertung nur dazu zu benutzen oder anzunehmen, um die gleiche Lohnsumme unter der gleichen Arbeitergruppe aufzuteilen in der Annahme, dass sie so die Lohnstruktur rationalisiert haette. Das wuerde die durch die Fehler der Betriebsleitung verursachten Probleme einfach auf die gewerkschaftliche Organisation oder irgend eine ausgleichende Loehnerhoehung verlagern. Vom Gewerkschaftsstandpunkt aus ist der Hauptzweck, zu dem die Technik der Arbeitsbewertung bei Verhandlungen dienen kann, die Verteilung eines Zuwachses zu der gesamten Lohnsumme in der Weise, dass einige der bestehenden Ungerechtigkeiten ausgeglichen werden.

Die Arbeiter klagen darueber, dass die Arbeitsbewertung dazu dient, ihren individuellen Wert zu vermindern, indem sie ihr Augenmerk auf die jeweilige Arbeit richtet anstatt auf den Mann, der die Arbeit ausfuehrt. Sie weisen auf aehnliche Zustaende auf anderen Gebieten hin. Beispielsweise werden in grossen Krankenhaeusern die Patienten durch verschiedene Aerzte untersucht. Waere es moeglich, die Arbeit eines Arztes, der mit dem Hoerrohr das Herz untersucht, zu bewerten und zu erklaren, dass diese besondere Arbeit verhaeltnismaessig einfach sei und deshalb kein normales Arztgehalt verdiene? Sie behaupten, dass es genau so unpraktisch waere, Mediziner auf dieser Basis auszubilden wie einen Schlosserlehrling. Genau wie die Hausfrau Knorpel und Knochen in Kauf nehmen muss, wenn sie Fleisch kauft und bezahlt, muesste die Betriebsfuehrung die usaetslichen Faehigkeiten des Arbeiters nehmen und sie zu Bestandteilen der Arbeit machen.

Quelle: "Arbeitsbewertung"

Ein praktisches Handbuch fuer Gewerkschafts- und Betriebsfunktionaere
von William Gomberg

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden.
Weitere Exemplare können kostenlos bei dem

Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - XII

I n h a l t s v e r z e i c h n i s :

Paul R. Hutchings: Die heutige Gewerkschaftsfront der Angestellten.....	Seite 1
Boris Shishkin: Produktivitaet - die Quelle unserer Staerke.....	Seite 6
Das Senioritaetsrecht des amerikanischen Arbeiters.....	Seite 11
Pruefung der Wirtschaftsfreiheit.....	Seite 13

Paul R. Hutchings, Vorsitzender der allamerikanischen Gewerkschaft der Bueroangestellten:

Die heutige Gewerkschaftsfront der Angestellten

"Die Front der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung sind die 15 000 000 Angestellten der Vereinigten Staaten. Sie bilden eine Herausforderung der amerikanischen Arbeiterschaft und das ist der Punkt, an dem sie ihre Kraft und Staerke sammeln muss. Weniger als 2 Millionen dieser 15 Millionen Angestellten sind Mitglied der Gewerkschaften. Diese Arbeiter brauchen die organisierte Gewerkschaft, und die organisierte Gewerkschaft braucht sie."

Diese Worte sprach Arbeitsminister Maurice J. Tobin, als er im vergangenen Sommer an die Versammlung einer der groessten Angestellten-

gewerkschaften innerhalb der Amerikanischen Gewerkschaftsfoederation Worte der Begruessung richtete. Die American Federation of Labor ist die Dachorganisation der oertlich und branchemaessigen zusammengeschlossenen Gewerkschaften, der auch die Allamerikanische Angestellten-Union als Mitglied angeschlossen ist.

Die ernste Lage der Angestellten war Gegenstand vieler Kommentare, aber nur wenige Persoenlichkeiten haben der Oeffentlichkeit so freimuetig die Tatsache verkuendet, dass die wirkliche Loesung der wirtschaftlichen Probleme des Angestellten in der Hinwendung zur Gewerkschaftsorganisation und in der Annahme gewerkschaftlicher Grundsätze liegt.

"Was ist eigentlich ein Arbeiter mit weissem Kragen?", wie in den Vereinigten Staaten die Angestellten ganz allgemein bezeichnet werden. Diese irrefuehrende, dem eigentlichen Wesen ausweichende Redensart ist entstanden, um jenen Teil unseres Arbeitsheeres zu kennzeichnen, der keine "blauen Kragen", keine Arbeitsanzuege und keine Overalls traegt. Er bezieht sich auf jene Personen, die nicht al. Teil des Erzeugungs- und Versorgungsheeres angesehen werden. Es ist der sogenannte "Nichthandarbeiter," der nichtsdestoweniger haeufig genug sich auf die Geschicklichkeit seiner Haende und seine neuro-muskulaere Koordination, das heisst die tatkraeftige Zusammenarbeit seiner Nerven und Muskeln verlassen muss, um der geforderten Arbeit Herr zu werden.

In die weite Klasse der Angestellten fallen die vielseitigen Gruppen der Stenotypisten, Lehrer, Musiker, der im Sozialdienst Taetigen, der Buchhalter, Handwerker, Journalisten, Telephonisten, Reisenden und Vertreter, Ingenieure, Bueroangestellten und viele andere mehr.

Obwohl einige Angestelltengruppen zurzeit gut organisiert sind, wie z.B. die Musiker, Schauspieler, Eisenbahn- und Postangestellten und andere, so ist es eine nuechterne Tatsache, dass heute annaeherd 85% der 15 Millionen Angestellten des Landes nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Was ist eigentlich den unorganisierten Angestellten geschehen? Sie haben eine Niederlage nach der anderen eingesteckt. Ein US-Regierungsbeamter hat kuerzlich geschaetzt, dass der Angestellte heute einen um 6% hoeheren Reallohn verdient als 1939. Der Fabrikarbeiter andererseits hat heute ein Realeinkommen, das fast 50% ueber dem von 1939 liegt.

Was ist die Ursache fuer diese grosse Differenz? Wer hat schuld, dass es dem Angestellten nicht gelang, wenigstens im gleichen Schritt wie sein in der Fabrik arbeitender Bruder voranzuschreiten? Die Antwort ist: Die fehlende gewerkschaftliche Organisation.

Der amerikanische Kopfarbeiter - abgesehen von den 2 Millionen, die organisiert sind - zahlt teuer fuer seine unterlassene Organisation. Arbeitsminister Tobin schaezt in einer neueren Ausgabe des "Bulletin des Arbeitsministeriums", dass in der 18monatigen Periode von Januar 1950 bis letzten Juni 20 Millionen unorganisierte amerikanische Arbeiter mehr als drei Milliarden Dollar an Kaufkraft eingebuesst haben.

Einen grossen Teil dieses enormen Verlustes haben notwendigerweise die 13 Millionen unorganisierter Angestellter auf sich genommen.

Das kaufmaennische Personal in den Geschaefts- und Industriebueros stellt einen erheblichen Teil der Angestelltengruppe dar. Der Organi-

sierung dieser arbeitenden Menschen ist die Arbeit der Allamerikanischen Gewerkschaft der Bueroangestellten gewidmet. Es ist eine gewaltige Aufgabe, diesem riesigen Arbeitsheer von Stenotypisten, Buchhaltern, Maschinenschreibern, Bedienern von Bueromaschinen, Handlungsgehilfen und anderen, die den Bueronervenzentren der amerikanischen und kanadischen Industrie und Geschaeftswelt dienen, die Vorteile und Wohltaten eines beruflichen Zusammenschlusses zu bringen.

Buero- und kaufmaennische Angestellte sind, geschichtlich gesehen, schwer zu organisieren. Organisierungsmethoden, die sich bei anderen Arbeitern als gesund erwiesen haben, wirken sich bei Organisationskampagnen unter den Bueroangestellten nicht aus, ja, sie bringen sogar manchmal Rueckschlaege.

Der Glorienschein von Wuerde und Auszeichnung, der um die Buerotaetigkeit gewunden ist, hatte eine Einstellung und ein Empfinden im Gefolge, die vorsichtig ueberwunden werden muessen, wenn die Bueroangestellten von ihren Befuerchtungen befreit werden und eine wirkliche Gelegenheit erhalten sollen, vorwaertszukommen und ihren eigentlichen Platz auf dem amerikanischen Gewerkschaftsgebiet auszufuellen.

Der Bueroangestellte ist im allgemeinen gegen alles eingestellt, was seinen Chef verletzen oder sein Ansehen und seine Bedeutung verringern koennte. Er arbeitet staendig in viel engerer Verbindung mit der Leitung als der Produktions- und Versorgungsarbeiter. Er wird haeufig als der verlaengerte Arm der Geschaeftsleitung angesehen, der die Myriaden Dokumente und Aufzeichnungen handhabt und verwaltet, die Verbindung im Betrieb und mit den Geschaeftspartnern unterhaelt und andere Einzelheiten, wie sie zur Arbeit des Bueroangestellten gehoeren.

Der Bueroangestellte ist meist nicht gewillt, seiner nahen Verbundenheit mit der Geschaeftsleitung zu entsagen. Er widersetzt sich allem, was seine Eigenschaft als Individuum, als selbstaendigem Wesen beeintraechtigen koennte. Wenn, wie es haeufig vorkommt, die Geschaeftsleitung aus Kurssichtigkeit die beiderseitigen Vorteile nicht erkennt, die sich daraus ergeben, dass sie einen wohlorganisierten Stab an Bueroangestellten hat, die frei von Aengsten um unzuellaengliche Gehaelter, Arbeitsunsicherheit, Befoerderungungluecken und aehnlichem sind, dann spiegelt der Bueroangestellte zunaechst haeufig die gegnerische Einstellung der Geschaeftsleitung gegenueber den Gewerkschaften wider.

Nur dann gehen sie dazu ueber, die Grundsaeetze der Organisation anzuerkennen, wenn die Angestellten davon ueberzeugt werden koennen, dass eine gewerkschaftliche Organisierung sie mit einem wirklichen Hilfsmittel versieht, durch das sie Selbstbewusstsein erlangen, und zugleich auch die wahren Interessen der Gesellschaft foerdert und gleichzeitig eine angemessene Rueckverguetung in Dollar bringt fuer die Dienste, die sie leisten, wobei sie sich frei von Furcht vor Unsicherheit fuehlen und in der Gewerkschaft ein Hilfsmittel fuer freundschaftliche Regelung der Bueroprobleme sehen.

Auch der Arbeitgeber muss umerzogen werden. Die Gewerkschaft muss ihn ueberzeugen von ihrem Interesse an dem Erfolg seines Unternehmens und von der Tatsache, dass durch die Organisierung sein Buerostab eine stark erweiterte Gelegenheit zur Entwicklung der einzelnen Persoenlichkeiten fuer die Ausbildung von Fuehrereigenschaften haben wird. Die Ausdehnung demokratischer Grundsaeetze auf das Buero gilt dann seinen Angestellten als eine beachtliche Stimme in der Industriegemeinde.

Wir muessen den Arbeitgeber zu der Erkenntnis bringen, dass seine Mitarbeiter im Buero einen groesseren Einsatz fuer das Wohlergehen der Firma entwickeln, wenn sie an demokratischen Entscheidungen, die ihre Arbeitsbedingungen bei den Unternehmern angehen, Anteil nehmen. Sie

kommen zu der Erkenntnis, dass es erst einmal den Unternehmern gut gehen muss, wenn sie alle vorwaertskommen wollen. Das gibt ihrer Arbeit eine neue Wuerze.

Die Bueriangestellten kommen somit dahin, sich selbst als einen Teil der Wettbewerbsmannschaft anzusehen, und dass sich bei angestregter Arbeit ein hoeherer Gewinn ergeben wird, an dem sie teilnehmen koennen.

Wenn die Bueriangestellten wach geworden sind und die Notwendigkeit ihrer Organisierung anerkennen, dann entdecken sie, dass sie ihre eigene Organisation haben moechten. Sie moechten nicht von einer Schablone und einer Politik verschluckt werden, die organisierte Arbeiter anderer Gewerbe ausgearbeitet haben. Sie ersehnen vielmehr eine organisatorische Eigenart und wollen selbst an die Loesung ihrer Bueroprobleme herangehen. Die Allamerikanische Bueriangestellten-Gewerkschaft verschafft ihnen diese Mittel.

Mehr als 250 sich selbst verwaltende Ortsgewerkschaften arbeiten gegenwaertig in den gesamten Vereinigten Staaten und Kanada, sie haben mit mehr als 600 Handels- und Industrieunternehmen Tarifvertraege abgeschlossen. Sie umfassen rund 40 000 Mitglieder - von Neufundland bis San Diego und von Vancouver bis Miami.

Organisation erzeugt wieder Organisation. Wenn unorganisierte Bueriangestellte in einer Gemeinde von den Vorteilen erfahren, die die organisierten Angestellten bei einem anderen Unternehmen erreicht haben, so wird ihnen die Moeglichkeit klar, diese Gewerkschaftsmethoden zu benutzen, um ihre eigenen Gehaelter und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Jedes Jahr organisieren sich viele neue Angestelltengruppen und verbinden sich mit unserer allamerikanischen Gewerkschaft, in der sie durch die Anwendung gewerkschaftlicher Grundsätze ihr wirtschaftliches Schicksal am gemeinsamen Verhandlungstisch ausarbeiten.

Waehrend des letzten Jahres haben sich die Angestelltenstaebe zahlreicher grosser und wichtiger Industriekonzerne der Allamerikanischen Bueriangestellten-Gewerkschaft zugewendet. Mehr als 400 kaufmaennische und Bueriangestellte der grossen Buffalo-Werke der Worthington Pump Company organisierten sich kuerzlich in unserer Ortsgewerkschaft 212, ungeachtet der Tatsache, dass die Produktions- und Versorgungsarbeiter dieses Werkes von einer der grossen CIO-Gewerkschaft vertreten werden, die also auch daran interessiert ist, den Angestelltenstab zu erfassen. Die Kernfrage wurde klargelegt: Durch die National Labor Relation Board, eine Aufsichtsbehoerde fuer die Gewerkschaften, wurde eine Stimmzettelwahl durchgefuehrt. Hierbei bekundeten die Bueriangestellten ihren Wunsch, von einer Gewerkschaft vertreten zu werden, die sich ausschliesslich den Problemen der kaufmaennischen und Bueromitglieder widmet.

Das grosse B. 36 Bomber-Werk der Consolidated Vultee Aircraft Corporation in Fort Worth, Texas, war ebenfalls der Schauplatz eines Organisationszuges der allamerikanischen Gewerkschaft der Bueriangestellten. Mehr als 1500 Mitglieder des Bueropersonals dieses Werkes wandten sich im letzten Sommer der Allamerikanischen Gewerkschaft der Bueriangestellten zu und stimmten in einer Wahl dafuer, dass sie durch diese Gewerkschaft bei Verhandlungen fuer bessere Angestelltenbedingungen vertreten sein wollen.

Andere bedeutsame kaufmaennische Gruppen wurden neuerdings unter das Banner der Allamerikanischen Angestellten Gewerkschaft gebracht wie etwa das Bueropersonal solcher Werke wie die Capital Transit Company in Washington D.C., die Chicago Pneumatic Tool Company in Utica N.Y., die Kennecott Copper Corporation in Bingham Canyon/Utah, die A.P. Controls

Corporation in Milwaukee, die Cities Service Refining Corporation, Verwaltungsbuero in Lake Charles/Louisiana, die Abercombe and Fitch (Warenhaus) in New York City und die Permanent Hospitals in Vallejo und San Francisco, Kalifornien.

Diese verschiedenen Firmen werden erwaeht, um ein Bild von der Verbreitung der kaufmaennischen Organisation zu geben, und zwar sowohl geographisch als auch hinsichtlich der verschiedenen Industrie-gruppen.

In Kanada hat gut ueber die Haelfte des kaufmaennischen Personals in der beherrschenden Papier- und Zellstoff-Industrie dieses Landes die Allamerikanische Angestellten Union als ihren Verhandlungsvertreter erwaeht, sie geniessen bereits verbesserte Gehaelter und hervorragende Arbeitsbedingungen.

Diese Organisation ist in Kanada jedoch nicht allein auf die kaufmaennischen Angestellten dieser Industrie beschraenkt. Die Bueroangestellten der Dominion Wabana Ore Company Ltd. von Bell Island, einer Insel, die vor der Nordkueste Neufundlands liegt, hoerten von der Allamerikanischen Angestellten-Union und geniessen bereits die Vorteile der Kollektivverhandlungen ihrer oertlichen Gewerkschaft auf diesem entlegenen Eiland. Der kaufmaennische Stab der Niagara Hydro Electric, ein Bauprojekt, hat eine Orts-gewerkschaft der Allamerikanischen Union eingerichtet und hat wesentliche Verbesserungen ihrer Loehne und Arbeitsbedingungen erzielen koennen.

Andere juengere kanadische Organisationen haben den Buerostab der Canadian Iron Foundries von Three Rivers, Quebec, und die Dominion Foils Company in der gleichen Stadt, das St. Lawrence Alloys Werk in Beauharnois/Quebec, die Comstock Engineering Company in Toronto und viele andere gewerkschaftlich organisiert.

Die grosse Aufgabe dieser allamerikanischen Union ist es, an den Grundsuetzen, auf die die Gewerkschaft ge ruendet wurde, festzuhalten und weiterhin den Angestellten aller Industrien in beiden Laendern eine echte Gelegenheit zu bieten, ihr wirtschaftliches Wohlergehen durch Kollektivverhandlungen zu verbessern und dabei ihre Eigenart zu bewahren und zu foerdern.

Jeden Tag wenden sich kaufmaennische Angestelltengruppen bei der Suche nach einer Antwort auf ihre wirtschaftlichen Probleme und, nachdem sie von den Erfolgen anderer kaufmaennischer Gruppen gehoert haben, schliessen sich der Allamerikanischen Union an. Das ist die Loesung. Wie die Organisation koerperlich waechst, so waechst sie auch in der Statur, d.h. in dem, was sie vorstellt.

Sie sammelt staendig wertvolle Erfahrungen und bildet geschickte fachmaennische Repraesentanten aus, die faehig sind, den neuerdings organisierten kaufmaennischen Gruppen beizustehen, wenn sie ihren speziellen Berufsproblemen wirksam gegenuibertreten wollen.

Die Notwendigkeit zur Entwicklung entsprechender Forschungs- und Erziehungsabteilungen darf nicht uebersehen werden. Die Allamerikanische Angestellten-Union hat eine zweckmaessige Forschungsabteilung eingerichtet, die von einem erfahrenen Forschungsexperten gefuehrt wird. Sie will in technischen und anderen komplizierten Problemen Beistand leisten, wie sie aus dem U.S. Lohnstabilisierungs-Programm herwachsen, ebenso bei der Notwendigkeit, sich mit den Arbeitsbewertungsproblemen und anderen grundlegenden Dingen von besonderem Belang fuer das kaufmaennische Personal auseinanderzusetzen.

Ein auf dem laufenden gehaltener Kodifizierungs- und Analysierungs-

plan aller Vereinbarungen der Union ist eingefuehrt worden, so dass die Studienergebnisse und Informationen ueber spezielle Vertragsklauseln rasch zur Hand sind und laufend beraten werden koennen vor allem in Bezug auf Form und Aenderungen der Verhandlungsart oertlicher Gewerkschaften der Angestellten-Union in den verschiedenen Industrien und geographischen Gebieten.

Jeden Monat findet jedes Mitglied der Union in seinem Hausbriefkasten ein Exemplar der offiziellen Druckschrift "The Office Worker." Sie informiert ihn ueber organisatorische Fortschritte, zugestandene Lohnerhoehungen und viele andere wichtige Dinge, die von unmittelbarem Interesse fuer ihn und sein Wohlergehen als Bueroangestellter sind.

Die Angestellten brauchen eine entschiedene Organisation. Die Buero- und kaufmaennischen Angestellten, die einen breiten Ausschnitt aus der Kopfarbeitergruppe bilden, benoetigen das Recht, durch Kollektivverhandlungen an den Entscheidungen ueber ihre Gehaelter und ueber ihre Arbeitsbedingungen am Ort ihrer Beschaeftigung teilzunehmen.

Sie koennen ihre Ziele erreichen ohne Aufgabe ihrer Wuerde oder ihres Ansehens durch ihre Ortsgewerkschaften der Ailamerikanischen Angestellten-Union, die sich ausschliesslich aus Buero- und kaufmaennischen Angestellten zusammensetzt und sich ausschliesslich ihren Problemen widmet - die (AFL) Union der Bueroangestellten.

"The American Federationist", Vol. 59, No. 4

Boris Shiskin: Wirtschaftsberater der American Federation of Labor
Produktivitaet - die quelle unserer Staerke

Wenn wir Gueter produzieren und Dienstleistungen schaffen, so zeugen wir damit Wohlstand. Amerika mit seinen 150 Millionen Menschen setzt auf diese Weise das Doppelte um wie Westeuropa mit seinen 275 Millionen Menschen.

Unser Land verfuegte ueber viele Vorzuege. Zunaechst einmal ist es reich an natuerlichen Hilfsquellen. Nutzholz, Eisen, Kupfer, Oel und eine reiche Zahl anderer Rohstoffe ruhen innerhalb unserer Landesgrenzen und warten auf ihre Erschliessung. Und wir erschlossen sie. Waehrend die meisten europaeischen Laender fuer viele ihrer Industrierohstoffe von der Einfuhr aus Uebersee oder dem Ausland abhaengig waren, fanden wir den groessten Teil unseres Bedarfs im eigenen Land.

Ein weiterer gewaltiger Vorteil war die Einheitlichkeit der Vereinigten Staaten. Innerhalb unseres Landes herrschten weder Sprachschranken noch Zollmauern. Ein Fabrikant in Michigan konnte seine Produkte, wenn er wollte, in Oregon, Louisiana oder Maine verkaufen. Ein Obstzuechter in Kalifornien brauchte sich keinerlei Sorgen zu machen ueber eine "ausgegliche Handelsbilanz" fuer seine Produkte etwa gegenueber den Maschinen, die er vielleicht in Michigan kaufen musste, wie es etwa ein italienischer Zuechter muss, wenn er seine Erzeugnisse nach der Schweiz, Italien oder nach den Vereinigten Staaten verkaufen will.

Der dritte grosse Vorteil war unser Wettbewerb- und Unternehmersinn. Waehrend der Wettbewerbsgeist die Jagd nach neuen, besseren und billigeren Methoden wach hielt, haben wir Gesetze beschlossen, die den freien Wettbewerb vor dem Wuergriff der Monopolwirtschaft schuetzen.

