

INTERNATIONALE ARBEITSMITTEILUNGEN

Inhaltsverzeichnis

1 9 6 3

Nr. 1

Die Bedeutung der Gewerkschaften für  
das amerikanische Wirtschaftsleben

Die Aufgaben des "National Labor Relations  
Board"

Ein erfolgreiches Jahr für die amerikanischen  
Gewerkschaften

\*

Nr. 2

Automatisierung führt zur  
"Bildungsgesellschaft"

Die Automation in gewerkschaftlicher Sicht

Internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet  
der Rehabilitation Behinderter

Erhebliche Veränderungen in der US-  
Beschäftigungsstruktur seit 1950

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Nr. 3

Modellvertrag der amerikanischen  
Automobilarbeitergewerkschaft

Präsident Kennedy unterbreitete Kongreß  
umfassendes Sozialprogramm

Ziele und Aufgaben des US-Arbeitsministeriums

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Nr. 4

Erziehung und Schulung in einem  
Entwicklungszeitalter (I)

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Nr. 5

Erziehung und Schulung in einem Entwicklungs-  
zeitalter (II)

Aktuelle Arbeitsmarktprobleme

Mehr Frauen im höheren Regierungsdienst

Filmore LaDeaux - ein Arbeitnehmerporträt

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Nr. 6

Der Erfolgsbeteiligungsplan der Kaiser-Stahlwerke

Maschinistengewerkschaft feiert 75jähriges Bestehen

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Nr. 7

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme  
der USA in den Jahren 1960-1975 (I)

Berufsausbildung im Zeitalter der schnellen  
technischen Veränderungen

"DOT" - Ein Bestseller wird neu aufgelegt

\*

Nr. 8/9

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme  
der USA in den Jahren 1960-1975 (II)

Gleiche Berufschancen für die Farbigen

"Stille Einigung" - der neue Stil im US-  
Tarifverhandlungswesen

Vorbeugen - die Hauptaufgabe des modernen  
Unfallschutzes

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Nr. 10

Die wirtschaftliche Situation der Farbigen in  
den USA

Verschärfte Bestimmungen der US-Post zur  
Durchsetzung der Rassengleichheit

Wirtschaftliches Wachstum und Arbeitslosigkeit

Unfallschutz am Arbeitsplatz als gewerkschaftliche  
Aufgabe

Seeleutengewerkschaft spricht sechsjährigen  
Streikverzicht aus

\*

Nr. 11

Die amerikanische Sozialversicherung

Entwicklung der Löhne und Lohnnebenleistungen  
in den USA

Arbeitslosen-Umschulungsprogramm hatte guten Start

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit neuen Akzenten

Gewerkschaftliche Kurznachrichten

\*

Die Leistungen älterer Arbeitnehmer in  
Umschulungskursen

New Yorks einzigartige berufsbildende Oberschule

Beträchtliche Verschiebungen in der  
US-Einkommensstruktur

E. A. Willis - ein Arbeitnehmerporträt

Schaffung internationaler Beschäftigungsnormen

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

---

XVI - 1

Bad Godesberg, den 1. Januar 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Die Bedeutung der Gewerkschaften für das amerikanische Wirtschaftsleben	Seite 1
Die Aufgaben des "National Labor Relations Board"	Seite 7
Ein erfolgreiches Jahr für die amerikanischen Gewerkschaften	Seite 12

---

**Arthur J. Goldberg, Richter am Obersten Bundesgericht  
der Vereinigten Staaten:**

### Die Bedeutung der Gewerkschaften für das amerikanische Wirtschaftsleben

Aus der Monatsschrift "Overseas".

Bei Nachdruck sind Angabe des Verfassers, der Quelle und der Vermerk "Copyright 1962 by the Institute of International Education" erforderlich.

Der Autor war bis August 1962 US-Arbeitsminister und davor Mitarbeiter der Rechtsabteilung des Gewerkschaftsverbandes AFL-CIO. Seiner Darstellung der Rolle der Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten kommt auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Arbeits- und Gewerkschaftsfragen ein hohes Maß an Authentizität zu. Im Zusammenhang mit den 1963 bevorstehenden Feiern anlässlich des 50. Jahrestags der Schaffung des US-Arbeitsministeriums gewinnt sie dazu noch besondere Aktualität.

Die amerikanische Gewerkschaftsbewegung leistet ihren Beitrag zur Entwicklung einer demokratischen Gesellschaft in den Vereinigten Staaten vornehmlich in der Weise, daß sie ihre Kräfte auf die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der arbeitenden Menschen konzentriert. Das Klassenbewußtsein, in anderen Ländern so häufig ein augenfälliger Wesenszug der Gewerkschaftsarbeit, spielte bei der Verbreitung

Verbreitung des Gewerkschaftsgedankens in den Vereinigten Staaten niemals eine bestimmende Rolle.

Was die grundlegenden Zielsetzungen angeht, hält sich die amerikanische Gewerkschaftsbewegung nach wie vor an die richtungweisenden Lehren von Samuel Gompers, Mitbegründer der American Federation of Labor (AFL) und ihr erster Präsident von der im Jahre 1886 erfolgten Gründung an bis zu seinem Ableben im Jahre 1924.

Gompers' Kampf galt der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Unternehmer. Seine Zielsetzungen lauteten einfach genug: kürzere Arbeitszeit, höhere Löhne und größere Freiheit. Dem Wirken Gompers' ist es zu verdanken, daß die Gewerkschaften allmählich im ganzen Volk als unabdingbarer Bestandteil der Gesellschaft anerkannt wurden. Dieser große Pionier der Gewerkschaftsbewegung ging von der Überzeugung aus, das Gedeihen der Gewerkschaftsbewegung sei gleichbedeutend mit "einem besseren Leben für alle". Er war aber gegen den Versuch, dieses Ziel durch die Anwendung von Gewalt oder ungesetzliche Schritte anzustreben.

In der Satzung des Gesamtverbandes AFL-CIO, der 1955 durch den Zusammenschluß der American Federation of Labor und des Congress of Industrial Organizations entstand, werden als wichtigstes Nahziel "höhere Löhne, kürzere Arbeitszeit und bessere Arbeitsbedingungen" genannt. Die Arbeiter werden aufgerufen, darüber hinaus dem höheren Ziel nachzustreben, "ihre Rechte und Pflichten als Bürger voll auszuschöpfen". Die Satzung ermutigt alle Arbeitnehmer zur Bildung von "Gewerkschaften, die ihren eigenen Vorstellungen entsprechen". Sie bestimmt des weiteren, daß alle Arbeitnehmer "ohne Ansehen der Rasse, des Glaubens, der Hautfarbe, der nationalen Herkunft oder Abstammung... an den Vorteilen der Gewerkschaftsorganisation teilhaben" sollen. Sie bringt ferner die Absicht der AFL-CIO zum Ausdruck, die Hoffnungen und Aspirationen der Werktätigen mit demokratischen Methoden zu verwirklichen, die mit unseren Gesetzen und Traditionen vereinbar sind und in den Gesamtrahmen unserer konstitutionellen Regierungs- und Staatsform passen.

Diese Grundsätze werden des weiteren mit der Versicherung bekräftigt, die AFL-CIO werde "die Sache des Friedens und der Freiheit" fördern und "freie Gewerkschaften in aller Welt unterstützen, ihnen beistehen und mit ihnen zusammenarbeiten".

Angesichts des ständigen Wandels und der fortgesetzten Expansion der amerikanischen industriellen Wirtschaft schreitet der Prozeß der Organisierung der Arbeiterschaft, der Anerkennung der Gewerkschaften und der Festsetzung der Löhne und Arbeitsbedingungen durch frei ausgehandelte Tarifverträge rasch voran.

Gegenwärtig sind weit über 100 000 derartige Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern in Kraft. Die Verhandlungen werden gewöhnlich von den einzelnen Gewerkschaften für sich allein geführt - teils durch das Ortskartell, das die Belegschaft eines einzelnen Betriebes oder einer Gruppe von Unternehmen vertritt, teils auch durch mehrere Ortskartelle gemeinsam, die mit Unternehmens-

Unternehmensgruppen einer Stadt oder eines bestimmten Gebiets verhandeln, und manchmal - bei Verhandlungen mit Großunternehmen oder größeren Segmenten eines ganzen Industriezweiges - tritt auch die nationale Muttergewerkschaft selbst als Gesprächspartner auf.

Der Geltungsbereich der Tarifverträge kann sich außer auf Löhne und Arbeitsbedingungen noch auf viele andere Fragen erstrecken; dies ist auch meist tatsächlich der Fall. In den letzten Jahren stand bei den Verhandlungen in zunehmendem Maße die Forderung nach erhöhten Lohnnebenleistungen - bezahlte Feiertage, Urlaub, Alters- und Krankenversicherung sowie andere Sozialleistungen - im Vordergrund. Auch der Wunsch nach größerer Sicherheit des Arbeitsplatzes, wie sie ihren Niederschlag in einer vertraglich garantierten Mindestarbeitswochenzahl pro Jahr, in den Anciennitätsrechten, in einer vernünftigen Beförderung- und Versetzungsregelung, in Kündigungsschutzbestimmungen, Arbeitslosenunterstützungsleistungen und ähnlichen Sozialmaßnahmen findet, gewinnt immer größere Bedeutung. Tarifverträge erstrecken sich auch auf Fragen des betrieblichen Unfallschutzes und aller damit zusammenhängenden Vorkehrungen, der Länge der Arbeitszeit und ihres Beginns und Endes, der Schicht- und Überstundenarbeit, der Kündigung, der Verhütung von Streiks und Aussperrungen und des Beschwerderechts und der Schlichtung.

Der Ausbau des Kollektivverhandlungswesens als wichtigste Methode zur Erzielung einer weitgehenden Übereinstimmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gehört mit zu den auffälligsten Erscheinungen der amerikanischen Wirtschaftsdemokratie. Dieses Verfahren des Verhandeln zwischen Gewerkschaft und Management mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen ohne direkte Konsultation der betroffenen Arbeitnehmer festzusetzen, wurde stark in Frage gestellt, als die Unternehmer sich weigerten, an derartigen Kollektivverhandlungen teilzunehmen. Dann, in der entscheidungsvollen Anfangsphase der ersten Amtsperiode von Präsident Franklin D. Roosevelt, wurde als Antwort auf diese Weigerung 1935 das Gesetz zur Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen (National Labor Relations Act) erlassen. Es war dies das wichtigste Arbeitsgesetz, das bis dahin geltendes Recht im Gesamtgebiet der Vereinigten Staaten geworden war. Es garantierte allen Arbeitnehmern "das Recht, sich zu organisieren, Gewerkschaften zu bilden, sich ihnen anzuschließen oder sie zu unterstützen, über gewählte Vertreter Kollektivverhandlungen mit den Unternehmern zu führen und zum Zwecke der Führung solcher Verhandlungen und zur gegenseitigen Sicherung und Hilfeleistung gemeinsame Schritte zu unternehmen".

Das Kollektivverhandlungswesen bildet heute die feste Basis des expandierenden Bereichs der Zusammenarbeit zwischen den beiden großen Kontrahenten unseres Wirtschaftssystems, Arbeitgebern und Arbeitnehmern, und fördert die zunehmende Anerkennung des dritten großen Partners - des Staates.

Die Entwicklung dieses demokratischen Dreigestirns findet ihren Ausdruck auch in der Arbeit des Beirates des Präsidenten für Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen, dessen Gründung Präsident Kennedy 1961 durch Erlaß verfügte. Der Ausschuß, in dem Arbeitnehmer, Arbeitgeber

Arbeitgeber und Staat gleich stark vertreten sind, besteht aus 21 Mitgliedern. Er hat bereits eine ganze Reihe von wichtigen Problemen unserer Wirtschaftsordnung, die gegenwärtig einen raschen Wandel durchmacht und immer komplizierter wird, aufgegriffen und ergründet und ist dabei in Neuland vorgestoßen. Lösungen für diese Probleme können selbstverständlich nicht kurzfristig gefunden werden; der Gedankenaustausch aber, den die Tätigkeit des Ausschusses in Gang setzte, berechtigt zu der Hoffnung, daß die amerikanische Arbeits- und Sozialpolitik von dieser Seite her neue Impulse erhalten wird und daß die US-Wirtschaft an der Schwelle eines neuen, erfolgverheißenden Zeitalters steht.

Die zunehmende Mitwirkung der Gewerkschaften an der Gestaltung des nationalen Lebens unterstreicht nur einen Aspekt der Gewerkschaftsarbeit, der schon immer besonders gepflegt wurde. Vertreter der Gewerkschaften sitzen in den Beratungsausschüssen zahlreicher Stellen des Bundes und der Einzelstaaten und sind in verantwortliche Positionen aufgestiegen. Gewerkschaftsmitglieder werden in steigender Zahl in Organe der lokalen Selbstverwaltung wie Schulaufsichtsbehörden, Stadtverordnetenversammlungen, Bibliothekskuratorien und dergleichen gewählt oder berufen.

Im ersten und zweiten Weltkrieg traten viele Gewerkschaftsfunktionäre in den Dienst von Behörden. Heute sind die Gewerkschaften durch führende Mitglieder in einer ganzen Reihe von staatlichen Körperschaften und Ausschüssen tätig, die sich mit Fragen des Schul- und Bildungswesens, der Ausweitung des Außenhandels usw. befassen.

Bei politischen Wahlen bleibt es den Gewerkschaftsmitgliedern völlig unbenommen, für wen sie stimmen. Die Gewerkschaften sehen ihre politische Aufgabe ausschließlich darin, ihre Mitglieder über die Ansichten der Kandidaten und deren bisheriges Verhalten bei Abstimmungen und im Amt zu unterrichten, die Wählerschaft zur Ausübung ihrer Wahlrechte anzuhalten und sich in die Gesetzgebung, soweit sie Wirtschafts- und Sozialfragen betrifft, möglichst schon im Planungsstadium einzuschalten. Diese Mitwirkung der Gewerkschaften an der Gesetzgebungsarbeit im Kongreß und in den einzelstaatlichen Parlamenten hat ihrerseits tiefe Rückwirkungen auf die Arbeiterbewegung gezeitigt.

Das amerikanische Arbeitsministerium, das 1963 den 50. Jahrestag seiner Gründung feiert, entstand unter tatkräftiger Förderung durch die Gewerkschaften. Obwohl es nur rund 8000 Mitarbeiter beschäftigt und somit zahlenmäßig das kleinste der zehn Ministerien ist, ließen es sein Eintreten für die Interessen und das Wohl der Erwerbstätigen in den USA zu einer der aktivsten Regierungsbehörden werden.

Anfang dieses Jahrhunderts konnte die Gewerkschaftsbewegung in den Einzelstaaten verschiedene Reformgesetze durchsetzen. Zu den ersten diesbezüglichen Erfolgen rechnen die von mehreren Bundesstaaten erlassenen Gesetze über die Regelung der Frauen- und Kinderarbeit in der Industrie sowie gesetzliche Vorschriften zur Verhütung von Betriebsunfällen. Die Gewährung von Renten im Invaliditätsfalle ist heute in den meisten Einzelstaaten gesetzlich geregelt, und Kinderarbeitsgesetze bestehen in sämtlichen.

Im



Im Jahre 1890 erließ der Kongreß das sogenannte Sherman-Anti-Trust-Gesetz, das eine Regelung des Handels zwischen den einzelnen Bundesstaaten brachte. Das Clayton-Anti-Trust-Gesetz von 1914, ein Ergänzungsgesetz zum Sherman Act, untersagte Alleinverkaufs-Kontrakte und örtliche Preissenkungen, die ein Abwürgen von Konkurrenten zum Ziele haben. Es bescheinigte den Gewerkschaften ausdrücklich, daß sie nicht unter die verbotenen Zusammenschlüsse fallen, beschränkte den Erlaß einstweiliger Anordnungen gegen gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen und erklärte friedliche Streiks, Boykotte und Streikposten ausdrücklich für zulässig.

Das Adamson-Gesetz von 1916 verfügte die Einführung des Achtstundentages als Grundarbeitszeit für die Eisenbahnbediensteten. Diese Maßnahme war ein Markstein im langen Kampf der Gewerkschaften um die Einführung einer verbindlichen Norm für die tägliche Arbeitszeit, die heute in der ganzen Welt gilt. Das Gesetz zur Regelung der Arbeit bei den Eisenbahnen (Railway Labor Act) aus dem Jahr 1926 bedeutete, obwohl es sich nur auf den Transportsektor erstreckte, einen wichtigen Wendepunkt in der Politik der Gewerkschaftsbewegung. Von dem Grundsatz ausgehend, daß Kollektivverhandlungen die Basis für ein gutes Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Management bilden, verschafften die Gewerkschaften den Bahnbediensteten das Recht, sich ohne Einmischung seitens der Unternehmensleitung zu organisieren und Gewerkschaften beizutreten.

Der Börsenkrach von 1929 lähmte die amerikanische Wirtschaft nahezu gänzlich. Die Schlangen vor den Armenküchen, die an Werkstoren angeschlagenen Schilder "Keine freien Stellen" und die allgemeine Angst und Hoffnungslosigkeit versetzten das Land in einen Zustand der Apathie und Untätigkeit. Am tiefsten Punkt der Depression, im Jahre 1932, verabschiedete der Kongreß dann das Norris-La Guardia-Gesetz, das die gesetzlichen Streikverbote drastisch einschränkte.

Nur wenige Jahre später erließ der Kongreß weitere wichtige Gesetze zur Verbesserung des Loses der arbeitenden Menschen, darunter auch das Sozialversicherungsgesetz von 1935, das die Alters- und Invaliditätsversicherung der Arbeitnehmer regelte.

In der Nachkriegszeit setzten sich die Gewerkschaften entschlossen gegen die Versuche von Kommunisten zur Wehr, die Arbeiterbewegung zu unterwandern und Einfluß auf sie zu gewinnen. Für die Kommunisten endete dieser Kampf mit einer vernichtenden Niederlage. Ihren dramatischen Höhepunkt erreichte die Auseinandersetzung in den Jahren 1949 und 1950, als der Congress of Industrial Organizations (CIO) elf kommunistisch beherrschte Mitgliedgewerkschaften ausschloß. Der erfolgreiche Widerstand der amerikanischen Gewerkschaften gegen kommunistische Strömungen im Inneren bildete den Auftakt zu einer immer stärkeren Teilnahme der Gewerkschaften an dem weltweiten Ringen um Freiheit und Demokratie.

Hand in Hand mit dem Kampf gegen den Kommunismus gingen die Bestrebungen der AFL-CIO, die Arbeiterbewegung auch von anderen korrumpierenden Einflüssen frei zu halten. Ihr Disziplinarausschuß entwarf sechs Ehrenordnungen für die verschiedenen Bereiche der Gewerkschaftsarbeit, die auf dem Jahreskongreß der AFL-CIO 1957 angenommen wurden. Der

Der Disziplinarausschuß hatte ferner die Aufgabe, etwaige Mißstände innerhalb der Mitgliedgewerkschaften aufzudecken. Auf Grund der Ergebnisse seiner Untersuchungen schloß der Jahreskongreß von 1957 drei große Mitgliedgewerkschaften aus der AFL-CIO aus und ergriff disziplinarische Maßnahmen gegen eine vierte. Eine fünfte Mitgliedgewerkschaft, die vom Vorstand ungebührlicher Praktiken bezichtigt worden war, leistete der Aufforderung Folge, die Mißstände noch vor der Jahrestagung zu beseitigen.

In der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), deren Mitglied die Vereinigten Staaten 1934 wurden, arbeiten die amerikanischen Gewerkschaften seither aktiv mit. Die Mitarbeit in der ILO, die inzwischen Sonderorganisation der Vereinten Nationen geworden war, hat die AFL-CIO auch nach dem Zusammenschluß fortgesetzt. Die internationale Tätigkeit der amerikanischen Gewerkschaften findet ihre sinnvolle Ergänzung durch die Mitgliedschaft im Internationalen Bund freier Gewerkschaften und in den Internationalen Gewerkschaftssekretariaten.

Ein neugegründeter Zehnerausschuß der AFL-CIO für Fragen der Allianz für den Fortschritt, an dessen Spitze der Präsident des Verbandes, George Meany, steht, arbeitet gegenwärtig ein Programm für die Gewerkschaftstätigkeit in den lateinamerikanischen Ländern aus. Der AFL-CIO-Ausschuß für die Vereinten Nationen richtete ein "Freundschaftsbüro" ein, um interessierte ausländische UN-Delegierte - vornehmlich Männer und Frauen, die selbst aus der Gewerkschaftsarbeit kommen - mit der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung vertraut zu machen.

Die wachsende Bedeutung, die die Gewerkschaften für das gesamte Leben des amerikanischen Volkes gewonnen haben, manifestiert sich in einer Reihe von mächtigen Verwaltungsbauten, die die Gewerkschaften in jüngerer Zeit in der Landeshauptstadt errichten ließen.

Der Gesamtverband AFL-CIO, der seinen Sitz in Washington hat, vertritt 134 nationale und internationale (d.h. auch in Kanada tätige) Gewerkschaften mit - nach dem Stand von 1960 - 14 992 000 Mitgliedern. Daneben gibt es noch 50 unabhängige Gewerkschaften mit 3 045 000 Mitgliedern (Stand von 1960). Hinzu kommen noch die unabhängigen Betriebsgewerkschaften und die der AFL-CIO-Zentrale direkt angegliederten selbständigen örtlichen Gewerkschaften mit insgesamt 580 000 Mitgliedern.

Der Zusammenschluß der beiden Verbände AFL und CIO zur AFL-CIO im Jahre 1955 beendete die Spaltung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, die seit 1938 bestanden hatte, als im Zuge der Auseinandersetzung um die Frage, inwieweit die Arbeitnehmer in Fach- bzw. Industriegewerkschaften zu organisieren seien, eine Gruppe von Gewerkschaften aus dem damaligen Dachverband AFL austrat und sich in der CIO zusammenschloß. In den vorausgegangenen sieben Jahrzehnten, in denen die Arbeiterbewegung von der AFL beherrscht worden war, hatten der Gewerkschaftsgedanke und die Gewerkschaften selbst einen gewaltigen Aufschwung genommen, und die wirtschaftliche und soziale Lage der amerikanischen Arbeiter hatte sich in einem Ausmaß gebessert, das alle Erwartungen übertraf.

Der

Der Zusammenschluß der beiden rivalisierenden Gewerkschaftsverbände im Jahre 1955 wurde als Beginn einer neuen Zeit begrüßt, der Zeit der reifen industriellen Demokratie.

Das langwierige Ringen um die Anerkennung der Gewerkschaften ist längst siegreich beendet, und ihre Stellung im Wirtschaftsleben ist im Gesetz des Landes inzwischen fest verankert. Eine erneute Bestätigung fand diese Tatsache, als Präsident Kennedy 1962 durch Erlaß die Beschäftigungsverhältnisse im Bundesdienst dahin gehend modifizierte, daß die Bundesbediensteten das Recht erhalten, sich durch Organisationen ihrer eigenen Wahl vertreten zu lassen. So erwachsen den verantwortlichen Männern an der Spitze der amerikanischen Gewerkschaften immer neue Aufgaben, die sie mit wachsender Entschlossenheit zu lösen gedenken.

Aus "Overseas", einer Zeitschrift für Fragen des Erziehungsaustauschs (Ausgabe September 1962). Copyright 1962 by the Institute of International Education.

\* \* \* \* \*

Frank W. McCulloch, Vorsitzender des Nationalen Ausschusses für Arbeitsbeziehungen

#### Die Aufgaben des "National Labor Relations Board"

Die dem "National Labor Relations Board" (NLRB) vom Kongreß übertragene Aufgabe ist ausschließlich auf ein Ziel gerichtet: das Tarifverhandlungswesen zu fördern und die Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen zu sichern, um dadurch den industriellen Frieden zu festigen. Seit 27 Jahren ist der "National Labor Relations Act" die Grundlage dieser Bestrebungen.

Die Statuten des "NLRB" sind zwar im Laufe der Jahre verschiedentlich abgeändert oder neu gefaßt worden, und auch der Ausschuß selbst wurde inzwischen erweitert, aber weder die grundsätzliche Einstellung in Fragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in den USA noch die Aufgaben und die Verantwortlichkeit des "NLRB" hinsichtlich der Förderung dieser Beziehungen haben sich dabei irgendwie geändert.

Es

Es ist unsere Pflicht, den Interessen der Nation als Ganzen dadurch zu dienen, daß wir harmonische Beziehungen zwischen den Sozialpartnern durch die Garantierung und den Schutz gewisser Grundrechte des Arbeitnehmers fördern. Zu diesen Grundrechten zählen u.a. das Recht der Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten und sich in freien und offenen Kollektivverhandlungen mit ihren Arbeitgebern in Arbeitsfragen auseinanderzusetzen. Wie gesagt ist es die ausschließliche Aufgabe des "NLRB", die Ziele nur dieses Gesetzes in der Praxis zu verwirklichen, während die Behandlung aller anderen Rechtsfragen, die sich aus der Anwendung der zahlreichen Arbeitsgesetze - wie etwa des Kinderarbeitsgesetzes, des Mindestlohn- oder des Arbeitszeitgesetzes - ergeben, nicht in den Kompetenzbereich unseres Amtes fällt.

Wir sind eine unabhängige Behörde, an deren Spitze ein fünfköpfiger Ausschuß (Board) steht, dessen Mitglieder vom Präsidenten direkt für die Dauer von fünf Jahren ernannt werden. Neben der Zentrale in Washington unterhalten wir noch 28 Regionalbüros in den verschiedenen Teilen des Landes. Bei einem Jahresbudgetbetrag von rund 20 Millionen Dollar, der uns zur Verfügung steht, sind in unseren Dienststellen etwa 1850 Angestellte beschäftigt.

Das "Gesetz über Arbeitsbeziehungen" (National Labor Relations Act) entstand in den Depressionsjahren während der ersten Amtszeit Präsident Roosevelts. In jener Zeit der Massenarbeitslosigkeit war die Verhandlungsposition des einzelnen Arbeitnehmers im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen denkbar schlecht. Bei rund 10 Millionen Arbeitssuchenden mußte der beschäftigte Arbeitnehmer entweder das akzeptieren, was ihm vom Unternehmer geboten wurde, oder aber seinen Arbeitsplatz aufgeben. Nur im Rahmen einer Organisation hätte der einzelne damals die Möglichkeit gehabt, seine Verhandlungsposition gegenüber den Unternehmern zu stärken. Derartigen Bemühungen auf Seiten der Arbeitnehmer wurde von Unternehmerkreisen seinerzeit jedoch heftiger Widerstand entgegengesetzt. Zwischen 1933 und 1935 z.B. resultierten etwa 70 Prozent aller Streiks aus der Weigerung der Arbeitgeber, die Gewerkschaften als Tarifverhandlungspartner anzuerkennen oder mit ihnen in Verhandlungen einzutreten.

Im Jahre 1935 brachte dann Senator Robert Wagner aus New York im Kongreß eine Gesetzesvorlage ein, die darauf abzielte, das uneingeschränkte Koalitionsrecht der Arbeitnehmer zu sichern, das allgemeine Streikrecht zu garantieren und die Arbeitgeber zu zwingen, mit den gewählten Vertretern der Arbeitnehmerverbände über Tarife zu verhandeln. Das noch im gleichen Jahr verabschiedete Gesetz (National Labor Relations Act) führte im einzelnen die verschiedenen Grundrechte der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen an und verbot zwecks wirksamer Durchsetzung der einzelnen Bestimmungen verschiedene bis dahin in der Wirtschaft übliche Praktiken. Als sogenannte "unfair labor practices" - unfaire Beschäftigungspraktiken - bezeichnet das Gesetz dabei u.a.:

1. das Abhalten eines Beschäftigten von der Ausübung seiner legitimen gewerkschaftlichen Tätigkeiten durch den Unternehmer;
2. die Unterstützung, Beherrschung oder Kontrolle einer Arbeitnehmerorganisation oder Gewerkschaft durch das Unternehmen;

3.

3. die Entlassung oder Diskriminierung von Arbeitnehmern auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer Tätigkeit für diese;
4. die Diskriminierung von Arbeitnehmern, die auf Grund des Gesetzes Klage führen oder gegen den Unternehmer als Zeugen aussagen;
5. die Weigerung des Managements, mit den Gewerkschaften als den von den Arbeitnehmern gewählten Vertretern in Tarifverhandlungen einzutreten.

Der "National Labor Relations Act" von 1935, der allgemein als "Wagner Act" bezeichnet wird, verbot zwar sämtliche unfairen Praktiken der Unternehmer, sagte aber nichts in dieser Hinsicht über die Gewerkschaften aus. Er war daher auch jahrelang Gegenstand heftiger Angriffe aus den Kreisen des Unternehmertums, der Farmer und anderer Gruppen. Diese Opposition wuchs von Jahr zu Jahr und erreichte im zweiten Weltkrieg ihren Höhepunkt, als auf Grund des allgemeinen Arbeitskräftemangels die Machtposition der Gewerkschaften immer stärker wurde und auch teilweise zu einem Mißbrauch der Macht führte. Auf Grund der industrieweiten Streiks, die in der unmittelbaren Nachkriegszeit wichtige Industriezweige für lange Zeit lähmten (Bergbau, Stahlindustrie, Schiffsbau), brachte dann Senator Robert Taft aus Ohio im Kongreß wichtige Änderungsvorlagen zum "National Labor Relations Act" ein.

Diese Änderungsvorschläge Senator Tafts wurden 1947 vom amerikanischen Kongreß mit der Verabschiedung des "Labor-Management Relations Act" (Taft-Hartley Act) weitgehend berücksichtigt, der als "unfaire Praktiken" der Gewerkschaften folgende Tätigkeiten bezeichnet:

1. die Ausübung von Zwang oder die Diskriminierung von Mitgliedern oder Nichtmitgliedern wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft;
2. die Weigerung, mit einem Unternehmer Kollektivverhandlungen zu führen;
3. die Auslösung oder Begünstigung eines Streiks, wenn es dabei um folgendes geht:
  - a. Arbeitnehmer zu zwingen, einer Gewerkschaft beizutreten,
  - b. "Neutrale" zu zwingen, in einer Arbeitsstreitigkeit Partei zu ergreifen,
  - c. einen Zwang auf die Unternehmer auszuüben, "Minderheiten-Gewerkschaften" als Tarifpartner anzuerkennen oder mit diesen Tarifverhandlungen zu führen;
4. die Einschränkung der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder durch Erhebung außergewöhnlich hoher Beiträge oder Aufnahmegelder;
5. die Erpressung von Geldern von den Unternehmern für Arbeiten, die nicht geleistet wurden.

Dieses Gesetz wurde dann im Jahre 1959 erneut modifiziert, und verschiedene Paragraphen wurden neu aufgenommen, die u.a. die Offenlegung der Finanzen der Gewerkschaften verlangen und Vorschriften hinsichtlich der Verwaltung von Fondsgeldern usw. durch Funktionäre der Gewerkschaften enthalten.

Unsere

Unsere praktische Tätigkeit ist weitgehend mit der eines "Arbeitsgerichtes" zu vergleichen. Die von Einzelpersonen oder Organisationen bei unseren über das gesamte Staatsgebiet verteilten Regionalbüros eingehenden Beschwerden oder Hinweise auf Verletzungen der Gesetzesvorschriften werden von den Vertretern dieser Büros zuerst auf ihre Stichhaltigkeit hin untersucht. Wird dabei festgestellt, daß tatsächlich Verstöße gegen das Gesetz vorliegen, so setzen die Untersuchungsbeamten das beschuldigte Unternehmen bzw. die Gewerkschaft davon in Kenntnis, setzen eine Klageschrift auf und benachrichtigen gleichzeitig den Labor Board in Washington. Daraufhin schicken wir einen Vertreter zur Untersuchung des Falles an Ort und Stelle, wo er in einem sogenannten "hearing", einem Verfahren zur Ermittlung der Tatbestände, die betreffenden Parteien anhört. Auf Grund dieser Verhandlung und nach Anhörung der Argumente beider Seiten fertigt er dann einen Schriftsatz an, der die Tatbestände im einzelnen aufführt, eine Würdigung der Rechtslage enthält und schließlich die sich daraus ergebenden Auflagen oder Maßnahmen angibt.

Die Beamten der Regionalbüros unterstehen disziplinarisch dem Generalanwalt unseres Amtes und nicht den fünf Mitgliedern des Board; und die Untersuchungsbeamten sind gegenüber dem Board ebenfalls unabhängig. Sie werden aus einer Liste ausgewählt, die von der unabhängigen "Civil Service Commission" zusammengestellt wird, der Aufsichtsbehörde für alle Bundesbeamten.

Wenn eine Partei mit der Entscheidung des Untersuchungsbeamten nicht einverstanden ist, so kann sie beim Labor Board in Washington eine Revision des Urteils beantragen. Wir überprüfen dann erneut die einzelnen Tatbestände, die Rechtslage sowie die vom Untersuchungsbeamten vorgeschlagenen Rechtsmittel und veröffentlichen ein Urteil, durch das der Fall entweder abgewiesen oder aber der beklagten Partei zur Auflage gemacht wird, die beanstandeten gesetzwidrigen Praktiken aufzugeben und entsprechende Schritte zu unternehmen, um das begangene Unrecht wieder gutzumachen. Wenn z.B. ein Unternehmer angeklagt ist, Arbeitnehmer auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft entlassen zu haben, und wir nach Prüfung der Tatbestände feststellen, daß das tatsächlich der Fall war, so machen wir es dem Unternehmer zur Auflage, die betreffenden Arbeitnehmer bei rückwirkender Zahlung des Lohnes wieder einzustellen und sich in Zukunft derartiger antigewerkschaftlicher Praktiken nicht mehr zu bedienen.

Es steht allerdings nicht in unserer Macht, die von uns ergangenen Urteile durchzusetzen oder eine Mißachtung dieser Auflagen zu bestrafen. In solchen Fällen müssen wir uns an die höheren Bundes-Appellationsgerichte wenden und diese um die Durchsetzung der Auflagen ersuchen. Desgleichen kann natürlich jede verurteilte Partei die Aufhebung des Spruches bei einem solchen Gericht beantragen, wenn sie der Ansicht ist, daß wir den Tatbestand nicht richtig wiedergegeben, die Rechtslage falsch ausgelegt haben, oder die Auflage ihr ungerechtfertigt erscheint. Wenn wir das Appellationsgericht um die Durchsetzung unseres Spruches ersuchen oder, umgekehrt, die beschuldigte Partei eine Aufhebung der Auflage verlangt, so ist dieses öffentliche Gericht in seiner Urteilsfindung vollkommen unabhängig. Es ist dabei durchaus keine Seltenheit, daß Gerichte unser Urteil in allen Punkten verwerfen (seit 1935 in 17% aller Fälle).

Neben

Neben der Behandlung von Fällen "unfairer Arbeitspraktiken" ist es noch unsere Aufgabe, Repräsentationswahlen in den Betrieben durchzuführen, damit festgestellt wird, welcher Gewerkschaft die Arbeitnehmer eines Unternehmens die Vertretungsrechte übertragen wollen. Denn im Gegensatz zu den meisten europäischen Ländern, wo mehrere Gewerkschaften gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmer eines Betriebes wahrnehmen können, kann in den Vereinigten Staaten immer nur eine Gewerkschaft als bevollmächtigter Arbeitnehmervertreter innerhalb eines Unternehmens agieren. Voraussetzung für die Übertragung der Vertretungsrechte an eine Gewerkschaft ist, daß sie die meisten Stimmen bei der Abstimmung auf sich vereinigt. Wenn also eine Gewerkschaft (oder mehrere) den Anspruch auf die Vertretungsrechte bei einem Regionalbüro des "NLRB" anmeldet und nachweisen kann, daß ein großer Teil der Arbeitnehmer des Betriebes (gewöhnlich mindestens 30 Prozent) die Vertretung durch diese Gewerkschaft wünscht, dann führen wir auf Grund dieses Antrages eine Repräsentationswahl durch. Spricht sich eine Mehrheit der Arbeitnehmer gegen die Vertretung durch eine der kandidierenden Gewerkschaften aus, so gewinnt keine von ihnen die Vertretungsrechte; im anderen Falle erhält die Gewerkschaft die ausschließlichen Vertretungsrechte, die den höchsten Stimmenanteil hat. Sie übernimmt damit die Verpflichtung, die Arbeitnehmer bei allen Tarif- und anderen Verhandlungen zu vertreten.

So viel über die vom Gesetz uns auferlegten Pflichten und Aufgaben. Wie sieht nun aber unsere Tätigkeit in der Praxis aus?

Im vergangenen Finanzjahr z.B. führten wir insgesamt 6600 Vertretungswahlen durch, bei denen 89 Prozent der rund 500 000 wahlberechtigten Arbeitnehmer ihre Stimmen abgaben. Bei diesen Abstimmungen über die gewerkschaftlichen Vertretungsrechte wurden 59 Prozent aller Stimmen für Gewerkschaften abgegeben; und in 55 Prozent der Fälle erhielten die Gewerkschaften die Vertretungsrechte. Im gleichen Zeitraum gingen bei uns über 12 000 Anzeigen wegen unfairer Arbeitspraktiken bzw. Verstößen gegen den "Labor-Management Relations Act" ein. Rund 8000 davon richteten sich gegen Unternehmer, etwa 4000 gegen Gewerkschaften. Die meisten dieser Streitigkeiten werden in der Regel auf informelle Art und ohne Ingangsetzung eines Verfahrens zur Zufriedenheit aller Beteiligten beigelegt, und zwar schon auf regionaler Ebene. Auch die von uns in den Verfahren gefällten Sprüche und die erteilten Auflagen werden im allgemeinen ohne weiteres von den Verurteilten akzeptiert bzw. beobachtet.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Ein erfolgreiches Jahr für die amerikanischen Gewerkschaften

Ebenso wie die vergangenen Jahre stand auch 1962 ganz im Zeichen der Bemühungen der Arbeitnehmerverbände um eine weitgehende Absicherung der Arbeitsplätze und Einkommen gegenüber den Auswirkungen der schnellen technologischen Veränderungen, die in letzter Zeit neben der Industrie auch sämtliche anderen Zweige der Wirtschaft immer stärker erfaßt haben.

Ausdruck dieser intensiven Bemühungen sind vor allem die zahlreichen Verbesserungen, die die Gewerkschaften in dieser Hinsicht im vergangenen Jahr in den neu abgeschlossenen Tarifverträgen verankern konnten; aber auch die diesbezüglichen Gesetze und Programme, die 1962 vom Kongreß verabschiedet wurden, beweisen, in welchem Maße die Gewerkschaften ihren arbeits- und sozialpolitischen Forderungen in den gesetzgebenden Körperschaften des Landes Gehör verschaffen konnten.

Zu den wesentlichen Verbesserungen zum Schutz von Arbeitsplätzen und Einkommen der Arbeitnehmer, die im letzten Jahr in die Tarifverträge aufgenommen wurden, zählen vor allem die Errichtung von Arbeitgeberfonds, aus denen alle die Arbeitnehmer einen Härteausgleich erhalten, die auf Grund von Mechanisierungsmaßnahmen Arbeitszeit- und Einkommenseinbußen erleiden; die Gewährung von Entlassungsgeldern; die Herabsetzung des Pensionsalters und die Erhöhung der Versicherungsleistungen im Rahmen der privaten Pensionspläne für freigesetzte Arbeitnehmer; sowie die Zahlung von Umschulungs- und Umzugsbeihilfen.

Auf dem legislativen Sektor fanden diese gewerkschaftlichen Sicherungsmaßnahmen eine allgemein verbindliche Ergänzung in dem sogenannten "Manpower Development and Training Act of 1962" - einem Bundesgesetz, das all jenen Arbeitnehmern die kostenlose Umschulung auf neue Berufe ermöglicht, die ihren alten Arbeitsplatz auf Grund von Automationsmaßnahmen verloren haben, und ihnen für die Dauer eines Jahres finanzielle Zuwendungen in Höhe der Arbeitslosenunterstützung sichert.

Während die Regierung 1962 immer wieder erklärte, daß eine allgemeine Herabsetzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 oder 35 Stunden nach ihrer Ansicht nicht das geeignete Mittel sei, um die Erwerbslosenrate auf ein tragbares Maß (von derzeitig 5,5 auf etwa 4,0 Prozent) zu senken, und das Problem nur mittels geeigneter wirtschaftspolitischer Maßnahmen zur Erhöhung der wirtschaftlichen Wachstumsrate gelöst werden könne, nahm der Exekutivausschuß der "AFL-CIO" einstimmig eine Entschließung an, in der - als Mittel zur Vergrößerung des Arbeitsplatzangebots - die Verkürzung der Arbeitswoche von 40 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich gefordert wird. Gleichzeitig wurde vom Vorstand eine Arbeitsgruppe gebildet, deren Aufgabe es ist, sich für eine Änderung des "Gesetzes über die Regelung der Arbeitszeiten und Löhne" und für die Aufnahme kürzerer Arbeitszeiten in neue Tarifverträge einzusetzen.

In



In Anbetracht der verstärkten Bemühungen der Gewerkschaften um eine Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommen der Arbeitnehmer war die Entwicklung auf dem lohnpolitischen Sektor während des vergangenen Jahres verhältnismäßig ruhig. Nach den letzten Übersichten des "Amtes für Arbeitsstatistik" verzeichneten die industriellen Arbeitnehmer im ersten Halbjahr 1962 Lohngewinne von durchschnittlich 2,7 Prozent, und auch für das zweite Halbjahr 1962 kann auf Grund der bisher vorliegenden Informationen eine ähnliche Entwicklung angenommen werden.

Im September z.B. belief sich der durchschnittliche Wochenlohn eines Industriearbeiters mit drei Angehörigen auf insgesamt 85,91 Dollar (78,24 Dollar für Alleinstehende). Gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres war damit ein Anstieg der Brutto- und Nettolöhne um 4,30 Dollar bzw. 3,40 Dollar eingetreten.

Nicht unerwähnt bleiben darf in diesem Zusammenhang auch die automatische Lohnerhöhung, die sich - auf Grund der Anhebung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne von 1,00 Dollar auf 1,20 Dollar - 1961 für rund 2,5 Millionen Arbeitnehmer ergab, die alles in allem bis September 1962 etwa 500 Millionen Dollar mehr an Löhnen bekommen haben dürften.

Einen nicht unwesentlichen Teil ihrer Bemühungen und Mittel haben die amerikanischen Gewerkschaften im letzten Jahr auch wieder für ihre Auslandsarbeit eingesetzt. Rund 23 Prozent des Gesamtbudgets der "AFL-CIO" - d.h. etwa 3 Millionen Dollar - wurden 1962 für die Durchführung der zahlreichen internationalen Aufgaben verwendet. Nicht eingeschlossen in dieser Summe sind die zahlreichen Beiträge der einzelnen Fachgewerkschaften zugunsten von internationalen Gewerkschaftsverbänden wie dem ICFTU oder Patengewerkschaften in Entwicklungsländern.

Sichtbarster Ausdruck aller Bemühungen der amerikanischen Arbeitnehmerverbände um die Schaffung freier und unabhängiger Gewerkschaften in allen Teilen der freien Welt ist das "Amerikanische Institut für die Entwicklung Freier Gewerkschaften", das im Jahr 1962 von der "AFL-CIO" in Washington eröffnet wurde, und an dem junge Gewerkschafter aus den südamerikanischen Entwicklungsländern im Rahmen von vierteljährigen Fortbildungskursen mit dem für ihre Tätigkeit in ihren Heimatländern erforderlichen technischen und geistigen Rüstzeug versehen werden sollen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

---

XVI - 2

Bad Godesberg, den 1. Februar 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Automatisierung führt zur "Bildungsgesellschaft"	Seite 1
Die Automation in gewerkschaftlicher Sicht	Seite 5
Internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Rehabilitation Behinderter	Seite 8
Erhebliche Veränderungen in der US-Beschäftigungsstruktur seit 1950	Seite 9
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 10

---

Peter Drucker:

### Automatisierung führt zur "Bildungsgesellschaft"

Aus "Think" (Juni 1962)  
Bei Nachdruck sind Angabe des Verfassers, der Quelle und der Vermerk "Copyright 1962 by International Business Corporation" erforderlich.

Für den "Normalbürger" schlägt sich die Automatisierung nicht so sehr in der Entwicklung neuer Produktionsmethoden oder in Veränderungen in der Beschäftigungslage als vielmehr in einem tiefgreifenden Wandel des geistigen und kulturellen Lebens nieder.

Eine Gesellschaft, in der die Automation zum beherrschenden Prinzip der Produktion und des Absatzes geworden ist, muß zwangsläufig zu einer "Bildungsgesellschaft" werden, zu einer Gesellschaft, in der Wissen höher als Muskelkraft bewertet wird. Es ist dies eine Gesellschaft, die vornehmlich die eine besondere Fähigkeit ins Spiel bringt, in der der Mensch alle Kreatur übertrifft.

Größter

## Größter Beschäftigungszuwachs bei Geistesarbeitern

In den Ländern, in denen die Industrialisierung am weitesten fortgeschritten ist, bilden bereits heute die Geistesarbeiter die größte aller Beschäftigungsgruppen. In den Vereinigten Staaten ist die Gruppe derer, die in der Statistik in der Rubrik "Führungskräfte und technische und akademische Fachkräfte" zusammengefasst werden, im letzten Jahrzehnt zur stärksten Beschäftigungsgruppe angewachsen. Sie hat damit in raschem Tempo die Gruppe der angelernten Maschinisten überflügelt, die Gruppe der für das Zeitalter der Massenproduktion am Fließband typischen Arbeitskräfte. In anderen industrialisierten Ländern zeichnet sich die gleiche Entwicklung deutlich ab.

## Größere Bildungschancen

Zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit ist somit die Schaffung einer Gesellschaft möglich geworden, die jedem lernfähigen Menschen den Zugang zu einer höheren Bildung eröffnet. In der Vergangenheit, als physische Kraft und manuelle Geschicklichkeit allein produktiv zu werden vermochten, war die Zahl derer, denen die Gesellschaft eine gute Erziehung angedeihen lassen konnte, naturgemäß aus Gründen der Wirtschaftlichkeit sehr begrenzt.

Selbst eine noch so reiche Volkswirtschaft früherer Zeiten konnte sich lediglich eine kleine Zahl von Menschen leisten, die nicht unmittelbar durch ihrer Hände Fleiß zur Erzeugung von Wirtschaftsgütern beitragen. Heute dagegen wächst die Besorgnis, daß wir nicht genug Menschen mit höherer Bildung haben könnten. Die unmittelbare Folge dieser Befürchtungen ist ein völliger Wandel der Aufstiegschancen für jeden einzelnen. Seit alters war der Beruf selbst in einer noch so freien Gesellschaft gewissermaßen erblich.