Unser vierter Vorteil war das allmaehliche Entwickeln und Wachsen der Organisationstaetigkeit der amerikanischen Arbeiterschaft mit dem Ziel, dem Einzelnen einen fairen Anteil an den Fruechten der Produktion

zu sichern. Die Maschine hatte den Riss und den Schmutz des industriellen Lebens mit sich gebracht. In ihrem Kielwasser folgte die Ausbeutung, der staendige Druck nach mehr Arbeitsstunden, der unerbittliche Druck um niedrigere Lohne. Hier musste ein Gegengewicht geschaffen werden. Und der Ansatzpunkt fuer den ausgleichenden Hebel kam mit den Kollektivtarif-Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Waehrend das organisierte Wirken der Arbeiterschaft diese lebenswichtige Handhabe fuer einen gerechteren Anteil am Industriefortschritt schuf, ermoeglichte die freiwillige Selbstorganisation der Arbeiter auch ein ausgeglicheneres Wachstum unserer gesamten industriellen Gemeinschaft. Von der Stroemung des 19. Jahrhunderts mit ihrer Forderung nach schulgeldfreien Volksschulen bis zu der Bewegung des 20. Jahrhunderts fuer soziale Sicherung und besseres Wohnen, ist es die ununterbrochene Bemuehung der Arbeiterschaft gewesen, die dazu beitrug, die vermehrte Produktion in bessere Lebensverhaeltnisse umzuformen.

Wenn eine Fabrik, die 1000 Einheiten am Tag fertigte, heute 1 200 Einheiten mit derselben Arbeiter- und Stundenzahl taeglich herausbringen kann, dann sagen wir, dass die Produktivitaet um 20% zugenommen hat. Das kann ermoeglicht worden sein durch bessere Maschinen, durch den reibungsloseren Ablauf der Herstellung und durch guenstigere Produktionsmethoden, oder eine Verbindung dieser und anderer Faktoren.

Produktion ist das Ausmass der produzierten Gueter selbst. Hoehere Produktion kann das Ergebnis des Einsatzes einer groesseren Zahl Arbeiter oder einer laengeren Arbeitsdauer sein. Sie ist nicht notwendigerweise das Ergebnis einer groesseren Nutzleistung. Sie kann naemlich mit Hilfe von mehr Menschen und einem laengeren Arbeitsplan erreicht werden, selbst bei einer absinkenden Nutzleistung des Einzelnen.

Produktivitaet ist der Wert der Produktion je Kopf und Arbeitsstunden; mit anderen Worten: der Umfang der Produktion je Kopf und Zeiteinheit. Die industrielle Produktivitaet ist das Produktionsmass je Kopf und Stunde. Eine Aenderung in der Produktivitaet gibt das Mass fuer die Veraenderung der industriellen Nutzleistung. Steigende Produktivitaet bedeutet, dass die Erzeugung leistungsfaeiger geworden ist und weniger kostet.

Wenn die gleiche Zahl Arbeiter, bei unveraenderter Gesamtstundenzahl, mehr Einheiten des gleichen Produkts erzeugen kann, so fallen die Herstellungskosten je Einheit, denn jede Einheit kostet herstellungsmaessig weniger. Wenn die Produktionskosten, sagen wir einer Taschenlampe, auf diese Weise von einem Dollar auf 80 Cents je Stunde herabgedrueckt werden koennen, dann betraegt der Gewinn aus der gesteigerten Produktivitaet 20 Cents an jeder Einheit. Dieser gesamte Gewinn kann als erhoelter Nutzen fuer den Fabrikanten in Erscheinung treten. Wenn die Lohne fuer die Arbeiter, die diese Taschenlampe fertigen, gleich bleiben und ebenso der Preis der gleichen bleibt, so wuerde der Profit des Unternehmers je Taschenlampe um 20 Cents steigen.

Ebenso kann aber auch der ganze Gewinn der Produktivitaet in hoehere Lohne umgewandelt werden. Oder es koennte dazu dienen, die Preise des Erzeugnisses zu senken. Oder der Ertrag der vermehrten Produktivitaet koennte in drei Richtungen aufgeteilt werden: als hoeherer Unternehmergewinn, als hoeherer Lohn fuer den Arbeiter und als gesenkter Preis fuer den Verbraucher.

Auch die gesteigerte Produktivitaet der Wirtschaft als Ganzes kann in gleicher Weise gemessen und beurteilt werden wie die Produktivitaet des einzelnen Unternehmers. Der Wert der gesamten Produktion unserer ganzen Wirtschaft, den jeweiligen Preisschwankungen angepasst, repraesentiert den tatsaechlichen Wert der Gueter und Dienstleistungen, die innerhalb eines Zeitabschnitts erzeugt und geschaffen wurden.

Die Produktivitaet der amerikanischen Wirtschaft war in einem stetigen Aufstieg begriffen. Im privaten Sektor der Wirtschaft unter Auslassung der ausgesprochenen Reglerungsdienstleistungen und der Wehrmacht stand der jaehrliche Anstieg der Produktivitaet zwischen 1909 und 1941 auf dem Durchschnittssatz von 2,1%. Dies ist natuerlich nur ein Durchschnitt. Depressionen, d.h. wenn weniger Kapital in neuen Maschinenanlagen investiert wird, verlangsamen das Tempo, solange sie andauern, sie zeigen ihre Wirkung meist erst spaeter. In anderen Jahren hat es Spruenge mit ueberdurchschnittlichen Steigerungen gegeben. Aber dieses Bild zeigt, dass bei einer Aufrechterhaltung dieses durchschnittlichen Prozentsatzes der industriellen Vervollkommnung die Nutzleistung in ungefaehr 50 Jahren verdoppelt werden kann.

Seit Ende des letzten Krieges ist dieser Prozentsatz der zunehmenden Produktivitaet bedeutend angestiegen. Seit 1949 stieg die Produktivitaet konstant mit etwa 5 $\frac{1}{2}$ % im Jahre an. Wenn dieses Tempo einer steigenden Produktivitaet beibehalten wird, so kann die Leistungsfahigkeit schon in 20 Jahren verdoppelt werden.

Die Produktivitaet ist daher die Quelle, aus der eine ganze Nation schoepfen kann, um eine allgemeine wirtschaftliche Besserstellung herbeizufuehren. Entscheidend jedoch fuer Erfolg oder Misslingen der Uebertragung der erhoehten Produktivitaet in einen besseren Lebensstandard ist die Fahigkeit, den Nutzen der verbesserten Produktivitaet in eine wirtschaftliche Besserstellung fuer alle zu verwandeln. Durch Mehrproduktion mit geringeren Kosten ist es moeglich, sowohl den Unternehmensgewinn als auch die Loehne ohne Preissteigerung zu erhoehen.

Die steigende Produktivitaet in der amerikanischen Wirtschaft spiegelt wirksame Kraefte wider, die weitreichender sind als die verbesserte Leistungsfahigkeit im Rahmen eines einzelnen Werkes, einer Mine oder eines anderen erzeugenden Unternehmens. Die neue Technologie (technische Wirtschafts- und Gewerbekunde) hat das Tempo des Wirtschaftslebens ueberall beschleunigt. Wo Handel und Gewerbe vor 50 Jahren ohne Stromlinienbahnen, Fernlastzuege, Bil-Luftfracht und Luftpost betrieben wurden, spielen sie sich heute unter Mithilfe all dieser zusatzlichen Schnelligkeit ab, plus Fernschreiber und Fern-Schnellsprechdienst. Die Schnelligkeit der Bewegung und Verbindung allein hat schon die Leistungsfahigkeit der Wirtschaft gesteigert. Die moderne Technologie hat uns neue Stoffe und neue Produkte geschenkt, ebenso neuartige Maschinen geschaffen, die die Produktion besser und schneller gestalten koennen.

Die groesste oekonomische Frage unserer Zeit ist nun die: Wie koennen wir am besten diese bessere Wirtschaftsorganisation in hoehere Realeinkommen umwandeln? Wie koennen wir die zunehmende Menge neuer Produkte in die finanzielle Reichweite einer groesseren Anzahl Menschen bringen, die sie brauchen und in der Lage sein moechten, sie zu kaufen?

Die amerikanische Gewerkschaftsbewegung erkannte fruehzeitig die fundamentale Wichtigkeit der Beziehungen zwischen Lohn und steigender Produktivitaet. Schon vor mehr als einem Vierteljahrhundert nahm im Jahre 1925 die Tagung der Amerikanischen Gewerkschaftsfoederation (AFL) folgende Resolution an, die von dem Delegierten John P. Frey vorgeschlagen wurde.

"Soziale Ungleichheit, industrielle Unstabilitaet und Ungerechtigkeit muessen wachsen, wenn nicht die Realloehne der Arbeiter und die Kaufkraft ihrer Loehne, gepaart mit einer staendigen Verminderung der Arbeitsstunden am Tag, im Verhaeltnis zu der zunehmenden menschlichen Produktionskraft weiter entwickelt und vorangetrieben werden."

Die Amerikanische Gewerkschaftsfoederation, die eine Anzahl Studien ueber das Verhaeltnis zwischen Lohn und Produktivitaet durchfuehrte, schlug als "moderne Lohnpolitik der organisierten Arbeiterschaft" eine solche vor, die die erhoehte Produktivitaet in hoeheren Loehnen widerspiegelt.

Als ein Teil des grossen Gesamtprogramms der wirtschaftlichen Stabilisierung waehrend der gegenwaertigen Abwehrperiode hat die Arbeiterschaft das Lohnstabilisierungsprogramm angenommen und unterstuetzt. Jedoch hat die Arbeiterschaft von Anfang an mit der Zustimmung zur Lohnkontrolle als Teil einer breiteren Abwehr gegen jede Inflation die Notwendigkeit dargelegt, dass Lohnerhoehungen, die die gesteigerte Produktivitaet widerspiegeln, zuzulassen sind.

Schon am 11. Januar 1951 erklarte ein gemeinsamer Bericht, der dem Lohnstabilisierungsamt von den Gewerkschaften vorgelegt wurde:

"Der jetzige Verkaufsmarkt macht es offensichtlich, dass eine Herabsetzung der Kosten je Produktionseinheit, die sich aus verbesserter Leistungsfahigkeit ergeben hat, nicht dazu fuehrt, die Preise zu senken. Die Ablehnung einer Lohnanpassung an den industriellen Fortschritt wuerde daher nicht den Verbrauchern zugute kommen, sondern allein zur Vermehrung des Unternehmergewinns dienen.

Das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung ueber die Zulaessigkeit einer Lohnanpassung, sei sie in bestehenden Vertraegen festgelegt oder in kuenftigen vereinbart, wuerde ein Eingriff dieses Amtes in die Verteilung des Nationaleinkommens zum Schaden der Arbeiteranteile und zum Nutzen des Geschaefts- und Direktorialeinkommens darstellen. Dies wuerde eine schmerzliche Ungerechtigkeit gegenueber den Arbeitern sein, deren Rolle im Produktionsprozess so lebenswichtig ist.

Eine Beteiligung an den Ertraegen des industriellen Fortschritts und gesteigerter Produktivitaet wuerde erheblich zur Foerderung der Moral und der Leistungsfahigkeit der Arbeiter beitragen und dabei gleichzeitig die wirtschaftliche Stabilitaet staerken."

Fuenf Monate spaeter handelte das Lohnstabilisierungsamt nach diesem Vorschlag, aber in zweischneidiger Weise. Es gab die Erlaubnis zu geringen, aber auf der steigenden Produktivitaet basierenden Lohnerhoehungen, jedoch nur bei Abkommen, die vor dem 26. Januar getroffen waren.

Das Ergebnis war ein doppelseitiger Zustand. Arbeiter mit vor dem 26. Januar 1951 abgeschlossenen Tarifvertraegen konnten Lohnerhoehungen, die sich auf die steigende Produktivitaet gruendeten, erhalten. Diejenigen, die keine entsprechenden Schritte vor diesem Stichtag unternommen hatten, bekamen solche Lohnerhoehungen jedoch nicht.

Im Oktober 1951 legten die Gewerkschaftsmitglieder des Lohnstabilisierungsamtes eine Entschliessung vor, die dringend eine Politik forderte, die die Produktivitaetsloohnerhoehungen fuer alle Arbeiter zulies. Das Lohnstabilisierungsamt unterliess es jedoch, die noetigen Schritte zu unternehmen. Am 26. Mai eroeffnete der Vorsitzende des Lohnstabilisierungsamtes, Nathan Feinsinger, eine dreitaegige Beratung, um das fuer und wider dieser Frage zu erwaegen. Die Amerikanische Gewerkschaftsfoederation erbrachte bei dieser Beratung den Nachweis, dass das Amt voll und ganz berechtigt sei, Lohnerhoehungen auf Grund der gestiegenen Produktivitaet in einem Ausmass bis zu 11% zu bewilligen, wenn solchen Erhoehungen von der Gewerkschaft und der Geschäftsleitung zugestimmt worden ist.

Der Antrag der Amerikanischen Gewerkschaftsfoederation war mit der Tatsache begruendet, dass sich die Produktivitaet in der amerikanischen Wirtschaft als Ganzem pro Kopf und Stunde zwischen 1949 und 1950 um 5,9%, zwischen 1950 und 1951 um 5,4% erhoehrt hatte. Es wurde dargelegt, dass waehrend dieser zweijaehrigen Periode von 1949 bis 1951 die Produktivitaet in der privaten Wirtschaft um 11,6% stieg. Auf dieser Grundlage hielt es die Amerikanische Gewerkschaftsfoederation fuer ebenso gerecht wie notwendig, dass das Amt eine allgemeine Anordnung erlaesst, die

Produktivitaetsloohnerhoeungen von maximal 11% zulaesst.

Wenn das Amt durch die Anordnung, Produktivitaetsloohnerhoeungen im Rahmen von 11% als Ergebnis kollektiver Verhandlungen zu genehmigen erlauben wuerde, so wuerde es im Effekt den Arbeitern gestatten, gleichen Schritt mit ihrem Anteil an der steigenden Produktivitaet fuer die Periode 1949 - 1951 zu halten. Der Antrag war also nicht gegruendet auf Mutmassungen oder irgendeine Schaetzung, wie hoch die kuenftigen Aenderungen in der Produktivitaet sein koennten, er ist vielmehr gegruendet auf die feststehende Tatsache, dass waehrend dieser zweijaehrigen Periode, in der die Produktivitaet anstieg, es den Arbeitern nicht genehmigt wurde, an dem Nutzen dieses Aufschwungs ihren berechtigten Anteil zu erhalten.

Lohnerhoeungen, gegruendet auf Produktivitaetsgewinnen, sind keineswegs inflationistischer Natur. Selbst wenn die Preisebene waehrend der vergangenen 50 Jahre gestiegen ist, so liegt das wirkliche Einkommen pro Kopf heute im Verhaeltnis von 2 $\frac{1}{2}$ zu 1, verglichen mit der Lage vor einen halben Jahrhundert. Durch Erfahrung ist bewiesen worden, dass der beste Weg, wie sich die Produktivitaetsgewinne in einen hoeheren Lebensstandard umwandeln koennen, der ist, den Arbeitern zu genehmigen, sich an dem Produktivitaetsgewinn durch angemessene Lohnerhoeungen zu beteiligen.

Es muss vollkommen klargestellt werden, dass dieser Vorschlag nicht die Absicht vertritt, die Produktivitaetsgewinne voll und ganz in hoehere Loehne umzuwandeln. Angenommen, die unmittelbaren Arbeitskosten je Einheit belaufen sich auf 30% des Wertes des Fertigprodukts. Ein 11%iges Ansteigen der Loehne wuerde im Verhaeltnis zur Produktivitaetssteigerung nicht mehr als den Arbeitsanteil am Produktivitaetsgewinn erfordern, ein Anteil, der nur ein Bruchteil des gesamten Gewinnes ist. Im Falle der Erzeugung von 111 Einheiten pro Kopf/Stunde anstatt 100 wird es moeglich, eine solche Lohnerhoeung, die sich auf gestiegene Produktivitaet gruendet, ohne weiteres zu gewaehren und trotzdem die Arbeitskosten pro Einheit des Erzeugnisses nicht hoeher gleiten zu lassen, sondern auf dem bisherigen Stand zu belassen.

Gesteigerte Produktivitaet bedeutet nicht, dass die Arbeiter einer angespannteren Anstrengung unterworfen werden. Im Gegenteil, die zusammengefassten Ergebnisse einer besseren Technologie, vorteilhafterer Organisation der Erzeugung und hoehere fachliche Fertigkeiten haben es moeglich gemacht, eine ueberlange Arbeitszeit zu verkuerzen, ebenso die Loehne zu erhoehen und dadurch die Realeinkommen staendig zu erhoehen.

Wenn eine gesteigerte Produktivitaet nicht von einer Steigerung des Realeinkommens begleitet ist, so kann die Kaufkraft nicht mit der erhoehten Erzeugungsmoeglichkeit Schritt halten. Es ist in hohem Masse lebenswichtig, sicherzustellen, dass nach Ueberschreiten des Gipfelpunktes der Abwehrproduktion noch eine genuegende Kaufkraft verfuegbar ist, um einen vollen Fluss der zivilen Produktion nach Durchfuehrung der Abwehrmassnahmen zu gewaehrleisten. Die USA werden sicher einmal einer Zersetzung und Aufloesung gegenueberstehen, wenn sie den Loehnen nicht zugestehen, die juengsten Produktivitaetsgewinne aufzuholen.

Das Ziel der Amerikanischen Gewerkschaftsfoederation ist eine 11%ige Steigerung der Loehne, die Produktivitaetsgewinne von 1949 bis 1951 begruenden diese Forderung. Das Lohnstabilisierungsamt sollte eine solche Erhoehung bewilligen, sie sollte verwirklicht werden durch das Instrument gemeinsamer Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmer.

Steigende Produktivitaet ist die Quelle der Staerke der gesamten Wirtschaft. Produktivitaetsloohnerhoeungen sind das Mittel, um diese

Quelle zu den Lebenswurzeln des zukuenftigen Wachstums Amerikas zu leiten.

"The American Federationist",
Vol. 59/No. 6

Das Senioritaetsrecht der amerikanischen Arbeiter.

Der amerikanische Arbeiter schaezt die Vorteile, die ihm auf Grund seiner Senioritaet zuteil werden, ueberaus hoch. Das Senioritaetsrecht ist ein Recht des Dienstalters - je laenger jemand bei einem Unternehmen oder in einer Industrie beschaeftigt ist, umso hoehere Rechte hat er, er kann z.B. erst dann entlassen werden, wenn alle mit einer gleichartigen Arbeit beschaeftigten Kollegen, die nach ihm in den Betrieb eintraeten, entlassen worden sind. Bei Massenentlassungen hat er auch bei Neueinstellungen das Recht, bevorzugt wieder eingestellt zu werden - diese Rolle auf Grund des Dienstalters wird in den amerikanischen Tarifvertraegen durch den Ausdruck "Senioritaetsrecht" wiedergegeben. Diese Rechte sind zumeist durch Tarifvertraege geschaffen worden, zuweilen sind sie auch durch die Initiative einzelner Arbeitgeber moeglich.

Das Senioritaetsrecht kann fuer die Dauer des bezahlten Urlaubs oder der Kranktage entscheidend sein, wenn sie dem Arbeiter zustehen; ebenso kann es bei Befoederungen oder Personaleinschraenkungen eine entscheidende Rolle spielen. Die Versetzung in den Pensionsstand und die Auswahl der Arbeiter fuer Tag- oder Nachtarbeit kann sich ebenfalls nach der Senioritaet richten. Der amerikanische Arbeiter schaezt vor allem vier Formen der Vorteile der amerikanischen Senioritaet, die sein taegliches Leben beeinflussen. Es handelt sich hierbei um die Reihenfolge bei der Entlassung und Befoederung, den Pensionsanspruch und den bezahlten Urlaub.

Das amerikanische Amt fuer Statistik hat den Versuch gemacht, die Wichtigkeit dieser Vorteile festzustellen, die sich aus dem Senioritaetsrecht ergeben und durch Kollektivvertraege wirksam wurden. Im Juni 1951 sind 330 Kollektivvertraege, die fuer 4 Millionen Arbeiter gelten, genauestens geprueft, ueber das Ergebnis wurde eine Studie zusammengestellt.

Befoederungen.

Die Reihenfolge, die bei Entlassungen und Befoederungen eingehalten werden muss, zaehlt zu den Vorteilen, die sich auf Grund des Senioritaetsrechtes gegenueber anderen Arbeitern ergeben. Die Gewerkschaften bestaetigen, dass es sehr schwierig ist, die Feststellung zu treffen, wem der Vorrang zu geben ist, zumal keine Vergleichsmethoden existieren. Sie treten jedoch dafuer ein, der Zahl der Dienstjahre eine groessere Bedeutung fuer Befoederungen zuzumessen, als auf Grund von Verdiensten. Die Arbeitgeber hingegen sind der Meinung, dass, wenn man sich bei Befoederungen ausschliesslich auf das Dienstalter stuetzt, man Gefahr laeuft, fuer gewisse Arbeiten wenig leistungsfaeheige oder ungeeignete Kraefte aufsteigen zu lassen.

Die Rolle, die das Dienstalter fuer die Frage der Befoederung spielt, ist in ungefaehr 60% der Vertraege genau festgelegt, sie umfassen 52% der Arbeiter, die in dieser Studie beruecksichtigt wurden. Die meisten Vertraege fordern durchweg die Geeignetheit oder bestimmen, dass die Arbeiter fuer den hoeheren Posten die benoetigte Leistungsfaeheigkeit haben muessen, wenn das Dienstalter bei der Befoederung den Ausschlag geben soll.

Entlassungen und Wiedereinstellungen.

Die Aufstellung einer Entlassungsordnung, die sich auf dem Senioritaetsrecht aufbaut, ist fuer ungefaehr 74% der Vertraege vorgesehen und betrifft 56% der Arbeiter. Gemaess diesen Bestimmungen muesste grundsaeztlich der zuletzt eingestellte Arbeiter zuerst entlassen werden. Beinahe die Haelfte dieser Vereinbarungen betonte jedoch ausdruecklich, dass das Personal mit dem hoechsten Dienstalter in der Lage sein muss, die geforderte gute Arbeit zu leisten. 12% der geprueften Vereinbarungen, die sich auf 500 000 Arbeiter erstrecken, lassen die Bevorzugung des Dienstalters nur dann gelten, wenn die Faehigkeiten der durch das Senioritaetsrecht geschuetzten Arbeiter gleichwertig sind. Die Industrien der Serienproduktion (z.B. Apparate, Steine, Ton, Glas, Petroleumraffinaden, Lebensmittel und aehnliches) und das Transportwesen legen dem Dienstalter bei Entlassungen den groessten Wert bei. 95% der Arbeiter, die den geprueften Vereinbarungen unterliegen, sind in diesen Industrien beschaeftigt. In der Tabak-, Textil-, Gas- und Elektrizitaetsindustrie betraegt der Anteil 75%, in der Verpackungs-, Papier- und Metallbearbeitungsindustrie 50%. Die Bauindustrie ist die einzige, die auf das Senioritaetsprinzip bei Entlassungen keinerlei Ruecksicht nimmt, was hauptsaechlich auf den Saisoncharakter der Arbeit in dieser Industrie zurueckzufuehren ist. In der Bekleidungsindustrie ist die Ruecksichtigung des Senioritaetsrechtes bei Entlassungen ziemlich selten, es herrscht dort die Gewohnheit, waehrend der flauen Zeit verkuerzt zu arbeiten.

Im allgemeinen richtet sich die Wiedereinstellung von Arbeitern nach dem Senioritaetsprinzip; die Arbeiter mit der hoechsten Senioritaetsstufe werden somit als erste wiedereingestellt.