## Von der brotlosen Kunst zum vielgefragten Beruf

Vor 30 Jahren, als ich selbst Student war, wollte einer meiner Freunde, ein Engländer, Mathematik studieren. Er hatte auf dem College sehr gute Leistungen in diesem Fach gezeigt, war aber auch nicht das, was man ein Genie nennt. Die ganze Familie - angesehene, wohlhabende Leute mit akademischer Bildung - drang geschlossen in ihn, um ihm diese unsinnige Idee auszureden. "Wovon willst du als Mathematiker leben?" fragte man ihn. Ungewöhnlich Begabte konnten sich vielleicht noch ein Stipendium für die Zeit des Studiums erhoffen; darüber hinaus aber gab es für die Jünger solcher brotloser Künste keine andere Zukunft als die des Schulmeisters. Die einzige Möglichkeit, als "gebildeter Mensch" seinen Lebensunterhalt zu verdienen, boten die "klassischen" akademischen Berufe des Juristen, Geistlichen, Offiziers, Arztes und Staatsbeamten. Und die Pointe der Geschichte ist, daß die Familie recht hatte - damals vor knapp 30 Jahren. Ich brauche wohl nicht erst näher auszuführen, daß man sich heute als Mathematiker keine Sorgen mehr um sein Fortkommen zu machen braucht.

Das gleiche gilt auch für die anderen akademischen Berufe. Es gibt nur sehr wenige, die heute nicht ständig und in steigendem Maße in der Industrie, im Staatsdienst und an den Universitäten gefragt

gefragt sind. Junge Menschen haben somit bei der Auswahl eines Berufs soviel Möglichkeiten wie nie zuvor. Wenn man den Begriff Freiheit als "Möglichkeit der Wahl" definiert, so ist die Entstehung einer Bildungsgesellschaft, wie sie aus der Konzeption der Automatisierung erwächst, einer der größten Fortschritte in der Geschichte der Menschheit in Richtung auf die Verwirklichung der Freiheit.

#### Weder "Chef" noch "Handlanger"

Auch die Gesellschaftsstruktur erfährt hierbei im Zuge dieser Entwicklung einen Wandel. In Büchern, Zeitungen und politischen Reden wird immer noch von der Annahme ausgegangen, daß es in einer industrialisierten Gesellschaft zwei Gruppen gebe: eine sehr kleine Gruppe von "Chefs" und eine große, undifferenzierte Gruppe von "Handlangern". Dies ist das Gesellschaftsbild, das Marx seiner Lehre zugrunde legte; er ging damit aber lediglich von einem Sachverhalt aus, der im 19. Jahrhundert (und in früheren Jahrhunderten) jedem als offenkundig, gottgegeben und unabänderlich galt. Heute bilden nicht mehr länger die "Chefs" noch die "Handlanger" die wichtigste und größte Gruppe, sondern die "Geistesarbeiter": die Buchhalter, die Ärzte im Gesundheitsdienst, die Verkaufsleiter und Chemie-Ingenieure, die Betriebspsychologen und Produktionsplaner. Keiner von ihnen ist ein "Chef" im alten Sinne; sie alle sind Angestellte. Nur wenige von ihnen können damit rechnen, in die oberste Unternehmensspitze aufzusteigen, ja, die wenigsten erstreben überhaupt eine derartige Position; sie sind aber auch ganz eindeutig keine "Handlanger".

#### Die Rolle der Lehrer

Die wichtigste Untergruppe der "Geistesarbeiter" sind die Lehrer, die das Wissen, auf dem sich diese moderne Gesellschaft von Gebildeten aufbaut, weiterreichen. In den Vereinigten Staaten sind sie heute schon die größte Angestelltengruppe. Die Lehrer und nicht die Arbeiter an den Fließbändern der Automobilfabriken repräsentieren die Bildungsgesellschaft. Sie sind weder "Chefs" noch Proletarier. Sie gehören zur neuen dritten großen Gruppe, die für die Bildungsgesellschaft typisch ist und in ihr dominiert: dem Mittelstand zugehörig, gebildet, angestellt und dennoch unabhängig, und sei es nur deshalb, weil die Lehrer in Gestalt des Wissens einen "Besitz" von weit höherem Wert für den Produktionsprozeß und die Gesellschaft "verwalten" als Land, Kapital und Produktionsmittel.

#### Lernen nach der Schule

Es gibt allerdings keine neuen Chancen, die nicht ihrerseits wieder neue Probleme aufwerfen. Um die Möglichkeiten einer Bildungsgesellschaft wirklich voll ausschöpfen zu können, wird in unseren Schulen und im gesamten Bildungswesen vieles anders werden müssen. Wir werden die Menschen vor allem zur Bereitschaft erziehen müssen, auch nach Beendigung der Schulzeit noch Dinge dazulernen. Wir brauchen Menschen, die ein tieferes und stärker systematisiertes Wissen in den verschiedenen Fachgebieten besitzen.

Das

Das traditionelle Bildungswesen dürfte sich heute im Hinblick auf das zu lehrende Fachwissen vor die bisher größte Aufgabe gestellt sehen. Früher war es so, daß sich ein junger Mensch in seiner Jugendzeit bestimmte Fertigkeiten aneignete und damit für den Rest seines Lebens ausgelernt hatte. Als Fachkraft galt, wer einen der traditionellen Handwerksberufe erlernt hatte. In unserer Zeit werden die rein handwerklichen Fertigkeiten als solche immer bedeutungsloser.

### Alte und neue Fertigkeiten

Wird der Betriebsablauf zu einem auf der Automatisierung basierenden "Prozeß", d.h., auf den systematisierten Fluß von Informationen und Material umgestellt, dann verschmelzen Berufe, die niemals zuvor in einer engeren Beziehung zueinander gestanden hatten, am Arbeitsplatz zu einer einzigen Tätigkeit. Das Tätigkeitsfeld anderer Berufe, das bisher ein einheitliches Ganzes gebildet hatte - z.B. die Tätigkeit eines Elektrikers -, wird auf eine Vielzahl von Werkstücken an verschiedenen Arbeitsplätzen verteilt. Und - was noch ernstere Folgen hat - viele noch gestern als ewig unentbehrlich angesehene Fertigkeiten können über Nacht bedeutungslos werden, während andere Fertigkeiten, die im Augenblick noch gar nicht bekannt sind, morgen schon sehr gefragt sein können.

### Fähigkeitsquotient

Deshalb kann es erforderlich werden, Begriffe wie "Fähigkeit" neu zu definieren. Fähigkeit wird nicht mehr länger das sein, was man erlernt hat, sondern die Kapazität, Neues dazuzulernen. Wir sprechen heute vom "Intelligenzquotienten" und meinen damit die Fähigkeit eines Menschen, sein Wissen auf neue Situationen anzuwenden. Wir sollten vielleicht analog hierzu einen Begriff "Fähigkeitsquotient" schaffen, der als Maß der Fähigkeit eines Menschen dienen könnte, Erfahrungen mit einer Materie und einem Instrumentarium auf eine neue Materie und ein neues Instrumentarium zu übertragen.

Recht schwierig zu lösende Probleme dürfte die auch in einer Bildungsgesellschaft verbleibende Minorität der Ungebildeten aufwerfen. In einer Bildungsgesellschaft werden die zu lösenden Aufgaben mehr als bisher den Einsatz von Menschen mit höherem Bildungsgrad erfordern, so daß sich die Aufstiegschancen in erster Linie denen bieten werden, die eine höhere Bildung nachweisen können: ein abgeschlossenes College- oder Universitätsstudium.

### Verstand und Intuition

Der Mensch ist kein ausschließlich intellekt-bestimmtes, rein analytisch denkendes Wesen, nicht einmal in der Betätigung der höheren seiner Fähigkeiten. Er hat nicht nur Verstand, sondern auch Geist und Intuition. Und so sind ja auch die höchsten menschlichen Leistungen keine Verstandesleistungen: Heiligenleben, Staatskunst, Werke der Maler und Dichter, und selbst Unternehmertum. Selbst die Leistungen der Großen unter den Wissenschaftlern beruhen in ebenso hohem Maße auf Intuition wie auf Verstand. Es handelt sich hier mehr um Kunstwerke denn um Etüden in Logik, mehr um ein visionäres Erfassen des Unbekannten denn um einen technischen Prozeß, der ja

ja immer auf Wissen basiert.

### Um ein neues Gleichgewicht

Um die Vorteile voll ausschöpfen zu können, die die mit der Automatisierung verbundene Ausweitung der Möglichkeiten und der Leistungsfähigkeit des Menschen sowie die zusätzlichen Aufstiegs- und Bildungschancen mit sich bringen, müssen wir ein Gleichgewicht in der Bildung des einzelnen anstreben, einen Ausgleich, der der Intuition und auch den geistigen Eigenschaften und Leistungen den gebührenden Platz sichert. Auch innerhalb der Gesellschaft ist ein Gleichgewicht erforderlich, auf daß ästhetischen und geistigen Leistungen kein geringerer Wert beigemessen wird als den analytischen.

Die hier aufgezeigten Perspektiven sind vielversprechend, aber - zugegebenermaßen - zu einem erheblichen Teil Spekulation. Die künftigen Möglichkeiten sind jedoch groß genug, um die Phantasie von Erziehern, Schriftstellern, Politikern, Soziologen und Künstlern zu beschäftigen. Und auch die damit verbundenen Probleme dürften groß genug sein, um Techniker, Wirtschaftler und Philosophen zu veranlassen, sich um sie zu kümmern.

Die der Automatisierung zugrunde liegenden Erkenntnisse - machtvolle Erkenntnisse von großer Schönheit in Struktur, Rhythmus und Gesamtaufbau - setzen uns in die Lage, auf technischem und wirtschaftlichem Gebiet Großes zu leisten, und werden auch das soziale und kulturelle Leben vielfach bereichern. Ihre Anwendung und Nutzbarmachung setzt deshalb viel Verantwortungsbewußtsein und ein tiefes Verständnis der Zusammenhänge voraus.

Aus "Think" (Juni 1962)

\* \* \* \* \*

Joseph A. Beirne, Präsident der Gewerkschaft der Beschäftigten  
im amerikanischen Fernmeldewesen:

### Die Automation in gewerkschaftlicher Sicht

Im Fernsprechdienst, dem wichtigsten Tätigkeitsbereich der Gewerkschaft der Beschäftigten im amerikanischen Fernmeldewesen, ist die Automation seit langem schon Realität. Der erste automatische Vermittlungsschrank wurde 1889 erfunden und 1891 patentiert. Bis zum Jahre 1920 waren aber in den Vereinigten Staaten dennoch erst knapp zwei Prozent aller Anschlüsse mit Selbstwählapparaten ausgestattet. Anfang der zwanziger Jahre begann dann der eigentliche Aufbau des Selbstwähldienstes, der die Zahl der Telephonteilnehmer in den darauffolgenden 40 Jahren auf über 70 Millionen emporschnellen ließ.

In

In diesen Jahren radikaler technischer Veränderungen wurde der Prozentsatz der im Telephondienst beschäftigten Arbeitskräfte in Relation zur Zahl der Anschlüsse immer kleiner, wenngleich kaum jemand tatsächlich seinen Arbeitsplatz verlor. Der Bedarf an Angestellten, Technikern und akademisch geschulten Kräften nahm sogar erheblich zu.

In jüngster Zeit mehren sich aber die Anzeichen, daß die Maschinen selbst bei einem weiteren Ausbau des Netzes eine beträchtliche Verringerung der Zahl der Arbeitsplätze und damit die Entlassung von Mitarbeitern bewirken werden. Wahre Wunderwerke der Technik wurden schon in Dienst gestellt und immer neue beginnen auf den Reißbrettern in den technischen Büros Gestalt anzunehmen. Die Anschlüsse - auch im Fernverkehr - werden in zunehmendem Maße von den Teilnehmern selbst und nicht mehr von Gewerkschaftsmitgliedern hergestellt.

Auch in den Büros werden viele Arbeiten plötzlich überflüssig. Im Jahre 1958 wurde erstmals eine elektronische Buchungsmaschine von einem Wirtschaftsbetrieb zur Kontenführung eingesetzt. Heute schon ist die Umstellung auf solche Maschinen im ganzen Land in vollem Gange. Die erste Datenverarbeitungsanlage wurde 1946 für wissenschaftliche Zwecke entwickelt; 1954 wurde die erste Großrechenanlage an die private Wirtschaft geliefert. Heute sind in den Vereinigten Staaten 5000 Anlagen in Betrieb und weitere 7000 bestellt; bis 1965 rechnet man mit einem Bestand von rund 18 000. Das bedeutet einen ganz gewaltigen Einbruch, der uns nur allzu deutlich daran erinnert, daß wir uns unbedingt mit der Automation auseinandersetzen müssen.

Verständlich, daß man die Automation allenthalben mit einer Mischung aus Hoffnung und Furcht beobachtet. Meine Gewerkschaft begrüßt die Automatisierung, besteht aber darauf, daß die durch sie heraufbeschworenen sozialen Probleme von der Arbeiterschaft, dem Unternehmertum und von Staat und Öffentlichkeit gemeinsam und im Geiste der Verantwortung gelöst werden müssen. Die Gefahren, die die Automation für die Wirtschaft und unsere demokratische Lebensform birgt, sind so groß, daß sie durch Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern allein nicht zu bannen sind.

Bei allen Verhandlungen ist dem Allgemeinwohl durch beide Sozialpartner Rechnung zu tragen. Von den Entscheidungen, die am Verhandlungstisch gefällt werden, hängt nicht nur das Schicksal der Arbeiter und Unternehmer, sondern oftmals auch das der Gemeinde und vielleicht sogar das der ganzen Gesellschaft ab.

Die Unternehmer müssen erkennen, daß sie sich nicht nur um das Wohl ihrer Aktionäre, sondern auch um die Belange ihrer Belegschaftsmitglieder zu kümmern haben. Arbeiter und Angestellte geben ihre Löhne und Gehälter in ihren Wohngemeinden aus, die ohne die indirekten Einnahmen aus den Lohntüten nicht leben könnten.

Die Gewerkschaften ihrerseits dürfen sich nicht generell gegen jegliche Veränderung sträuben; sie müssen vielmehr an der Lösung der durch den Wandel heraufbeschworenen Probleme mitarbeiten, um zur

zur Beseitigung der Härten und Nöte beizutragen, die die sogenannte "technische Arbeitslosigkeit", die Verdrängung vom Arbeitsplatz durch Maschinen, mit sich bringt.

Natürlich bestehen wirtschaftliche und politische Notwendigkeiten, die Produktivität um jeden Preis zu steigern. Man könnte meiner Meinung nach die Automation auch dann nicht aufhalten, wenn man das ernsthaft wünschte. Der Wettbewerb ist so scharf, daß es ein Zurück nicht geben kann. Der Wirtschaft - und der Demokratie - erwachsen hieraus aber neue, besondere Aufgaben.

Verantwortungsbewußte Gewerkschaftsführer sind sich darin einig, daß nur eine dynamische Wirtschaft die benötigten Arbeitsplätze zu schaffen vermag. Wir fordern deshalb die Schaffung einer Bundesbehörde, die sich ausschließlich mit Fragen der Automation befassen soll. Wir fordern ferner Bundesmittel für die Arbeitsplatzbeschaffung in Gebieten, die besonders unter der technischen Arbeitslosigkeit zu leiden haben. Wir fordern des weiteren die Bereitstellung von Mitteln für die Umschulung von Arbeitslosen sowie die Herabsetzung des Pensionsalters. Dies sind ernstgemeinte und wohlüberlegte Vorschläge zur Behebung eines sich anbahnenden nationalen Notstandes, die eine ernsthafte Prüfung verdienen.

Die Gefahren, die der Gewerkschaftsbewegung selbst von der Automatisierung her drohen, sind uns wohlbekannt. Es ist uns nicht gelungen, die neu in die Angestelltenberufe hineingewachsenen Arbeitskräfte in hinreichender Zahl zu organisieren. Dies kann sehr nachteilige Folgen haben. Vielleicht sind unsere Methoden veraltet. Ich glaube dies zwar nicht, kann diese Möglichkeit aber auch nicht einfach von der Hand weisen. Vielleicht sollten wir auf die Schaffung einer Großgewerkschaft für die Angestellten aus allen Industriezweigen hinarbeiten.

Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Automatisierung für die Erziehung? Mit Sicherheit die, daß der Mensch nie aufhören sollte, zu lernen. Wir sehen in einer umfassenden Bildung eine Voraussetzung für ein erfülltes Leben, und wir wissen, daß auf der Unternehmerseite des Verhandlungstisches auch Männer sitzen, die über ein großes Wissen verfügen. Das amerikanische Schulsystem steht somit vor der Aufgabe, für die Fortbildung auch der Erwachsenen Sorge zu tragen.

Die Technik wird den Durchschnittsmenschen zum bloßen Vegetieren verdammen, wenn man ihn nicht rechtzeitig zu einem Verständnis der Welt und seiner Zeit verhilft. Dem Erziehungswesen erwächst hier die größte Aufgabe in der gesamten Geschichte der Pädagogik.

Zur Lösung des Dilemmas zwischen staatlicher Lenkung und freiem Spiel der Kräfte wurden verschiedene Vorschläge gemacht. Einer scheint mir besonders bemerkenswert: Statt einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit von 40 beispielsweise auf 36 Stunden sollte man vier Unterrichtsstunden wöchentlich im Betrieb einführen.

Das ist natürlich ein hypothetischer, aber dennoch geistvoller Vorschlag. Mit weiteren Ideen ist mit Sicherheit zu rechnen, bemüht man sich doch in den Gewerkschaften, in der Wirtschaft und an den Universitäten um Lösungen, damit die Automation zum Segen und nicht zum Fluch der Menschheit werde.

(Aus "Looking Ahead", National Planning Association)



Dr. med. Howard A. Rusk:

Internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Rehabilitation

Behinderter

Aus "The New York Times" (gekürzt).  
Bei Nachdruck sind Angabe des Verfassers, der Quelle und der Vermerk "Copyright 1962, The New York Times Company" erforderlich.

Fünfundzwanzig Forschungs- und Lehrprojekte auf dem Gebiet der Rehabilitation Behinderter werden gegenwärtig im Ausland mit amerikanischer Unterstützung durchgeführt, wie die Leiterin der Abteilung Rehabilitation und Schulung im US-Bundesministerium für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen, Mary E. Switzer, kürzlich bekanntgab. Die Vorhaben werden sämtlich aus Devisenguthaben der amerikanischen Regierung finanziert, die aus Verkäufen überschüssiger amerikanischer Agrarprodukte herrühren. Weitere 25 Projekte sind in Vorbereitung.

Nach den Bestimmungen über den Verkauf überschüssiger amerikanischer landwirtschaftlicher Produkte sind die dafür vereinnahmten Mittel in Landeswährung nicht in Dollar konvertierbar und müssen in dem betreffenden Land mit Zustimmung beider Regierungen für förderungswürdige Projekte ausgegeben werden.

Derartige Rehabilitations-Projekte laufen in Ägypten, Birma, Brasilien, Indien, Indonesien und Israel; in Planung begriffen sind ähnliche Maßnahmen in Jugoslawien, Pakistan, Polen und Syrien. Sie reichen von der Ausbildung von Blinden im Weben in Pakistan bis zur chirurgischen Rehabilitation Leprakranker in Indien.

Auf einer Tagung von Fachkräften auf dem Gebiet der Rehabilitation Behinderter, die Anfang März 1962 unter der Schirmherrschaft der Amerikanischen Vereinigung für Rehabilitation (National Rehabilitation Association) und der Internationalen Gesellschaft für die Rehabilitation Behinderter (International Society for Rehabilitation of the Disabled) in Washington stattfand, gab der Chirurg Dr. Earle E. Peacock, Dozent an der Universität von Nordkarolina in Chapel Hill, einen aufschlußreichen Bericht über das laufende Rehabilitationsvorhaben an der Christlichen Medizinischen Hochschule in Vellore in Indien. Dr. Peacock war damals gerade aus Vellore zurückgekehrt, wo er als einer von 15 amerikanischen Chirurgen, die sich in einem Zweimonatsturnus ablösen, tätig gewesen war. Er berichtete, daß die in Vellore angewandten Methoden der plastischen Chirurgie nicht weniger fortschrittlich seien als die in Amerika gebräuchlichen Operationspraktiken.

Auf der gleichen Tagung ergriff auch der damalige Leiter des Amtes für Internationale Entwicklung (AID) im amerikanischen Außenministerium, Fowler Hamilton, das Wort. Wenn er auch darauf hinwies, daß er bis zur Auswertung der Ergebnisse einer im Augenblick laufenden diesbezüglichen Untersuchung nichts darüber sagen könne, welche Haltung seine Behörde zur Frage der internationalen Zusammenarbeit auf

auf dem Gebiet der Rehabilitation und Betreuung der Körperversehrten einnehmen werde, so verlieh er doch seiner persönlichen Überzeugung Ausdruck, daß Gesundheit und Bildung die unerläßliche Voraussetzung für die Hebung der Produktivität in den Entwicklungsländern seien.

Auf der Schlußsitzung der genannten Tagung kündigte General Omar N. Bradley, Aufsichtsratsvorsitzender der Uhrenwerke Bulova Watch Company, die Stiftung eines Stipendiums an, das behinderten Ausländern eine Fachlehrerausbildung im Uhrmacher- und Feinmechanikerhandwerk in den Vereinigten Staaten ermöglichen soll.

Die Stipendiaten werden an der Joseph-Bulova-Uhrmacherschule unterrichtet, die von dem verstorbenen Firmenchef Arde Bulova kurz nach dem Ende des zweiten Weltkrieges gegründet worden ist und bisher mehr als 7000 Kriegs- und Zivilbeschädigte im Uhrmacherhandwerk ausgebildet hat. Die ersten Stipendien wurden an Versehrte aus Australien, Hongkong, Israel, Italien und Nordafrika vergeben. Die Einbeziehung weiterer Länder in das Stipendienprogramm ist vorgesehen.

Der Wert des einzelnen Arde-Bulova-Stipendiums, das sich auf zwei Jahre erstreckt und sämtliche Studiengebühren und Ausgaben für Unterkunft, Verpflegung und ärztliche Betreuung deckt, beträgt rund 7500 Dollar.

Aus "The New York Times" (gekürzt)

\* \* \* \* \*

### Erhebliche Veränderungen in der US-Beschäftigungsstruktur seit 1950

Die Zahl der in der amerikanischen Landwirtschaft tätigen Arbeitskräfte hat sich in der vergangenen Dekade (1950-1960) um 2,6 Millionen oder um 37 Prozent verringert, während im gleichen Zeitraum allein die Zahl der Arbeitnehmer der Fertigungsindustrie um 3,2 Millionen (= 21 Prozent) zugenommen hat.

Diese Angaben sind in einem Bericht des US-Zensus-Büros enthalten, der sich auf die Ergebnisse der 1960 durchgeführten Volkszählung stützt und im einzelnen auf die in der Beschäftigungs- und Einkommenstruktur der USA erfolgten Veränderungen eingeht.

Einen prozentual noch größeren Zuwachs an Arbeitskräften als die Fertigungsindustrie verzeichneten dem Bericht zufolge insbesondere jene Zweige der amerikanischen Wirtschaft, deren gesamtwirtschaftliche Bedeutung zwischen 1950 und 1960 zum Teil wesentlich zugenommen hat. So erhöhte sich z.B. die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst um 27 Prozent, im Finanz- und Versicherungsgewerbe (einschließlich der Grund- und Bodenfinanzierung) um 41 Prozent, während die Gesamtzahl der in den akademischen, technischen und ähnlichen Berufen Tätigen sogar um 58 Prozent anstieg.

Zu

Zu denjenigen Industriezweigen, die im vergangenen Jahrzehnt einen erheblichen Rückgang der Zahl der Beschäftigten verzeichneten, gehören vor allem der Bergbau, die Eisenbahnen und die Textilindustrie.

Hinsichtlich der Durchschnittseinkommen der verschiedenen Arbeitnehmer- und Berufsgruppen ist aus dem Bericht zu entnehmen, daß bei den Männern die Gruppe der Juristen, Ingenieure und verwandten akademischen Berufe mit einem mittleren Jahreseinkommen von 7547 Dollar (Ende 1959) an der Spitze lag, während die Arbeitnehmer der Ölindustrie und des Bergbaus mit 6521 Dollar und die im Nachrichtenwesen Beschäftigten mit 6373 Dollar noch mit an der Spitze der Einkommenskala standen. Ebenfalls verhältnismäßig hohe Einkommen wiesen auch die männlichen Arbeitnehmer der Flugzeugindustrie (6018 Dollar) und der Luftverkehrsgesellschaften (5877 Dollar) auf.

Unter den weiblichen Arbeitskräften verzeichneten dem Zensus-Bericht zufolge die Angestellten der Eisenbahnen mit 4435 Dollar die höchsten jährlichen Durchschnittseinkommen, gefolgt von den Arbeitnehmerinnen der Flugzeugindustrie (4202 Dollar), der Ölindustrie und des Bergbaus (4111 Dollar) sowie der Automobilindustrie (4083 Dollar).

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Gewerkschaftliche Kurznachrichten

#### Lohnerhöhungen für 3,3 Millionen Arbeitnehmer werden im Jahr 1963 automatisch wirksam

Für insgesamt 3,3 Millionen Arbeitnehmer der amerikanischen Industrie stehen die 1963 auf Grund alter Tarifabkommen fällig werdenden Lohnerhöhungen bereits fest. Dies geht aus einer Untersuchung des US-Arbeitsministeriums hervor, die sich mit den in diesem Jahr automatisch wirksam werdenden Lohnerhöhungen sowie mit den anstehenden Tarifverhandlungen befaßt.

Außer den 3,3 Millionen Arbeitnehmern, für die Lohnerhöhungen bereits ausgehandelt wurden, besteht noch für weitere rund 3 Millionen Beschäftigte die Möglichkeit, 1963 auf Grund der in den Vorjahren abgeschlossenen Verträge in den Genuß von Lohnaufbesserungen und höheren Sozialleistungen zu kommen. Es handelt sich hierbei in erster Linie um die Arbeitnehmer der Stahl-, Gummi- und Elektromaschinenindustrie sowie der Telephongesellschaften und Eisenbahnen, in deren Tarifabkommen die Wiederaufnahme von Lohnverhandlungen für dieses Jahr vorgesehen ist.

Nach

Nach Ansicht des "Amtes für Arbeitsstatistik" dürfte der Schwerpunkt der diesjährigen Tarifverhandlungen in die Frühjahrs- und Sommermonate fallen. Eine Wiedereröffnung der Lohngespräche für das Betriebspersonal der Eisenbahnen ist für Mai vorgesehen, und auch für die Stahlindustrie stehen in diesem Monat Lohn- und ähnliche Tarifforderungen zur möglichen Entscheidung an. Zu den insgesamt 900 000 Arbeitnehmern der Stahlindustrie kommen noch rund 275 000 Beschäftigte in anderen wichtigen Wirtschaftszweigen, für die ebenfalls eine Wiederaufnahme der Lohnverhandlungen für Mai vorgesehen ist.

Zu denjenigen Arbeitnehmern, für die bereits Lohnerhöhungen für 1963 in früheren Tarifverträgen festgelegt wurden, gehören mehr als 1,8 Millionen Beschäftigte der Automobil-, Landmaschinen-, Flugzeug-, Fleischkonserven- und Herrenoberbekleidungsindustrie sowie 600 000 Arbeitnehmer des Baugewerbes und rund 900 000 Beschäftigte in anderen Industriezweigen.

Die durchschnittliche Höhe der vorgesehenen automatischen Lohnerhöhungen beträgt nach Angaben des US-Arbeitsministeriums für rund 875 000 Arbeitnehmer etwa 7 Cent pro Stunde. Weitere 575 000 Beschäftigte werden eine Lohnaufbesserung von rund 6 Cent erhalten, während der Satz im Baugewerbe 10, 15 und 20 Cent ausmachen wird.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

#### Produktivitätsgewinn-Plan bei Kaiser Steel

Die Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft hat kürzlich mit der "Kaiser Steel Corporation" einen neuartigen "Zugewinnplan" abgeschlossen, der den rund 7000 Arbeitnehmern der Kaiser-Stahlwerke in Fontana einen gleichen Anteil an den künftigen durch innerbetriebliche Maßnahmen erwirtschafteten Gewinnen sichern würde.

Mit dem neuen Plan, dessen Einzelheiten erst nach Billigung durch die Arbeitnehmer bekanntgegeben werden sollen, will man die verschiedenen Lohnanreizsysteme - Individual- und Gruppenpläne - innerhalb des Unternehmens ersetzen, die den Betriebsangehörigen bisher 32,5 Prozent der durch Einsparungen an Material und Arbeitszeit erzielten Produktivitätsgewinne (Basis: 1 Tonne Stahl) sichern. Gleichzeitig sieht das neue Abkommen die Schaffung eines Beschäftigten-Pools und andere den Arbeitsplatz der Mitarbeiter gegenüber technologischen Veränderungen sichernde Maßnahmen vor. Ebenso wurde vereinbart, daß sämtliche Betriebsangehörige der "Kaiser Steel Corporation" in Zukunft mindestens die gleichen Löhne und Lohnnebenleistungen erhalten sollen wie die anderen Arbeitnehmer der Stahlindustrie.

Der

Der jetzt zwischen den beiden Sozialpartnern der Stahlindustrie abgeschlossene neue Vertrag ist das Ergebnis der mehr als drei Jahre dauernden Beratungen des aus Vertretern des Managements, der Gewerkschaft und der Öffentlichkeit bestehenden Sonderausschusses, der 1959 nach Beendigung des 104 Tage währenden Stahlarbeiterstreiks gebildet wurde und die Aufgabe hatte, sämtliche seinerzeit im Tarifvertrag nicht gelösten außertariflichen Fragen im umfassenden Rahmen zu lösen.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

### Walter Reuther fordert Gewinnbeteiligung für Automobilarbeiter

Eine Gewinnbeteiligung für sämtliche Beschäftigten der "Großen Drei" der amerikanischen Automobilindustrie forderte der 1. Vorsitzende der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft, Walter Reuther, anlässlich einer Tagung der Hauptabteilung "Facharbeiter" der UAW in Chicago. Reuther betonte, daß im Falle einer Ablehnung der gewerkschaftlichen Forderung durch Ford, General Motors und Chrysler seine Gewerkschaft bei den nächsten Tarifverhandlungen statt dessen entsprechend hohe Lohnaufbesserungen verlangen werde, und zwar wahrscheinlich bis zu 45 Cent pro Stunde.

In der amerikanischen Automobilindustrie besteht gegenwärtig nur ein Gewinnbeteiligungsplan bei "American Motors". Der im vorvorigen Jahr ausgehandelte Plan brachte dem Unternehmen dabei im ersten am 30. September 1962 abgelaufenen Finanzjahr Belastungen in Höhe von 18 Cent pro Arbeitnehmer und Arbeitsstunde. Dieser Betrag liegt etwas über der Summe, die sich für die anderen Unternehmen der Automobilindustrie in Form von höheren Löhnen und Lohnnebenleistungen auf Grund des letzten Tarifvertrages ergab. In Anbetracht der höheren Gewinnrate der "Großen Drei" hätten die Arbeitnehmer dieser Unternehmen im letzten Jahr jedoch bei Vorhandensein eines ähnlichen Gewinnbeteiligungsplanes finanziell besser abgeschnitten.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

---

XVI - 3

Bad Godesberg, den 1. März 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Modellvertrag der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft	Seite 1
Präsident Kennedy unterbreitete Kongreß umfassendes Sozialprogramm	Seite 10
Ziele und Aufgaben des US-Arbeitsministeriums	Seite 12
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 16

---

### Modellvertrag der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft

Dieser Vertragstext wurde von der Abteilung "Wissenschaft und Technik" der United Automobile Workers (UAW) ausgearbeitet und dient den Ortsvereinen der Gewerkschaft als Muster für Tarifverhandlungen (Stand Januar 1962).

Dieser Tarifvertrag, der am ..... 196... zwischen der....., im folgenden als "Gesellschaft" bezeichnet, einerseits und der kanadisch-amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft (International Union of United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America - UAW) im Congress of Industrial Organizations (CIO) und dem Ortskartell Nr. .... der genannten Gewerkschaft, im folgenden als "Gewerkschaft" bezeichnet, andererseits geschlossen und unterzeichnet wurde, besagt:

### ARTIKEL I - ANERKENNUNG

Abs. 1. Die Gesellschaft anerkennt die Gewerkschaft als alleinige Vertretung aller ihrer Arbeitnehmer außer Vorarbeitern, Aufsehern

Aufsahern und Mitarbeitern der Personalabteilung sowie Büroangestellten und Arbeitsschutzkräften bei Kollektivverhandlungen zur Festsetzung der Grundlöhne und Lohnstufen, der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen.

## ARTIKEL II - PFLICHTMITGLIEDSCHAFT UND BEITRAGSABZUG VOM LOHN

Abs. 1. Sämtliche Arbeitnehmer, die am Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags der Gewerkschaft angehören, haben, als Voraussetzung für den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses, ihre Mitgliedschaft während der Gültigkeitsdauer dieses Tarifvertrags aufrechtzuerhalten. Arbeitnehmer, die der Gewerkschaft am Tage des Inkrafttretens des Tarifvertrages nicht angehören, haben bis zum 30. Tage danach oder bis zu einem späteren Termin die Mitgliedschaft zu erwerben und diese, als Voraussetzung für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, während der Gültigkeitsdauer dieses Tarifvertrages aufrechtzuerhalten. Arbeitnehmer, die nach dem Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eingestellt werden, sind gehalten, als Voraussetzung für ihre Weiterbeschäftigung, bis zum 30. Tage nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses oder bis zu einem späteren Termin die Mitgliedschaft der Gewerkschaft zu erwerben und diese, als Voraussetzung für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses, aufrechtzuerhalten.

Abs. 2. Die Gesellschaft behält die Gewerkschafts-Aufnahmegebühren und die Mitgliedsbeiträge vom Lohn aller unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer ein, die der Gesellschaft eine unterzeichnete Vollmacht bzw. ihre Einwilligung zur Einziehung erteilen.

## ARTIKEL III - VERLUST DER ANCIENNITÄTSRECHTE

Abs. 1. Die Arbeitnehmer gehen ihrer Anciennitätsrechte verlustig, wenn sie

- a) auf Grund schuldhaften Verhaltens entlassen werden;
- b) ihre Stellung selbst kündigen;
- c) einen von der Firma gewährten Urlaub um mehr als fünf Tage überschreiten;
- d) ohne Benachrichtigung der Gesellschaft der Arbeit mehr als fünf Tage fern bleiben, es sei denn, sie waren zu einer solchen Benachrichtigung unfähig;
- e) sich nach schriftlicher Aufforderung nicht innerhalb von fünf Tagen zur Arbeit zurückmelden;
- f) nach der unter Berücksichtigung ihrer Anciennitätsrechte erfolgten Entlassung mindestens ein Jahr ausgestellt waren.

## ARTIKEL IV

#### ARTIKEL IV - BEURLAUBUNG AUS DRINGENDEN GRÜNDEN

Abs. 1. Allen Arbeitnehmern mit Anciennitätsrechten ist bei Vorliegen dringender Gründe ohne Beeinträchtigung ihrer Anciennitäts- und anderen Rechte eine schriftliche Beurlaubung zu gewähren. Als dringende, aber nicht ausschließliche Gründe gelten:

- a) die Übernahme eines befristeten oder ständigen Gewerkschafts- amtes oder einer sonstigen Gewerkschaftsfunktion;
- b) Schwangerschaft;
- c) Krankheit;
- d) Schulbesuch;
- e) Militärdienst;
- f) Wahl oder Berufung in ein öffentliches Amt.

Abs. 2. Alle unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer haben bei einem Todesfall in der Familie Anspruch auf bezahlten Urlaub bis zur Höchstdauer von drei Tagen. Im Sinne dieses Absatzes gelten als zur "Familie" gehörig: Ehegatten, Kinder, Eltern, Großeltern und Geschwister.

#### ARTIKEL V - ANCIENNITÄT DER BETRIEBSRATMITGLIEDER, BETRIEBSOBLEUTE UND VERTRAUENSLEUTE

Abs. 1.

- a) Betriebsratmitglieder müssen der höchsten Anciennitäts- klasse innerhalb des Betriebs angehören;
- b) Betriebsobleute müssen der höchsten Anciennitätsklasse inner- halb ihrer Arbeitsgruppe angehören;
- c) Vertrauensleute müssen der höchsten Anciennitätsklasse innerhalb ihrer Abteilung oder Arbeitsgruppe angehören.

#### ARTIKEL VI - ÜBERSTUNDEN- UND FEIERTAGSZUSCHLÄGE

Abs. 1. Die Arbeitnehmer erhalten für jede acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich überschreitende und für jede in den ersten acht Stunden des Samstags geleistete Arbeitsstunde 150 Prozent ihres regu- lären Grundlohns.

Abs. 2. Die Arbeitnehmer erhalten für alle zehn Stunden am Tag oder acht Stunden am Samstag überschreitenden und für sämtliche am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden 200 Prozent des regulären Grundlohns.

Abs. 3. Der doppelte Grundlohn nebst Feiertagszuschlag ist zu zahlen im Falle der Beschäftigung an den Feiertagen: Neujahrstag, Helden- gedenktag, Unabhängigkeitstag, Tag der Arbeit, Danksagungstag und 1. Weihnachtsfeiertag sowie für je vier Stunden am Hl. Abend und an Silvester.

Abs. 4.



Abs. 4. Die Arbeitsverteilung ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, daß erforderlich werdende Überstunden unter den Arbeitskräften gleichmäßig aufgeteilt werden, sofern nicht bestimmte Arbeitnehmer für die zu verrichtende Arbeit als besonders befähigt anzusehen sind.

Abs. 5. Arbeitnehmer, die ohne vorhergegangene Benachrichtigung vom Eintreten eines Arbeitsmangels zur Arbeit gerufen worden sind oder denen in einem solchen Fall der Arbeitsantritt nicht verwehrt wird, haben Anspruch auf Beschäftigung während mindestens vier Arbeitsstunden bzw. auf den normalen Stundenlohn für diese außer bei Vorliegen von Umständen, die sich der Kontrolle der Geschäftsleitung entziehen.

Abs. 6. Allen Arbeitnehmern ist nach Ablauf der Hälfte der Arbeitszeit zwischen Mittagspause und Arbeitsschluß eine Ruhepause von zehn Minuten zu gewähren. Vor der Mittagspause und vor Arbeitsschluß ist eine Waschpause von jeweils fünf Minuten einzuräumen. (Anm.: Eine andere Form der Pausenregelung für in der Fertigung beschäftigte Arbeitnehmer, wie sie in den großen Automobilwerken praktiziert wird, sieht Pausen von zusammen 24 Minuten Dauer pro Acht-Stunden-Schicht vor.)

Abs. 7. Die Arbeitnehmer erhalten für Arbeit in der zweiten Schicht einen Zuschlag von 5 Prozent pro Stunde und in der dritten Schicht einen Zuschlag von 10 Prozent.

## ARTIKEL VII - LÖHNE

Abs. 1. Die Stundenlohnsätze für die einzelnen Tätigkeiten sind in dem einen Vertragsbestandteil bildenden Anhang aufgeführt.

Abs. 2. Neu einzustellende Arbeitnehmer werden zu einem Satz eingestellt, der 10 Cent pro Stunde unter dem für die betreffende Tätigkeit üblichen Grundlohn liegt, und erhalten den Grundlohn erst nach Ablauf der Probezeit.

Abs. 3. Der Lohn von Arbeitnehmern, denen vorübergehend eine niedriger eingestufte Tätigkeit zugewiesen wird, darf wegen eines solchen Arbeitsplatzwechsels nicht gekürzt werden.

Abs. 4.

a) Sämtliche von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitnehmer fallen unter die nachstehend aufgeführten Bestimmungen über die Gewährung von Teuerungszulage.

b) Die Höhe der Teuerungszulage wird von Vierteljahr zu Vierteljahr an Hand des Verbraucherpreisindex wie folgt bestimmt:

Erstmalige

Erstmalige Gewährung  
der Zulage

basierend auf

in der ersten Lohnperiode beginnend am  
oder nach dem 1. Dezember 196... und  
jedes darauffolgende Vierteljahr

dem am 15. Oktober 196... und  
dem jedes darauffolgende Vier-  
teljahr ermittelten Verbrau-  
cherpreisindex.

Die Höhe der für einen solchen Vierteljahreszeitraum geltenden Teue-  
rungszulage ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Verbraucherpreisindex  
laut US-Bundesamt für  
Arbeitsstatistik

Teuerungszulage auf die Sätze  
der Lohntabelle für die ein-  
zelnen Tätigkeiten

bis 125,6  
125,7 - 126,1  
126,2 - 126,6  
126,7 - 127,1  
127,2 - 127,6  
127,7 - 128,1

keine  
1 Cent pro Stunde  
2 Cent pro Stunde  
3 Cent pro Stunde  
4 Cent pro Stunde  
5 Cent pro Stunde

usw. unter Angleichung um 1 Cent pro Änderung des Index um 0,5 Punkte;

c) Ein Absinken des Index unter 125,6 Punkte hat keine Senkung  
der Lohnsätze zur Folge.

d) Die Teuerungszulage ist auch bei der Berechnung der Über-  
stunden-, Sonn- und Feiertags- und Schichtzuschläge sowie bei der Fest-  
setzung der Bereitschaftsentschädigung sowie des Urlaubsgeldes in An-  
satz zu bringen.

Abs. 5. Ein jährlicher Lohnsteigerungsfaktor trägt der Tatsache Rech-  
nung, daß eine fortgesetzte Hebung des Lebensstandards der Arbeitnehmer  
vom technischen Fortschritt, von immer besseren Geräten, Methoden, Ver-  
fahren und Anlagen sowie von der Bereitschaft zur Zusammenarbeit aller  
an diesem Fortschritt Beteiligten abhängt. Er beruht auf dem Grundsatz,  
daß eine höhere Produktion bei gleichem Aufwand an menschlicher Arbeits-  
kraft ein erstrebenswertes wirtschaftliches und soziales Ziel ist. Aus  
diesem Grund erhalten sämtliche von diesem Tarifvertrag erfaßten Ar-  
beitnehmer gemäß nachstehender Tabelle zum 1. September jährlich auf  
Grund des jährlichen Lohnsteigerungsfaktors eine Erhöhung ihres Brutto-  
stundenlohns (ausschließlich Teuerungszulage und Schichtzuschläge) von  
2 1/2 Prozent bzw. 6 Cent pro Stunde, wobei jeweils die für den Be-  
troffenen günstigere Regelung anzuwenden ist.

Lohnerhöhung

Lohnerhöhung auf Grund des jährlichen  
Steigerungsfaktors

Bruttostundenlohn ohne Zuschläge (in Dollar)	Erhöhung auf Grund des jährlichen Steigerungsfaktors
bis 2,60	6 Cent pro Stunde
2,60 - 2,99	7 Cent pro Stunde
3,00 - 3,39	8 Cent pro Stunde
3,40 - 3,79	9 Cent pro Stunde
3,80 - 4,19	10 Cent pro Stunde
4,20 - 4,59	11 Cent pro Stunde

Die Erhöhungen des Bruttostundenlohns für die einzelnen Tätigkeiten werden mit ihrem Inkrafttreten den Bruttolöhnen zugeschlagen.

**Abs. 6.** An den Feiertagen Neujahr, Heldengedenktag, Unabhängigkeitstag, Tag der Arbeit, Danksagungstag und 1. Weihnachtsfeiertag erhalten die Arbeitnehmer den normalen Bruttolohn, ausschließlich Nacht- und Überstundenzuschläge, für einen Acht-Stunden-Tag; am Hl. Abend und an Silvester für je vier Stunden.

**Abs. 7.** Sämtliche Arbeitnehmer haben nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit Anspruch auf bezahlten Urlaub nach folgendem Schlüssel:

<u>Betriebszugehörigkeit</u>	<u>Urlaubsgeld</u>	<u>Urlaubsdauer</u>
1 Jahr	40 Stunden	1 Woche -
3 Jahre	60 Stunden	1 Woche
5 Jahre	80 Stunden	2 Wochen
10 Jahre	100 Stunden	2 Wochen
15 Jahre	120 Stunden	3 Wochen

**Abs. 8.** Arbeitnehmer, die als Geschworene geladen werden und als solche fungieren, erhalten nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit von der Gesellschaft bis zur Höchstdauer von 60 Tagen eine Entschädigung von mindestens 10 Dollar pro Tag.

ARTIKEL VIII - ALTERS- UND INVALIDITÄTSRENTEN

**Abs. 1.** Die in Anhang B spezifizierte Regelung der Tätigkeit der Pensionskasse bestimmt:

a) die Gewährung einer regulären Altersrente für Arbeitnehmer im Alter von 65 Jahren und darüber von monatlich 2,80 Dollar pro Dienstjahr als Zusatzrente zu den Bezügen aus der staatlichen Altersversicherung;

b)

b) die Gewährung einer Beihilfe bei völliger und andauernder Arbeitsunfähigkeit von 5,60 Dollar pro Monat und Dienstjahr unter Anrechnung der Ansprüche auf andere betriebliche Versorgungsleistungen.

c) Sämtliche aus der Tätigkeit der Pensionskasse erwachsenden Kosten trägt die Gesellschaft.

d) Die Arbeitnehmer können die Gewährung einer verminderten Altersrente von einem früheren Zeitpunkt als dem der Erreichung der Altersgrenze an beantragen, wobei im Todesfalle Anspruch auf ein Witwengeld in halber Höhe des Rentenanspruchs besteht.

e) Die Gesellschaft trägt die Hälfte der Beiträge zur Krankenhaus- und Arztkostenversicherung der pensionierten Arbeitnehmer und ihrer Ehefrauen.

#### ARTIKEL IX - VERSICHERUNGEN

Abs. 1. Das in Anhang C spezifizierte Versicherungsprogramm sieht vor:

a) eine Lebensversicherung in Höhe von etwa 6500 Dollar;

b) eine Beihilfe im Falle vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in Höhe von etwa 65 Dollar pro Woche als Verdienstausfallentschädigung für die Dauer von 26 Wochen. Diese Zahlungen werden ohne Aufrechnung gegen Ansprüche des Arbeitnehmers an die Krankenhaus- und Arztkostenversicherung gewährt;

c) eine Krankenhauskostenversicherung bis zu einer Dauer von 365 Tagen für die Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen für jeden Krankheitsfall, welche die Kosten für Pflege, Arzneimittel, Sauerstoff, Anästhesie usw. einschließt;

d) eine Arztkostenversicherung für die Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen. Bei Operationen werden je nach Art des Eingriffs unterschiedliche Sätze gewährt; der Höchstsatz beträgt 450 Dollar.

e) Die durchschnittlichen Aufwendungen für die vorstehend genannten Leistungen belaufen sich je Arbeitnehmer auf durchschnittlich 31 Dollar pro Monat, von denen dieser etwa 4,25 Dollar aufzubringen hat.

f) Die Gesellschaft gewährt entlassenen Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen die uneingeschränkten Leistungen der Krankenhaus- und Arztkostenversicherung auch während der Zeit, in der ein Anspruch auf Leistungen aus der zusätzlichen betrieblichen Arbeitslosenversicherung besteht, jedoch höchstens für die Dauer von 12 Monaten.