Pensionen und bezahlter Urlaub.

Pensionen und bezahlter Urlaub gehoeren ebenfalls zu den Vorteilen, die ein Arbeiter durch ein Senioritaetsrecht fuer sich selbst beanspruchen kann. In diesem Fall ist es nicht erforderlich, mit anderen Arbeitern verglichen zu werden.

Ungefaehr zwei Drittel der Arbeiter profitieren von dem Pensionssystem, dass sich auf eine bestimmte Anzahl Dienstjahre stuetzt. Die meisten Pensionssysteme werden durch Tarifvertraege eingefuehrt; diese Vorteile treten zu der Altersrente, die durch die Sozialversicherung gewahrt wird, noch hinzu.

Die Dauer des bezahlten Urlaubs bildet einen weiteren wesentlichen Vorteil fuer den Arbeiter. Mehr als 70% der Arbeiter haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, dessen Laenge sich nach den Dienstjahren richtet, wobei der Tarifvertrag die Einzelheiten festlegt.

Im Augenblick gibt es weder ein industrieweites noch ein bezirkliches Einheitsprogramm, die Senioritaetsrechte der Arbeiter, die in die Verteidigungsindustrie uebernommen worden sind, zu sichern. Jedoch sehen verschiedene Vereinbarungen die Aufrechterhaltung dieser urspruenglichen Senioritaetsrechte vor, sobald die eigentliche Arbeit wiederaufgenommen wird, falls vorher eine Ueberweisung in die Verteidigungsindustrie stattgefunden hat. Dies gilt jedoch nur, wenn die Ueberweisung auf Veranlassung einer Regierungsstelle erfolgte.

(Studie des amerikanischen Staatsministeriums
fuer Arbeit)

Pruefung der Wirtschaftsfreiheit.

Was hat das amerikanische freie Unternehmertum eigentlich dem Arbeiter gebracht? Dies ist eine sehr heikle Frage - wobei die Sozialisten ihr System als das bessere anpreisen, waehrend die Kommunisten behaupten, dass der amerikanische Arbeiter ausgebeutet wurde.

Zunaechst einige grundlegende Betrachtungen. Kein Wirtschaftssystem kann zum Erfolg fuehren, wenn es nicht echten Beduerfnissen entspringt. In Amerika wurzelt der wirtschaftliche Ansporn im natuerlichen Wunsch des Menschen zur persoenlichen Leistung. Gewisse wirtschaftliche Rechte sind sichergestellt, so dass jeder die volle Freiheit hat, das Erwuenschte in die Tat umzusetzen. Das Recht, sich Besitz zu erwerben oder einen bestimmten Beruf auszuwaehlen, sich mit irgendeinem Geschaefte zu befassen und angemessen zu verdienen, eine Organisation aufzuziehen und gemeinsam um hoehere Loehe und soziale Verguenstigungen zu verhandeln oder eine Handelsgesellschaft zu gruenden. Weiter hat jeder das Recht, Vertraege abzuschliessen, sei es zwischen Firmen untereinander oder zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern; das Recht, ein Geschaefte zu fuehren, bedeutet die Anerkennung des freien Wettbewerbs. Und ueber allem hat jedereinzelne das Recht, nach eigenem Gutduncken zu handeln und eigene wirtschaftliche Entschluesse zu treffen. Alle diese Rechte bilden das Fundament der persoenlichen Initiative und der Verantwortlichkeit, die den wirtschaftlichen Fortschritt ausmachen.

Ein anderer Faktor ist dabei auesserst wichtig: Der freie Markt, der sich rauemlich ueber ein Gebiet von drei Millionen Quadratmeilen ohne jede Zolltarifbeschraenkungen oder Waehrungsunterschiede ausdehnt, bedient heute 150 Millionen Menschen.

Dadurch ist es der Industrie moeglich geworden, durch Massenproduktion die Kosten zu senken und somit hochwertige Erzeugnisse zu Preisen zu verkaufen, die die Arbeiter anlegen konnten. Hohe Loehe haben die Kaufkraft geschaffen, die zur Aufrechterhaltung der Massenproduktion notwendig ist.

In diesem weltoffenen freien Markt steht es jedermann frei, seine Talente und Faehigkeiten zu entfalten. Das freie Unternehmertum entwickelte die Energie und den Schoepfungsgeist von Millionen massgebender Mitbuerger, um Werkzeuge, Maschinen und industrielle Einrichtungen zu schaffen, die den Arbeitern einen hohen Lebensstandard ermoeeglichen. Der Wettkampf der Unternehmen untereinander gab dem Geschaefte mann ganz allgemein den Ansporn, das bestmoeglichste Erzeugnis zu moeglichst geringem Preis auf den Markt zu bringen, die Erzeugnisse staendig zu verbessern und neue Artikel herauszubringen, die dem Beduerfnis der Verbraucher angepasst sind. Millionen Verbraucher haben durch ihre Auswahl unter den miteinander in Wettbewerb stehenden Erzeugnissen des freien Marktes bestimmt, was produziert werden soll und welche Unternehmen produzieren sollen. Nicht leistungsfaeheige Firmen wurden dadurch vom Markt ausgeschlossen; ein hoher Standard industrieller Leistungsfaeheigkeit, der zur Erhaltung eines hohen Lebensstandards erforderlich ist, wurde dadurch zwangslaeufig aufrechterhalten. Zwar wurde der Wettbewerb zuweilen durch monopolistische industrielle Zusammenschluesse behindert, jedoch trugen die Anti-Trust-Gesetze viel dazu bei, um dies zu verhueten. Im ganzen gesehen, ist es aber im vergangenen halben Jahrhundert auf Grund des Wettbewerbsystems moeglich gewesen, den Markt mit einem reichhaltigen Angebot qualitativ guter Erzeugnisse zu versorgen und zwar zu Preisen, die die Mehrzahl der Bevoelkerung bezahlen konnte.

Vor hundert Jahren hat der amerikanische Durchschnittsarbeiter nicht mehr als 31 Cents in Form des Produktionswertes pro Arbeitsstunde, gemessen am Dollar in heutiger Kaufkraft, erzeugt. Trotz langer Arbeitszeit waren seine Loehe sehr niedrig, weil er nicht genug herstellen konnte, um sich

einen angemessenen Lohn zu sichern. Aber der Anreiz zur Produktionssteigerung war gross - sowohl fuer die Unternehmer als auch fuer die Arbeiter. Allmaechlich wurde durch neue Maschinen und neue Arbeitsmethoden die Produktion je Kopf und Stunde erhoehrt. Das Wettbewerbssystem belohnte die besten Unternehmer. Um 1890 erzeugten die Arbeiter 53 Cents in Form des Produktionswertes pro Arbeitsstunde und erhielten 48 Cents Stundenlohn, gemessen in Dollar der heutigen Kaufkraft.

In jenen Tagen war die noch in den Anfaengen steckende Gewerkschaftsbewegung nicht einflussreich genug, um den Arbeitern ihren gerechten Anteil am aufkommenden Wohlstand, der ihnen zu verdanken war, zu sichern. Die Produktivitaet stieg in weiteren 20 Jahren um 19 Cents pro Stunde an, die Loehne aber nur um 2 Cents. Als dann waehrend des ersten Weltkrieges die Gewerkschaften maechtiger wurden, holten die Arbeiter ihre Verluste ein. Von 1910 - 1920 stiegen die Loehne um 16 Cents je Stunde, die Produktivitaet um 6 Cents. Von diesem Zeitpunkt an und besonders durch die wachsende Mitgliedschaft der Bewegung in den 30iger Jahren zwangen die Forderungen nach hoeheren Loehnen die Unternehmer, ihre Produktivitaet mehr denn je zu steigern. Die Loehne hielten Schritt und von 1920 bis 1944 verdoppelte sich sowohl die Produktion je Kopf/Stunde als auch das Arbeitsentgelt. Waehrend der Nachkriegsinflation trat ein Stillstand ein. Obgleich die Unternehmer die Preise erhoehen konnten, um Lohnforderungen auszugleichen, mangelte es an Interesse, die Kosten herabzusetzen und die Produktivitaet zu erhoehen; die Arbeiter sahen ihre Lohnerhoehungen durch Preissteigerungen zunichte gemacht. Als aber 1948 die Preiserhoehungen genauer untersucht wurden, stiegen die Produktivitaet und die Loehne wieder an. Steigende Produktivitaet aber war schon immer die Grundlage fuer steigende Loehne gewesen.

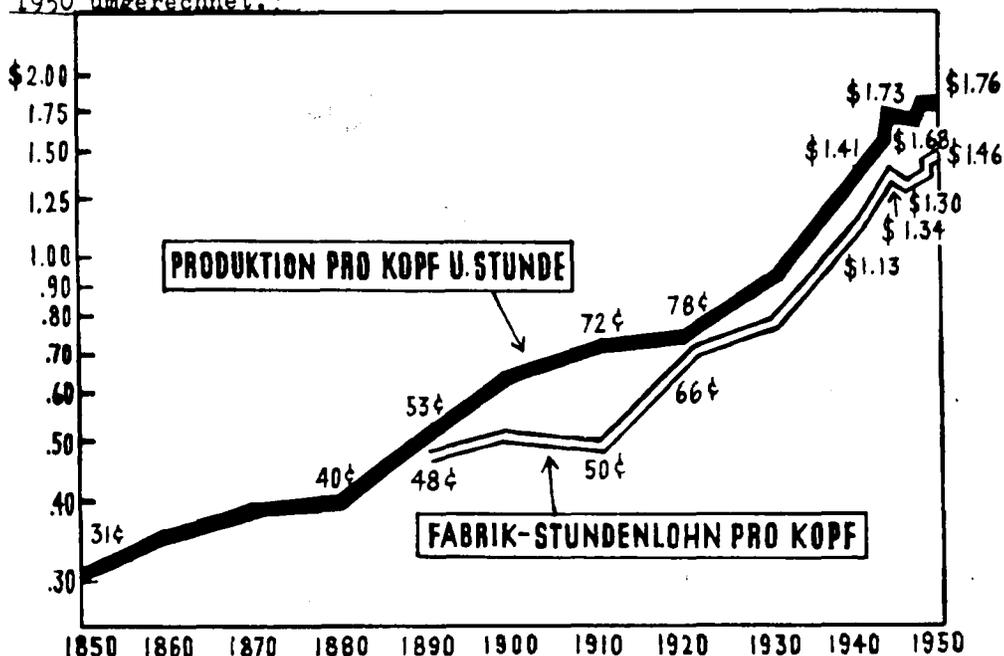
Die Kaufkraft pro Arbeitsstunde des Fabrikarbeiters - sein Reallohn naemlich - stieg um das Dreifache in der Zeit von 1890 bis 1950, naemlich von 48 Cents auf 1.76 Dollar. Seine Arbeitszeit wurde dabei verkuerzt. Vergleicht man 1900 mit 1950, so kann festgestellt werden, dass der Wochenlohn des Arbeiters sich verdoppelte, waehrend seine Arbeitsstunden in der Woche sich von 55 oder 60 auf 40 reduzierten. Er hatte also je Woche 15 - 20 Erholungsstunden mehr zur Verfuegung.

Das amerikanische Arbeitsministerium fuehrt diesen und andere Vorteile auf, die die amerikanischen Arbeiter in den vergangenen 50 Jahren erreicht haben; im Jahre 1901 blieben einer Arbeiterfamilie, nachdem sie ihre Ausgaben fuer Nahrung, Kleidung und Wohnung beglichen hatte, nur 17% ihres Einkommens fuer andere Ausgaben uebrig, wie etwa aertzliche Betreuung, Ersparnisse, Erholung, Erziehung und Fortbildung. Dies gestattete keinen Luxus, nicht einmal eine genuegende Sicherung bei Notfaellen oder eine angemessene Erziehung der Kinder. Heutzutage steht der durchschnittlichen Arbeiterfamilie mit 36% bis 41% ein viel groesserer Einkommensbetrag fuer solche Sonderausgaben zur Verfuegung - der jaehrliche Betrag, der nach Abzug der Kosten fuer die Lebensnotwendigkeiten verbleibt, ist von 230 auf 1100 Dollar angestiegen, wenn die heutigen Preise zugrundegelegt werden. Das bedeutet, dass der Arbeiter heute mehr Moebel oder Haushaltsgeraete oder sogar ein Auto erwerben kann. Er genießt eine bessere aertzliche Fuersorge, er kann mehr Geld fuer Reisen und Erholung ausgeben, er hat mehr Zeit fuer seine gewerkschaftlichen und kommunalpolitischen Interessen und kann seinen Kindern eine bessere Erziehung geben. Heute besucht der Durchschnittsamerikaner die hoehere Schule; er besucht sie heute vier Jahre laenger als frueher, d.h. heute 12 Jahre, waehrend er sie 1900 nur 8 Jahre lang besuchte. Der Arbeiter lebt heute in einer viel besseren Wohnung als frueher. Um 1900 gab es nur in wenigen Arbeiterwohnungen Strom, fließendes Wasser, Badeeinrichtungen oder wenigstens eine Brause. Fernsprecher waren dem Arbeiter etwas Unbekanntes. Heute sind diese Dinge in fast allen Arbeiterwohnungen eine Selbstverstaendlichkeit geworden, viele besitzen einen Fernsprechanschluss. Vor 50 Jahren waren die Arbeiterwohnungen klein und ueberfullt, sie lagen oft

in den Elendsvierteln der Staedte. Jetzt sind viele Slums beseitigt, wenn es auch noch immer einige gibt. Im Jahre 1901 besaessen nur 20% der Arbeiter Eigenheime, heute sind es etwa 50%.

Eine Arbeiterfamilie von heute kennt eine wesentlich bessere Ernaehrung, sie verbraucht mehr Eier, Milch und vitaminhaltige Nahrungsmittel wie Zitrusfruechte; ihre Kleidung ist besser. Sie sind durch Sozialversicherungen fuer ihr Alter versorgt, sie kennen die Arbeitslosenversicherungen, viele Tarifvereinbarungen der Gewerkschaften sichern ihnen Pensionen und sorgen fuer Gesundheits- und Wohlfahrtseinrichtungen. Das gesellschaftseigene Fabrikdorf, in dem Werkbeamtete das Leben der Arbeiter beherrschen, ist schnell im Verschwinden. Heute sind die Arbeiter voellig unabhaengig. Das Recht, sich in Organisationen zusammenzuschliessen, wurde durch Gesetz zugelassen. Tarifvertraege seitens gelber "Gewerkschaften", schwarze Listen, die frueher ueblichen Strafmassnahmen gegen Streikende. wurden durch Gesetz ausgemerzt.

Erzeugtes Nationaleinkommen je Arbeitsstunde von 1850 - 1950
(Der Dollar ist auf "Normal"dollar mit der Kaufkraft des Jahres 1950 umgerechnet.)



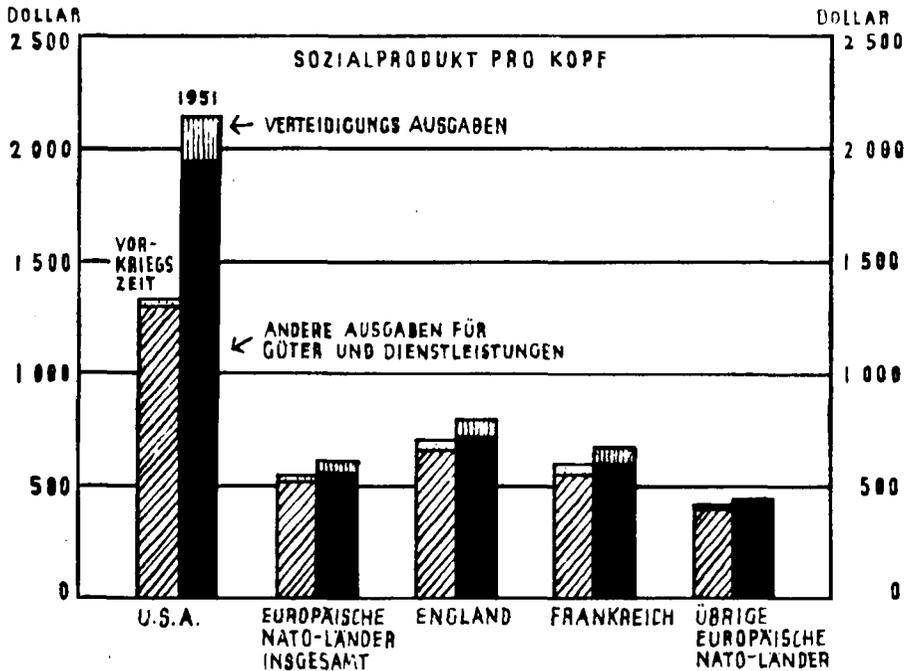
Zur Tabelle:

Die Produktion je Arbeitsstunde stellt das gesamte produktive Nationaleinkommen dar unter Beruecksichtigung aller arbeitstaetigen Personen. Der Lohnsatz stellt den Durchschnittslohn des Fabrikarbeiters je Stunde dar. Saemtliche Zahlen sind auf die Kaufkraft des Dollar im Jahre 1950 umgestellt, um Preisschwankungen auszuschalten, die Zahlen stellen also die echte Kaufkraft dar.

Hinsichtlich der Verteilung des Einkommens hat Amerika in den letzten 25 Jahren ebenfalls eine friedliche Umwaelzung erfahren. Spitzeneinkommen sind wesentlich geringer geworden, dagegen sind die Arbeiter- und andere niedrige Einkommensklassen weit hoeher als bisher am Nationaleinkommen beteiligt. Im Jahre 1929 waren die 5% Bezieher von Spitzeneinkommen mit 34% am Gesamteinkommen beteiligt, waehrend dieser Prozentsatz im Jahre 1946 auf fast die Haelfte, naemlich 18%, zurueckging. Das bedeutet, dass die niedrigen Einkommensgruppen, hauptsaechlich also die Arbeiterschaft im Jahre 1946 etwa 25 Milliarden an Einkommen hatten, das, wenn es prozentual ebenso wie 1929 verteilt worden waere, zu einem wesentlichen Teil den wohlhabendsten 5% zugute gekommen waere.

Alles in allem zeigt dieser Ueberblick ueber die letzten 50 Jahre sehr deutlich die dem Arbeiter erwachsenden Vorteile und die Neuaufteilung des Einkommens, das die Sozialisten und Kommunisten zwar immer versprechen, aber niemals gehalten haben.

Erzeugung je Kopf in den Vereinigten Staaten und Europa



Ein Vergleich zwischen Amerika und Europa zeigt, warum in den USA ein hoererer Lebensstandard moeglich ist. Vor dem zweiten Weltkrieg betrug die Produktion in den USA das 2 1/3fache derjenigen von Europa - d.h. 1360 Dollar in den USA und 550 Dollar Produktionswert pro Kopf in Europa. Die ueberragende industrielle Produktion Amerikas, ein Ergebnis des freien Unternehmertums, seine Maschinen und Verfahren, seine Massenproduktion und Massenabsatzmaerkte haben es den Arbeitern ermoeeglicht, sich einen hohen Lebensstandard zu sichern. Seit dem zweiten Weltkrieg ist die Produktion pro Kopf um mehr als 50% angestiegen, in Europa wegen der Kriegseinwirkungen, die zuerst beseitigt werden mussten, dagegen nur um 5%. Die heutige Produktion in Amerika betraegt pro Kopf das 3 1/2fache derjenigen von Europa: in den USA ergibt sich ein Produktionswert je Kopf von 2 100 Dollar, in Europa von 600 Dollar. Es wird erwartet, dass die Produktion in Europa in einem solchen Masse ansteigt, dass der Lebensstandard erhoeht werden kann.

"Labor Monthly Survey"
Vol. 12/9

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden. Weitere Exemplare können kostenlos bei dem

Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - XIII

INHALTSVERZEICHNIS

Giulio Pastore:
Italiens wirtschaftliche Sorgen.....Seite 1

George W. Brooks und Russell Allen:
Das gewerkschaftliche Schulungsprogramm
der Papierarbeitergewerkschaften.....Seite 5

Forschungs- und Produktivitätsprobleme
in der britischen Schuhindustrie.....Seite 12

Amerikanische Stahlarbeitergewerkschaft
billigt Leistungsuntersuchung.....Seite 14

Amerikanische Gewerkschafter und ihre
Haltung zu politischen Ratschlägen.....Seite 16

Giulio Pastore, Vorsitzender der CISL:
Italiens wirtschaftliche Sorgen,

Ich habe den Eindruck, dass sowohl unsere als auch die allgemeine europäische Situation nicht so ist, wie es an internationalen Stellen oft gesagt wird, dass nämlich Italien sich in einer Epoche der Wiedergesundung und des Wohlstandes befindet.

"Uns allen ist bekannt, dass unsere Wirtschaft angesichts des Budgetdefizits und der 2 Millionen Arbeitslosen nicht gerade auf Rosen gebettet ist."

Diese Feststellung erschien in der italienischen Zeitung "Corriere della Sera" vom 15. Juli und stammte von einer mit der italienischen Wirtschaft besonders gut vertrauten Autorität, dem früheren Minister Cesare Merzagora, der ganz gewiss nicht zu denen gehört, die besonders pessimistisch eingestellt sind.

Es besteht kein Zweifel darüber, dass Italien sich in einer der schwierigsten Zeiten seiner demokratischen Wiedergesundung befindet. Das Budgetdefizit von 1952 und 1953 wird wahrscheinlich den niederschmetternden Betrag von 617 Milliarden Lire erreichen.

Im folgenden gebe ich einige Tatsachen ueber Italiens wirtschaft-

liche Lage bekannt, die auf dem italienischen Gewerkschaftskongress der C.I.S.L. in Mailand veröffentlicht wurden. Diese Tatsachen beziehen sich jedoch auf nur 23 norditalienische Provinzen.

In der Textilindustrie arbeiten während der letzten sechs Monate von 103,628 Arbeitern 89,5% verküerst und 5,4% wurden vorübergehend entlassen.

Im Sektor der Bekleidungsindustrie arbeiten 64% verküerst, 7.3% wurden vorübergehend entlassen.

Auch in der Maschinenindustrie sind die Beobachtungen entmutigend: Innerhalb einer Gruppe Unternehmen arbeiten von 61,000 beschäftigten Arbeitern 30,339 verküerst und 4,483 wurden vorübergehend entlassen.

Die Krisis macht sich auch in der chemischen Industrie bemerkbar. Von den beobachteten Unternehmen arbeiten bei insgesamt 21,736 Beschäftigten 13,335 oder 62.2% verküerst und 1,917 oder 8.8% wurden während der letzten 6 Monate vorübergehend entlassen. Zusammengefasst ergibt sich folgendes Bild: Von 1,776 in Norditalien gelegenen Unternehmen mit insgesamt 213,000 Arbeitern arbeiten 153,690 oder 72% verküerst und 14,006 oder 6,5% wurden während der letzten 6 Monate vorübergehend entlassen.