#### ARTIKEL X

## ARTIKEL X - ZUSÄTZLICHE ARBEITSLÖSENVERSICHERUNG

Abs. 1. Die zusätzliche Arbeitslosenversicherung gewährt während höchstens 52 Wochen Leistungen in einer Höhe, die der Differenz zwischen den Leistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherung und 62 Prozent des Bruttolohnes des Arbeitnehmers entspricht, zuzüglich je 1,50 Dollar für bis zu vier unterhaltsberechtigzte Angehörige bis zu einem Höchstsatz von 40 Dollar pro Woche.

Abs. 2. Reicht der Arbeitsanfall der Gesellschaft nicht für eine Beschäftigung während 40 Wochenstunden aus, so hat sie während der Dauer der von der Firmenleitung angeordneten Kurzarbeit die Zeitdifferenz zwischen der geleisteten Wochenstundenzahl und 40 Stunden mit 65 % des regulären Lohnsatzes zu bezahlen. Wird Kurzarbeit durch höhere Gewalt erzwungen, so hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Bezahlung von 50% seines normalen Lohnsatzes für die Differenz zwischen der geleisteten Wochenstundenzahl und 40 Wochenstunden. Die Mittel werden aus dem Fonds der zusätzlichen Arbeitslosenversicherung entnommen, solange dessen Einlagen eine bestimmte Mindesthöhe nicht unterschreiten, andernfalls von der Gesellschaft direkt aufgebracht.

## ARTIKEL XI - ENTLASSUNGSGELD

Abs. 1. Tarifverträge in der Automobilindustrie sehen die Gewährung eines Entlassungsgeldes nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit vor. Nach zwei Jahren Dienstzeit beläuft sich das Entlassungsgeld auf den Gegenwert von 50 Wochenstunden; es steigert sich bis zu einem Höchstsatz entsprechend 1500 Stunden nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit. Die Bezahlung erfolgt aus dem Fonds der zusätzlichen Arbeitslosenversicherung.

Abs. 2. Arbeitnehmer, die in einen anderen Betrieb der Gesellschaft an einem mehr als 50 Meilen (80 km) entferntgelegenen Ort versetzt werden, haben Anspruch auf eine nach Entfernung und Familienstand gestaffelte Umzugsbeihilfe bis zu einem Höchstsatz von 580 Dollar.

## ARTIKEL XII - ALLGEMEINES

Abs. 1. Die Gesellschaft verpflichtet sich, größte Anstrengungen zur Verbesserung der hygienischen Verhältnisse und zur Schaffung aller möglichen Sicherheitsvorkehrungen im Betrieb zu unternehmen. Die Gesellschaft wird für die Bereitstellung von Verbandskästen für die Erste Hilfe und Tragbahnen sowie für die Einrichtung eines Ambulanzdienstes für alle Betriebsangehörigen Sorge tragen.

Abs. 2. Zieht sich ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit eine Verletzung zu und ist er deshalb genötigt, sich in Behandlung außerhalb des Betriebs zu begeben, oder wird er wegen eines solchen Unfalls nach Hause geschickt, so erhält er für den Rest der Schicht seinen normalen Lohn fortgezahlt, sofern ein von der Gesellschaft

Gesellschaft benannter Arzt bzw. eine von ihr bestimmte Krankenschwester die Unfähigkeit des Arbeitnehmers feststellt, seine Arbeit in dieser Schicht fortzusetzen.

Abs. 3. Vorarbeitern und Aufsehern ist es untersagt, die Arbeit anderer Arbeitnehmer zu verrichten, es sei denn in dringenden Fällen oder zum Zwecke der Instruktion oder bei Entwicklungsarbeiten.

Abs. 4. Die Gesellschaft verpflichtet sich, bei Stellenbewerbern und Mitarbeitern bezüglich Lohn, Schulung, Höhereinstufung, Beförderung, Versetzung, zeitweiliger Entlassung, Kündigung, disziplinarischer oder anderer Maßnahmen keinerlei Unterschiede auf Grund der Rassenzugehörigkeit, des Glaubens, der Hautfarbe, der nationalen Herkunft, der politischen Überzeugung, des Geschlechts oder des Personenstandes zu machen.

Abs. 5. Die Gewerkschaft wird ihre Mitglieder zu keinem Streik aufrufen, verpflichten oder ermächtigen, solange nicht sämtliche Möglichkeiten des Beschwerdeverfahrens ausgeschöpft sind. Die Gesellschaft wird keinerlei Aussperrungen vornehmen oder anordnen, solange nicht sämtliche Möglichkeiten des Verhandlungsverfahrens erschöpft sind.

Abs. 6. Die Gesellschaft stellt im Betriebsgelände eine Anschlagtafel zur Benutzung durch die Gewerkschaft auf.

(Quelle: Research & Engineering  
Department - UAW)

\* \* \* \* \*

## Präsident Kennedy unterbreitete Kongreß umfassendes Sozialprogramm

Ein umfassendes Sozialprogramm für die älteren - im Ruhestand lebenden und über 64 Jahre alten - Menschen, das diesen Personengruppen neben einer größeren wirtschaftlichen und sozialen Sicherheit vor allem einen verstärkten Schutz bei Krankenhausaufenthalt und Siechtum bringen soll, ist von Präsident Kennedy jetzt dem Kongreß in Form einer Botschaft zugeleitet worden. Die für die Verbesserung der Alters-Krankenversicherung, der Gesundheitsfürsorge, der Altenbetreuung und der Wohnverhältnisse vorgesehenen und für die Durchführung zahlreicher anderer Altenhilfeprogramme notwendigen Mittel werden in der Gesetzesvorlage auf rund 10 Mrd. Dollar für die nächsten fünf Jahre beziffert.

Die Durchführung der vom US-Präsidenten vorgeschlagenen Hilfsmaßnahmen für die älteren Menschen ist in den USA insofern von großer sozialer Dringlichkeit, als es dort - im Gegensatz zu zahlreichen europäischen Ländern - keine gesetzliche, sondern nur eine freiwillige Krankenversicherung gibt und zum anderen eine staatliche Altersversorgung erst seit 1935 existiert. Das bedeutet, daß die Sozialrenten für viele ältere Menschen, sofern sie überhaupt noch Beiträge zur Sozialversicherung leisten konnten, relativ gering sind und in keinem Verhältnis zu den hohen Arzt-, Krankenhaus- und anderen Versorgungskosten stehen.

Die Dringlichkeit derartiger Hilfsmaßnahmen unterstrich Präsident Kennedy in seiner Gesetzesvorlage unter Hinweis auf folgende von zahlreichen Regierungsstellen ermittelten statistischen Ergebnisse:

### Die sozialen Tatbestände

- Rund 1/10 der amerikanischen Bevölkerung - das sind 17 1/2 Millionen Personen - ist heute älter als 64 Jahre; in Anbetracht der hohen Lebenserwartung (Durchschnitt 70 Jahre) wird sich diese Zahl bis 1980 auf 25 Millionen erhöht haben. Während die Gesamtbevölkerung seit 1900 um das 2 1/2fache zunahm, erhöhte sich die Zahl der 65 Jahre alten und älteren Leute um 500 Prozent.

- Das Durchschnittseinkommen eines älteren Ehepaares ist nur halb so groß wie das eines jüngeren; fast 50 % der über 64jährigen weisen ein Jahreseinkommen von weniger als 1000, und rund 75 % von weniger als 2000 Dollar auf. 70 Prozent aller älteren Menschen - 12,5 Millionen - erhalten heute eine staatliche Altersrente, die im Durchschnitt 76 Dollar für einen Alleinstehenden, 66 Dollar für eine Witwe und 129 Dollar im Monat für ein Ehepaar beträgt. Rund 2 1/4 Millionen leben gegenwärtig von der staatlichen Fürsorgeunterstützung (60 Dollar pro Person und Monat plus 15 Dollar Krankenkostenbeihilfe).

- Ältere Menschen sind viel häufiger und auch länger krank als jüngere. Von 100 Personen über 64 leiden 80 an einer chronischen Krankheit; 28 haben eine Herzkrankheit oder zu hohen Blutdruck, 27 Arthritis oder Rheumatismus, 10 haben Augenkrankheiten, 17 Hörfehler, 16 liegen mindestens einmal im Jahr im Krankenhaus.

- Nur

- Nur 50 % der 65jährigen und älteren Personen sind krankenversichert. Die durchschnittlichen täglichen Krankenhauskosten betragen gegenwärtig 35 Dollar. Rund die Hälfte aller Sozialrentner hat außer der Rente kein weiteres Einkommen, und rund 1/3 von ihnen verfügt nur über flüssige Mittel von weniger als 100 Dollar.

### Die vorgeschlagenen Verbesserungen

Zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der älteren Menschen schlägt Präsident Kennedy in seiner Botschaft die Verabschiedung folgender Gesetze und Maßnahmen durch den Kongreß vor:

1. Einführung einer Krankenhauskostenversicherung für Sozialrentner im Rahmen des staatlichen Sozialversicherungssystems auf selektiver Basis, d.h., der Versicherte hat die Wahl zwischen drei verschiedenen Versicherungsformen - 45tägiger Vollversicherung, 90tägiger Versicherung bei maximal 90 Dollar Selbstbeteiligung und 180tägiger Versicherung mit einer Selbstbeteiligung in Höhe des 2 1/2fachen Satzes der durchschnittlichen Krankenhaus-Tageskosten;

2. Einbeziehung sämtlicher Personen über 64 in die Krankenhauskostenversicherung, die nicht sozialversicherungspflichtig waren oder nicht zum Versichertenkreis gehörten;

3. Ausdehnung der staatlichen Alterskrankenversicherung auf die Fürsorgeempfänger;

4. Bereitstellung größerer Mittel für den Bau und die Unterhaltung von Pflegeheimen;

5. Erhöhte Bundeszuschüsse für die Einrichtungen des allgemeinen Gesundheitswesens und für die Ausbildung von Ärzten und medizinischem Fachpersonal;

6. Senkung der Steuersätze für Personen über 64; Erhöhung der Freibeträge und Heraufsetzung der Steuerpflichtgrenze von gegenwärtig 1333 Dollar auf 2900 Dollar;

7. Erhöhung der staatlichen Wohnungsbauzuschüsse für die Erstellung von Wohnungen für ältere Menschen;

8. Erschließung von neuen und Verbesserung der derzeitigen Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Menschen.

Zwecks Finanzierung der einzelnen Sozialprogramme, vor allem jedoch des Krankenversicherungsprogramms, schlägt Präsident Kennedy eine Erhöhung der Beitragssätze zur Sozialversicherung um ein 1/4 Prozent (gemessen an der Lohnsumme) sowie die Anhebung der Sozialversicherungspflichtgrenze von gegenwärtig 4800 auf 5200 Dollar pro Jahr vor.

(Quelle: Special Message on Aiding Our Senior Citizens)

\* \* \* \* \*



## Ziele und Aufgaben des US-Arbeitsministeriums

Das amerikanische Arbeitsministerium wurde am 4. März 1913 durch ein vom Kongreß gebilligtes Gesetzeswerk in der Absicht geschaffen, die wirtschaftliche Lage der werktätigen Bevölkerung und die allgemeinen Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie die Möglichkeiten für eine lohnende Beschäftigung zu vermehren. In Ausführung der vom Gesetz vorgeschriebenen Direktiven hat das in zahlreiche Haupt- und Unterabteilungen gegliederte Arbeitsministerium heute eine weite Skala von Tätigkeiten auszuführen, die sich praktisch auf sämtliche Bereiche des Wirtschaftslebens erstrecken.

### Sammeln und Auswerten statistischer Angaben

Die für die Gesamtarbeit des Ministeriums wohl wichtigste Aufgabe besteht in der Sammlung, Zusammenstellung, Auswertung und Publizierung statistischer Angaben, die von der Hauptabteilung "Amt für Arbeitsstatistik" wahrgenommen wird. Bei dieser Arbeit wird das Amt von fünf Regionalbüros unterstützt, die auch - genauso wie das Amt selbst - mit anderen Statistischen Ämtern des Bundes und der Bundesstaaten eng zusammenarbeiten. Die Ergebnisse werden neben zahlreichen Spezialpublikationen vor allem im Mitteilungsblatt des Ministeriums, der "Monthly Labor Review", veröffentlicht. Die Statistiken und Analysen beziehen sich dabei auf praktisch sämtliche Sachgebiete, die mit Arbeitsmarkt und Beschäftigungslage, Lebenshaltung, wirtschaftlicher Entwicklung und Tätigkeit und Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen im Zusammenhang stehen.

### Sicherung der Beschäftigung

Zwei bedeutende Aufgaben des US-Arbeitsministeriums bestehen darin, die Tätigkeit der Arbeitsämter auf dem Sektor der Vermittlung von Erwerbslosen und Arbeitskräften zu unterstützen und das Programm für Arbeitslosenunterstützung zu fördern.

Die öffentliche Arbeitsvermittlung wird gemeinsam von Bund und Bundesstaaten durchgeführt. Als verantwortlichem Amt des Bundes obliegt es dabei dem Arbeitsministerium, die erforderlichen Maßnahmen hinsichtlich Finanzierung, Planung und Zusammenarbeit zu treffen und zu überwachen. Die den Bundesstaaten untergeordneten Arbeitsämter sind die Organe zur praktischen Durchsetzung dieser Anordnungen.

Insgesamt gibt es rund 1700 Arbeitsämter in den Vereinigten Staaten, denen nicht nur die Vermittlung von Arbeitskräften obliegt, sondern auch die Berufsberatung, Durchführung von Spezialtests zur Ermittlung der beruflichen Fähigkeiten oder Anlagen, Zusammenarbeit mit den Unternehmern bei der Lösung von Beschäftigungsproblemen, Herausgabe von Informationen über die Arbeitslage und -bedingungen an interessierte Kreise.

### Arbeitslosenversicherung

Auch in Fragen der Arbeitslosenversicherung auf Grund des "Social Security Act", der Entrichtung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge und der Arbeitsschutzgesetze der Bundesstaaten bildet das

das Arbeitsministerium das federführende Organ des Bundes. Es hat dabei im einzelnen die Aufgabe, die entsprechenden Ministerien der Bundesstaaten in legislativen, Interpretations-, Verwaltungs- und Finanzfragen des Programms zu beraten und die Arbeitslosenversicherungsgesetze der Bundesstaaten und ihre Verwaltungsorgane zu überprüfen. Ebenso hat das Arbeitsministerium die Verantwortung für die Verwaltung des Arbeitslosenunterstützungsprogramms für Kriegsveteranen und Angestellte des Bundes.

### Ausbildung von Arbeitskräften

Durch Kongreßbeschuß wurde der US-Arbeitsminister im Jahre 1937 beauftragt, ergänzende Arbeitsschutzgesetze auszuarbeiten, durchzusetzen und zu überwachen, die sich ausschließlich auf die Lehrlingsausbildung beziehen. Unter den Begriff "Lehrling" fallen nach der Definition des US-Arbeitsministeriums sämtliche unter einem speziellen Arbeitsvertrag beschäftigten Arbeitnehmer, die für die Dauer von zwei bis vier Jahren einen Fachberuf erlernen.

Bei der Durchführung der Aufgaben wird das Ministerium durch ein nationales Komitee unterstützt, das sich aus Vertretern der Gewerkschaften, Unternehmerverbände und des öffentlichen Erziehungswesens zusammensetzt. Eine enge Zusammenarbeit besteht auch in dieser Hinsicht mit den Lehrlingsausschüssen der Bundesstaaten. Bei der Ausarbeitung der allgemein verbindlichen Richtlinien für die Behörden, die auf lokaler Ebene für die praktische Durchsetzung verantwortlich sind, arbeitet das Arbeitsministerium eng mit den Unternehmer- und Gewerkschaftsverbänden zusammen, während die örtlichen Beauftragten für das Lehrlingswesen wiederum mit den Unternehmern und Ortsgewerkschaften die Grundsätze für die Beschäftigung und Ausbildung von Lehrlingen sowie die Aufstellung von Ausbildungsprogrammen im einzelnen festlegen.

Ebenso ist es Aufgabe des Ministeriums, Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme auszuarbeiten und durchzuführen, die auf eine allgemeine Verbesserung der technischen Fähigkeiten sämtlicher Arbeitnehmer abzielen.

### Löhne und Arbeitszeit

Weitere wichtige Funktionen des US-Arbeitsministeriums beziehen sich auf die Überwachung und Durchsetzung verschiedener Gesetze, die mit der Festsetzung von Löhnen und Arbeitszeit in Verbindung stehen.

### Der "Fair Labor Standards Act"

Die wichtigsten Aufgaben des Ministeriums im Rahmen dieses Gesetzes haben Bezug auf die Handhabung und Durchführung der Mindestlohn-, Überstundenbezahlungs- und Kinderarbeitparagrafen. Dem entsprechenden Amt des Arbeitsministeriums obliegt es, die Verwaltungsrichtlinien festzulegen und Ausführungsbestimmungen zum Gesetz und Interpretationen des Gesetzes zu veröffentlichen. Ebenso koordiniert es die Tätigkeit der Regional- und Ortsbüros.

Die

Die Durchsetzung der Gesetze und die Durchführung von Untersuchungen hinsichtlich der Einhaltung der Gesetze liegt in Händen der Regional- und Ortsbüros, die gleichfalls in speziellen Fällen Befreiungszertifikate ausstellen können. Die strafrechtliche Verfolgung von Gesetzesverstößen obliegt jedoch dem Ministerium.

### Arbeitsgrundgesetze

Die Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und damit die Erhöhung der sozialen Sicherheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer ist eine weitere und sehr umfangreiche Aufgabe des US-Arbeitsministeriums. Sie drückt sich aus in der Entwicklung gesunder Grundlagen für die Arbeitsgesetze und ihrer Handhabung; durch Gewährung technischer und administrativer Hilfe an die Bundesstaaten, Gewerkschaften und alle, die an einer Verbesserung der Arbeitsgesetzgebung interessiert sind; in industrieweiten Sicherheitsprogrammen sowie in der Schaffung von Programmen zur Verbesserung der Beschäftigungspraktiken bei jungen Arbeitnehmern.

Das Ministerium analysiert ferner die bestehenden Arbeitsgesetze des Bundes und der Bundesstaaten und veröffentlicht entsprechende Informationen hierüber an alle interessierten Kreise. Es dient ebenso als nationale Informationsstelle für technische Informationen über sämtliche Aspekte der Arbeitsgesetzgebung und Verwaltung.

Das Arbeitsministerium arbeitet in allen Arbeitsnormfragen eng mit den entsprechenden Behörden der Bundesstaaten mit dem Ziel zusammen, eine Übereinstimmung der Bundesgesetze mit denen der Bundesstaaten auf den wichtigsten Sektoren wie Löhne, Arbeitszeit und Betriebssicherheit zu erreichen. Desgleichen ist es Mittler zwischen dem Internationalen Arbeitsamt und den Bundesstaaten und ist diesen dabei behilflich, die von dieser internationalen Körperschaft als allgemeinverbindlich erklärten Empfehlungen einzuhalten.

### Industrielle Sicherheitsprogramme

Einen großen Rahmen nimmt auch die Arbeit auf dem Gebiet der industriellen Sicherheit und der Unfallverhütung ein. Auch hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Bundesstaaten bei der Aufstellung von Unfallverhütungsprogrammen und bei der Ausbildung der Sicherheitsinspektoren der Bundesstaaten. Ein wichtiges Organ auf diesem Sektor bildet dabei der "Federal Safety Council" im US-Arbeitsministerium (Bundesrat für Industrielle Sicherheit), der durch seine 97 Zweigbüros die praktischen Erkenntnisse auf dem Sektor der industriellen Sicherheit vermittelt, die von der "President's Conference on Occupational Safety", einem mit Fachkräften des Arbeitsministeriums besetzten Forschungsausschuß, erarbeitet werden.

### Weibliche Arbeitnehmer

Da heute rund ein Drittel aller Arbeitskräfte in den Vereinigten Staaten Frauen sind, kommt den Aufgaben des Arbeitsministeriums hinsichtlich der Ausarbeitung und Überwachung entsprechender Arbeitsschutz- und Sozialgesetze eine sehr große Bedeutung zu. Im einzelnen ist es hier Aufgabe des Ministeriums, Arbeitsnormen und andere grundlegende

grundlegende Bestimmungen auszuarbeiten und durchzusetzen, die allgemeinen Arbeitsbedingungen für weibliche Arbeitskräfte zu verbessern und die Möglichkeiten für eine lohnende Beschäftigung zu erhöhen. Dazu gehört die Durchführung von Programmen zur Verbesserung des Status der weiblichen Arbeitnehmer, die Kontaktpflege mit den Frauenvereinigungen zwecks Informierung über Programme, die Vorteile für die weiblichen Arbeitskräfte bieten; die Durchführung statistischer Erhebungen zwecks Erlangung entsprechender Informationen; die Entwicklung von Programmen, die den zivilen und politischen Status der Frau verbessern; die Organisierung von internationalen technischen Beistands- und Austauschprogrammen für Frauen sowie die Veröffentlichung all jener Informationen, die sich auf den wirtschaftlichen und rechtlichen Status der Frau beziehen.

Auf Wunsch der Arbeitsministerien der Bundesstaaten oder von Organen in den Bundesstaaten und Gemeinden, die die Absicht haben, neue Arbeitsgesetze über Mindestlohn, Maximalarbeitszeit oder gleiche Bezahlung zu erlassen oder bestehende Gesetze wirksamer zu gestalten, gibt das US-Arbeitsministerium technische Hilfe oder andere Unterstützungen.

#### Internationale Arbeitsfragen

Große Aufmerksamkeit schenkt das amerikanische Arbeitsministerium den Entwicklungen auf dem internationalen Arbeitsmarkt und auf dem Sektor des Arbeitsrechts. In Zusammenarbeit mit dem US-Außenministerium und anderen an diesen Entwicklungen interessierten Ministerien sammelt es als Informationszentrale alle entsprechenden Informationen und ist für die Ausarbeitung der Richtlinien in bezug auf internationale Arbeitsfragen verantwortlich. Es unterhält ferner enge Kontakte zu den entsprechenden Organisationen der Vereinten Nationen und des Internationalen Arbeitsamtes und ist für die Durchführung der internationalen Austauschprogramme zuständig.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Gewerkschaftliche Kurznachrichten

### Höchster Beschäftigungsstand für Januar

Mit 65,935 Millionen Beschäftigten wurde im Januar 1963 die bisher höchste Gesamtbeschäftigtenziffer für diesen Monat erreicht, wie aus der jüngsten Arbeitsmarktübersicht des "US-Amtes für Arbeitsstatistik" hervorgeht.

Der hohe Beschäftigungsstand ist dabei in erster Linie auf die erhebliche Zunahme der Gesamtzahl der Arbeitskräfte zurückzuführen sowie auf die für die Jahreszeit relativ niedrige Erwerbslosenrate, die nach Ausschaltung der saisonbedingten Einflüsse in dem Bericht mit 5,8 Prozent angegeben wird.

Zwischen Dezember und Ende Januar hat sich die Zahl der Erwerbslosen in den USA um 855 000 auf insgesamt 4 672 000 erhöht. Diese verhältnismäßig große Zunahme ist hauptsächlich durch die Entlassung von Aushilfspersonal bei den Kaufhäusern, der Post und anderen im Weihnachtsgeschäft stark engagierten Unternehmen bedingt gewesen. Auch die Zahl der in Außenberufen tätigen Arbeitnehmer hat sich mit fortschreitender Jahreszeit weiter verringert.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Versehrtenbetrieb "Unternehmen des Jahres"

Die jährlich vom Verband der Fertigungsindustrie (NAM) an Versehrtenbetriebe verliehene Medaille "Unternehmen des Jahres" wird 1963 die "Ace Electronics" erhalten, ein Betrieb in Somerville (Massachusetts), der 275 Arbeitnehmer beschäftigt, darunter allein 240 Körperbehinderte. Die Auszeichnung soll, wie es in den Verleihungsbestimmungen heißt, jeweils einem Unternehmen zuerkannt werden, das auf dem Gebiet der Beschäftigung versehrter Arbeitnehmer Hervorragendes geleistet und diesem Personenkreis die Möglichkeit verschafft hat, seinen körperlichen Gegebenheiten entsprechende Arbeitsplätze zu finden und voll auszufüllen.

Chef dieses elektronische Einzelteile herstellenden Betriebes ist Aaron N. Solomon, der 1952 mit zwei versehrten Arbeitnehmern begann und heute mit Stolz auf einen Jahresumsatz von 1,75 Millionen Dollar hinweisen kann.

Die wesentlichen Elemente seiner Personalpolitik sind: 1. seine Überzeugung, allen weniger vom Schicksal begünstigten Menschen helfen zu müssen; 2. die Erkenntnis der Tatsache, daß elektrotechnische Arbeiten in erster Linie an der Werkbank ausgeführt werden und daher besonders gut für Körperbehinderte geeignet sind, und 3. seine feste Überzeugung, daß es keine "Versehrten gibt, wenn man es versteht, diesen

diesen Personenkreis an Arbeitsplätzen einzusetzen, die seinen speziellen Fähigkeiten entsprechen.

Als für den Erfolg seines Unternehmens ausschlaggebend. bezeichnet Solomon folgende Punkte: Spezielle Anpassung der einzelnen Arbeitsplätze an die Gegebenheiten der einzelnen Arbeitnehmer; sorgfältige Einweisung und Einführung neuer Arbeitnehmer in ihre Tätigkeiten und Aufgaben; häufige Überprüfung des Neueingestellten, um festzustellen, wie er sich an seinen Arbeitsplatz und seine Arbeit gewöhnt hat; enger persönlicher Kontakt zu allen Angestellten; Zahlung von angemessenen Löhnen an alle Arbeitnehmer.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Günstige Streikbilanz im Jahre 1962

Die Gesamtzahl der streikenden Arbeitnehmer ist 1962 weiter zurückgegangen und erreichte, wie aus einer Übersicht des "US-Amtes für Arbeitsstatistik" hervorgeht, im vergangenen Jahr den tiefsten Stand der Nachkriegszeit.

Nicht ganz so günstig fällt dagegen die Bilanz bei der Gesamtzahl der 1962 begonnenen Streiks sowie bei der Gesamtzahl der durch Streiks verlorengegangenen Arbeitstage aus, obwohl auch hier das Niveau der günstigsten Jahre seit 1945 erreicht wird.

Bei insgesamt 3500 begonnenen Streiks, von denen 1,25 Millionen Arbeitnehmer berührt wurden, gingen im vergangenen Jahr insgesamt 19,0 Millionen Arbeitstage verloren (1961 = 16,3 Mio; 1960 = 19,1 Mio). Gemessen an der von sämtlichen nichtlandwirtschaftlichen Zweigen der US-Wirtschaft im vergangenen Jahr geleisteten Gesamtarbeitszeit, gingen durch die Streiks nur 0,15 Prozent verloren.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

XVI - 4

Bad Godesberg, den 1. April 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Erziehung und Schulung in einem Entwicklungszeitalter (I)	Seite 1
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 12

### Erziehung und Schulung in einem Entwicklungszeitalter

Unter der vorstehenden Hauptüberschrift bringen wir in dieser und der nächsten Ausgabe sechs Beiträge namhafter amerikanischer Regierungsvertreter, Wirtschaftler und Publizisten zu Fragen der Heranbildung von Arbeitskräften für die Welt von morgen. Im Mittelpunkt der Betrachtungen steht die sich bereits heute abzeichnende wachsende Nachfrage nach "Kopfarbeitern" mit besonderen Fachkenntnissen und höherer Bildung.

W. Willard Wirtz, US-Arbeitsminister:

#### Grundsätze und Probleme der Arbeitspolitik und Nachwuchsförderung

Die Welt von heute wird von einem Wandel gekennzeichnet, wie er in der Geschichte ohne Beispiel ist. Alles scheint in Fluß geraten zu sein, doch nicht im Sinne einer langsamen Evolution, wie sie sich einem roten Faden vergleichbar durch die Geschichte zieht. Es ist dies vielmehr ein Wandel, der sich in "Megatonnen" einer technischen, bevölkerungsmäßigen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Explosion ausdrückt.

Die

Die Menschheit ist sich - soweit Menschen überhaupt je das Un-  
ermeßliche ausdenken können - bewußt, wie sehr die Wissenschaft ge-  
wissermaßen von gestern auf heute Begriffe wie Zeit, Entfernung, Erde  
und All von Grund auf verändert hat.

Welche Auswirkungen diese wissenschaftliche Revolution aber auf  
die Arbeitswelt des Menschen zeitigt, darüber herrschen noch sehr  
vage Vorstellungen. Der Beruf wurde bisher fast überall auf der  
Welt als eine Tätigkeit angesehen, die man ein ganzes Leben lang  
verrichtet. Man ererbte ihn vielfach von seinem Vater, und bezeich-  
nenderweise leiten sich nicht wenige Nachnamen von Berufsbezeichnungen  
her. Die Art der lebenslangen Erwerbstätigkeit wurde häufig allein  
von dem Umstand bestimmt, daß man in einem landwirtschaftlichen An-  
baugebiet, in einer Waldgegend, an der Küste, in einem Industriegebiet  
oder in der Nähe einer Grube oder Fabrik geboren worden war. Und heute  
besteht nun plötzlich ein direkter Zusammenhang zwischen der Arbeit  
und dem Beruf eines Menschen und der Entwicklung einer Wissenschaft,  
die er weder beeinflussen noch verstehen kann - und deshalb fürchtet.

Es gilt aber, eine vernünftige Einstellung zu dem Wandel zu ge-  
winnen, dessen Zeuge wir sind: ihn übersehen zu wollen, wäre dumm,  
ihn zu fürchten, feige. Es genügt auch nicht, sich dem Wandel "an-  
passen" zu wollen, denn das hieße, daß der Mensch immer weiter hinter  
der Entwicklung der Wissenschaft und Technik zurückbliebe, bis die  
Kräfte, die dem Menschen Freiheit verheißen, zu Kräften der  
Vernichtung zu werden drohen.

Das Morgen gehört denjenigen, die dem Wandel offen, ehrlich und  
frei entgegensehen, ja, ihm entgegengehen, ihn als ein Wesensmerkmal  
des Wachstums und dieses wiederum als den Sinn des Lebens ansehen  
und deshalb an die Zukunft glauben.

Zu dieser Haltung wird sich ein Volk und die Menschheit aber  
nur durchringen, wenn wir, die wir die staatlichen Maßnahmen im Be-  
reich der Arbeitspolitik und Menschenführung treffen, uns klar und  
deutlich zu dem Prinzip bekennen - ja dieses Prinzip erst einmal  
aufstellen -, daß eine solche Politik der "Menschenführung" das Recht  
und die Fähigkeit eines jeden Menschen garantieren muß, zu arbeiten -  
vielleicht nicht das, was er zu tun erwartete, gegenwärtig tut oder  
früher getan hat, aber in jedem Falle etwas, was sowohl an sich als  
auch als Beitrag zu einem besseren Leben für die gesamte Menschheit  
sinnvoll ist. Die Wesenszüge einer solchen Arbeitspolitik stehen  
sämtlich in einem engen Bezugsverhältnis zum Kern einer neuen, tat-  
kräftigen und vielleicht auch mehr pragmatischen Vorstellung von  
Erziehung und Schulung. Ich denke in diesem Zusammenhang an fünf  
Grundsätze:

1. Jeder Mensch ist erziehbar. Jeder kann eine berufliche Aus-  
bildung mit Erfolg durchlaufen und nützliche Fertigkeiten und Fähig-  
keiten erwerben, sofern man ihn nur richtig anleitet, berät, testet  
und einer Schulung unterwirft, die genau auf die geforderten beruf-  
lichen Qualifikationen zugeschnitten ist und seine Fähigkeiten, Wün-  
sche und Grenzen gebührend berücksichtigt.

Wir



Wir Amerikaner konnten bei der Verwirklichung des Kraftwerk- und Bewässerungsprojektes im Tennessee-Tal beobachten, wie sich Männer und Frauen, deren Arbeitserfahrung sich ausschließlich auf den von ihren Vorfahren ererbten Beruf des Farmers erstreckte, rasch und ohne größere Schwierigkeiten den Erfordernissen der Arbeit in modernen Industriebetrieben anpaßten. In den 20 Jahren von 1940 bis 1960 hat sich zum Beispiel die Zahl der Fertigungsarbeiter im Tennessee-Tal - von einer halben auf eine ganze Million - fast verdoppelt. Der Bedarf an Facharbeitern erhöhte sich um fast 100 Prozent - und wurde auch gedeckt. Das Personaleinkommen stieg gleichzeitig um 508 Prozent! Dies ist ein greifbarer Beweis für die Anpassungsfähigkeit des Menschen an neue berufliche Anforderungen - sofern die Möglichkeiten gegeben sind, die eine expandierende Wirtschaft bieten kann.

2. Jedermann sollte sein Wissen laufend ergänzen. Der rasche technische Fortschritt bringt es mit sich, daß Fähigkeiten und Fertigkeiten von den niedrigsten bis zu den höchsten Berufen rasch veralten. Zahlreiche Arbeitskräfte können nicht mehr länger hoffen, einen Beruf zu erlernen und diesen dann bis zur Erreichung der Altersgrenze auszuüben - ohne je etwas dazuzulernen. Heute muß jeder bereit sein, sich gegebenenfalls neue Fertigkeiten anzueignen und das vorhandene Fachwissen immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen, wenn wir ein hinreichendes Reservoir von flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitskräften schaffen wollen, das den Bedarf unserer Wirtschaft jederzeit zu decken vermag.

3. Es muß überall mehr für die Bildung getan werden. Industrie und Wirtschaft sind nicht mehr so standortgebunden wie früher, weshalb sich Beschäftigungsmöglichkeiten heute häufig von einem Ort nach einem anderen verlagern. Einst maßgebliche Faktoren der Standortwahl wie die Verfügbarkeit von Energie und günstige Transportverbindungen verlieren an Bedeutung. Die Industrie ist mobiler als früher und muß im Hinblick auf die steigenden Anforderungen an das Können ihrer Mitarbeiter auf das Vorhandensein qualifizierter Arbeitskräfte im Bereich ihres Standorts größeren Wert legen als je zuvor. Andererseits begünstigt das Vorhandensein von Arbeitskraftreserven in manchen Gebieten deren wirtschaftliche Entwicklung heute oft ganz entschieden.

4. Unsere Schulungsmethoden müssen verbessert werden. Sie sind den neuen Erfordernissen und Aufgaben anzupassen. Schon finden neue Lehrmittel und Unterrichtsmethoden - übersichtlichere Fachbücher, elektronisch gesteuerte Lehrmaschinen, Film, Fernsehen und anderes Anschauungsmaterial wie Bildtafeln, Aufrisse, Dias und Modelle - in steigendem Maße im Unterricht Verwendung.

5. Die Lehrkräfte sollten geistig beweglich und fähig sein, auf die jeweiligen Verhältnisse einer im Wandel begriffenen Arbeitswelt einzugehen. Die Beurteilung unserer Arbeitspolitik, unsere Menschenführung und aller getroffenen Maßnahmen wird davon abhängen, inwieweit es uns gelingt, die wissenschaftliche und technische Entwicklung richtig einzuschätzen und uns im voraus auf sie vorzubereiten. Gelingt uns dies, so neutralisieren wir damit nicht nur die Angst der

der arbeitenden Menschen vor der Wissenschaft und Technik, die sie in ihrer freien Entfaltung behindert, sondern beugen auch der Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte vor, die ein Hemmschuh für jede expandierende Wirtschaft ist.

Es wird heute kaum mehr bestritten, daß die Ausbildung und Umschulung mindestens zu einem Teil Aufgabe des Staates ist. In anderen Ländern, vornehmlich in Westeuropa, gibt es hierfür zahlreiche Beispielsfälle. Was die Vereinigten Staaten angeht, so sind wir dabei, unsere ersten diesbezüglichen Erfahrungen in Verbindung mit dem 1962 erlassenen Gesetz über Maßnahmen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und Umschulung (Manpower Development and Training Act) zu sammeln. Das Gesetz gestattet im Verlauf der nächsten drei Jahre die Ausbildung bzw. Umschulung von 400 000 Männern und Frauen auf Staatskosten - zumeist Opfer der sogenannten technischen Arbeitslosigkeit, d.h. der Verdrängung vom Arbeitsplatz durch Maschinen.

Dieses Gesetz basiert auf der Überzeugung, daß Erziehung, Ausbildung und Umschulung in einer freien und demokratischen Gesellschaft die beste Methode sind, Mensch und Arbeit miteinander in Einklang zu bringen, und daß dies vor allem Aufgabe des Staates ist.

Die Entwicklung der intellektuellen und physischen Fähigkeiten des Menschen durch das demokratische Mittel der Erziehung muß das Ziel jeder Arbeitspolitik sein. Die Probleme der Welt von heute, vor die uns der kalte Krieg, die Industrialisierung, die Verstädterung und die Automatisierung stellen, werden wir nur dann auf eine vernünftige Weise zu lösen vermögen, wenn ein größerer Prozentsatz der Bewohner dieser Erde eine eingehendere und bessere Erziehung und Schulung als heute erhält.

\*

Walter W. Heller, Vorsitzender des Wirtschaftsbeirates des  
US-Präsidenten:

### Bildung als Faktor des Wirtschaftswachstums

Im Wirtschaftsleben unserer Zeit gewinnt das sogenannte "menschliche Kapital" immer mehr an Bedeutung, ja es scheint in Zukunft sogar zum wichtigsten Faktor überhaupt zu werden. Damit erhebt sich die Frage: Welche Rolle spielt die Erziehung in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, und was tun wir, um Erziehung und Bildung - die ja dieses "menschliche Kapital" schaffen und mehren - zu fördern?

Von den vielen Dingen, die die Beantwortung dieser Frage beeinflussen, seien hier nur zwei herausgegriffen:

Erstens:

Erstens: Die Problematik wirtschaftlichen Wachstums, um die sich die hochindustrialisierten Volkswirtschaften von Jahr zu Jahr mehr kümmern müssen, ebenso sehr wie um alle Vorgänge, die ein Wachstum begünstigen oder hemmen können. Um das Geheimnis eines rascheren oder langsameren Wirtschaftswachstums zu ergründen und zu verstehen, müssen wir die wirtschaftliche Entwicklung in der Vergangenheit analysieren und zu verstehen trachten. Es genügt nicht, den Punkt zu kennen, den wir erreicht haben; wir müssen uns vielmehr auch Klarheit darüber verschaffen, wie wir zu ihm gelangt sind.

Wir wissen aus Erfahrung, daß das wirtschaftliche Wachstum keiner Naturgesetzlichkeit unterliegt; es hängt aber weitgehend von einer Variablen ab, die sich - innerhalb gewisser Grenzen - dem Willen, dem Gesetz und der Planung des Menschen gefügig machen läßt. Es gibt heute schon eine Fülle von Beweisen für die Auffassung, daß die Wirtschaftsexpansion stark von wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen mitbestimmt wird, die ihrerseits das Angebot an produktiven Arbeitskräften sowie deren Qualifikationen und die Ansichten mitgestalten.

Zweitens: Die Erkenntnis, daß sich Investitionen in das Erziehungs- und Bildungswesen lohnen - eine Erkenntnis, die uns unsere Bemühungen um das Wirtschaftswachstum in den weniger entwickelten Ländern erst so recht ins Bewußtsein gerückt hat.

Was nützen Maschinen ohne Menschen, die sie zu bedienen wissen? Die Produkte unseres technischen Zeitalters lassen sich fertig importieren, eine ausreichende Zahl von Technikern und Wissenschaftlern aber muß sich jedes Land selbst heranbilden. Und man kann dabei auch nicht am oberen Ende der Bildungspyramide anfangen; es gilt vielmehr, ihr zunächst eine breite Basis in Form eines Grundschulwesens zu schaffen, das das Analphabetentum beseitigt und ein größeres Allgemeinwissen verbreitet.

Untersuchungen bekannter Fachleute aus mehreren Ländern führten, in bemerkenswerter Übereinstimmung, zu sehr bezeichnenden und aufschlußreichen Ergebnissen und Folgerungen bezüglich der Rolle des "menschlichen Kapitals" in der wirtschaftlichen Entwicklung.

Die häufigste Methode der Ermittlung des Beitrags des "menschlichen Kapitals" zum Wirtschaftswachstum besteht in der Errechnung des Unterschiedes zwischen der Wachstumsrate des Sozialprodukts (oder der Wertschöpfung innerhalb eines bestimmten Wirtschaftssektors, etwa der Landwirtschaft) und der Zunahme des tatsächlichen Aufwands an Bodenfläche, Arbeit (gemessen in geleisteten Arbeitsstunden), Betriebsmitteln, Material und Kapital. Das Ergebnis dieser Aufrechnung ist in praktisch allen Ländern verblüffend. Die Zunahme des Sozialprodukts ist um ein Beträchtliches höher als die Zunahme des materiellen Aufwandes. Diese "unerklärliche" Komponente der Wirtschaftsexpansion wird "Wachstumsdifferenz" genannt und durch solche immaterielle Faktoren wie Erziehung, Schulung und Forschung hervorgebracht.

Eine Untersuchung der diesbezüglichen Verhältnisse in den Vereinigten Staaten zeigte, daß etwa die Hälfte der Produktionszunahme während der letzten 50 Jahre Faktoren zuzuschreiben ist, die nicht im

im Bereich des materiellen Aufwands zu suchen sind. Das ist eine bemerkenswerte Feststellung, denn noch vor wenigen Jahren glaubten die meisten Laien und auch zahlreiche Fachleute, das Geheimnis des Wachstums der US-Wirtschaft beruhe nahezu ausschließlich auf dem sehr hohen materiellen Aufwand und dem natürlichen Reichtum des Landes.

Damit mich niemand mißversteht: Technische Neuerungen und Erfindungen des menschlichen Geistes lassen sich selbstverständlich nur mit genügend Kapital und Arbeit in Produktion und Wirtschaftswachstum ummünzen. Forschungen der jüngeren Zeit haben aber den Nachweis erbracht, daß lediglich 10 bis 20 Prozent des gesteigerten Ausstoßes pro aufgewandte Arbeitseinheit auf Kapitalgüterinvestitionen zurückzuführen sind. Die Vereinigten Staaten bilden übrigens in dieser Hinsicht keineswegs einen Einzelfall; auch andere Volkswirtschaften sind weit schneller gewachsen, als man auf Grund der Zunahme des materiellen Aufwandes erwarten durfte.

In Süd- und Mittelamerika zum Beispiel wird die durchschnittliche Wachstumsrate der Wirtschaft in der Zeit von 1945 bis 1955 auf jährlich 4,9 Prozent geschätzt; der erfaßbare materielle Mehraufwand aber lag bei durchschnittlich 3,1 Prozent pro Jahr. So läßt sich ein sehr beachtlicher Anteil von 1,8 Prozent auf "Bildung" und anderen "immateriellen Aufwand" zurückführen.

Eine Untersuchung der wirtschaftlichen Entwicklung in Norwegen in den Jahren von 1900 bis 1955 führte zu der gleichen Feststellung, daß ein jährlicher Produktionszuwachs von 1,8 Prozent verbleibt, der sich durch die Steigerung des materiellen Aufwandes nicht erklären läßt.

Zu einem Ergebnis, das noch verblüffender ist, gelangt man, wenn man diese Analyse auf den landwirtschaftlichen Sektor beschränkt. In den Vereinigten Staaten wurde für die Jahre 1940-1958 eine geradezu frappante Wachstumsdifferenz ermittelt: bei einem um 1,7 Prozent erhöhten Aufwand pro Jahrzehnt stieg die Erzeugung um 29 Prozent.

Die Ergebnisse dieser Vergleichsrechnung sind auch im Falle der landwirtschaftlichen Erzeugung der lateinamerikanischen Staaten sehr eindrucksvoll. Argentinien hatte von 1920 bis 1940 eine Steigerung des materiellen Aufwandes um 6 Prozent zu verzeichnen, der eine Steigerung der Erzeugung um 27,5 Prozent pro Jahrzehnt gegenübersteht. In Brasilien erhöhte sich der Aufwand - vom Durchschnitt der Jahre 1925-1929 zu dem der Jahre 1945-1949 - pro Jahrzehnt um 15, die Erzeugung um 27 Prozent; für Mexiko lauten die entsprechenden Vergleichszahlen 13,5 und 30 Prozent.

Die von mir hier angeführten Zahlen sagen uns aber nicht nur, daß Kapital nicht alles bedeutet; sie machen uns auch klar, daß tatsächlich eine Möglichkeit besteht, über den "immateriellen Aufwand" zur Wirtschaftsexpansion beizutragen: durch Hebung des Bildungsniveaus und des Ausbildungsstandes der arbeitenden Menschen, durch organisatorische Verbesserungen und gutes Management - und den technischen Fortschritt. Und dieser "immaterielle Aufwand" hat seinen Ursprung

Ursprung größtenteils in der Erziehung und Ausbildung.

In den Vereinigten Staaten dürften die erhöhten Investitionen auf dem Schulsektor 25 bis 50 Prozent zur Wachstumsdifferenz beigetragen haben, zu jenen 1,6 Prozent des jährlichen Wachstums des Sozialproduktes, die sich nicht auf den "materiellen Aufwand" zurückführen lassen.

Es ist noch viel Forschungsarbeit zu leisten, ehe wir die Rentabilität von Investitionen in Erziehung, Bildung und Schulung ebenso sicher errechnen können, wie wir heute die Rentabilität des Kapitalaufwands für Maschinen, Ausrüstungen und Werksanlagen berechnen.

Der Schluß aber, daß Investitionen in das "menschliche Kapital" einen hohen Gewinn bringen, ist schon heute gerechtfertigt. In unseren Entwicklungsprogrammen und bei allen wachstumsfördernden Maßnahmen sollten wir dieser Erkenntnis gebührend Rechnung tragen.

Wir werden in dieser Erkenntnis ferner durch die Ergebnisse von Untersuchungen der Zusammenhänge zwischen Bildungsgrad und Einkommen und der Auswirkungen einer Hebung des Bildungsgrades auf letzteres bestärkt. Da das Einkommen des einzelnen bedingt als Maß für seinen Beitrag zum Sozialprodukt gelten darf, läßt sich auch der Einfluß der Erziehung auf das Sozialprodukt bis zu einem gewissen Grad an der Relation zwischen Bildungsgrad und persönlichem Einkommen (und damit Produktionsleistung) ablesen. Wir gewinnen auf diese Weise ein weiteres Maß der "Rentabilität" der Erziehung und Bildung.