Während es auf dem Arbeitssektor sehr unguenstig aussieht, haben sich dagegen die italienischen Unternehmen recht guenstig entwickelt. Dies geht aus den Gewinnen hervor, die die groesseren Industriekonzerne im Jahre 1951 im Vergleich zu denen des Jahres 1950 erzielten. 13 der groesseren Elektrizitätsgesellschaften hatten einen durchschnittlichen Gewinnanstieg bis zu 18% zu verzeichnen. Acht der groesseren Gruben- und Metallgesellschaften haben Durchschnittsgewinne von 69% erzielt. Bei den groesseren Unternehmen der chemischen Industrie erreichte der durchschnittliche Gewinnsuwachs sogar 98%.

In einem Land wie Italien, dessen Wirtschaft charakterisiert ist durch ihre ausserordentliche Unbeweglichkeit, die Enge der Maerkte mit ihrem monopolistischen Charakter und die starke Arbeitslosigkeit - um nur die hervorstechendsten Anzeichen zu erwahnen - hofft die demokratische Gewerkschaftsbewegung mit ihrem starken Verantwortungsgefuehl eine tragende Rolle zu spielen. So beschlossen die demokratischen Gewerkschaften auf ihrem ersten Bundeskongress, ihre Lohnforderungen in den Grenzen der in jedem Fall gesicherten Produktion jeder Industrie zu halten, während sie andererseits sich dafuer einsetzen, dass den Arbeitern unmittelbare Vorteile in Form hoeherer Loehne aus allen Produktionssteigerungen zustehen.

In Italien besteht der sogenannte Nationale Produktionsausschuss. Seiner Arbeit standen jedoch Hindernisse im Weg. Ausserdem wurde von Seiten der Unternehmer und der Regierungsfachkreise Widerstand gegen die neue Lohnpolitik der CISL in der Frage der Familienausgleichsloehne entgegengesetzt.

Nur der Hinweis auf schwere Unruhen in grossem Ausmasse. ermoglichte die Wiederaufnahme von Verhandlungen auf diesem Gebiet und das Ergebnis, das seinen Ausgang in Form einer Antwort auf ein Memorandum der CISL an die Regierung nahm, wurde in Form eines Abkommens erst in der Mitte dieses Jahres erreicht.

Dieses Abkommen legt das Ziel fest, das die CISL sich in Bezug auf die Industriearbeiterloehne gestellte hatte. Es bedeutet die Erhoehung der Familienzuschlaege in einem Gesamtbetrag von ungefaehr 48 Milliarden Lire.

Die Gewerkschaft ist jetzt auch auf dem Gebiete der Landwirtschaft um die Zahlung von Familienzuschlägen bemüht. Es wird dabei vorausgesetzt, dass die Verhandlungen greifbare Vergünstigungen bieten, die besonders den in der Landwirtschaft Tätigen in Südtalien zugute kommen werden.

Wenn auch der Sieg der Gewerkschaften in der Frage der Familienzuschläge einen Gewinn für die arbeitende Bevölkerung darstellt, so bleibt doch die Arbeitslosigkeit ein sehr schweres Problem für die Arbeiter und Gewerkschaften Italiens. Sie bedeutet einen Krebschaden für die ohnehin geringe Kaufkraft der italienischen Arbeiterschaft.

Die Kaufkraft der in der italienischen Nahrungsmittelindustrie Beschäftigten wurde kürzlich vom Büro für Arbeitsstatistik des amerikanischen Arbeitsministeriums verglichen. Legt man für den Durchschnittslohn in den Vereinigten Staaten 100% zu Grunde, so nimmt der Lohn der italienischen Nahrungsmittelindustriearbeiter mit 31% den letzten Platz ein. Die entsprechenden Prozentsätze anderer Länder betragen: Norwegen 73%, Dänemark 70%, Gross-Britanien 67%, Schweiz 56%, Frankreich 51%, Holland 44% und Oesterreich 36%.

Die Kaufkraft der italienischen Lohnempfänger sinkt dabei ständig, da die mangelnde Bereitschaft der Kaufleute, die Preise zu senken, zu Erhöhungen führt. Von Dezember 1951 bis zum Juni 1952 betragen die Preissenkungen im Grosshandel ungefähr 10%, jedoch blieben fast alle Preise für lebenswichtige Dinge, besonders im Nahrungsmittelsektor, unverändert. Trotz der niedrigen Grosshandelspreise stiegen in einzelnen Fällen dennoch die Einzelhandelspreise.

Die CISL hat neben ihren an die Adresse der Regierung gerichteten Forderungen hinsichtlich der Massnahmen zur Preissenkung in diesem Jahre eine eigene Aktion in Form eines psychologischen Feldzugs gegen Preiserhöhungen unternommen. In jeder Provinz wurden Einwohner-Ausschüsse zum Schutz der Verbraucherschaft gebildet. Die Teilnahme stand allen Bevölkerungsschichten frei; in 90% aller Provinzen konnte ein begeisterter Widerhall festgestellt werden.

Ein Dienstag wurde daraufhin zum "Verbrauchertag" erklärt. An diesem Tage wurden von der CISL-Zentrale Resolutionen an die Präfekten und das Wirtschaftsministerium gesandt. Diese Resolutionen forderten wirksame Massnahmen zur Niedrighaltung der Preise. Natürlich regte diese Aktivität der freien Gewerkschaftsbewegung die Kommunisten auf. Wieder einmal war die Initiative nicht von ihnen ergriffen worden.

Trotz der Anstrengungen, die von den Organisationen der freien Arbeiterschaft und ihrer Anhängern gemacht wurden, hielten sich die Ergebnisse in engen Grenzen und blieben auf bestimmte Gebiete begrenzt. Die allgemeine Situation erfuhr keine bedeutende Verbesserung.

Es kann nicht geleugnet werden, dass die Lage in den ersten Monaten des Jahres 1952 sich verschlechterte. Die Kaufkraft der arbeitenden Schichten ging herunter.

Die wirtschaftlich negative Situation unseres Landes ist derart, dass die CISL keine Hoffnung auf eine schnelle und wirksame Unterstützung durch amtliche Stellen hat. Andererseits erkennt die CISL an, dass es unter den bestehenden Umständen sehr schwierig ist, eine allgemeine Wiederaufwertung der Löhne durch andere als Zwangsmassnahmen zu erreichen.

Ernsthaft behindert werden die gegenwaertigen Anstrengungen der italienischen Arbeiterschaft zur Ueberwindung der Arbeitslosigkeit durch die Reduzierung der Zahl der Arbeiter an einer Arbeitsstelle. So wird das kuerzlich von der Regierung angekuendigte Programm zur Bekampfung der Arbeitslosigkeit wahrscheinlich im Sande verlaufen.

Die Finanz- und Steuerverordnungen, die ebenfalls eine zusaetzliche Belastung fuer den Arbeiter bringen und eine zusaetzliche erhebliche Lohnverringerung hervorrufen, bewirken gleichfalls einen Bschaefigungsruueckgang, anstatt die Zahl der Arbeitsplaetze zu erhoehen.

Die CISL hat deshalb Vorschlaege zur Verbesserung des gegenwaertigen italienischen starren Produktionssystems unterbreitet.

Wir haben dringend auf die Ergreifung geeigneter Massnahmen zur Senkung der Lebenshaltungskosten hingewiesen. Die freie Gewerkschaftsbewegung in Italien ist in jeder Hinsicht bemueht, die Realeinkommen der arbeitenden Bevoelkerung zu schuetzen. Wir moechten gern eine Situation erleben, in der die finanziellen Ertraege oeffentlicher und privater Investierungen zu erhoehter und ausgedehnterer Nachfrage nach Industrieerzeugnissen fuehren. Wir sind staendig um die Entwicklung eines allgemeinen gesunden Absatzmarktes in unserem Lande bemueht. Wir verlangen eine angemessene Kaufkraft fuer alle.

Italiens freie Arbeiter haben sich verpflichtet, nicht gaenzlich gerechtfertigten voruebergehenden Entlassungen ernsthaften Widerstand entgegenzusetzen und verlangen die Einschaltung der Regierung in das Problem des Inlandabsatzes bestimmter lebenswichtiger Erzeugnisse - ausser Nahrungsmitteln - zu Standardpreisen durch eine vorgeschriebene Form des Systems.

Da die konservativen Kraefte die produktiven Moeglichkeiten der Zusammenarbeit auf regierungsmaessiger Grundlage immer staerker begrenzen, ergreift die CISL die Initiative auf privater Grundlage. Durch persoenliche Zusammenarbeit ihrer Mitglieder werden Wirkungen erzielt, die revolutionaerer sind als der kommunistische Herrenstandpunkt. Die CISL setzt ein umfangreiches Schulungsprogramm in die Tat um. Durch dieses Programm wird beabsichtigt, die Bevoelkerung in die Lage zu versetzen, mit den wesentlichen Produktivitaetsvereinheitlichungen vertraut zu werden und neue Wege zu finden, um den wirtschaftlichen Aufstieg des Landes zu foerdern.

In der Atmosphaere der Unsicherheit, in der die italienische Industrie sich gegenwaertig befindet, hat die CISL die wichtige Aufgabe, die Kluefte zu ueberbruecken. Dies kann nur geschehen durch eine gewissenhafte, stete und direkte Zusammenarbeit zwischen den Unternehmern und den fuer die Produktion Verantwortlichen sowie jenen, die gleichzeitig die grosse Masse der Verbraucher vertreten-naemlich die freien Gewerkschaften.

"The American Federationist",
Vol. 59, No. 9, 1952

(Giulio Pastore ist Generalsekretaer der Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, die dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften angeschlossen ist. Die CISL wird scharf von der kommunistischen CIGL bekaempft, die jedoch nach und nach in Italien an Einfluss verliert.)

(Red.)

George W. Brooks und Russell Allen:

Das gewerkschaftliche Schulungsprogramm der Papierarbeitergewerkschaften.

Zwei Gewerkschaften der Zellstoff- und Papierindustrie, die Zellstoff-, Sulfit- und Papiermuelenarbeitergewerkschaft und die Papierherstellergewerkschaft (beide AFL) haben ein gruendliches Schulungsprogramm fuer Funktionaere, gewerkschaftliche Vertrauensleute und die Mitglieder der seit 1948 bestehenden Beschwerdeausschuesse durchgefuehrt. Dieses Programm unterscheidet sich in folgendem von den ueblichen gewerkschaftlichen Schulungsprojekten: 1.) Die Schulungskurse gehoeren zu dem feststehenden Aufgabenkreis der Gewerkschaften; die Bezirksfunktionaere sind fuer ihre Durchfuehrung verantwortlich. 2.) Der Unterricht in den Ortsgewerkschaften wird von Dozenten erteilt, die von der Ortsgewerkschaft eigens hierfuer berufen wurden. Diese Dozenten sind angewiesen, in erster Linie die Methoden anzuwenden und das Material zu gebrauchen, die von den Schulungsabteilungen der beiden allamerikanischen Gewerkschaftsorganisationen ausgearbeitet und herausgegeben wurden.

Bevor man nun daran ging, dieses Schulungsprogramm zu starten, stellte man sorgfaeltige Untersuchungen darueber an, was bisher auf dem Gebiet der gewerkschaftlichen Schulung geleistet worden ist. Hierbei pruefte man auch Broschueren, Filme, Bildbaender und andere traditionelle Schulungsmittel und kam dabei zu dem Schluss, dass dieses Material keine besondere Bedeutung hat und von nicht allzu grossem bleibenden Wert ist.

Zwei Dinge fehlten vor allem, die zu einem erfolgreichen Programm gehoeren: Die direkte Mitwirkung der Gewerkschaftsfuehrer am Schulungsprogramm und die umfangreiche Teilnahme aktiver Gewerkschaftsmitglieder. Das hier beschriebene Programm weist diese beiden Vorzuge auf und wird nicht nur von voruebergehendem Wert sein.

Die Ausbildungskurse fuer die Dozenten werden direkt von den Schulungsabteilungen durchgefuehrt und zwar auf Veranlassung und unter der Mitarbeit der Bezirksfunktionaere. Diese Funktionaere besitzen nicht allein die erforderlichen Verhandlungsbefugnisse oder die Vollmacht fuer die Erledigung von Beschwerden aus den Betrieben, sie verfuegen ausserdem ueber die volle Verantwortung fuer die Durchfuehrung und Leitung der Schulungskurse.

Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Fuehrung wird durch ein spaeter angefuehrtes Beispiel geklaert; es muss hier bereits gesagt werden, dass sie von entscheidender Wichtigkeit ist. Sie ist grundlegend fuer den Erfolg des Programms und umfasst vor allem die an erster Stelle stehende Frage der Qualitaet - naemlich die Annehmbarkeit. Die fuehrenden Persoenlichkeiten der Gewerkschaften, vom stellvertretenden Vorsitzenden abwaerts, nehmen an diesem Programm auf jeder Stufe aktiv teil. Praktisch ist es also ebensoeehr ihr Programm wie das der Schulungsabteilung.

Der Einsatz ehrenamtlicher Lehrkraefte geschah urspruenglich aus dem einfachen und verstaendlichen Grunde, unnoetige Geldausgaben und Personal einzusparen. Diese Methode hat jedoch auch ihre Vorteile, die anfaenglich nicht voll anerkannt wurden: Es ist dies die einzige Moeglichkeit fuer die beiden Gewerkschaftsorganisationen, die sich an eine grosse Zahl Mitglieder wenden, die mit anderen Schulungsprogrammen nicht erfasst werden koennten. Die ehrenamtlichen Lehrkraefte der beiden Gewerkschaften belaufen sich auf einige Tausend Funktionaere, gewerkschaftliche Vertrauensleute, Beschwerdekomitee-Mitglieder, sowie einfache Gewerkschaftsmitglieder daneben jedoch solche, die weder ein Seminar, noch einen Kursus noch etwa eine Konferenz besuchen wuerden. Diese freiwilligen

Lehrkraefte leisten weit mehr und sind zu viel groesseren Zugestaendnissen bereit als jeder berufsmuessige Dozent. Sie halten ihre Vortraege in Gewerkschaftsraeumen, in Saelen, oeffentlichen Bibliotheksraeumen oder Schulen und richten sich voellig danach, welche Zeit ihren Kursusteilnehmern am guenstigsten erscheint. Sie sind schnell mit den oertlichen Verhaeltnissen und den Personen vertraut, viele von ihnen besitzen ein ausgesprochenes natuerliches Lehrtalent, alles in allem haben sie bewiesen, dass sie ein hochwertiges Schulungsprogramm durchfuehren koennen.

Die Lehrkraefte wiederholen ihre Kurse, sie erweitern ihr Lehrpensum jedoch von Jahr zu Jahr. Dadurch wird erreicht, dass dieses Schulungsprogramm in den einzelnen Ortsgewerkschaften staendig auf dem laufenden gehalten wird.

Dieser zuletzt erwaehte Vorteil ist unschaetzbar. Im allgemeinen wurde frueher innerhalb des gewerkschaftlichen Schulungsprogramms ein bestimmter Kursus abgehalten, danach verschwanden die Dozenten wieder. Bei der jetzigen Methode wird den Mitgliedern der Ortsgewerkschaft ein wirkliches Lernen ermoeeglicht, der Studienkursus ist gut aufgebaut und ausgearbeitet, er umfasst eine derartige Stoffuelle, dass alljaehrlich neue Studienklassen errichtet werden koennen. Die Lehrkraefte der Ortsgewerkschaften widmen sich meist viel interessanteren und wichtigeren Aufgabengebieten als die an vielen Orten bestehenden Schulungskomitees der Verbaende.

Der persoenlichen Initiative der Lehrkraefte ist keine Grenze gesetzt, sie steht jedoch in fester Verbindung mit den gewerkschaftlichen Schulungsabteilungen, die stets darueber informiert wurden, wo Schulungskurse abgehalten werden koennen. Der Dozent schickt einfach eine schriftliche Materialanforderung an das Hauptbuero. Er bestellt die Lernunterlagen klassenweise, sodass die Schulungsabteilung ziemlich gut unterrichtet ist ueber die Fortschritte, die in den einzelnen Gruppen gemacht werden. Nachdem die ersten acht Lektionen des ersten Lehrgangs durchgearbeitet sind, uebermittelt der Dozent dem Schulungsbuero seine endgueltigen Anwesenheitsberichte. Auf der Basis dieser Berichte werden am Ende eines jeden Schulungslehrganges fuer die Teilnehmer Zeugnisse ausgestellt.

Die Auswahl der Lehrkraefte bleibt vollkommen den Ortsgewerkschaften ueberlassen. Sie werden entweder vom Vorsitzenden nominiert oder bei einer Zusammenkuuft der Ortsgewerkschaft durch Abstimmung ermittelt. Es werden hierbei jedoch auch solche Kraefte ausgewaehlt, die bereits frueher einen Funktionaersposten bekleideten oder nur einfache Mitglieder sind, also keine anderen Funktionen ausueben. Die Schulungsabteilung hat zwar bestimmte Bedingungen aufgestellt, die der vorgeschlagene Dozent zu erfuellen hat, letzten Endes liegt die Entscheidung jedoch bei der Ortsgewerkschaft und die Schulungsabteilung hat keinerlei Macht, Einwendungen durchzusetzen oder ihr Veto gegenueber bestimmten Lehrkraeften einzulegen.

Die Kosten des Schulungsprogramms werden von den beiden amerikanischen Gewerkschaftsorganisationen und den Ortsgewerkschaften gemeinsam getragen. Die Gewerkschaftszentrale zahlt die Gehaelter und die Auslagen der angestellten Lehrkraefte, die das Arbeitsmaterial ausarbeiten und die oertlichen Lehrkraefte schulen. Ausserdem kommen sie fuer die Miete der Konferenzraeume auf und beschaffen das Unterrichtsmaterial sowohl fuer die auszubildenden Lehrkraefte als auch fuer die Schulungslehrgaenge in den Ortsgewerkschaften selbst. Die Ortsgewerkschaften verguesten den Ausfall, der den Lehrkraeften durch den viertaegigen Ausbildungslehrgang entstanden ist (einschliesslich der Reisekosten

und sonstigen Auslagen) und finanzieren die Errichtung oertlicher Schulungsklassen.

Methoden und Material.

Zwei Hauptlehrmethoden werden angewandt: Die Fuehrung von Diskussionen auf Grund von Fragebogen und die der Diskussion folgende "Praxisprobe". Beide Methoden basieren auf dem erfolgreichsten Prinzip, naemlich dem Lernen durch die Praxis. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute "berichten" z. B. nicht, wie sie neu Eingestellte behandeln. Sie zeigen vielmehr Beispiele aus der Praxis, wie etwa ein Wortgeplaenkel mit einem solchen Neuling, dessen Werdegang (vielleicht sogar ein anti-gewerkschaftlicher) der Klasse bekannt ist, jedoch nicht dem gewerkschaftlichen Vertrauensmann. Dadurch wird der Klasse ein praktisches Beispiel gegeben, das anschliessend eifrig diskutiert wird. Die Klasse urteilt sehr scharf darueber, wie der gewerkschaftliche Vertrauensmann vorgegangen ist, was er dabei haette besser machen koennen, was er dabei uebersehen hat, usw.. Die gleiche Methode wird uebrigens bei Beschwerdefaellen angewandt.

Die Kursusteilnehmer sind nicht verpflichtet, den Vorgang zu beherrschen. Sie erhalten jedoch Fragebogen, aus denen ihre Gewandtheit bei der Loesung spezieller Probleme wie etwa bei Ueberstunden, Zahl der Urlaubstage, Feiertagszuschlaege, hervorgeht.

Die Methode des Lernens durch blosses Zuhoeeren wird am seltensten angewandt, da sie nur die geringsten Erfolge zu verzeichnen hat. Sie dient lediglich dazu, um auf ein anderes Unterrichtsgebiet ueberzuwechseln und die Klasse darueber zu informieren, was als naechstes geschehen soll.

Die Lehrmethoden, die bei den Kursen angewandt werden, sind natuerlich festgelegt. Manchmal werden einige humoristische Wendungen in die Diskussionen eingeflochten, die mit Hilfe der Fragebogen gefuehrt werden. Die jeweiligen Themen sind streng voneinander abgegrenzt, die sich daran anschliessenden Diskussionen sind und koennen jedoch in ihrem Inhalt sich sehr unterscheiden. Der Dozent muss aber immer bemueht sein, jede Ungenauigkeit sofort richtig zu stellen. Seine Aufgabe besteht ebenfalls darin, bestimmte Themen anzuregen, die Diskussion zu lenken und zum Schluss einen Ueberblick zu geben. Waehrend also die Lehrmethoden und die allgemeinen Diskussionsthemen ziemlich feststehen, ist die Art und Weise, wie der Lehrstoff behandelt wird, durchaus verschieden.

Das Lehrmaterial ist sorgfaeltig ausgearbeitet und gibt dem Dozenten eine Vielzahl Anhaltspunkte und aufschlussreiche Einzelheiten fuer die Diskussionen. Den Instruktoeren wird ausserdem nahegelegt, sich selbst geeignetes Diskussionsmaterial und "Streitfaelle" zu beschaffen.

Der Lehrstoff

Der grundlegende Lehrstoff des Schulungsprogramms ist in acht Punkten fuer jeden Kursus festgelegt.

- (1) Worin bestehen die Aufgaben des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes? (Fragebogenmethode)
- (2) Begruessung des neu Eingestellten (Praktische Darstellung).
Gewerkschaftliche Errungenschaften (Fragebogenmethode).

- (3) Wie eine Gewerkschaft geleitet wird (Fragebogenmethode).
Statuten.
Das Vermoegen der Gewerkschaften.
Die Mehrheit entscheidet - aber die Minderheit hat Rechte.
- (4) Beschwerdefaelle und -verfahren. (Fragebogenmethode und praktische Darstellung).
- (5) Der Tarifvertrag (Fragebogenmethode)
- (6) Beschwerderegulung (Fragebogenmethode - Praktische Darstellung - Beschwerdeberichte)
- (7) Informationen fuer den gewerkschaftlichen Vertrauensmann (Fragebogenmethode):
Taft-Hartley-Gesetz.
Wagner-Gesetz.
Pensionsplaene und soziale Sicherheit.
Berichte und Protokolle.
- (8) Beschwerdewesen (Praktische Darstellung)

Der vom Dozenten der Ortsgewerkschaft zu behandelnde Lehrstoff ist, wie an Hand des Beispiels gezeigt wird, durchaus zu bewaeltigen. Die folgenden Beispiele sprechen dabei fuer sich selbst.

Die gesamte Klasse oder eine bestimmte Gruppe Kursusteilnehmer widmet sich einer Reihe Fragen, die die Art und Weise betreffen, wie die Gewerkschaft arbeitet. So erscheint zum Beispiel der nachstehende Satz auf dem Fragebogen und soll mit "richtig" oder "falsch" beantwortet werden.

"Kann ein Mitglied den Ortsvorsitzenden der Gewerkschaft auf einer Konferenz der Ortsgewerkschaft kritisieren, weil er im Verlauf eines Beschwerdefalles allein zur Direktion geht, um ueber diesen Streitfall zu verhandeln?"

Die Kursusteilnehmer beantworten die an sie gerichteten Fragen nach ihrem eigenen Empfinden und ihren eigenen Kenntnissen der Gewerkschaftsorganisationen.

Ein anderer Fragebogen enthaelt Behauptungen ueber die Statuten, die von den Schulungsteilnehmern mit "richtig" oder "falsch" beantwortet werden muessen, wie zum Beispiel:

"Die Rechte der Minderheit umfassen:

- 1.) Die unbeschraenkte Moeglichkeit, bei Versammlungen der Orts-gewerkschaft ihre Ansicht zu vertreten.
- 2.) Die Verhinderung einer Abstimmung ueber einen Antrag, ueber den sich die Mehrheit bereits einig ist.

Die Kursusteilnehmer muessen sich natuerlich darueber klar werden, inwieweit diese Behauptungen mit den Statuten in Einklang stehen und diskutieren anschliessend ueber die tatsaechliche Sachlage in Bezug auf die vorgebrachten Ausfuehrungen.

Der Lehrgang befasst sich hauptsaechlich mit der Behandlung alltaeglicher Unzulaenglichkeiten und Beschwerden. Diese werden

teilweise im Fragebogen aufgefuehrt oder auch durch praktische Uebungen dargelegt. So wird in einem Lehrgang zum Beispiel erörtert, wie sich der gewerkschaftliche Vertrauensmann eines Betriebes pflichtgemaess zu verhalten hat, wenn er in das Buero des Abteilungsleiters gerufen wird, um hier die Namen seiner Kollegen anzugeben, die bei einer kleinen Spielerei eine Fabrikuhr beschaedigt hatten - andere meinten, es haette eine regelrechte Papierballenschlacht in der Maschinenhalle stattgefunden. Bei der Uebung beobachteten nun die Kursusteilnehmer, wie einer der ihnen mit dem Abteilungsleiter verhandelt und spaeter wird darueber diskutiert, wie sie selbst sich anstelle des Vertrauensmannes verhalten haetten.

Die ersten acht Punkte, die aufgefuehrt wurden, beziehen sich auf den Grundschulungskurs fuer Funktionaere, gewerkschaftliche Vertrauensleute und Beschwerdekomitee-Mitglieder. Es werden solche Themen behandelt, die fuer die Dozenten nicht allzu schwierig sind, da ihr Hauptaugenmerk auf die Lehrmethode und die Technik des Lehrens gerichtet sein muss.

Die folgenden vier Punkte des Schulungsprogramms und zwar die Punkte 9 - 12 behandeln das Senioritaetsrecht. Bei diesen Punkten muss ein wesentlich staerkerer Nachdruck auf die Schulung gelegt werden als bei den vorangegangenen leicht fasslichen Themen der Fall sein koennte. Auf der anderen Seite nehmen diese Lehrmethoden weniger Zeit und Muehe in Anspruch, da die Lehrkraefte bereits eigene Klassen geleitet haben.

Die Schulung der Lehrkraefte fuer die Senioritaetskurse erfordert die Erwerbung der notwendigen Kenntnisse und das Bekanntsein mit der Praxis sowie der Bedeutung der verschiedenen Senioritaetsysteme. Bis heute wurden die Senioritaetsprobleme in drei Bezirken mit unterschiedlichem Erfolg geleitet. Das Senioritaetsproblem ist jedoch noch zu kompliziert, um in der gegenwaertigen Form von allen Gewerkschaftsdozenten in den Lehrgangsunterricht eingebaut zu werden. Die Unterweisung in die Probleme des Senioritaetsrechts fuer die Punkte 11 und 12 fuer einzelne Werke bedarf ebenfalls noch einer besonderen Klaerung; mit entsprechenden Materialvorbereitungen wurde bereits begonnen.

Das Senioritaetsrecht wurde fuer den zweiten Kursus, der vier Diskussionspunkte umfasst, vorgesehen. Seitdem die Industrie im Jahre 1949 durch Auftragsmangel gezwungen war, Entlassungen auszusprechen, wurde dieser Kursus dringend notwendig. Obgleich dieses Problem augenblicklich nicht in gleichem Masse akut ist, erscheint es doch wichtig genug, um als zweiter Kursus im Programm festgelegt zu werden. Der naechste Kursus wird sich mit gewissen wirtschaftlichen Fragen, die fuer die Zellstoff- und Papierindustrie von besonderem Interesse sind, beschaeffigen. Ausserdem werden die Beziehungen zwischen Loehnen, Preisen, Gewinnen und anderen rein wirtschaftlichen Fragen erörtert werden muessen. Die Ausarbeitung brauchbaren Materials fuer diesen Abschnitt des Schulungsprogramms duerfte jedoch nicht leicht sein.

Das Schulungsprogramm an der Pazifischen Kueste.

Die beiden Gewerkschaften der Zellstoff- und Papierindustrie fuehrten im Fruehjahr und im Winter 1951 im Gebiet der pazifischen Kueste ein grossangelegtes Schulungsprogramm durch. Die Schulungskurse fuer Dozenten wurden durch die stellvertretenden Landesvorsitzenden der beiden Gewerkschaften organisiert. In Zusammenarbeit mit den Schulungssekretaeeren legten sie fest, wo und wann die Schulungskurse durchgefuehrt werden sollen. Sie luden alle Ortsgewerkschaften

ein, Vertreter zu diesen Schulungskursen zu entsenden.

Bevor diese Schulungslehrgaenge begannen, hatten die Schulungsabteilungen bereits vollstaendige Listen ueber die Teilnehmer in Haenden. Bei der Einteilung der Kursusteilnehmer in die vorgesehenen Schulungszentren wurde selbstverstaendlich auf ihren Wohnsitz Ruecksicht genommen. So konnte jeder kuenftige Dozent rechtzeitig benachrichtigt werden, wann und wo der Kursus beginnt.

Vierzehn Schulungskurse wurden auf zehn Staedte verteilt. Drei Mitglieder der gewerkschaftlichen Schulungsabteilung erteilten den Unterricht. Es wurden zweitaegige Schulungslehrgaenge abgehalten, die um neun Uhr morgens begannen und um 17.30 Uhr beendet wurden. Irgendwelche Schulungsarbeit waehrend der Abendstunden wurde grundsaeztlich abgelehnt, ebenso gab es keine sogenannte geplante Erholung. Bei diesem zweitaegigen Lehrgang wurden die ersten vier Punkte des Schulungsprogrammes durchgenommen. Im Anschluss daran konnten die zukuenftigen Dozenten wieder nach Hause gehen, zuvor wurden sie jedoch mit verschiedenen Aufgaben betraut, die sie waehrend der einmonatigen Unterbrechung des Lehrganges zu erfuellen hatten. Jeder Dozent sollte ausserdem zwei Beschwerdefaelle, die er in seiner eigenen Praxis erlebt hat, schriftlich niederlegen. Aus diesen Berichten wurde das Material ausgewaehlt, das dann in das Schulungsprogramm mitaufgenommen wird. Weiterhin wurden die Kursleiter angewiesen, bei ihrer Ortsgewerkschaft einen Bericht zu erstatten und die Lehrgaenge vorzubereiten, d.h., die in Frage kommenden Teilnehmer zu notieren, die Zeit und den Ort des Lehrganges festzulegen und schliesslich eine Aufstellung des Materials anzufertigen, das fuer den ersten Lehrgang gebraucht wird. Ferner sollten die Dozenten noch ein Buch lesen, das die Beziehung zwischen Meister und gewerkschaftlichem Vertrauensmann behandelt.

Nach fuef Wochen fand ein weiterer zweitaegiger Schulungslehrgang statt. Diesmal wurden die Schulungszentren von 10 auf 8 reduziert. Die Punkte 5 - 8 wurden durchgearbeitet und durch praktische Lehrmethoden ergaenzt. Inzwischen war der Lerneifer der Dozenten wesentlich groesser geworden, sie bekamen allmaehlich ein gesundes Gefuehl fuer die Wichtigkeit ihres Postens und waren sicherer geworden.

Die Anmeldeformulare der Teilnehmer an den Ortslehrgaengen und die Materialanforderung wurden eingereicht. Die Probleme, die sich in der Zwischenzeit ergeben hatten, wurden selbstverstaendlich ausgiebig besprochen. Falls die Unterstuetzung eines Vertreters der allamerikanischen Gewerkschaften noetig wurde, sei es, dass die Beteiligung der Kursusteilnehmer zu wuenschen uebrig liess, sei es aus irgendwelchen anderen Gruenden, so wurde dafuer Sorge getragen. Bevor die Dozenten entlassen wurden, um ihre Lehrtaetigkeit auszuueben, hatten die Schulungsabteilungen eine genaue Vorstellung von den Problemen, die sich ergeben konnten.

Auch auf diesem zweiten zweitaegigen Lehrgang wurde von einem Mitglied des Schulungsstabes ueber jede Klasse eine Kontrollliste gefuehrt. Um sich fuer weitere Lehraufgaben zu qualifizieren, muss jeder Dozent an dem gesamten viertaegigen Schulungskursus teilnehmen, die ihm gestellten Aufgaben erfuellen und imstande sein, den Lehrgang mit seiner Klasse durchzufuehren, er muss also zuvor den Beweis erbringen, dass er die Lehrmethoden und die Probleme verstanden hat. Dabei war die Feststellung sehr erfreulich, dass nur etwa 10% der Teilnehmer fuer eine weitere Lehrgangsarbeit ungeeignet sind.

Eine Statistik ueber das Schulungsprogramm an der pazifischen Kueste ist sehr aufschlussreich. Eine Gesamtzahl von 143 Maennern und Frauen nahmen an dem Dozentenlehrgang teil, unter anderem zehn Vertreter und Funktionaere der Gewerkschaftszentrale. Zehn Teilnehmer fuehrten den viertaegigen Lehrgang nicht zu Ende, weitere fuenf fielen spaeter noch aus den verschiedensten Gruenden aus.

Von den 110 Dozenten haben 81 tatsaechlich die ersten acht Punkte des Lehrgangs mit ihren Teilnehmern durchgenommen. Mehr als 20 Dozenten haben in zwei Kursen unterrichtet und einem Instruktor wurde die besondere Aufgabe zuteil, in einer neuen Ortsgewerkschaft zu unterrichten. Die Lehrgaenge wurden von ueber 800 Ortsgewerkschaftsfunktionaeren, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Gewerkschaftsmitgliedern besucht.

Diese Ergebnisse der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit sind ausserordentlich beachtlich. Die Zahl der Lehrstunden ueberstieg noch die der Hochschulen, die groessere Hilfsmittel und mehr Personal zur Verfuegung haben. Eine bekannte Hochschule, die Gewerkschaftskurse durchfuehrt, berichtete im September 1951 die erfolgreiche Durchfuehrung von 24 Studienkursen. Die Universitaet verfuegt jedoch ueber zehn hauptberufliche Lehrkraefte, die den gewerkschaftlichen Unterricht erteilen.

Umfang und Auswertung des Programms.

Anfang 1952 war dieses Schulungsprogramm bereits gut fundiert. Ueberall in Amerika waren Dozenten geschult worden, sei es an der pazifischen Kueste oder in Britisch-Kolumbien, in Ontario oder Quebec in Kanada; in Wisconsin, Minnesota oder Michigan, sei es in den Suedstaaten; in den Staaten Neu-Englands, im noerdlichen Teil des Staates New York oder in den mittelatlantischen Staaten. Die Teilnahme der Ortsgewerkschaften war recht unterschiedlich, jedoch leistete ein grosser Prozentsatz der Ortsgewerkschaften, die um die Foerderung des Schulungsprogramms gebeten wurden, dem Aufruf Folge.

An jedem Schulungslehrgang nimmt immer ein Vertreter der Gewerkschaftszentrale teil. Diese Vertreter muessen notfalls ebenfalls in der Lage sein, die Schulungslehrgaenge abzuhalten. Im grossen und ganzen jedoch haben sie innerhalb des Schulungsprogramms nur eine beratende Funktion, genau so wie in allen anderen Angelegenheiten der Ortsgewerkschaften.

Bis jetzt sind 375 Dozenten ausgebildet worden. Die Mehrzahl von ihnen hat in ihrer zustaendigen Ortsgewerkschaft Lehrgaenge aufgestellt und erteilt staendig Unterricht.

Das Schulungsprogramm der Ortsgewerkschaften kann jetzt nur noch dort als experimentell bezeichnet werden, wo es sich um neuhinzugekommenen Lehrstoff handelt. Das Kernmaterial des Lehrgangs liegt fest. Es sind genuegend Unterlagen vorhanden, um gewisse Voraussagen mit Bestimmtheit machen zu koennen, wie etwa folgende:

- 1.) Von drei ausgebildeten Dozenten werden zwei in den Ortsgewerkschaften lehren.
- 2.) Zwei Drittel der Ortsgewerkschaften haben den Wunsch und die Mittel, um an diesem Programm teilzunehmen.
- 3.) 80% der Ortsgewerkschaften, die Teilnehmer zu den Anfangskursen entsenden, lassen ihre Dozenten auch spaeter die hoeheren Kurse besuchen und unterstuetzen das Programm, indem sie die Lehrgaenge erweitern, in denen gewerkschaftliche Grundgebiete gelehrt werden.

Dieses Programm dient nicht nur der Erziehung, sondern auch der Schulung. Die Gewerkschaftsfunktionaere wollen keine Erziehungsluecken ausfuellen, die vielleicht bei ihren Mitgliedern vorhanden sind. Die Gewerkschaften verfolgen ganz bestimmte Zwecke und verwenden wohlerprobte Methoden. Das Wort "Schulung" ist nicht so aufzufassen, als waere es rein zufaellig gebraucht. Viele alltaeglichen Probleme, mit denen der Vertreter der Ortsgewerkschaft sich beschaefertigen muss, haben jedoch eine oppositionelle Bedeutung; auch die gewerkschaftliche Tradition ist bewegt und fordert zu Aktionen heraus. Der Inhalt und die Richtung der Diskussionen innerhalb der Lehrgaenge wird daher hoechstwahrscheinlich durch die Haltung, die Wertschaetzung und das Wissen der Lehrgangsteilnehmer bestimmt.

Das wichtigste Ergebnis dieses Programms ist die Tatsache, dass sich die Ortsgewerkschaft fuer den langsamen und schwierigen, letzten Endes jedoch erfolgreichen Prozess der Selbsthilfe entschieden haben. Beide Gewerkschaften der Papierindustrie, von denen hier die Rede ist, haben eine starke oertliche Selbstaendigkeit erworben und verfuegen ueber eine aktive, ideenreiche Gewerkschaftsbewegung. Diese charakteristischen Merkmale ermoeeglichen erst ein derartig bedeutendes Schulungsprogramm. Ausserdem traegt dieses Programm dazu bei, jene Bestrebungen weiter zu verfolgen, die den Anlass zur Gruendung der Gewerkschaften gaben.

Monthly Labor Review,
1952, Vol. 74, No. 4

Forschungs- und Produktivitaetsprobleme in der britischen Schuhindustrie.

Zwei verhaeltnismaessig neue Forschungsergebnisse tragen wesentlich zur Produktivitaetssteigerung in der Schuhindustrie bei. Die SATRA-Forschungsgemeinschaft (British Boot, Shoe & Allied Trades Research Association) hat eine Reihe Untersuchungen zur Feststellung der Arbeitsleistung in Betrieben abgeschlossen, waehrend die Forschungsarbeit ihrer Laboratorien hinsichtlich der Beschaffenheit des Schuhmaterials wesentliche Einsparungsmoeglichkeiten feststellen konnte.

Mehr als 90% aller Betriebe dieses Industriezweiges gehoeren dem Verband an.

Wissenschaftliche und technische Gruppen des Verbandes haben eine Reihe Fabriken besucht und Durchschnittsplanziffern auf Grund der Leistungen der drei besten Betriebe ausgearbeitet. In den Uebersichten werden die Leistungsunterschiede zwischen den einzelnen Betrieben nach ihrem Ausstoss, den Arbeitskosten und dem Gewinn berechnet. In den meisten leistungsfahigen Betrieben betragen die Ausgaben fuer Arbeitsloehne um 25% weniger als in den uebrigen Betrieben, waehrend der Gewinn um £2 pro Woche hoeher liegt. Es ist daneben ein Verfahren zur schnellen und sicheren Schaetzung der Qualitaet eingefuehrt worden, das auch ohne Festlegung von Normalwerten zeigt, dass zwischen den moeglichen Qualitaetsklassen eine Schwankung von 60 bis 90% besteht.

Auf Grund dieser Untersuchungen ist die SATRA nunmehr in der Lage, den einzelnen Unternehmen eine mehrfache Auswahlmoeglichkeit zur Festlegung ihrer Produktivitaetsziele vorzulegen. Die Planziffern lassen sich je nach der Anzahl der fertiggestellten Schuhe,

der Anzahl der Arbeitsgaenge je Vorarbeiter, der durchschnittlichen Arbeitsleistung je Arbeiter oder aber nach dem Prozentsatz der Ausschuss-Schuhe festlegen. Neben den Planziffern fuer jeden Arbeitsgang werden allgemeinguelte Produktivitaetsziffern fuer jede Abteilung und jeden Betrieb festgelegt. Diese sind besonders wichtig, da sie sich nicht allein darauf beschaenken, die weniger leistungsfaeihigen Betriebe auf den gleichen Stand wie die besten zu bringen, sondern, da selbst die besten Betriebe wunde Punkte aufweisen, ein Leistungssoll festlegen, das auch fuer diese Gueltigkeit besitzt.

Unter Verwendung des Zahlenmaterials, das von den Betriebsleitungen zur Verfuegung gestellt wird, kann der Verband zweckmaessige Vorschlaege zur Steigerung der Produktivitaet vorlegen. Das Verfahren ist noch in den Kinderschuhen, aber nach den Berichten der Unternehmen sind bereits Verbesserungen von 10 bis 15% zu verzeichnen.

Manchmal wird das Leistungssoll um 15 oder 20% ueberschritten, womit der Beweis erbracht ist, dass mit den zur Verfuegung stehenden Arbeitskraefte, Maschinen und Material die festgesetzte Produktionshoechstleistung erreicht werden kann.

Vor einiger Zeit erklarte der Leiter der Industrieabteilung der SATRA, F.G. Bailey, auf einer Konferenz, deren Thema "Die Produktivitaetssteigerung in der Schuhindustrie" lautete, dass ihre Forschungen auf dem Gebiet der Schuhindustrie darauf ausgerichtet seien, zu beweisen, dass das Verhaeltnis der taeglichen Arbeitsleistung in sich selbst ein guter Masstab fuer die Produktivitaet eines Betriebes ist. Er wies auf einen Forschungsbericht hin, aus dem hervorgeht, dass die Beschaeftigung von Arbeitern auf Tageslohnbasis eher als Symptom denn als Ursache fuer die geringe Produktivitaet gewertet wird und hauptsaechlich dort zu finden ist, wo die bestehende Organisation und der Fluss der Arbeit es den Beschaeftigten unmoeglich machen, im Akkord ausreichende Loehne zu verdienen. Weiterhin wird darin festgestellt, dass die Leistungsfaeihigkeit der Betriebsleitung durch die beharrlichen Forderungen der Akkordarbeiter nach guenstigen Bedingungen einen starken Antrieb erhielt. Fast immer mussten die SATRA-Untersuchungskommissionen feststellen, dass der entscheidende Faktor darin lag, in welchem Masse die Betriebsleitungen den Finger auf den Puls der Abteilungen legten.

In der Schuhfabrik wie in den meisten Industriezweigen, wo die Bearbeitung und der innerbetriebliche Transport der Ware schaetzungsweise 60 - 80% der Gesamtarbeitszeit beanspruchen, ist die Transportfrage ein Problem von besonderer Bedeutung. Auf Grund entsprechender Untersuchungen hat die SATRA ein neues Foerdergeraet fuer die Durchfuehrung der Arbeitsgaenge entwickelt. Es ist so eingerichtet, dass es zwischen den einzelnen Arbeitsgaengen anhaelt, also den verschiedenen Arbeitsgeschwindigkeiten gerecht werden kann. Es bietet somit eine ideale Voraussetzung fuer ein schnelles Arbeiten und ermoeeglicht bei besonders schwierigen Umstaenden die Beachtung der erforderlichen Sorgfalt. Durch seine Beschaffenheit laesst es ein ununterbrochenes Arbeiten in voellig bequemer Stellung zu. Ein spiralfoermiger Behaelter reguliert den Arbeitsnachschieb nach dem Prinzip der Schwerkraft. Sobald der Arbeitsgang an der Maschine baendet und der Schuh auf das Foerdergeraet zurueckgestellt ist, wird der Schuh automatisch zum naechsten Arbeitsgang weiterbefoerdert.

Im Anschluss an die Untersuchungen drehte die SATRA einige Schmalfilme, die Arbeiter"stars" bei ihrer Arbeit zeigen. Da sonst in einem Film das Hauptaugenmerk nicht auf die Voraussetzungen fuer aussergewoehnliche Arbeitsleistungen gerichtet wird, hat der Verband ein voellig neues Filmgeraet unter der Bezeichnung "Tachograph" eingefuehrt. Dieses registriert auf elektrischem Wege die maschinellen Bewegungen und die Geschwindigkeiten und schaltet dadurch viele menschliche Irrtuemer aus, die bei der Verwendung von Stoppuhren entstehen. Es kann laengere Zeit hindurch registrieren und hat bereits zur Verbesserung weiterer Hilfsmittel fuer die ununterbrochene Herstellung gefuehrt.

Bei der Fabrikation von Schuhen werden die Hauptkosten durch das Material verursacht. Die SATRA beraet Herstellerfirmen bei der Auswahl besonders geeigneter Materialien und arbeitet gemeinsam mit den Materiallieferanten an der weiteren Verbesserung des Schuhmaterials und Zubehoers. Vor kurzem hat der Verband einen Index zur Berechnung der Haltbarkeit des Ober- und Sohlenleders ausgearbeitet.

Eine gesteigerte Wirtschaftlichkeit wird beim Zuschneiden von Sohlenleder durch sorgfaeltig gearbeitete Originalmuster gewaehrleistet. Es ist durchaus nicht ungewoehnlich, wenn in einer Fabrik, die eine Vielfalt von Schuhformen herstellt, mehr als 200 Groessen gebraucht werden, und es ist sicherlich nicht zweckmaessig, fuer jede einzelne Groesse eine Zuschneidepresse zu haben. Drei Formen pro Schuhgroesse sind gerade praktisch, und die SATRA vermittelt den einzelnen Firmen die fuer ihre eigene Produktion geeigneten Zuschneidepressen.

"Target"
No.8/9, 52

Amerikanische Stahlarbeitergewerkschaft billigt Leistungsuntersuchung.

Der Bericht der Stahlbaukommission enthaelt keine Aufstellung bestimmter Vorschlaege wie der Bericht der Stahl- und Eisenkommission. Er beschreibt in objektiver Weise die Eindruecke, die die Mitglieder dieser Kommission auf ihrer Studienreise gesammelt haben, jeder technische Abschnitt schliesst mit einer Zusammenfassung der darin aufgeworfenen Fragen.

Das Thema wird nach drei verschiedenen Gesichtspunkten behandelt: Bruecken- und Stahlgeruestebau, Stahlwalz- und mechanische Fabrikationsanlagen.