Die "Verzinsung" von Investitionen in die Erziehung auf College-Niveau ist in den Vereinigten Staaten etwa ebenso hoch wie die Verzinsung von Investitionen in die Wirtschaft. Weiter gehende Untersuchungen haben jedoch gezeigt, daß im Falle der Grund- und Mittelschulen sogar mit einer noch wesentlich höheren "Rendite" zu rechnen ist als im Falle der akademischen Bildung.

Der Geldaufwand für das Erziehungswesen lohnt sich in ähnlicher Weise auch in anderen Staaten, vor allem in den Entwicklungsländern, in denen Mangel an geschulten Kräften besteht. In Venezuela beispielsweise nimmt man für die Verzinsung von Investitionen auf dem Erziehungssektor einen wesentlich höheren Satz an als in den Vereinigten Staaten.

Angesichts dieser Untersuchungen und Forschungsarbeiten werden die Erziehungs- und Arbeitsministerien schon bald in der Lage sein, den exakten Nachweis zu führen, in welcher Weise und Höhe sich die Erziehungsausgaben lohnen. Sie werden dann mit ebenso konkreten Zahlen argumentieren können, wie es beispielsweise die Wirtschafts-, Landwirtschafts- und Transportministerien bisher immer schon vermochten.

Es gibt mit Sicherheit keine Ideallösung, die sich für sämtliche Länder der Erde gleichermaßen eignet. Dazu unterscheiden sie sich viel zu sehr hinsichtlich der natürlichen Hilfsquellen, der Kapitalkraft, der Bevölkerung, der Kultur, der Vergangenheit, der Gegenwart und auch der Zukunft. Aus den Erfahrungen, die wir alle machen, können wir aber vielleicht allgemeingültige Prinzipien herleiten, die jedes Land mit Erfolg auf seine spezifischen Probleme und Verhältnisse anzuwenden vermag.

Paul G. Hoffman, Direktor des Sonderfonds der Vereinten Nationen und  
ehemaliger Leiter der US-Marshallplan-Behörde:

Hebung des Bildungsniveaus als Voraussetzung der wirtschaftlichen  
Erschließung der Entwicklungsländer

Die Vereinten Nationen haben sich für dieses Jahrzehnt, die "Entwicklungsdekade", das Ziel gesetzt, das Personaleinkommen in den wirtschaftlich unterentwickelten Gebieten um jährlich 2,5 Prozent zu steigern. Gegenüber einer Erhöhung des Personaleinkommens um durchschnittlich 1 Prozent in den fünfziger Jahren bedeutet dies eine gewaltige Zunahme.

Fragen wir uns, ob dieses Ziel erreichbar ist, so lautet die Antwort: "Von den vorhandenen Möglichkeiten her, ja." Es fehlen weder die notwendigen Hilfsquellen noch mangelt es an Menschen; es dreht sich lediglich darum, Menschen und Material nutzbringender einzusetzen. Die Beschleunigung des Entwicklungsprozesses hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, soziologischen, politischen, wirtschaftlichen und psychologischen.

Was die Erschließung der materiellen Hilfsquellen angeht, gilt es zuerst einmal Klarheit darüber zu gewinnen, welche natürlichen Hilfsquellen in den fraglichen Ländern vorhanden sind. Die Erde ist reich an Bodenschätzen, was für die den Vereinten Nationen angeschlossenen rund 100 "Entwicklungsländer" vielfach noch mehr als für andere zutrifft.

Glücklicherweise bieten uns Forschung und Technik eine große Zahl von Hilfsmitteln, die wirtschaftliche Erschließung eines Landes zu beschleunigen. Die restlichen sieben Jahre dieses Jahrzehnts reichen aus, um eine Bestandsaufnahme der materiellen Hilfsquellen der Entwicklungsländer durchzuführen und die Erschließung dieses teilweise noch verborgenen Reichtums zum Segen der in diesen Gebieten lebenden Menschen in Angriff zu nehmen.

Die Erfahrungen, die wir als Vertreter des UN-Sonderfonds - eines umfassenden Programms der Vereinten Nationen zur Gewährung von Hilfe zu einem Zeitpunkt, an dem die eigentliche Investitionshilfe von außen noch nicht eingesetzt hat - bisher gesammelt haben, unterstreichen die großartigen Möglichkeiten des Einsatzes modernster technischer Hilfsmittel. Es sei hier nur an die Bodenerkundung aus der Luft erinnert, die uns mit Bestimmtheit in sieben Jahren ebenso viele und mehr geologische Aufschlüsse vermitteln kann wie einst sieben Jahrzehnte Schürfarbeit. Die Luftbildgeologie gestattet die Auffindung von Lagerstätten, die unter steilen Gebirgszügen, in undurchdringlichen Wäldern, Sandwüsten und Sumpfebenen verborgen liegen.

Luftbildkamera, Magnetometer, Szintillationszähler und andere elektronische Meßgeräte haben den mit Spitzhacke und Spaten in der Erde wühlenden Geologen früherer Zeiten weitgehend verdrängt. Der Geologe von heute kann mit seinen Geräten nicht nur die Oberflächenbeschaffenheit der Erde aus der Luft feststellen, sondern auch mit Hilfe von

von Strahlen tief in das Erdinnere "blicken" und nach einem guten Dutzend Mineralien suchen. Die Meßdaten solcher Geräte haben zur Auffindung reicher Erdölvorkommen in Wüstengebieten geführt, obwohl Lagerstätten wertvoller Mineralien nach Auffassung älterer Geologen, die diese Wüsten einst auf Kamelrücken durchstreift hatten, dort nicht zu erwarten waren.

Was die Nutzung des vorhandenen Menschenpotentials angeht, liegen die Dinge leider viel komplizierter. In bezug auf Erziehung und Bildung wurde in den Entwicklungsländern in der Vergangenheit viel versäumt. In sämtlichen Ländern mit niedrigem Personaleinkommen sind Verwaltungskräfte, Techniker, Angehörige der freien Berufe, Lehrer, Wirtschaftler und Facharbeiter äußerst knapp - gerade jene Leute, die für eine tatkräftige Erschließung des vorhandenen natürlichen Reichtums unerlässlich sind.

Unsere Erfahrungen zeigen deutlich, daß die Menschen jener Gebiete durchaus zu guten Verwaltungsfachleuten, Technikern, Facharbeitern und Bauern erzogen werden können. Und sie sind auch durchaus lernbegierig. Die zu bewältigende Erziehungsaufgabe ist gewaltig: Von der Gesamtbevölkerung der 100 den Vereinten Nationen angeschlossenen unterentwickelten Länder und Territorien von insgesamt 1,3 Milliarden sind rund 750 Millionen im schulpflichtigen Alter und darüber hinaus des Schreibens und Lesens unkundig.

Aber die Beseitigung des Analphabetentums reicht längst nicht aus. Millionen Jungen und Mädchen müssen eine Berufsschulung bzw. eine höhere Schulbildung erhalten. Und schließlich gilt es, als eine der wichtigsten Voraussetzungen für die wirtschaftliche Entwicklung, eine möglichst große Zahl von Facharbeitern heranzubilden.

Nach vorsichtigen Schätzungen müssen in diesen Ländern und Territorien eine Million Führungskräfte für den Staatsdienst, die akademischen Berufe, die Wirtschaft und den Handel geschult werden und eine noch größere Zahl von Technikern, Ingenieuren, medizinisch-technischen Kräften und Pädagogen für die öffentliche Verwaltung und die Wirtschaft.

Was das im Hinblick auf die Angleichung der Entwicklungsländer an das Erziehungs- und Bildungsniveau der hochindustrialisierten Staaten bedeutet, hat Professor F. H. Harbison von der Universität Princeton in einer kürzlich veröffentlichten Studie über Möglichkeiten zur Nutzung des Arbeitspotentials für die wirtschaftliche Entwicklung herausgestellt. Er führt den Nachweis, daß in den unterentwickelten Gebieten in Afrika noch nicht einmal einer von 1000 Einwohnern eine 12jährige Schulung durchgemacht hat und somit der Kategorie der hochqualifizierten Kräfte zuzurechnen ist.

Die Vereinten Nationen und eine ganze Reihe von Staaten haben ihre Hilfe verstärkt, um mehr für die Erziehung der Bevölkerung in den Entwicklungsländern tun zu können. Es bedarf aber einer Anstrengung, die weit über das Maß hinausgeht, das man bisher für ausreichend hielt. Es darf auch keine Zeit mehr verloren werden, bevor diese gewaltige Aufgabe mit entsprechender Tatkraft in Angriff genommen wird, denn nur auf der Grundlage einer besseren Erziehung und Ausbildung können diese Länder zu einem rascheren Wirtschaftswachstum gelangen.

\*

Joseph A. Harary, Mitarbeiter des US-Außenministeriums:

### Die Schulungsarbeit amerikanischer Unternehmen im Ausland

Wenn die Entwicklungsländer heute Ausschau nach ausländischem Investitionskapital als einem der wichtigsten Motoren der wirtschaftlichen Entwicklung halten, so denken sie dabei zumeist nur an die mittelbaren Auswirkungen einer solchen Finanzhilfe und des gewöhnlich damit verbundenen "Imports" von Management-Kräften und Technikern. Wie sehr und wieviel ausländische und gemischte Kapitalgesellschaften zur Heranbildung eines Stammes von tüchtigen Facharbeitern beitragen können und vielfach auch schon beigetragen haben, wird selten richtig gewürdigt.

Nach dem zweiten Weltkrieg hat das ausländische Privatkapital in zunehmendem Maße aus dem Bewußtsein einer bestehenden Interessengemeinschaft mit dem Gastland heraus gehandelt. Das gemeinsame Interesse an der Heranbildung von einheimischen Facharbeitern und Verwaltungskräften stand bei Erwägungen dieser Art ebenso im Vordergrund wie der Wunsch der ausländischen Stammhäuser, die Verantwortung für ihre Tochtergesellschaften in ständig steigendem Maße an ortsansässige Mitarbeiter zu übertragen, die mit den Verhältnissen des Gastlandes bestens vertraut sind.

Der wichtige Beitrag, den ausländische Gesellschaften bei der Schulung und Fortbildung von Fachkräften in den "mittleren" Berufen und selbst von Spitzenkräften leisten können, die für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in den Entwicklungsländern so dringend benötigt werden, findet in jüngerer Zeit immer stärkere Beachtung.

Um eine Vorstellung von der Bedeutung dieser Erziehungsarbeit von Firmen mit Filialen im Ausland zu gewinnen, wurde das Auslands-Schulungsprogramm von zwölf bedeutenden amerikanischen Unternehmen aus zwölf verschiedenen Branchen einer kritischen Überprüfung unterzogen. Es handelte sich um Firmen mit ausländischen Zweigbetrieben, die jeweils einige tausend oder viele tausend Mitarbeiter beschäftigen. Bei aller Verschiedenheit haben diese Firmen doch vieles gemeinsam:

Sämtliche Unternehmen sind in mehreren Ländern, darunter auch Entwicklungsländer, tätig; rekrutieren ihre Mitarbeiter, wenn irgend möglich, auf dem lokalen Arbeitsmarkt; besetzen höhere Positionen, wo möglich, aus den Reihen der bisherigen Mitarbeiter; suchen die Zahl der Mitarbeiter mit einer anderen als der Nationalität des Gastlandes auf das absolut nötige Minimum zu beschränken; wenden viel Zeit und Geld für die innerbetriebliche Schulung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und verschiedentlich sogar von deren Familienangehörigen auf; und können auf ein langjähriges erfolgreiches diesbezügliches Wirken zurückblicken, das dem wirtschaftlichen und sozialen Leben im engeren und weiteren Bereich der Standorte ihrer Zweigbetriebe entscheidende Impulse gegeben hat.

Die ,



Die zwölf Firmen beschäftigten zusammengenommen in ihren Auslandsbetrieben 575 000 Arbeiter und Angestellte, von denen nur 5200 oder weniger als 1 Prozent Amerikaner oder Staatsangehörige eines anderen als des Gastlandes sind. Bezeichnenderweise steht einem starken Anstieg der Zahl der Ortskräfte in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg ein bemerkenswerter Rückgang der amerikanischen und sonstigen ausländischen Mitarbeiter gegenüber, wurden deren Funktionen doch zunehmend auf inzwischen ausgebildete einheimische Kräfte übertragen.

Eine der Firmen beschäftigt im Ausland über 100 000 Ortskräfte und lediglich 900 Amerikaner; bei einer anderen Firma lauten die Vergleichszahlen 33 000 und 250. Eine dritte Gesellschaft mit 135 000 Ortskräften beschäftigt lediglich 2200 Amerikaner und andere Ausländer; bei einer ihrer Töchter entfällt auf 1000 ortsansässige Beschäftigte gar nur ein Amerikaner. Das sind nur einige wenige Beispiele.

Tausende nicht-amerikanische Angestellte und ehemalige Arbeiter sind in diesen ausländischen Zweigbetrieben in Aufsichts- und Führungspositionen aufgestiegen - einige sogar bis in den Vorstand. Sie haben fast alle "von der Pike auf" gedient und sind von Stufe zu Stufe geklettert; sie bekamen immer mehr Verantwortung übertragen, je mehr ihre Fähigkeiten gewachsen waren.

Die Tatsache, daß Tausende von Amerikanern im Laufe der Zeit durch Ortskräfte ersetzt werden konnten, ist ein deutlicher Beweis für die Wirksamkeit der Schulungsarbeit. Die zwölf Gesellschaften lassen sich in ihrer Schulungsarbeit deshalb auch generell von den Betriebs- und Branchenerfordernissen leiten. Die Schulung selbst reicht von der Einweisung von Neulingen durch die unmittelbaren Vorgesetzten über den Gruppenunterricht bis zu der Vergabe von Stipendien und der Finanzierung der Teilnahme an internationalen Fachtagungen. Die hierfür jährlich ausgeworfenen Summen gehen in die Millionen.

Eine der Gesellschaften hat bisher 5000 ausländischen Ingenieuren einen Studienaufenthalt in den Vereinigten Staaten ermöglicht; keiner der Stipendiaten war Werksangehöriger und keiner wurde verpflichtet, später für die betreffende Firma zu arbeiten.

Viele amerikanische Gesellschaften dehnen ihre Erziehungsarbeit auf die Angehörigen ihrer Beschäftigten und selbst auf breitere Bevölkerungskreise aus, die überhaupt nichts mit der Firma zu tun haben. Dies gilt sowohl für allgemeinbildende Kurse als auch für die berufliche und fachliche Schulung. Der Unterricht findet zum Teil in werkeigenen Schulungsräumen statt, zum Teil auch in den örtlichen Schulen, die vielfach erhebliche Zuwendungen seitens der Firmen erhalten. Nicht selten werden ursprünglich von den Werken eingerichtete Schulen und Kurse später von der örtlichen Verwaltung übernommen und der Allgemeinheit zugänglich gemacht.

In Venezuela richtete beispielsweise eine amerikanische Firma an mehreren Plätzen Berufsschulen ein, die später dem venezolanischen Staat kostenlos übereignet wurden. Die Firma veranstaltete des Weiteren betriebswirtschaftliche Kurse, die nach zweijährigem Bestehen

Bestehen von der Universität Caracas übernommen und weitergeführt wurden. Einige andere amerikanische Firmen in Brasilien stellen Studenten, die von den Universitäten ausgewählt und vorgeschlagen werden, regelmäßig Praktikantenstellen zur Verfügung.

Alle diese Beispiele beweisen, in welchem hohem Maße ausländische Gesellschaften zur Nachwuchsförderung gerade in den Entwicklungsländern beitragen können. Sie geben intelligenten und entwicklungs-fähigen Kräften viele Aufstiegschancen. Das gilt vor allem für die Berufe, bei denen der Arbeitskräftemangel am meisten fühlbar ist. Der Trend weist eindeutig in die Richtung einer Verstärkung dieser Anstrengungen seitens der Unternehmen, gehen sie doch von der Erkenntnis aus, daß jeder Fortschritt des Gastlandes auch ihnen selbst zugute kommen wird.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Gewerkschaftliche Kurznachrichten

##### Durchschnittliche Lohnerhöhungen nur drei Prozent im Vorjahr

Die im Rahmen von Großtarifverträgen (mehr als 1000 Arbeitnehmer) im vergangenen Jahr ausgehandelten Lohnerhöhungen für industrielle Arbeitnehmer beliefen sich nach Angaben des US-Amtes für Arbeitsstatistik im Durchschnitt auf 3 Prozent. Rund 4/5 der insgesamt 3,75 Millionen Arbeitnehmer, für die neue Tarifverträge abgeschlossen wurden, erhielten dabei eine Lohnaufbesserung von 3,4 Prozent.

Im Vergleich zu 1961 liegt dieser Durchschnittswert zwar etwas höher; dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß seinerzeit der allgemeine Durchschnittssatz für Lohnerhöhungen sehr stark durch die Tarifverträge der Automobilindustrie beeinflusst wurde, die - zugunsten höherer Lohnnebenleistungen - nur geringe Aufbesserungen der Stundenlöhne für die Arbeitnehmer brachten.

Für weitere 4,1 Millionen durch Großtarifverträge erfaßte Arbeitnehmer wurden 1962 keine neuen Lohnabkommen abgeschlossen. Jedoch erhielten 2,75 Millionen von ihnen, das sind 65 Prozent, Lohnerhöhungen auf Grund der in den Vorjahren abgeschlossenen Verträge. Zu den restlichen industriellen Arbeitnehmern, die 1962 keine Lohnerhöhung erhielten, gehören auch die des Bergbaus und der Bekleidungsindustrie, die auf Grund der in den Vorjahren abgeschlossenen langfristigen Tarifverträge 1962 in neue Lohnverhandlungen hätten eintreten können, aber von dieser Option keinen Gebrauch machten.

Zu denjenigen Großtarifverhandlungen, die bis zum Jahresende nicht abgeschlossen werden konnten und deren Ergebnisse dementsprechend auch nicht in die Lohnstatistik für 1962 aufgenommen wurden, zählen vor allem die für die Hafentarbeiter der Ostküste, die Angestellten der New Yorker Zeitungen und die Eisenbahner.

\* (Quelle: Eigenbericht)

## Einzelhandelsgewerkschaft will Automationsstudie durchführen

Der Exekutivausschuß der amerikanischen Einzelhandelsgewerkschaft (Retail Clerks International Association) hat nach Abschluß seiner letzten Tagung in Bal Harbour (Florida) die Arbeitgeber des Einzelhandels aufgefordert, sich an der Durchführung einer umfassenden Analyse über die Auswirkungen der Automatisierung in diesem bedeutenden Wirtschaftszweig und über die Möglichkeiten zur Sicherung der Arbeitsplätze dieses Beschäftigtenkreises finanziell (50:50) zu beteiligen.

Der 1. Vorsitzende der Gewerkschaft, James A. Suffridge, appellierte in diesem Zusammenhang mit großer Eindringlichkeit an "alle Segmente des Einzelhandels", diese gewerkschaftlichen Bemühungen zu unterstützen, damit sämtliche Probleme, die die Automation für den Einzelhandel mit sich bringe, erforscht und geklärt werden könnten. Bisher habe sich die Automatisierung noch nicht in vollem Umfange im Einzelhandel ausgewirkt, wenngleich man schon gewisse Auswirkungen auf Grund der Einführung zahlreicher technischer Neuerungen während der letzten Jahre verspürt habe. So seien z.B. zahlreiche kleine Einzelhandelsgeschäfte inzwischen von der Bildfläche verschwunden, während die Kettenläden, Diskontläden und selbst die Warenhäuser in jüngster Zeit ihre Rationalisierungsbemühungen beträchtlich verstärkten. Zwar habe sich dieser Mechanisierungstrend bisher in erster Linie auf die Bereiche der Lagerhaltung und Lagerkontrolle, der Verpackung und einige andere Tätigkeiten erstreckt, aber mit einer ähnlich starken Automationswelle wie in der Fertigungsindustrie sei auch im Einzelhandel in naher Zukunft zu rechnen.

Dies seien die Gründe gewesen, die die Gewerkschaft veranlaßt hätten, sich weitaus stärker als bisher um die Sicherung der Arbeitsplätze und Erhaltung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ihre Mitglieder zu bemühen.

\*

## Arbeiter den Angestellten gleichgestellt

Der erste Kollektivvertrag der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft (UAW), der eine vollkommene tarifpolitische Gleichstellung der Produktionsarbeiter mit den Angestellten zum Inhalt hat, ist kürzlich zwischen dem Ortsverein 55 der UAW und den "Sabo Machine and Tool Works" in Buffalo abgeschlossen worden.

Wenn auch diese bedeutsame tarifvertragliche Vereinbarung mit einem verhältnismäßig kleinen Unternehmen abgeschlossen wurde, so dürfte sie doch für die künftige Lohnpolitik der Automobilarbeitergewerkschaft von großer Bedeutung sein und auf die Vertragsverhandlungen - zumindest bei Mittel- und Kleinbetrieben - in Zukunft großen Einfluß haben.

Der neue Dreijahresvertrag, der für die Produktionsarbeiter eine Abkehr von dem bisherigen Lohnzahlungssystem (Wochenlohn) bringt und ihnen all jene arbeitsrechtlichen Vergünstigungen einräumt, die bisher nur den Angestellten vorbehalten waren, sieht für die Arbeiter - je

je nach Qualifikation und Arbeitsplatz - Jahresgehälter zwischen 5510 und 6480 Dollar sowie Gehaltsaufbesserungen während der beiden nächsten Jahre von jeweils 180 Dollar vor. Außerdem wurde die durchschnittliche Arbeitswoche von bisher 40 auf 37,5 Stunden (5 Arbeitstage zu je 7 1/2 Stunden) herabgesetzt. Überstunden werden künftig mit 150 Prozent des Normalsatzes vergütet, Samstags- und Sonntagsarbeit mit 200 und Feiertagsarbeit mit 300 Prozent.

Eine sehr wesentliche Verbesserung stellt auch die Regelung der Feierschichtenvergütung sowie die Bezahlung von Krankheitsurlaub dar. Während bei Feierschichten oder vorübergehender Entlassung das Gehalt dem Arbeitnehmer (1 Monatsgehalt pro Dienstjahr) für eine bestimmte Zeit weitergezahlt wird, erhält er bei Erkrankung seine Bezüge für drei Monate und - wenn der Arzt ein längeres Aussetzen für erforderlich hält - noch darüber hinaus. Auch wenn der Arbeitnehmer gezwungen ist, sich "aus wichtigen persönlichen Gründen" frei zu nehmen, kann er für die Dauer von drei Monaten künftig sein volles Gehalt weiterbeziehen.

Zu den weiteren Verbesserungen, die die "Local 55" für ihre Mitglieder und sich selbst aushandeln konnte, gehören ein "Union Shop"-Abkommen, Abzug der Gewerkschaftsbeiträge vom Gehalt; Gewährung eines Lebenshaltungskostenausgleichs auf Grund der sogenannten "escalator clause" (Lohnleitklausel), Bezahlung der Lebens- und Krankenversicherungsprämien durch den Unternehmer, Gewährung von sieben bezahlten Feiertagen pro Jahr sowie bezahlter Urlaub bis zu vier Wochen (nach 20jähriger Dienstzeit).