Die Leistung des einzelnen Arbeiters liegt in den Vereinigten Staaten hoeher, was im wesentlichen auf die Verwendung von breiten Profilflanschen zurueckzufuehren ist. Weiterhin ergibt sich dort eine hoehere Produktivitaet durch die Tatsache, dass die verschiedenen Arbeitsgebiete in den Werkhallen nicht streng abgegrenzt und eingesengt sind. Zum Beispiel darf dort ein Monteur jede Art handwerklicher Arbeit ausfuehren, die zu einer Montage erforderlich ist, wie zum Beispiel passen, nieten, schweiessen, usw.. Dadurch wird ein ununterbrochener Arbeitsgang gewaehrleistet und es entsteht kein Zeitverlust durch das Warten auf die Beendigung des vorhergehenden Arbeitsganges. In amerikanischen Betrieben werden weniger Hilfskraefte, wie z. B. zur Bedienung, wie etwa Zutraeger, gebraucht, da die Produktionsarbeiter den Fluss des Materials selbst bewerkstelligen.

In Amerika wird die Arbeit in den technischen Einzelheiten im voraus schematisch festgelegt, was den Produktionsprozess dann spaeter erleichtert.

Die Einfuehrung verschiedener Sicherheitsvorschriften in den britischen Betrieben bei der Schweißung von Verbindungsstuecken machte die Verwendung von Stahlplatten erforderlich, die staerker als die normalerweise ueblichen sind. Es wird vorgeschlagen, eine Revision des Leistungsfaktors in den britischen Betrieben durchzufuehren, um Einsparung durch die Verwendung anderer Platten vorzunehmen.

Viele amerikanische Verarbeitungsbetriebe haben sich auf die Herstellung bestimmter Zubehoerteile spezialisiert, die sie dann an andere Verarbeitungsbetriebe absetzen, die sich ihrerseits auf die Herstellung anderer Teile konzentrieren.

Der Maschinenbau steht auf dem Vorlesungsplan vieler amerikanischer Hochschulen und Universitaeten.

Im Gegensatz zu Grossbritannien gibt es dort keine feste woechentliche Stundenzahl fuer Stahlbauarbeiter und keine Bezahlung fuer Schlechtwetter-Perioden. Bei langfristigen Vertraegen werden entsprechende Sicherheiten geboten, obwohl einige in Grossbritannien eingefuehrte Methoden dort nicht angewendet werden.

In dem Bericht heisst es: "..... Hinter dem Einzelnen stehen die amerikanischen Gewerkschaften, die sich der Notwendigkeit bewusst sind, die Methoden der Betriebsfuehrung zu erforschen und bei ihrer Anwendung in den Betrieben mitzuhelfen. Dies wird durch ihre einzigartige Organisation ermoeeglicht, und obschon sie in dieser Form in den britischen Betrieben nicht existiert, kann sehr viel zur Erreichung einer besseren Zusammenarbeit der verschiedenen Gewerkschaften auf Betriebsebene getan werden."

"Technische Gewerkschaftsabteilungen koennen Vertreter der Arbeiterschaft in Produktionsleitungsmethoden ausbilden, damit sie in der Lage sind, bei Besprechungen gemeinsamer Produktionsausschuesse einen konkreten und wertvollen Beitrag zu leisten, ohne dabei ihre Forderungen bei Lohnverhandlungen zu gefaehrden. In dieser Beziehung ist schon einiges getan worden, aber es koennte noch viel mehr getan werden, der Antrieb hierzu muesste allerdings von Seiten der beruflich orientierten Gewerkschaften kommen."

"Das Interesse der Gewerkschaften an der Produktionsleitung und der daraus resultierenden Beibehaltung eines erhoehten Lebensstandards ist ein wesentlicher Faktor fuer die Staerke und Elastizitaet der amerikanischen Industrie."

Weiter wird erwaeht, dass die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten die Berechnung der normalen taeglichen Arbeitsleistung durch die Messung der fuer die einzelnen Handgriffe beanspruchten Zeit anerkennen; dass alle Lohnverhandlungen auf Betriebsebene gefuehrt werden; dass die meisten der besuchten Betriebe die Arbeiter nach ihrer Leistung bezahlen, und dass die Verbundenheit der oertlichen Gewerkschaften mit den einzelnen Fabriken den Betriebsangehoerigen ein besonderes Interesse an der Leistungsfaeihigkeit und dem Gedeihen des Betriebes vermittelt.

Die Kommission hat festgestellt, dass die Werkanlagen in amerikanischen Betrieben haeufig Einrichtungen zur Erleichterung

Des Materialtransports und zur Einsparung von Arbeitskräften haben, die eine schnellere Arbeitsabwicklung gewährleisten, wie zum Beispiel Hilfsaufzüge und Transportgeräte, besonders Gabelstapler und Elektrokarren.

"Target"
No. 8/9, 57

Amerikanische Gewerkschafter und ihre Haltung zu politischen Ratschlägen

Ueber die Frage des Wertes gewerkschaftlicher Ratschläge in politischen Angelegenheiten ist eigentlich bisher nur sehr wenig geäußert worden. Das ist insofern natürlich, als seither alle Folgerungen mehr oder minder fragwürdiger Natur waren, da man ueber Vermutungen nicht hinauskam.

Nun hat jedoch der bekannte amerikanische Meinungsforscher Elmo Roper, der Leiter der Prüforgaisation fuer oeffentliche Meinung, eine besondere Untersuchung durchgefuehrt, um festzustellen, in welchem Masse amerikanische Gewerkschaftsmitglieder sich nach den Empfehlungen ihrer Organisation bei der Stimmabgabe richten. Wenn alle Gewerkschaftsmitglieder sich in die Wahllisten aufnehmen liessen und am Wahltag ihre Stimme so abgeben, wie es die fuehrenden Maenner der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung vorgeschlagen haben, dann wuerde sich allein aus den Reihen der Gewerkschaftsmitglieder eine Steigerung von etwa acht Millionen Stimmen ergeben. Bisher ging naemlich nur etwa die Haelfte der Gewerkschaftsmitglieder zur Wahlurne, die andere Haelfte verzichtete auf jede Wahlbeteiligung, weil sie zu viel Scherereien machte.

Aus dem Bericht Ropers geht nicht hervor, dass Gewerkschaftsmitglieder keine aktive politische Rolle spielen. Weniger als die Haelfte der Befragten erklarte den Interviewern, dass sie bei jeder Wahl ihre Stimme abgegeben habe, sei es bei Wahlen der Gemeinde, der Einzelstaaten oder des Bundes, die in den letzten vier Jahren abgehalten wurden. Die Bemuehungen der AFL-Liga fuer politische Schulung, des Politischen Aktionskomitees des CIO sowie der politischen Ausschuesse der verschiedenen unabhengigen Gewerkschaften gehen dahin, die Gewerkschaftsmitglieder und ihre Familien zur Einschreibung in die Stimmlisten zu veranlassen und sie am Wahltag an die Urnen zu bringen. Natuerlich erfolgt auch hier eine Beeinflussung des Waehlers, wobei sich die Gewerkschaften jedoch gewoehnlich keiner Partei verschreiben, sondern stets den gewerkschaftsfreundlichen Kandidaten empfehlen.

Special Article,
LS 52 - 5070

Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

Die folgenden Artikel stellen Auszüge aus der amerikanischen Presse und anderen Quellen dar und dienen der Information deutscher Redakteure, der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschulen und deren Mitglieder. Von diesem Material kann uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden. Weitere Exemplare können kostenlos bei dem

Amt für Arbeitsinformationen
Mehlem, Mehlemer Aue

angefordert werden. Auf Wunsch werden diese auch einzelnen Interessenten direkt durch die Post zugeleitet. Der Inhalt der „Arbeitsmitteilungen“ ist nicht als offizielle Meinung oder Stellungnahme irgendeiner Dienststelle der Regierung der Vereinigten Staaten aufzufassen.

V - XIV

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

Eisenhowers Rede vor dem AFL-Kongress in New York.....	Seite 1
George Meany: Warum der amerikanische Arbeiter das freie Unternehmertum unterstuetzt	Seite 9
Bewegungsstudie halbiert Anlernzeit.....	Seite 12
Hans Hansen: Die daenischen Baugenossenschaften zeigen Moenlichkeiten verstaerkten Wohnungsbaus.....	Seite 14
Zunahme des Mittelstandes in den Vereinigten Staaten..	Seite 15

Eisenhowers Rede vor dem AFL-Kongress in New York

Die Einladung, auf Ihrem Kongress zu sprechen, gibt mir die erste Gelegenheit, das zu tun, was ich schon lange vorhatte; naemlich vor die amerikanischen Gewerkschaften zu treten und ihnen die Versicherung zu geben, dass die freie Welt immer in ihrer Schuld bleiben wird fuer ihre tatkraeftige Unterstuetzung, die sie unserem Sieg im letzten Kriege angedeihen liessen. Immer, wenn ich waehrend des Krieges Botschaften an die Gewerkschaften richtete, war ich mir der Tatsache bewusst, dass ich die Uniform meines Landes trug. Deshalb legte ich stets besonderen Wert auf die beiden folgenden Punkte: Erstens, dass Krieg herrschte und wir in einen schrecklichen Konflikt um die Verteidigung der Freiheit verwickelt waren; und zweitens, dass unsere kaempfende Truppe, Infanteristen, Marine und Luftwaffe, Eure Soehne, Eure Freunde und Kameraden, Waffen brauchten, die nur von den arbeitenden Maennern und Frauen geschmiedet werden konnten. In diese Botschaften legte ich die ganze Inbrunst eines Mannes, der das schreibt, was ihm am Herzen liegt. Und der Widerhall war stark, weit staerker als jemals der Appell eines einzigen Mannes haette sein koennen. Lassen Sie mich heute einfach und klar zum Ausdruck bringen, dass der Beitrag der freien amerikanischen Gewerkschaften zum Siege der Freiheit alle Erwartungen ueberstieg.

Fuer alle Zeiten haben Sie bewiesen, dass die freie Gewerkschaftsbewegung besser arbeiten, besser produzieren, bessere Loehne erzielen und ueberhaupt guenstigere Ergebnisse zustande bringen kann als Sklavenarbeiter, seien es die im damaligen Nazi-Deutschland oder im heutigen kommunistischen Russland.

Heute ist unsere Aufgabe weniger dramatisch, aber nicht weniger wichtig oder weniger noetig. Es handelt sich jetzt darum, den Frieden zu sichern, den wir so teuer erkauften. Wieder muss die Gewerkschaftsbewegung gemeinsam mit allen anderen Gruppen Amerikas ihre Posten beziehen, um die freie Welt so stark an Herz und Nerven zu machen, dass eine Aggression undenkbar wird.

Bei dieser grossen Aufgabe ist Ihre Verantwortung eine andere als jene waehrend des Krieges. Und so ist es auch bei mir: Meine Aufgabe ist auch fuer mich eine voellig neue. Und ich weiss, dass Sie mir glauben, dass ich diese Pflicht niemals uebernommen haette, waere ich nicht davon ueberzeugt, dass dies meine Aufgabe ist, die ich im Dienste Amerikas zu erfuellen habe.

Die Tatsache, dass ich heute als Zivilist, als Kandidat fuer das hoechste Amt unseres Landes vor Sie trete, bedeutet nicht, dass ich mehr von Ihnen zu verlangen haette als wenn ich in Uniform erschienen waere. Sie kennen mich sicherlich gut genug, um zu wissen, dass ich nicht gekommen bin, um mich einzuschmeicheln. Ich bin auch nicht zu Ihnen gekommen, um Ihnen ein Angebot zu machen oder um Ihre Unterstuetzung zu buhlen. Meine Ansichten ueber die Gewerkschaftsbewegung werden keine anderen sein als sie es seit langem waren, ohne Ruecksicht auf die Haltung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung auf diesem Kongress in Bezug auf die Frage der Unterstuetzung eines Praesidentschaftskandidaten. In dieser wichtigen Angelegenheit werde ich mich immer nur von einem Motto leiten lassen: Was ist gut fuer Amerika, fuer ganz Amerika?

Meine Aufgabe hat sich zwar geaendert, ich jedoch habe mich nicht geaendert.

In meinem ganzen Leben habe ich immer das gesagt, was ich dachte, und ich habe auch stets gedacht, was ich sagte. Daran wird niemand etwas aendern. Mein ganzes Leben lang habe ich mir einen tiefen und grundsuetzlichen Glauben an mein Land, sein Volk, seine Grundsuetze und seine geistigen Werte bewahrt. Auch das wird niemand aendern.

In dieser meiner neuen Rolle habe ich mit vielen meiner Mitbuerger ueber die grossen Aufgaben von heute gesprochen und auch ueber die ernstesten Probleme, denen wir in den naechsten vier Jahren gegenueberstehen werden. Jedermann hat ein Recht, zu wissen, was in meinem Kopf und in meinem Herzen vor sich geht.

Unter dem Druck jener Maenner, die Macht als Recht ansehen, aber nicht als Verantwortung, sind wir gezwungen, das Aeusserste zu tun. Politische Fuehrer haben es zugelassen, dass unsere Nation in einen Krieg verwickelt wurde, in dem wir keinerlei Plaene fuer einen Sieg vorbereitet haben. Politische Fuehrer liessen es zu, dass der Abscheu vor dem Kommunismus uns voneinander trennt, anstatt uns zu einen, wie es haette sein koennen. Und anstatt innere Probleme zu loesen, nutzten politische Fuehrer diese Probleme fuer engstirnige parteipolitische Zwecke aus. Ich weiss, dass Millionen Mitglieder der AFL ebenso wie ich von diesem Washingtoner Durcheinander genug haben, und ich weiss, dass viele von Ihnen mir helfen werden, diese Misstaende zu beseitigen.

staatliches Beilegungs- und Schlichtungswesen ist. Es steht aus Rucksicht auf politische Manoever solange beiseite, bis der Siedepunkt der Streitigkeiten erreicht ist.

Das staatliche Schlichtungswesen ist in Amerika in einen derartigen Verruf gekommen, dass unser Volk moeglicherweise schon ver-

In Wahrheit ist es so, dass die amerikanische Gewerkschaftsbewegung viel geschickter und schneller als die amerikanische Verwaltung diesen Problemen begegnete. Ich habe zum Beispiel nie davon gehoert, dass Sie das Problem eines kommunistischen Agenten in einer hohen politischen Stellung "Fantasiegeschichte" nannten. Ganz im Gegenteil, Sie haben gezeigt, wie man durch gruendliches Begreifen des Kommunismus und durch die Entschlossenheit, ihn zu bekampfen, Organisationen von jedem kommunistischen Einfluss frei halten kann. Sie haben den Kommunisten wirklich kein glueckliches Heim bereitet, in dem sie gedeihen und sich weiter entwickeln konnten. Unsere aufrichtigen amerikanischen Gewerkschafter haben beachtlich dazu beigetragen, den Widerstand des amerikanischen Arbeiters gegen den Kommunismus zu staerken.

Ich weiss, dass Sie meine Ansichten ueber gewerkschaftliche Probleme als Diskussionsthema wuenschten. Deshalb moechte ich von Anfang an sagen, dass ich der Meinung bin, dass in Washington eine Regierung am Ruder sein sollte, die dem Arbeiter im gleichen Umfang wie dem Unternehmer Vertrauen einfloesst. Zur Zeit gibt es keine derartige Regierung. Um jedoch eine Regierung zu berufen, der beide Teile vertrauen koennen, brauchen wir nicht noch mehr Gesetze, sondern eine staerkere Fuehrerschaft.

Vielleicht ist es nicht fehl am Platze, in diesen Tagen der politischen Forderungen und Gegenforderungen daran zu erinnern, dass es meine Partei war, die das Recht der Arbeiter, sich zu organisieren und Tarifvertraege abzuschliessen, gesetzlich verankerte. Dieses Recht wurde erstmalig in dem Eisenbahnarbeiter-Gesetz von 1926 festgelegt. Es wurde so lange als vorbildlich angesehen, bis spaetere Verwaltungen damit Politik machten.

Das Norris-LaGuardia Gesetz wurde ebenfalls unter der Regierung meiner Partei verabschiedet. Diese beiden Gesetze schafften die Grundlage fuer die legalen Rechte der Arbeiterschaft und ihrer Gewerkschaften. Auf dieser Basis wurden weitere rechtliche Verordnungen aufgebaut, die das Wachstum der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung foerderten.

Ich weiss sehr gut, welche konkreten Vorteile das Anwachsen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung brachte.

Bevor ich vor 41 Jahren in die Armeeeintrat, arbeitete ich in einem Kaeserei- und Kuehlhausbetrieb in Kansas. In damaligen Zeiten war das eine sehr schoene Stellung. Ich arbeitete 84 Stunden pro Woche und zwar in der Nachtschicht von sechs Uhr abends bis sechs Uhr morgens, sieben Naechte in einer Woche. Seitdem haben jedoch die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit den Unternehmern das Los der Arbeitenden weitgehend verbessert.

Heute nehmen in Amerika die Gewerkschaften einen sicheren Platz im industriellen Leben ein. Nur eine Handvoll unbelehrbarer Reaktionaeere beschaeftigt sich mit dem haesslichen Gedanken, die Gewerkschaften zu spalten und den Arbeitern das Recht auf freie Wahl ihrer Gewerkschaft streitig zu machen.

Ich kann diese Leute nicht gebrauchen -- gleichgueltig, welcher politischen Partei sie angehoren -- die sich unnuetzen, dummen Traeumen von einem Zurueckdrehen der Uhr der Zeit zu jenen Tagen hingeben, da die Arbeiter noch nicht organisiert waren und eine zusammengewuerfelte, hilflose Masse bildeten. Es ist naemlich nicht nur der Unternehmer, der die Arbeiter ausbeuten kann. Oder sollten die Arbeiter den aussergewoehnlichen Vorschlag der

In Wahrheit ist es so, dass die amerikanische Gewerkschaftsbewegung viel geschickter und schneller als die amerikanische Verwaltung diesen Problemen begegnete. Ich habe zum Beispiel nie davon gehoert, dass Sie das Problem eines kommunistischen Agenten in einer hohen politischen Stellung "Fantasiegeschichte" nannten. Ganz im Gegenteil, Sie haben gezeigt, wie man durch gruendliches Begreifen des Kommunismus und durch die Entschlossenheit, ihn zu bekampfen, Organisationen von jedem kommunistischen Einfluss frei halten kann. Sie haben den Kommunisten wirklich kein glueckliches Heim bereitet, in dem sie gedeihen und sich weiter entwickeln konnten. Unsere aufrichtigen amerikanischen Gewerkschafter haben beachtlich dazu beigetragen, den Widerstand des amerikanischen Arbeiters gegen den Kommunismus zu staerken.

Ich weiss, dass Sie meine Ansichten ueber gewerkschaftliche Probleme als Diskussionsthema wuenschten. Deshalb moechte ich von Anfang an sagen, dass ich der Meinung bin, dass in Washington eine Regierung am Ruder sein sollte, die dem Arbeiter im gleichen Umfang wie dem Unternehmer Vertrauen einflaesst. Zur Zeit gibt es keine derartige Regierung. Um jedoch eine Regierung zu berufen, der beide Teile vertrauen koennen, brauchen wir nicht noch mehr Gesetze, sondern eine staerkere Fuehrerschaft.

Vielleicht ist es nicht fehl am Platze, in diesen Tagen der politischen Forderungen und Gegenforderungen daran zu erinnern, dass es meine Partei war, die das Recht der Arbeiter, sich zu organisieren und Tarifvertraege abzuschliessen, gesetzlich verankerte. Dieses Recht wurde erstmalig in dem Eisenbahnarbeiter-Gesetz von 1926 festgelegt. Es wurde so lange als vorbildlich angesehen, bis spaetere Verwaltungen damit Politik machten.

Das Norris-LaGuardia Gesetz wurde ebenfalls unter der Regierung meiner Partei verabschiedet. Diese beiden Gesetze schafften die Grundlage fuer die legalen Rechte der Arbeiterschaft und ihrer Gewerkschaften. Auf dieser Basis wurden weitere rechtliche Verordnungen aufgebaut, die das Wachstum der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung foerderten.

Ich weiss sehr gut, welche konkreten Vorteile das Anwachsen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung brachte.

Bevor ich vor 41 Jahren in die Armeeeintrat, arbeitete ich in einem Kasserei- und Kuehlhausbetrieb in Kansas. In damaligen Zeiten war das eine sehr schoene Stellung. Ich arbeitete 84 Stunden pro Woche und zwar in der Nachtschicht von sechs Uhr abends bis sechs Uhr morgens, sieben Naechte in einer Woche. Seitdem haben jedoch die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit den Unternehmern das Los der Arbeitenden weitgehend verbessert.

Heute nehmen in Amerika die Gewerkschaften einen sicheren Platz im industriellen Leben ein. Nur eine Handvoll unbelehrbarer Reaktionsaere beschaeftigt sich mit dem haesslichen Gedanken, die Gewerkschaften zu spalten und den Arbeitern das Recht auf freie Wahl ihrer Gewerkschaft streitig zu machen.

Ich kann diese Leute nicht gebrauchen -- gleichgueltig, welcher politischen Partei sie angehooeren -- die sich unnuetzen, dummen Traeumen von einem Zurueckdrehen der Uhr der Zeit zu jenen Tagen hingeben, da die Arbeiter noch nicht organisiert waren und eine zusammengewuerfelte, hilflose Masse bildeten. Es ist naemlich nicht nur der Unternehmer, der die Arbeiter ausbeuten kann. Oder sollten die Arbeiter den aussergewoehnlichen Vorschlag der

jetzigen Regierung ueber die Massnahmen gegen einen angedrohten Eisenbahnerstreik schon wieder vergessen haben? Der oberste Fuehrer der Demokratischen Partei stellte die Forderung, alle Streikenden in die Armee einzuziehen!

Als damaliger Stabschef fand ich mich in diese Angelegenheit verwickelt. Das war im Fruhjahr 1946. Ich war gerade von einer Inspektionsreise im Pazifischen Ozean zurueckgekehrt und wollte mich in Georgia ein klein wenig erholen. Da kam ein Telefongespraech aus Washington. Ich wurde angewiesen, sofort nach Washington zurueckzukommen, um den Befehl ueber die streikenden Eisenbahner zu uebernehmen, die gerade in die Armee einberufen werden sollten. Unter bitterem Protest weigerte ich mich. Man sagte mir, dass ich der einzige Militaer sei, mit dem die Eisenbahner ueberhaupt sprechen wuerden. Ich uebernahm also die Aufgabe. Aber ich war natuerlich Soldat und kein Streikbrecher.

Soweit ich mich erinnere, widersprach mein jetziger Wahlgegner nicht der Einberufung der Streikenden in die Armee. Auch sein sich fuer die Vizepraesidentschaft bewerbender Anhaenger stimmte fuer diese Massnahme. Letzten Endes ueberstimmten jedoch die Angehoerigen der Republikanischen Partei im Senat diesen Vorschlag.

Ich strebe keine Schiedsgewalt ueber die Arbeiterschaft oder die Industrie an. Ich glaube nicht daran, dass der Praesident einer freien Nation sie ausueben kann, ohne dass die Nation ihre Freiheit einbuesst. Mein Gegner hat am "Tag der Arbeit" sehr klar zum Ausdruck gebracht, dass er die Macht haben will, als Praesident Entscheidungen zu erzwingen. Das ist genau das, was ich ablehne. Der grundsatzliche, unversoehnliche Unterschied zwischen seiner und meiner Position ist der, dass er und seine Partei den Zwang befuerworten, waehrend ich ihn ablehne!

Lassen Sie uns frei ueber das Problem des Streiks sprechen. Das Recht aller Schaffenden, ihre Arbeit niederzulegen, ist ein Musterbeispiel der Freiheit. Hitler unterdrueckte jeden Streik. Stalin unterdrueckt ebenfalls jeden Streik. Das Einberufen von Streikenden zur Armee wuerde den Streik natuerlich auch unterdruecken. In jedem einzelnen Fall wird aber die Freiheit unterdrueckt. Es gibt Dinge, die schlimmer sind, viel schlimmer als streikende Arbeiter. Eines von diesen ist der Verlust der Freiheit.

Die Zeit ist gekommen, unserem Volke die Wahrheit zu sagen. Heute, am Tage unserer Verfassung, der die Annahme unseres Verfassungsdokumentes in Erinnerung bringt, hat diese Wahrheit besondere Bedeutung. Die meisten Streiks koennen vermieden werden, ohne unsere Verfassung durch illegale Beschlagnahme von Eigentum oder die Einberufung von Streikenden in die Armee zu verletzen. Vieles bleibt noch zu tun, um Arbeitsstreitigkeiten ohne Streiks zu schlichten.

Ich bin sicher, dass die Industrie wie auch die Gewerkschaften ueber eine ausreichend verantwortliche Fuehrerschaft verfuegt, auf der sich eine feste Basis fuer einen Arbeitsfrieden aufbauen laesst. Es ist hoechste Zeit, dass wir einige verantwortliche Fuehrer in die Regierung bekommen, damit wir recht bald an diese Aufgabe herangehen koennen.

Um nur ein Beispiel dafuer zu nennen, wo diese Aufgabe zu beginnen waere, bedenken Sie bitte wie erbaermlich unfaeig unser

staatliches Beilegungs- und Schlichtungswesen ist. Es steht aus Rucksicht auf politische Manoever solange beiseite, bis der Siedepunkt der Streitigkeiten erreicht ist.

Das staatliche Schlichtungswesen ist in Amerika in einen derartigen Verruf gekommen, dass unser Volk moeglicherweise schon vergessen hat, was durch Schlichtung ueberhaupt erreicht werden kann. Ernsthafte, wohlueberlegte Schlichtung hat schon manche Konflikte innerhalb der Interessengruppen geloest; ja, sie hat auch Kriege beendet. Erinnern wir uns doch, was Ralph Bunche tat, als er zwischen den Arabern und den Juden vermittelte. Sicherlich ist keines der Probleme der Arbeiterbewegung so verwickelt, mit so viel Erregung angefuellt und so hart umstritten wie das Problem, das er zu loesen half, indem er den Staat Israel ins Leben rief. Das alles kann durch Vermittlung erreicht werden. Lassen Sie uns das nicht vergessen.

Sicherlich koennen wir uns auch bei Arbeitsstreitigkeiten solch echter Bemuehungen und ruhiger Aufrichtigkeit bedienen. Voraussetzung dafuer ist allerdings, dass wir Maenner in der Regierung haben, die selbst ruhig und aufrichtig sind.

Eine vorbeugende Medizin hat bei der Erhaltung der Gesundheit schon Wunder bewirkt. Vorbeugende Vermittlung koennte die Fieberflecken in unserer Wirtschaft oftmals schon vorzeitig anzeigen.

Fuer Streitigkeiten von nationaler Bedeutung, die selbst redliche Vermittlungsbemuehungen ueberdauern - und deren wird es bestimmt einige geben - halte ich es ebenso wie ein grosser Staatsmann der Gewerkschaftsbewegung. Er war grundsatslich fuer Freiwilligkeit und gegen jeden Zwang. Ich zitiere ihn: "Die Arbeiter Amerikas halten an freiwilligen Einrichtungen fest, die sie gegenueber den Systemen des Zwanges bevorzugen, da sie diese nicht nur fuer ungeeignet halten, sondern sogar als Bedrohung ihrer Rechte, ihrer Wohlfahrt und ihrer Freiheit betrachten." Das sind Worte, die der Gruender und weitsichtige Fuehrer der grossen amerikanischen Gewerkschaft, der AFL, Sam Gompers gesprochen hat.

Natuerlich ist es nicht notwendig, dass ich Ihnen vor Augen fuehre, dass es keine allgemein gueltigen Heilmethoden fuer die schnelle Beseitigung von Arbeitsstreitigkeiten gibt. Ebenso ist die Gewaehrung besonderer Verguenstigungen hoeheren Ortes bestimmt nicht der leichtere Weg, einmal begonnene Streiks zu gewinnen, wie die Stahlarbeiter vor kurzem erst erfahren mussten.

Verbote, Beschlagnahmungen und aehnliche Massnahmen werden die fundamentalen Probleme, die zu einem Streik fuehren, nicht loesen. Auf welchen Platz werden wir von der starken Hand einer Regierungsintervention verwiesen? Sie bringt uns lediglich in das Wartezimmer von Regierungsbeamten - weit vom Ausgangspunkt entfernt. Sie koennen garantieren, dass Maenner, die so weit vom Schuss entfernt sitzen, praktisch nichts darueber wissen.

Jeder, der sagt, dass er zwar gegen ausdrueckliche Verbote, jedoch fuer die Beschlagnahme zum Zweck des Ausgleichs in allen Faellen des nationalen Notstandes ist, redet bewusst Unsinn. Jede Beschlagnahme schliesst eine Befehlsgewalt in betonter Form in sich ein. In dem Moment, da die Regierung Bergwerke oder Eisenbahnen beschlagnahmt, werden die Gerichte eine Verfuegung gegen jeden Streik erlassen, da die Streikenden, wenn auch ohne ihre Zustimmung, ploetzlich Angestellte der Regierung geworden sind.

Nachdem die Eisenbahnen beschlagnahmt waren, erwirkte die Regierung ein Verbot nach dem anderen gegen die Eisenbahnarbeiter. Die Eisenbahner werden Ihnen erzahlen koennen, genau so wie sie es mir erzaelten, dass die Beschlagnahmen eine Kalamitaet fuer die "Angestellten" sein koennen. Die Verfuegung selbst, die durch die Beschlagnahme gerechtfertigt wird, ist zeitlich wie auch in ihrem vollen Ausmass voellig unbegrenzt.

Wenn die Regierung in einem durch den Kongress proklamierten nationalen Notstand in einen Streik eingreift, um die Wiederaufnahme der Arbeiten zu sichern, muss sie gleichzeitig Tarifverhandlungen anregen und diese nicht unterdruecken. Es gibt keinen anderen Weg, um an die Streitigkeiten, die dem Streik zugrunde liegen, heranzukommen.

Ich muss nochmals betonen, dass weder der Arbeitsfrieden noch der Frieden im internationalen Bereich gesetzlich verankert werden kann. Dieser kann nur durch gegenseitige Respektierung gesichert werden, durch den Willen zum Frieden und eine verantwortungsbewusste, humanitaere Fuehrerschaft.

Eine durch die Industrie betonte Gesellschaftsform, die sich in groesstmoeeglichen Umfang der wirtschaftlichen Freiheit verschrieben hat, muss sich auch bei Tarifverhandlungen selbst immer treu bleiben. Diese Haltung ist die beste Methode, um die Arbeitsbedingungen zu veraendern und zu verbessern und dadurch den amerikanischen Lebensstandard zu erhoehen.

Gesunde Tarifvertraege erfordern verantwortungsbewusste Gewerkschaften und verantwortungsbewusste Arbeiter und Angestellte. Schwache Gewerkschaften koennen nicht verantwortungsbewusst sein. Das allein ist Grund genug dafuer, dass wir starke Gewerkschaften haben muessen.

Der Kampf zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der Industrie kann nicht aus der Welt geschafft werden, ohne die wirtschaftliche Freiheit aufzugeben. Der Regierung faellt dabei die Rolle des Unparteiischen zu. Ich hoffe sehr, dass wir bald eine Verwaltung haben werden, die die Regeln des ehrlichen Partners beachten wird.

Unsere schlimmsten Fehlschlaege bei den Tarifverhandlungen der letzten 50 Jahre erlitten wir, als die Regierung die Rolle des unparteiischen Schiedsrichters aufgab und aktiv in den Kampf eingriff.

Ich vermute, dass Sie darauf warten, von mir etwas Naeheres ueber das Taft-Hartley-Gesetz zu hoeren. Ich will Ihnen ganz genau sagen, wie ich dazu stehe:

Ich nehme an, dass Ihr eigener Exekutivausschuss festgestellt hat, dass er darauf vorbereitet ist, eine, wie sie heute genannt wird, "realistische" Haltung zu den Zusatzantraegen anzunehmen. Und meine Einstellung dazu ist genau die gleiche. Ich sage Ihnen das ebenso einfach wie klar. Ich bin fuer eine Abaenderung, aber nicht fuer eine Aufhebung dieses Gesetzes.

Ich werde keinen Abaenderungsvorschlag unterstuetzen, der die Rechte der arbeitenden Maenner und Frauen schwaecht. In dem Bemuehen um eine wuensenswerte Abaenderung des Gesetzes werde ich den Rat und die Vorschlaege aller interessierten Gruppen einholen - der Oeffentlichkeit, der Unternehmer und der Arbeiter. Und ich

kann Ihnen versichern, meine Herren, dass ich es ernst und aufrichtig meine und dass diese Aufforderung zur Zusammenarbeit keine leere theatralische Geste ist, wie sie in den letzten Jahren so oft gemacht wurde. Ich bin davon ueberzeugt, dass die Abaenderung des Gesetzes zustande kommen kann, und zwar in einer Form, dass keiner von Ihnen, der gerecht denkt, die Resultate als unvernuenftig ansehen wird. Eine derartige Gesetzgebung kann niemals als endgueltig betrachtet werden; und was die Arbeitsgesetze betrifft, so verspreche ich Ihnen das eine, dass die Gewerkschaftsbewegung immer gleichberechtigt neben anderen stehen wird, wenn ich irgendeine Verantwortlichkeit in der Exekutive haben werde.

Es ist die amerikanische Art, die Dinge so zu nehmen wie sie sind, jedoch staendig auf Verbesserungen bedacht zu sein.

Ich zitiere einige der Grundsaeetze, von denen ich glaube, dass es wichtig ist, sie gesetzlich weiter auszuarbeiten: Foerderung des Tarifverhandlungssystems; das Recht auf Streik; die vorherige Bekanntgabe eines beabsichtigten Streiks; die Forderung, dass Gewerkschaften wie auch Unternehmer die bestehenden Vertraege unbedingt einhalten; die Verpflichtung, dass den Mitgliedern der Gewerkschaften regelmaessig Bericht erstattet wird ueber die Finanzen ihrer Organisation.

Ich habe ueber das Taft-Hartley-Gesetz mit Vertretern der Gewerkschaftsbewegung wie auch denen der Industrie gesprochen. Ich weiss, wie das Gesetz gebraucht werden kann, um die Gewerkschaften zu zerschlagen. Das muss anders werden. Amerika will kein Gesetz, das den Bankrott der Gewerkschaften konzessioniert, und ich will das auch nicht. (Beifall).

Ich bin der Meinung, dass, wenn alle patriotischen amerikanischen Gewerkschaftsfuehrer schwören muessen, dass sie keine Kommunisten sind, an die Arbeitgeber, mit denen sie verhandeln muessen, die gleiche Anforderung gestellt werden muesste. Meine Damen und Herren, lassen Sie mich Ihnen hierzu meine persoенliche Meinung sagen: Ich habe nichts dagegen, jeden Morgen einen Treueschwur auf die Vereinigten Staaten zu leisten. Ich wuerde stolz sein, jeden Abend einen Eid zu leisten, dass ich kein Kommunist bin. Aber ich wuerde es ganz entschieden ablehnen, das zu tun, wenn lediglich mir als Einzelnen diese Auflage gemacht wuerde, weil ich zufaelligerweise ein Veteran oder irgendein Einwohner von Kansas oder ein Gewerkschafter bin.

Ich moechte jetzt der hervorragenden Arbeit gedenken, die Sie im Kampfe gegen den Kommunismus und gegen den kommunistischen Einfluss innerhalb der Arbeiterschaft anderer Laender leisteten. Unsere amerikanischen Gewerkschafter haben ihren arbeitenden Bruedern anderer Nationen, die den Kommunismus dort bekaempfen, wo der Kampf am erbittertsten ist, uneigennuetzig geholfen und sie nachdruecklich unterstuetzt. Die ganze freie Welt steht in ihrer Schuld.

Die fundamentalen Probleme meiner letzten Dienstreise nach Europa schlossen den Kampf gegen den Kommunismus ein. Ich moechte hiermit Irving Brown, dem Vertreter der AFL, fuer seine wertvolle Zusammenarbeit und Unterstuetzung oeffentlich meine Anerkennung aussprechen.

Er wurde von sehr faehigen Maennern unterstuetzt, unter ihnen Matthew Woll, der ueberall dort, wo der Kampf am haertesten ist,

zur Stelle ist, sei es in den Fabriken, in den Docks, in den Bergwerken oder in den Gewerkschaftshallen.

Wir duerfen niemals vergessen, dass die amerikanische Gewerkschaftsbewegung nur deshalb stark genug ist, ihren Kollegen im Ausland zu helfen, weil unser Wirtschaftssystem ihr Vorwaertskommen ermoeglichte. Alle Vorteile, die der amerikanische Arbeiter bisher erzielt hat und auch die Vorteile, die er in Zukunft noch erlangen wird, waeren nicht moeglich ohne das freie, sich staendig ausdehnende produktive System der amerikanischen Industrie. Derjenige, der den Mut hat, von uns zu verlangen, dass wir unser System durch ein anderes ersetzen, verstoess damit gegen die unmittelbaren Interessen der Gewerkschaften. Er ist dadurch gefaehrlich, vor allem, wenn er dabei annimmt, im Namen der Gewerkschaften, einer Weltanschauung oder einer politischen Partei zu sprechen.

Gerade Sie als Gewerkschafter muessen das besonders gut wissen. Die Arbeiter sind immer und ueberall die auserwaehlten Zielscheiben gewisser Demagogen. Wie viele verworrene, ehrgeizige Schematiker haben davon getraeumt, auf den Ruecken der Arbeiter der ganzen Welt zur Macht empor zu steigen! Sie haben diese Traeume jedoch immer dort gehabt, wo sich die Ruecken der Arbeiter unter Armut und Verzweiflung beugten. Es ist eines jener echten amerikanischen Merkmale der Groesse, dass auch ein Mann aus dem Arbeiterstande hier nicht beiseite geschoben wird. Er bekommt kein Klasseschild umgehaengt. Wir sind keine geschlossene Gesellschaft. Wir sind eine Gesellschaft freier Menschen und freier Buerger. Wir sind alle - mit der Hand oder mit dem Kopf, mit Geschick und Staerke - Arbeiter.

Aus diesem Grunde widersetze ich mich all denen, die besonders seltsame Aufrufe an die Gewerkschaften richten. Man kann Sie nicht von den uebrigen Buergern durch eine besondere "Behandlung" irgendwelcher Art trennen - sei es zur Unnachgiebigkeit oder in der wohlwollenden Form des Schulterklopfens. Die Gewerkschaften als einen besonderen Fall zu behandeln, hiesse Ihre volle Wuerde als amerikanische Buerger zu verneinen.

Ich glaube nicht, dass der amerikanische Arbeiter irgend etwas anderes von seiner Regierung verlangt als Fairness und Gerechtigkeit. Mein festes Versprechen, das ich Ihnen gebe, lautet so: Soweit ich imstande bin, eine Lage zu beurteilen, werde ich Ihnen immer Gerechtigkeit und Billigkeit widerfahren lassen. Ich wiederhole damit mein Versprechen, das ich Ihnen am Tag der Arbeit gab. Lassen Sie sich getrost in Ihren politischen Handlungen immer von Ihrem Gewissen bestimmen; ich werde immer versuchen, ein wahrer Freund der Gewerkschaften zu sein.

Diese einfachen Ideale der Gerechtigkeit und Billigkeit fuer alle sind die Staerke unserer ganzen Lebensform. Sie koennen jedoch durch industrielle Streitigkeiten gefaehrdet werden. Ein solcher Streit, der in einen Klassenkampf ausartete, hat die Freiheit in anderen Laendern der Welt voellig zerstoert.

Diese Streitigkeiten zu verhindern, gehoert zu den grossen Verantwortungen und den Aufgaben der Regierung. Sie zu verhindern bedeutet aber nicht nur, einfach den Ausbruch eines Streits zu bedauern, sondern vielmehr die Ursachen zu bekaempfen. Die Inflation ist gegenwaertig ein drohender Grund dafuer. In den kommenden Wochen werde ich noch viel ueber den Kampf gegen diese Bedrohung zu sagen haben. Im Augenblick denke ich daran,

dass eines uns allen klar sein sollte: Jene, die die Entwicklung dieser Bedrohung zuliessen, werden sie nicht wieder von den Heimstaetten der amerikanischen Arbeiter nehmen koennen. Dieser unheilvolle Streit wird nicht von selbstzufriedenen Maennern beseitigt, die der Meinung sind, die Stimmen der amerikanischen Arbeiter schon sicher in ihren Taschen zu haben.

Meine Herren, ich bin von bescheidener Herkunft. Ich glaube daher, die elementaren Beduerfnisse und Rechte aller arbeitenden Maenner und Frauen gut zu kennen. Ich kenne sie nur allzu gut, als dass ich den Versuch unternehmen wuerde, politisches Kapital aus den Sorgen zu schlagen, die jeder einzelne um seine soziale Sicherheit, seine Wohnung, seinen Lohn, die Arbeitslosenversicherung und die Erhaltung des Wertes seiner Spareinlagen hat.

Meine Damen und Herren, ich habe schon aufgefuehrt, und ich wiederhole es hier, dass diese Massnahmen der Boden sind, den wir jedem amerikanischen Buerger bereiten muessen, um zu verhindern, dass er in Unglueck stuerzt, das er nicht selbst verschuldet hat.

Es ist billig und zugleich erniedrigend, versuchen zu wollen, aus diesen Problemen Munition fuer oder gegen eine Partei zu schmieden. Es sind Probleme, fuer deren Loesung die Intelligenz und Redlichkeit aller Amerikaner, die guten Willens sind, eingesetzt werden muss.

Ich komme nicht mit Schicksalsprophezeiungen; ich verspreche auch keine Unmoeglichkeiten. Ich bin aber der tiefen Ueberzeugung, dass vor uns unbegrenzte Moeglichkeiten fuer uns alle liegen. Wir sind ein junges Volk und ein junges Land. Der Aufbau Amerikas hat erst begonnen. Wir koennen uns ein Amerika bauen, dessen Gerechtigkeitssinn und guter Wille dem materiellen Rahmen und den besonderen geistigen Faehigkeiten aller arbeitenden Maenner und Frauen entspricht.

Mit Gottes Hilfe werden wir das tun koennen.

Meine Damen und Herren, ich moechte mich noch einmal bei Ihnen bedanken fuer die grosse Ehre, die Sie mir mit Ihrer Einladung bezeugten. Ich bin Ihnen sehr zu Dank verpflichtet.

Quelle: Protokoll des
71. AFL-Kongresses,
3. Tagesbericht.

Warum der amerikanische Arbeiter das freie Unternehmertum unterstuetzt
George Meany, Erster Vorsitzender der AFL:

Warum unterstuetzt der amerikanische Arbeiter den Kapitalismus? Das ist eine der immer wiederkehrenden Fragen der europaeischen Gewerkschafter, die innerhalb des ECA-Austauschprogramms die Vereinigten Staaten besuchen. Diese Frage beantwortete bereits der amerikanische Sozialistenfuehrer Norman Thomas in einem kuerzlich gegebenen Interview. Im Gegensatz dazu steht die Ansicht George Meany's, des ersten Vorsitzenden der American Federation of Labor.

Vor allen Dingen ist Meany der Meinung, dass das Wort "Kapitalismus" eine ausgesprochen falsche Bezeichnung fuer das amerikanische Wirtschaftssystem ist. Die dogmatische Definition und Beschreibung des Kapitalismus, wie sie Karl Marx praegte und wie

sie von den stalinistischen Zeitgenossen wiederholt wird, hat durch die grundlegenden und drastischen Veraenderungen unserer Gesellschaftsordnung keine Beziehung mehr zur Wirklichkeit.

Die amerikanische Gesellschaftsordnung ist immer dynamisch, anpassungsfahig und fortschrittlich gewesen. Niemals war sie jedoch feudalistisch. Die ungeheuer bedeutungsvollen Reformen, die jahrzehntelang, ganz besonders aber seit 1932, durchgefuehrt wurden, bilden die Fortsetzung und einen Hoehepunkt der permanenten amerikanischen Revolution. Jene Reformen sind die Verwirklichung der Ideale der hervorragendsten Liberalen von Jefferson bis zu Roosevelt. Und auf dem ganzen Wege, angefangen von dem unentgeltlichen Besuch oeffentlicher Schulen und den allgemeinen Wahlen bis zur Sozialversicherung und den Massnahmen gegen das Monopolwesen, stand die amerikanische Gewerkschaftsbewegung in vorderster Linie im Kampf fuer die dem allgemeinen Interesse dienenden Reformen.

Die Gewerkschaften ziehen es vor, die amerikanische Wirtschaftsstruktur das System des freien Unternehmertums zu nennen. Dieses System unterstuetzt der amerikanische Arbeiter hauptsaechlich deshalb, weil es ihm im Verein mit Freiheit und Demokratie einen sehr hohen Lebensstandard gebracht hat.

Da hungrige Menschen leicht dazu neigen, den Wert der Freiheit und der Demokratie zu unterschaezten, muessen erst einmal die materiellen Vorteile in Betracht gezogen werden, die der amerikanische Arbeiter gewonnen hat.

Man kann jedoch beides nicht vollstaendig voneinander trennen, da eines vom anderen abhaengig ist. Doch ist der wirtschaftliche Fortschritt, den Amerika gemacht hat, wirklich erstaunlich. Die Kaufkraft des Reallohnes eines Arbeiters stieg von 1890 bis 1930 um das dreifache. Die Arbeitswoche verkuerzte sich von 60 auf 40 Stunden. Um die Jahrhundertwende blieben einem Arbeiter, nachdem er fuer sich und seine Familie Lebensmittel, Kleider und Wohnung bezahlt hatte, nur noch siebzehn Prozent seines Einkommens fuer alle anderen Ausgaben uebrig. Heute gibt die Familie eines einfachen Arbeiters, bei einem weit groesserem Einkommen, ungefaehr vierzig Prozent ihres Einkommens fuer so wichtige Dinge wie Erziehung, aerztliche Fuersorge, Erholung, Reisen, Moebel und Hausrat aus und kann trotzdem noch Ersparnisse machen. Hinzu kommt noch, dass der Arbeiter wesentlich mehr Zeit hat, um sich um seine Gewerkschaft, seine Kirche, kurz alle ihn interessierenden charitativen, sozialen, kulturellen und politischen Angelegenheiten zu kuemmern und darin taetig zu sein. Dies macht ihn zu einem vollwertigen Mitglied seiner Gemeinde.

Um die Jahrhundertwende hatte ungefaehr nur jede fuenfte Arbeiterfamilie ihr eigenes Haus. Um 1900 konnten sich auch nur wenige die Annehmlichkeiten der Elektrizitaet, des Badezimmers, des Kuehlschranks, oder aehnlicher Dinge leisten. Heute findet man alle diese Dinge selbstverstaendlich, sie gelten nicht mehr als Luxus. Natuerlich waren diese Veraenderungen nur durch ein gewaltig erhoechtes Volksvermoegen zustandegekommen.

Die Frage ist nun, ob die Arbeiterschicht an einer gerechten Verteilung des hoeheren Volkseinkommens Anteil gehabt hat.

Gerade auf diesem Gebiet hat sich jedoch eine wirkliche, noch heute andauernde Revolution vollzogen. Die Einkommens- und Erbschaftssteuer sowie andere Finanz- und Sozialreformen, die von

der Arbeiterschaft sehr nachdruecklich unterstuetzt wurden, haben die Verteilung des Vermoegens erheblich veraendert. Die Grossverdiener haben einen weit geringeren, die Arbeiterschaft einen sehr viel hoeheren Anteil an dem gesamten privaten Nationaleinkommen als vor fuenfzig oder sogar nur zwanzig Jahren.

Es sei hierbei nur wiederholt, wie Samuel Gompers die Ziele der organisierten Arbeiterschaft auslegte: "Wir wollen mehr und mehr an den guten Dingen des Lebens teilhaben. Wir fordern immer wieder, dass durch Steuerreformen und Tarifvertraege der Anteil des Arbeiters an der Produktion noch weiter gesteigert wird." Durch die internationale Notlage muessen vielleicht einige unserer Forderungen zurueckgestellt werden, da wir gewillt sind, Opfer zu bringen und unseren gerechten Anteil an den Lasten, die der amerikanischen Arbeiterschaft durch Stalins aufgezwungene Wiederaufruestung auferlegt werden, auch tragen wollen.

Der hohe Lebensstandard der Amerikaner beruht auf verschiedenen Gruenden. In erster Linie sind es jene Beweggruende, die eine freie Gewerkschaftsordnung mit sich bringen. Freiheit und die Achtung der personlichen Rechte bilden die eigentliche Ursache, dass wir unsere ungeheuer ergiebigen Naturschaetze dem allgemeinen Wohl zukommen lassen. Wir haben technische Wunder entwickelt, die die Produktivitaet auf eine Hoehe geschraubt haben, die man sich vor fuenfzig Jahren noch nicht haette traehmen lassen. Vor dem zweiten Weltkrieg war die Leistung des einzelnen amerikanischen Arbeiters zweieinhalb mal so hoch wie in Europa. Heute ist die Produktion pro Kopf dreieinhalb mal so hoch wie die der Westeuropaeer und sechs oder sieben mal so hoch wie die der Russen. Die grundlegende Erklaerung hierfuer ist, dass der amerikanische Arbeiter weit mehr durch Maschinen unterstuetzt wird als der Arbeiter anderer Laender. Im Durchschnitt steht dem Arbeiter in Westeuropa nur ein Drittel der Maschinenkraft des amerikanischen Arbeiters zur Verfuegung. Der Russe jedoch hat noch weit weniger Maschinen als der Westeuropaeer zur Verfuegung.

Es gibt aber noch andere, wesentliche Gesichtspunkte fuer den "laissez-faire"-Kapitalismus oder europaeischen Kapitalismus, der in Amerika nicht vorhanden ist. Das freie Unternehmertum Amerikas wird durch Anti-Trustgesetze geregelt, die, durch die Macht der Gewerkschaften gestaerkt, den strangulierenden Einfluss der Kartelle oder Monopole auf die amerikanische Wirtschaft verhindern. Es ist zum Beispiel einer Interessengemeinschaft verboten, sich mit gleichen Wirtschaftsgruppen zu verbuenden, um durch eine Minderung der Produktion ein hohes Preisniveau zu halten. Diese Massnahme sichert einen ehrlichen Wettbewerb. Die allgemeine Politik der Industriellen ist eine Massenproduktion von Waren, die mit einem geringen Gewinn auf einem riesigen Markt, der ueber 150 Millionen Verbraucher zaehlt, abgesetzt werden. Und hierbei gibt es keine Zoll- und Handelsschranken, wie es auf dem europaeischen Kontinent der Fall ist.

Diese Art des freien Konkurrenzkampfes bietet den sichersten Weg zum Erfolg. Es besteht das gleiche Recht fuer den Unternehmer und den Arbeiter, vorwaerts zu kommen und seine wirtschaftliche und soziale Lage zu verbessern. Dieses Recht ist gesichert. Ich behaupte nicht, dass das System des freien Unternehmertums gesetzlich ein vollkommenes ist. Davon ist es noch weit entfernt und immer wieder werden seine Fehler von der Gewerkschaft kritisiert. Nach meiner Ansicht gibt es jedoch kein besseres System.

Es existieren aber noch immer Misstaende. Die Schwaechen werden jedoch Schritt fuer Schritt durch die entschlossene Zusammenarbeit der liberalen Kraefte und der Gewerkschaften ueberwunden.

Das sind einige der wesentlichen Gruende, warum der amerikanische Arbeiter die freie Wirtschaft unterstuetzt. Wir haben Freiheit in wirtschaftlicher, kultureller und auch politischer Hinsicht. Und jede totalitaere Macht, die versucht, uns diese Freiheit zu rauben, muss gegen den amerikanischen Arbeiter kaempfen.

Es muss jedem klar gemacht werden, dass die Amerikaner nicht die Absicht haben, ihr Wirtschaftssystem und ihre Ideologie anderen Voelkern aufzuzwingen. Andere Laender moegen den Weg des demokratischen Sozialismus waehlen -- oder irgend ein anderes System foerdern, solange sie nicht den Weltfrieden und die Unabhaengigkeit anderer Laender durch imperialistische Aggressionen bedrohen. Die amerikanischen Arbeiter, sowie die Amerikaner ueberhaupt wuenschen nur, den Menschen anderer Laender zu helfen, ihren Lebensstandard zu heben und die Fruechte freier Arbeit in Frieden und Freiheit zu geniessen.

Quelle:
Features Unit Labor Special,
No. 190

Bewegungsstudie halbiert Anlernzeit

Neue Arbeitsmethoden in Verbindung mit neuen Schulungssystemen haben bei der Steigerung der Produktivitaet der Kayser Bondor Strumpfabrik in Baldock, England, eine wichtige Rolle gespielt. Bis 1947 sassen die Arbeiterinnen, die kettelten, saeumten und die Struempfe prueften, in verschiedenen Raeumen. Dadurch ging viel Zeit und Arbeitskraft beim Uebergang von einem zum anderen Arbeitsgang verloren.

Die Maedel arbeiten jetzt in Gruppen, die die drei Arbeitsgaenge unter sich aufteilen. Diese Methode reduziert nicht nur die Dauer der Arbeitsgaenge, es wurde ausserdem festgestellt, dass einer der grossten Vorteile darin besteht, dass der Pruefer einen festgestellten Fehler sofort verbessern lassen kann. Die Produktion und der Arbeitslohn sind dadurch um 20% gestiegen.

Weiterhin konnte die Anlernzeit fuer Saeumen und Ketteln von 12 Monaten auf 12½ Wochen herabgesetzt werden. Zu der Zeit, da das Anlernen noch nicht so gut organisiert war, sass der Anlernling mit einer qualifizierten Arbeiterin zusammen und lernte von ihr, so gut es eben ging.

Als man 1947 intensiv durchgefuehrte Lehrgaenge einfuehrte, wurde die Anlernzeit von 12 auf 6 Monate reduziert. Im letzten Jahr jedoch fuehrte man erstmalig Bewegungsstudien bei einem Abschnitt des Unterrichts durch; der durchschnittliche Anlernling erreicht jetzt den erforderlichen Leistungsstandard bereits in 12½ Wochen. Ein Maedchen, das waehrend des Unterrichts die erforderliche Geschicklichkeit erreicht hatte, buesste sie oftmals wieder ein, sobald es seinen Platz innerhalb der Gruppe, die in der Werkstatt arbeitete, einnahm. Man loeste dieses Problem zum grossen Teil dadurch, dass man der Arbeiterin einen Arbeitsplatz in einer Produktionsabteilung anwies, die von der Werkstatt der Fabrik

getrennt war, in der jedoch die Arbeiterinnen den gleichen Leistungsstandard wie sie selbst hatten, da sie ebenfalls im Unterricht geschult worden waren.

Hier bleibt nun das Maedel, bis die naechste Unterrichtsklasse den erforderlichen Leistungsstandard vermittelt hat, erst dann wird sie von der Produktionsabteilung in die Fabrikwerkstatt versetzt.

Bewegungsstudien sind auch bei der Schulung der Sortierer angewandt worden, das sind jene Arbeiter und Arbeiterinnen, die die gefaerbten und schlussbehandelten Struempfe nach Paaren sortieren. Vor der Einfuehrung der Bewegungsstudie betrug die durchschnittliche Anlernzeit sechs Monate. Sie konnte jetzt auf neun Wochen herabgesetzt werden, ohne die Leistungen irgendwie zu vermindern.

Ebenso wie in der Abteilung der Saeumer und Ketteler hat man auch bei den Sortierern die neuen Methoden der Gruppenarbeit angewandt; innerhalb von zwei Jahren waren hier die Leistungen um 50% und die Loehne um 30% gestiegen. Vor der Einfuehrung des Gruppenarbeitssystems hatten die Sortierer, die Etikettierer (Arbeiter, die den Markennamen auf den Struempfen anbringen), und die Falter, die die Struempfe falten und verpacken, je einen Arbeitsraum.

Nach dem neuen System der Gruppenarbeit werden alle diese Arbeitsgaenge gemeinsam in einem Raum ausgefuehrt. Die Dauer der Arbeitsgaenge wurde dadurch auf ein Minimum reduziert, ein Foerderband bringt die verpackten Struempfe in das Lager und bringt zugleich leere Kartons zu den Faltern.

Ein anderer Beitrag zur Beschleunigung der Produktion in dieser Abteilung wurde mit der Errichtung eines Gestells zwischen der Zurichterei (hier werden vor allem die Fadenenden entfernt) und der Sortierabteilung geleistet. Bis dahin wurden die Struempfe auf einem Lastkarren von der Zurichterei durch eine Tuer in die Sortierabteilung gebracht. Jetzt hat man die Wand zwischen diesen beiden Abteilungen beseitigt und dafuer ein Gestell errichtet. Die Zurichter schieben mit Struempfen vollgestopfte Behaelter in dieses Gestell, die Sortierer koennen auf der anderen Seite die Struempfe herausnehmen, wann und wie es ihnen gerade passt.

Nach dem Vorschlag eines Arbeiters wurde fuer jeden Sortierer eine gesonderte verstellbare Lampe angebracht. Auch diese Massnahme hat zur Verbesserung des Arbeitsergebnisses beigetragen, da auf diese Weise eine Ueberanstrengung der Augen vermieden wird.

In der Strickabteilung wurde hauptsaechlich durch neue Maschinen eine 25-prozentige Produktionssteigerung innerhalb eines Jahres erreicht. Man kann jetzt das Verdoppeln der Einfassung an dreissig Struempfen in einem automatischen Arbeitsgang vornehmen, waehrend fruher jede Einfassung einzeln mit der Hand verdoppelt werden musste.

Selbst bei einem verhaeltnismaessig geringen Arbeitsergebnis muss die Leitung des Werkes in Anbetracht der fuer Schulung benoetigten Zeit der Placierung neu eingestellter Arbeiter auf besonders geeignete Arbeitsplaetze staendige Aufmerksamkeit widmen. Fruher war die Placierung der Arbeitskraefte ausschliesslich von einem Interview mit dem Personalchef abhaengig. Auch heute noch wird das "Interview" als der wichtigste Faktor bei der Auswahl des

Personals angesehen; vor zwei Jahren hat man jedoch die vom Nationalinstitut fuer Psychologie entworfene Eignungspruefung eingefuehrt. Die Ergebnisse dieser Pruefungen werden in dem Bericht des Personalchefs mit aufgezeigt; der dadurch gewonnene Gesamteindruck ermoeoglicht dann eine besonders geeignete Placierung des Neulings in der Fabrik.

In der Fabrik besteht ein Gemeinschaftliches Produktions - Komitee (GPK) und ein Betriebsrat. Letzterer besteht aus 21 Mitgliedern, die ihren Vorsitzenden wechselweise fuer ein Jahr aus den Reihen der Leitung des Betriebs und fuer das naechste Jahr aus dem Kreis der Arbeiter waehlen. In Verbindung mit dem GPK gibt es ein Vorschlagsschema-Komitee, das die Hoehe der Praemien fuer geeignete Vorschlaege empfiehlt. Das GPK diskutiert lediglich Produktionsprobleme, waehrend alle anderen Angelegenheiten vom Betriebsrat bearbeitet werden.

Die neuen Arbeitsmethoden wurden mit voller Unterstuetzung der Arbeiter eingefuehrt, die fast alle Mitglieder der Gewerkschaft der Strumpfarbeiter sind.

"Target"
51-11-12

Hans Hansen: Die daenischen Baugenossenschaften zeigen Moeglichkeiten verstaerkten Wohnungsbaus.

In dem Kopenhagener Vorort Hvidovre beschaefigt sich die daenische Baugenossenschaft "Arbejderbo" augenblicklich mit einem Bauvorhaben, das fuer den daenischen Nationalfond fuer Wohnungsbau unter Umstaenden eine Ersparnis von 112,000,000 Kronen bedeutet und Tausenden, die auf der Wohnungs-Warteliste stehen, neue Hoffnung gibt. Der daenischen Baugenossenschaft, die von den Gewerkschaften gegruendet wurde, ist es gelungen, die Kosten fuer 107 Wohneinheiten um 15% im Verhaeltnis zum gegenwaertigen Stand zu senken. Dies wurde erreicht durch eine weitgehende Rationalisierung der Bautechnik, wobei man besonderen Wert auf die sorgfaeltige Abstimmung der in Untervertraegen festgesetzten Arbeiten legte und vor allem die Verwendung fertig konstruierter und genormter Betongussteile vorsieht, die an Ort und Stelle hergestellt werden.

Im daenischen Bauwesen ist es ueblich, alle Vertraege fuer die vorkommenden einzelnen Arbeiten direkt zu vergeben, anstatt einen einzigen Vertragspartner damit zu beauftragen; zugleich wird dem jeweiligen "Hauptkontraktor" ein gewisser finanzieller Spielraum gegeben, der ihn gegen unvorhergesehene Ereignisse schuetzt. Bei dem Bauvorhaben wichen der Vorsitzende der "Arbejderbo", Erik Jensen, der Architekt Eske Kristensen und der Ingenieur P. E. Malstrom von der bisherigen daenischen Tradition ab und stellten in Zusammenarbeit mit zahlreichen finanzstarken Kontraktoren einen bis in alle Einzelheiten gehenden Plan auf, bevor sie Angebote einholten. Der Erfolg dieses Vorgehens bestand darin, dass die Angebote, die angenommen wurden, dem absoluten Minimum viel naeher kamen als es sonst gewoehnlich der Fall war.

Ein weiterer bedeutsamer Faktor ist der Umfang, in dem neue Methoden der Betonbauweise die Ziegelsteinbauweise ersetzt haben.

Die Aussenwaende bestehen aus Betonplatten von der Grosse 60 x 110cm. Sie werden in der "Fabrik", die sich im Freien direkt neben dem Bauplatz befindet, gefertigt, d.h. im Ruettelverfahren gegossen und heissbehandelt. Diese und aehnlich konstruierte grossere Platten fuer das Fundament und den Boden werden mit Hilfe von fahrbaren Kraenen an Ort und Stelle gebracht. Vertikale Innenteile werden direkt in vertikalen Verschalungen gegossen; dieses Verfahren wird der Aufsetzmethode vorgezogen. Die Standardgussvorrichtungen bestehen aus Holz; sie sind leicht versetzbar und koennen immer wieder benutzt werden.

Jede Wohneinheit besteht aus vier zweistoeckigen Wohnungen. Jede Wohnung ist fuer eine Familie mit drei bis vier Kindern bestimmt; im ersten Stock befindet sich ein Wohnzimmer, eine Kueche mit einer Essnische sowie eine Spuelkueche. Im zweiten Stock liegt ein grosses Schlafzimmer, ein etwas kleineres Schlafzimmer fuer die juengsten Kinder, zwei etwa halb so grosse Zimmer fuer die aelteren Kinder, die ihr "eigenes" Zimmer haben sollen, und schliesslich ein Badezimmer. Es ist kein Keller vorhanden, jedoch ist ein Verschlag vorgesehen, den man zum Abstellen der Fahrraeder benutzen kann. Fuer die 107 Wohneinheiten soll eine Zentralheizungsanlage sowie eine Gemeinschaftswaescherei eingerichtet werden. Die daenischen Arbeiterfamilien, die demnaechst dort einziehen werden, bezahlen etwa 200 Kronen Miete im Monat; das entspricht ungefaehr einem Wochenlohn.

Die Gesamtbaukosten fuer eine Wohnung betragen 40,250 Kronen oder etwa 24.000 DM. Die Kosten liegen damit ungefaehr 15% unter den gegenwaertigen Baukosten. Man verspricht sich bei dem gesamten Bauvorhaben durch Anwendung rationalisierter Methoden eine Ersparnis von 700 000 daenischen Kronen. Es erscheint jedoch noch etwas zu frueh, um bestimmte Angaben zu machen. Verschiedene Sachverstaendige halten es fuer das Beste, diese neuen Methoden erst bei vier- oder mehrstoeckigen Gebaeuden anzuwenden, ehe sie mit ihnen vielleicht Schiffbruch erleiden. Andere Sachverstaendige meinen wiederum, man koenne die Kosten noch weiter reduzieren.

Nachdem nun, nach dreizehn Jahren, die Rationierung der Verbrauchsgueter in Daenemark aufgehoben wurde, (Kaffee und Zucker wurden erst im vergangenen Monat freigegeben), bleibt das Wohnungsproblem noch immer eines der wichtigsten Probleme der daenischen Wirtschaft. In diesem Jahr sieht der Baufinanzierungsetat der Regierung die Schaffung von 16 000 neuen Wohnungen vor. Eine Ersparnis von 7000 Kronen pro Wohnung oder eine Gesamtersparnis von 112 000 000 Kronen wuerde fuer 13.915 Wartende eine neue Wohnung bedeuten.

Sonderbericht der
MSA Labor Division,
Kopenhagen.

Zunahme des Mittelstandes in den Vereinigten Staaten

Eine allmaehliche Veraenderung der Einkommenschichtung der Vereinigten Staaten hat in den letzten 20 Jahren zu einer Verbreiterung des Mittelstandes gefuehrt. Im Verlaufe dieses Prozesses hat sich die Hoehe des Bevoelkerungsanteils innerhalb der Spitzeneinkommengruppe und der niedrigsten Einkommenstufe zahlen-

maessig verringert. Vor kurzem beendete Simon Kuznets vom amerikanischen Wirtschaftsforschungsinstitut eine umfangreiche Abhandlung ueber diese Veraenderungen in der amerikanischen Einkommensstruktur. Die Ergebnisse dieser Studie wurden von Geoffrey H. Moore fuer die "American Economic Review", einer amerikanischen Wirtschaftszeitung, eingehend analysiert. Eine amerikanische Zeitung, die einen Kommentar zu dieser Abhandlung veroeffentlichte, erklarte, die Studie zeige, dass in den Vereinigten Staaten eine friedliche soziale Revolution mit durchgreifenden wirtschaftlichen Folgen vor sich geht.

Im Jahre 1929 gaben 513 Personen ihr Einkommen mit einer Million Dollar oder mehr an, im Jahre 1948 waren es nur noch 149. Von 1929 bis 1948 stieg das Einkommen des einprozentigen Bevoelkerungsanteils mit Spitzeneinkommen um 8%; das Einkommen der restlichen 99% erhoehte sich jedoch um 124%. Waehrend des 35-jaehrigen Zeitraums von 1913 bis 1948 stieg das Einkommen der unteren 99% um das Vierfache.

Waehrend der Zeit von 1929 bis 1939 sank das Individualeinkommen beider Gruppen, und zwar bei der oberen Einkommensklasse um 39% und fuer die verbleibenden 99% der Bevoelkerung um 18%. Von 1939 bis 1948 trat wiederum eine wesentliche Erhoehung ein. Sie betrug 78% pro Kopf fuer die oberste Einkommensgruppe und 174% fuer die untere Einkommensklasse. Diese Veraenderungen in der Einkommenschichtung der verschiedenen Bevoelkerungskreise zeigen eine Tendenz nach der Mitte hin - und zwar wird sie hervorgerufen durch das steigende Einkommen der niedrigeren Einkommensklassen, einem Absinken der Spitzeneinkommensklassen und schliesslich einem Ansteigen des Einkommens der Mittelklasse.

Fuer die Hebung des Einkommensstandards werden verschiedenartige Begruendungen gegeben. Man uehrte dabei vor allem an, dass die Loehne und Gehaelter im Verhaeltnis zu den Einkommen aus Renten, Dividenden und Zinsen erheblich gestiegen sind. Die Gehaelter der Angestellten haben sich um 134% pro Kopf der Bevoelkerung erhoeht, waehrend die Einkuenfte in der Landwirtschaft, Einzelunternehmen und Handwerksbetrieben um 145% gestiegen sind.

Die Hebung des Einkommens minderbemittelter Familien hat sich am staerksten ausgewirkt. Sie wurde spuerbar durch groessere Aufwendungen fuer Verbrauchsgueter und einer groesseren Nachfrage in den Geschaeften. Im Jahre 1939 hatte eine von 10 Familien ein Einkommen von 3000 Dollar oder mehr und eine von 45 Familien gehoerte zu der Einkommensgruppe mit 5000 Dollar und mehr. Im Jahre 1948 jedoch hatte die Haelfte aller Familien ein Einkommen von 3000 Dollar oder mehr und eine unter 6 Familien war in der Einkommensgruppe 5000 Dollar und mehr.

Viele Wirtschaftssachverstaendige glauben, dass die Veraenderungen in der Einkommenverteilung die Wiederholung einer Wirtschaftskrise verhindern wuerden. Die wirtschaftliche Lage hat durch das Anwachsen des Mittelstandes zweifellos eine Stabilisierung erfahren. Die Angehoerigen des Mittelstandes sind so zahlreich wie nie zuvor und verfuegen ueber den grossten Einkommenanteil. Sie besitzen eine starke Kaufkraft und betraechtliche Spareinlagen; sie tragen dadurch zur Ausdehnung des amerikanischen Marktes bei. Nach Ansicht vieler Wirtschaftssachverstaendiger wird die Erhoehung des Realeinkommens des Durchschnittsamerikaners noch weiter andauern und eine Erhoehung der Produktivitaet sowie ein Anwachsen des Kapitals zur Folge haben, wobei sich die Durchschnittsziffern erhoehen.