(Quelle: Eigenbericht)

\*

#### Bauarbeiterlöhne nur geringfügig gestiegen

Die durchschnittlichen Stundenlöhne im amerikanischen Baugewerbe sind im letzten Quartal 1962 nur um 0,4 Prozent oder 1,4 Cent angestiegen, wie aus der jüngsten - in 100 Städten und in sieben verschiedenen Bauberufen durchgeführten - Lohnanalyse des US-Arbeitsministeriums hervorgeht.

Nach den vorliegenden Ergebnissen betrug der im Baugewerbe gezahlte durchschnittliche Stundenlohn am Ende des vergangenen Jahres 3,98 Dollar. Die stärksten Lohngewinne verzeichneten im Erhebungszeitraum (Oktober-Dezember) die Elektriker (4,9 Cent), gefolgt von den Maurern und Klempnern mit 1,8 bzw. 1,6 Cent, während alle anderen Bauberufe - Maler, Verputzer, Zimmerleute, Bauhilfsarbeiter - Lohnanhebungen von weniger als 1 Cent registrierten.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

je nach Qualifikation und Arbeitsplatz - Jahresgehälter zwischen 5510 und 6480 Dollar sowie Gehaltsaufbesserungen während der beiden nächsten Jahre von jeweils 180 Dollar vor. Außerdem wurde die durchschnittliche Arbeitswoche von bisher 40 auf 37,5 Stunden (5 Arbeitstage zu je 7 1/2 Stunden) herabgesetzt. Überstunden werden künftig mit 150 Prozent des Normalsatzes vergütet, Samstags- und Sonntagsarbeit mit 200 und Feiertagsarbeit mit 300 Prozent.

Eine sehr wesentliche Verbesserung stellt auch die Regelung der Feierschichtenvergütung sowie die Bezahlung von Krankheitsurlaub dar. Während bei Feierschichten oder vorübergehender Entlassung das Gehalt dem Arbeitnehmer (1 Monatsgehalt pro Dienstjahr) für eine bestimmte Zeit weitergezahlt wird, erhält er bei Erkrankung seine Bezüge für drei Monate und - wenn der Arzt ein längeres Aussetzen für erforderlich hält - noch darüber hinaus. Auch wenn der Arbeitnehmer gezwungen ist, sich "aus wichtigen persönlichen Gründen" frei zu nehmen, kann er für die Dauer von drei Monaten künftig sein volles Gehalt weiterbeziehen.

Zu den weiteren Verbesserungen, die die "Local 55" für ihre Mitglieder und sich selbst aushandeln konnte, gehören ein "Union Shop"-Abkommen, Abzug der Gewerkschaftsbeiträge vom Gehalt; Gewährung eines Lebenshaltungskostenausgleichs auf Grund der sogenannten "escalator clause" (Lohnleitklausel), Bezahlung der Lebens- und Krankenversicherungsprämien durch den Unternehmer, Gewährung von sieben bezahlten Feiertagen pro Jahr sowie bezahlter Urlaub bis zu vier Wochen (nach 20jähriger Dienstzeit).

(Quelle: Eigenbericht)

\*

#### Bauarbeiterlöhne nur geringfügig gestiegen

Die durchschnittlichen Stundenlöhne im amerikanischen Baugewerbe sind im letzten Quartal 1962 nur um 0,4 Prozent oder 1,4 Cent angestiegen, wie aus der jüngsten - in 100 Städten und in sieben verschiedenen Bauberufen durchgeführten - Lohnanalyse des US-Arbeitsministeriums hervorgeht.

Nach den vorliegenden Ergebnissen betrug der im Baugewerbe gezahlte durchschnittliche Stundenlohn am Ende des vergangenen Jahres 3,98 Dollar. Die stärksten Lohngewinne verzeichneten im Erhebungszeitraum (Oktober-Dezember) die Elektriker (4,9 Cent), gefolgt von den Maurern und Klempnern mit 1,8 bzw. 1,6 Cent, während alle anderen Bauberufe - Maler, Verputzer, Zimmerleute, Bauhilfsarbeiter - Lohnanhebungen von weniger als 1 Cent registrierten.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

XVI - 5

Bad Godesberg, den 1. Mai 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Erziehung und Schulung in einem Entwicklungszeitalter (II)	Seite 1
Aktuelle Arbeitsmarktprobleme	Seite 6
Mehr Frauen im höheren Regierungsdienst	Seite 9
Filmore LaDeaux - ein Arbeitnehmerporträt	Seite 11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 13

### Erziehung und Schulung in einem Entwicklungszeitalter

Zweiter Teil unserer Artikelreihe zu Fragen der Heranbildung von Arbeitskräften für die Welt von morgen. Im Mittelpunkt der Betrachtungen steht die sich bereits heute abzeichnende wachsende Nachfrage nach "Kopfarbeitern" mit besonderen Fachkenntnissen und höherer Bildung.

M. J. Rathbone, Präsident der Standard Oil Company of New Jersey:

#### Erfahrungen einer amerikanischen Ölgesellschaft mit ihren Schulungsprogrammen im Ausland

Die Entwicklungsländer sehen sich, meiner Meinung nach, vier grundlegenden Erfordernissen gegenüber:

Erstens benötigen sie Kapital, um Industrien aufzubauen, die Landwirtschaft zu modernisieren und die notwendigen Versorgungseinrichtungen und Verkehrsanlagen zu erstellen.

Zweitens müssen sie ihren Bürgern eine bessere Erziehung und Schulung angedeihen lassen, damit sie sich den Umweltbedingungen einer modernen Industriegesellschaft anzupassen lernen.

Drittens

Drittens brauchen ihre Bürger den psychologischen Arbeitsanreiz, den leistungsgerechte Gewinne oder Löhne darstellen, wie sie eine freie Wettbewerbswirtschaft am ehesten zu bieten vermag.

Viertens gilt es, stabile politische Verhältnisse zu schaffen.

Es ist nicht zuletzt auch Aufgabe der Entwicklungsländer selbst, diese Vorbedingungen für ihren weiteren Aufstieg zu erfüllen. Die hochindustrialisierten Staaten aber sollten ihnen jede nur mögliche Hilfestellung hierbei leisten. Das ist das Gebot der Stunde für unsere demokratischen Institutionen: den Staat, das Erziehungswesen und die Wirtschaft.

Der Staat hat dafür zu sorgen, daß jeder seiner Bürger eine angemessene Allgemeinbildung erhält. Er ist aber oftmals nicht in der Lage, Ausbildungsmöglichkeiten gerade in jenen Fächern und Berufen bereitzustellen, die für das Funktionieren einer Industriegesellschaft am wichtigsten sind. Und gerade auf diesem Gebiet kann die private Wirtschaft einen Beitrag leisten, der allen zugute kommen wird.

Ich darf aus eigener Erfahrung berichten, daß international tätige Großfirmen wie die Standard Oil viel Mühe auf die Schulung und Weiterbildung von Menschen in allen Teilen der Welt verwenden. Es gehört mit zu den Grundprinzipien sämtlicher unserer im Ausland tätigen Tochtergesellschaften, allen Betriebsangehörigen die Chance zur Erlernung neuer und höherer Fertigkeiten und zur Mehrung ihres Wissens zu bieten.

Die meisten unserer Mitarbeiter haben früher oder später einmal an einem oder mehreren allgemeinbildenden Lehrgängen oder an praktischen Schulungskursen im Betrieb teilgenommen. Diese Programme reichen von Lehrgängen im Schweißen bis zur Unterweisung im Labor, im Raffineriebetrieb und in Verwaltungsfragen.

Wir stützen uns bei diesen Schulungsprogrammen weitgehend auf amerikanische Fachkräfte, die wir in das betreffende Land entsenden. Die meisten dieser "Erzieher" - und ich meine Erzieher in des Wortes wahrster Bedeutung - kehren in ihre Heimat zurück, sobald sie Ersatzkräfte herangebildet haben, die ihre Aufgabe übernehmen können. Wir und andere Betriebe haben gewissermaßen seit Jahren schon unser eigenes "Friedenskorps" im Einsatz.

Damit niemand glaubt, irgendein Land sei so weit fortgeschritten, daß es nicht noch vom Fachwissen anderer lernen kann, möchte ich auf die vielen Lehr- und Ausbildungsstätten verweisen, die ausländische Firmen hier in den Vereinigten Staaten zur Weiterbildung ihrer amerikanischen Mitarbeiter eingerichtet haben. Dieses Einfließen von Kenntnissen aus dem Ausland ist nur dazu angetan, uns zu lehren, wie wir selbst es noch besser machen könnten.

Die Standard Oil unterhält ihrerseits zwei Ausbildungsstätten im Ausland, an denen Ingenieure und Fachkräfte für Management-, Buchhaltungs- und Verkaufsaufgaben geschult werden. Die eine befindet sich in Abington (England), die andere in Cali (Kolumbien). Während der letzten fünf Jahre haben 2000 Mitarbeiter an den Lehrgängen dieser Institute teilgenommen.

Derartige

Derartige Schulungsprogramme sind nach unserer Auffassung von größter Wichtigkeit, weil sie den Wissensstand unserer Mitarbeiter heben. Und ich bin sicher, daß die Kursteilnehmer mit neuem Wissen und einem erweiterten geistigen Horizont in ihre Gemeinschaften zurückkehren und mehr als zuvor zur Förderung des Gemeinwohls beitragen werden.

Die Schulung der Führungskräfte in Managementfragen erfolgt auf Universitäten. Seit dem Ende des zweiten Weltkrieges wurde über 500 ausländischen Mitarbeitern unserer Firma eine Fortführung und Vervollständigung ihres wirtschaftswissenschaftlichen Studiums an amerikanischen und auch ausländischen Universitäten ermöglicht. Eine unserer Tochtergesellschaften litt so stark unter dem Mangel an Führungskräften, daß wir in Zusammenarbeit und mit Unterstützung der Northwestern University in Chicago ein eigenes Institut in jenem Lande einrichteten und dort nicht nur Betriebsangehörige, sondern auch andere Interessenten in Fortbildungskursen schulen ließen.

Der Erfolg unserer Schulungsarbeit läßt sich an der Zusammensetzung der Vorstände der 20 wichtigsten unserer Auslandstöchter ablesen. Bei elf dieser Unternehmen hat der Generaldirektor die Staatsangehörigkeit des Gastlandes; und von den insgesamt 116 Direktoren sind 79, oder fast 60 Prozent, Nicht-Amerikaner. In den Führungspositionen der nächstniedrigeren Stufe ist der Anteil der Ortskräfte noch weit höher und reicht in manchen Fällen fast an 100 Prozent heran.

Natürlich haben nicht nur die amerikanischen Ölgesellschaften, sondern auch Unternehmen aus zahlreichen anderen Wirtschaftszweigen umfassende Auslandsschulungsprogramme eingerichtet. Sie haben wie wir die Erfahrung machen müssen, daß die Entwicklung der wirtschaftlichen Hilfsquellen und die Heranbildung von fähigen Arbeitskräften ein langwieriger und mit zahlreichen schweren Problemen verbundener Prozeß ist. Ein solches Problem ist das "Abspringen" von ausländischen Firmenangehörigen. Es kommt ziemlich häufig vor, daß sich von uns geschulte Kräfte, nachdem sie es zu etwas gebracht haben, einen neuen Arbeitsplatz bei einer anderen Firma oder im Staatsdienst suchen - sehr zum Kummer der Betriebsleitungen unserer Tochtergesellschaften. Von höherer Warte betrachtet, ist der Verlust aber nicht so schlimm, denn alles, was die Entwicklung der Gesamtwirtschaft des Gastlandes fördert, wirkt sich indirekt auch für uns wieder günstig aus.

Die Wirtschaft vermag auf internationaler Ebene noch manches zu tun, um die Hebung des allgemeinen Bildungsniveaus in vielen Gebieten der Erde zu beschleunigen. Sie kann vor allem die qualitativen Anforderungen in der bereits laufenden Schulungsarbeit in vielen Fällen noch höher schrauben. So viel die Industrie auch bereits auf dem Gebiet der Schulung und Bildung weiter Bevölkerungsteile geleistet hat, gibt es doch auch viele Beispiele eines glatten Versagens ausländischer Gesellschaften vor dieser Aufgabe. Hier sei nur die oftmals unsinnige Verzögerung bei der Vorbereitung von Ortskräften auf Positionen herausgestellt, für die sie - nach entsprechender Schulung und Einarbeitung - durchaus qualifiziert sind. Wir Amerikaner jedenfalls sind der Auffassung, daß wir im Falle einer Entsendung ins Ausland kaum etwas Nützlicheres tun können, als nach Kräften zur Ausbildung unseres Nachfolgers auf unserem Platz beizutragen.

\*



Ernst W. Leonhard:

Bewährte Institutionen zur Schulung landwirtschaftlicher Kräfte in  
einem Entwicklungszeitalter

Zwischen dem derzeitigen Entwicklungszeitalter, das für viele Völker Asiens und Afrikas angebrochen ist oder bald anbrechen wird, und der Pionierzeit des vergangenen Jahrhunderts in den Vereinigten Staaten besteht manche eindeutige Parallele. Für die Landwirtschaft beispielsweise ist die Ausgangsbasis so ziemlich die gleiche. Es fehlt weder an ertragsfähigem Boden noch an den Menschen, die ihn bestellen könnten - es fehlen aber gewisse "technische" Voraussetzungen wie Geld, Maschinen, eine straffe Organisation und, last not least, das notwendige Fachwissen.

Gerade letzteres Problem hat Amerika beispielgebend zu lösen verstanden, ernährt doch heute jeder amerikanische Farmer sich und 27 Menschen im In- und Ausland. Er verdankt dies neben seiner Ausrüstung, seinem Fleiß auch seinem Kopf - seinem Fachwissen.

Die Bauern und Handwerker, die vor einem runden Jahrhundert mit ihren Familien, dem Zuge nach dem Westen folgend, in das Gebiet der Great Plains, der Großen Ebenen, in den nördlichen Zentralstaaten kamen und dort neue Farmen und neue Betriebe gründeten, erkannten sehr rasch, wie wichtig eine gründliche schulische Ausbildung für ihre Söhne und Töchter gerade am Rande der Wildnis war. Sie verlangten nach Schulen und Hochschulen, die in erster Linie auf die praktischen Erfordernisse des Lebens zugeschnitten waren. Sie durften nicht viel kosten und sollten Unterricht und Forschung auf die Notwendigkeit ausrichten, die landwirtschaftliche Produktion zu steigern, die allgemeinen Lebensbedingungen auf dem Lande zu verbessern und für die aufstrebende Industrie des jungen Landes tüchtigen Nachwuchs heranzubilden.

Der Kongreß hatte Verständnis für diese Wünsche und erließ deshalb im Jahre 1862 das Morrill-Gesetz, das die Errichtung von mindestens einer agrarwissenschaftlich-technischen Hochschule in jedem Bundesstaat verfügte. Die Finanzierung dieser Hochschulen wurde durch die Übereignung von Bundesland an die Einzelstaaten zum Zwecke des Verkaufs an meistbietende Interessenten gesichert, weshalb die auf Grund des Morrill-Gesetzes geschaffenen Institute noch heute die Bezeichnung Land-Grant College, "Landdotationshochschule", führen. Das System der Dotations-Colleges umfaßt gegenwärtig 71 Anstalten, die 1962 ein Fünftel der gesamten amerikanischen Studentenschaft auf sich vereinigten, und auf die 40 Prozent sämtlicher in diesem Jahr in den Vereinigten Staaten verliehenen Doktorgrade entfielen.

Jede dieser Anstalten ist auf die Bedürfnisse des Bundesstaates zugeschnitten, in dem sie liegt. Ein typisches Beispiel ist die naturwissenschaftlich-technische Staatsuniversität von Iowa in Ames, die als erste in die Rechte und Pflichten einer Hochschule im Sinne des Morrill-Gesetzes eintrat. Heute zählt sie 10 000 Studenten; statt je eines Kurses in "Landwirtschaft" und "Maschinenbau" bietet sie Vorlesungen in 80 Haupt- und Nebenfächern auf den Gebieten der Landwirtschaft, der Technik, der Hauswirtschaft, der Natur- und Geisteswissenschaften und der Veterinärmedizin.

Bald

Bald zeigte sich, daß die Hochschulen, eine so segensreiche Tätigkeit sie auch entfalteten, allein nicht ausreichten, um genügend Wissen ins Volk zu tragen. Da es sich als unmöglich erwies, Bauern und Farmer in genügend großer Zahl in die Hörsäle zu holen, entschlossen sich einige der Colleges, die erarbeiteten neuen agrarwissenschaftlichen Erkenntnisse unmittelbar unter der Landbevölkerung zu verbreiten - unter den Menschen, die sie am ehesten und wirksamsten in die Praxis umsetzen konnten. Schon 1870 hat beispielsweise der Präsident der Iowa State University einen Fünftagekurs für Farmer in einer Kreisstadt abgehalten.

Aus diesen Anfängen entwickelte sich im Lauf der Jahre, zuerst auf lokaler und später auf einzelstaatlicher Ebene, ein ständiger Kontakt zwischen Hochschule und Landvolk. Die Ausdehnung dieser Aufklärungsarbeit auf dem Lande auf das gesamte Bundesgebiet brachte die Schaffung des sogenannten Landwirtschaftlichen Beratungsdienstes, des Agricultural Extension Service, durch das 1914 erlassene Smith-Lever-Gesetz. Der Beratungsdienst, der sich vor allem auf die Dotations-Colleges stützt, wurde dem US-Landwirtschaftsministerium unterstellt und entsendet heute in jeden Kreis einen oder mehrere Berater, sogenannte "Kreisagenten". Sie organisieren land- und hauswirtschaftliche Lehrgänge für die Landbevölkerung, unterweisen die Farmer in neuen Anbaumethoden, klären sie über die landwirtschaftsfördernden Maßnahmen der Regierung und die Marktaussichten für ihre Erzeugnisse auf. Die Kreisagenten organisieren auch Großaktionen wie zum Beispiel die Aufforstung kahlgeschlagener Gebiete. Nicht selten bestreiten sie auch den Landwirtschaftsfunk im Regionalprogramm des Lokalsenders und versorgen die Presse mit wichtigen Informationen aus dem Bereich der Landwirtschaft.

Die Landwirtschafts-Colleges wiederum tun alles, um die Arbeit der rund 6300 Kreisagenten zu fördern. Sie stellen Lehrkräfte für spezielle Kurse zur Verfügung und betreiben Musterfarmen und Versuchsanstalten in den Hauptanbaugebieten.

Das letzte Glied schließlich in der Kette der landwirtschaftlichen Schulung sind die Farmjugend-Gruppen, die sogenannten 4 H-Clubs, deren vier "H" die Anfangsbuchstaben der englischen Worte für Kopf, Herz, Hand und Gesundheit symbolisieren. In rund 94 000 Ortsvereinen wetteifern über 2,3 Millionen Jungen und Mädchen miteinander um Bundespreise in Ackerbau und Viehzucht. So erlernen sie in einer Art sportlichem Wettkampf in der täglichen Arbeit auf dem Hof und auf den Feldern modernste agrarwissenschaftliche Methoden. Die Aufsicht über die örtlichen 4 H-Clubs obliegt wiederum den Kreisagenten, die mithin ständig in engstem Kontakt auch mit der Landjugend stehen.

Wie leistungsfähig dieses Erziehungssystem in der Praxis ist, läßt sich wohl am besten an den hohen Erträgen der amerikanischen Landwirtschaft ablesen. Diese hohe Produktivität ist das Ergebnis der Verwendung modernster Maschinen im Verein mit der Anwendung der neuesten Erkenntnisse der landwirtschaftlichen Forschung, wie sie von den Universitäten und den landwirtschaftlichen Versuchsanstalten des Bundes und der Einzelstaaten betrieben wird.

Das

Das amerikanische Beispiel dürfte gerade für die Entwicklungsländer, die weitgehend noch zu den Hungergebieten der Erde zählen, sehr ermutigend sein, gilt es doch dort, möglichst rasch eine leistungsstarke Landwirtschaft aufzubauen. Sie erst kann das Brot schaffen, das der Arbeit Lohn auch in jenen Ländern werden soll.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Aktuelle Arbeitsmarktprobleme

#### Gezielte Maßnahmen zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme

Eine wesentliche Voraussetzung für ein kontinuierliches und kräftiges wirtschaftliches Wachstum ist ein leistungsfähiges, hochqualifiziertes und voll eingesetztes Arbeitspotential. Ist diese Grundbedingung in einer Volkswirtschaft nicht gegeben, so ist auch eine maximale Nutzung der anderen wichtigen Hilfsquellen wie Kapital, Rohstoffe, Boden und Industriekapazität nicht möglich.

Die Einbeziehung brachliegender Arbeitsreserven in den wirtschaftlichen Prozeß ist gegenwärtig ein Problem, mit dem sich zahlreiche Länder auseinandersetzen haben. Auch die Vereinigten Staaten haben in dieser Hinsicht gegen zahlreiche spezielle Schwierigkeiten anzukämpfen: Rund 2 Millionen neue Arbeitsplätze müssen pro Jahr für Schulentlassene und jene älteren Arbeitnehmer gefunden werden, die ihren Arbeitsplatz auf Grund technologischer Veränderungen verloren haben; die wirtschaftliche Wachstumsrate muß so stark erhöht werden, daß die sich ständig vergrößernde Zahl der Arbeitnehmer auch in Zukunft ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten vorfindet.

All diese Arbeitsmarkt- und Wachstumsprobleme werden auch in dem jetzt veröffentlichten ersten Bericht Präsident Kennedys über die allgemeine Beschäftigungssituation in den USA angesprochen, der mehr als nur ein statistisches Dokument darstellt. Bekanntlich ist ja die amerikanische Regierung auf Grund des "Manpower Training and Development Act of 1962" verpflichtet, jährlich einen umfassenden Bericht über die Arbeitsmarktsituation und die allgemeinen Probleme zu veröffentlichen und Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie und in welcher Form jeder Arbeitswillige produktiv in die Wirtschaft eingegliedert werden kann.

Die heutigen Arbeitsmarktprobleme, denen sich die USA gegenübersehen, sind in erster Linie die Folge der zahlreichen technologischen und strukturellen Veränderungen, die sich nun schon seit rund zehn Jahren in verstärktem Maße in der amerikanischen Wirtschaft vollziehen und die - bei gleichzeitigem stetigen Anstieg der Gesamtbeschäftigten-

Gesamtbeschäftigtenziffer - eine nicht unerhebliche Erwerbslosigkeit brachten. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, daß die Zahl der jährlich neu geschaffenen Arbeitsplätze seit 1957 nicht im gleichen Verhältnis wie die Arbeitnehmerzahl angestiegen ist. Die in den vergangenen Jahren erzielten Produktionsgewinne resultierten nämlich fast ausschließlich aus der höheren Produktivität und nicht aus dem Einsatz von mehr Arbeitskräften.

Mit ständig steigendem Lebensstandard haben sich außerdem einige sehr wesentliche Veränderungen in den Verbrauchergewohnheiten ergeben, die u.a. in der Schwerpunktverlagerung von der Güterproduktion auf die Dienstleistungszweige sichtbar zum Ausdruck kommen. Die sich in den letzten Jahren immer schneller ausbreitende Automation hat schließlich zu einer stetigen Anhebung der Arbeitsplatzanforderungen in der Gesamtwirtschaft geführt - eine Entwicklung, die auch darin ihren Niederschlag findet, daß die größte Wachstumsrate jene Arbeitsplätze aufzuweisen haben, die ein Hochschulstudium, Spezialwissen oder eine besondere Fachausbildung voraussetzen, und daß die größte Arbeitslosigkeit unter den jungen Arbeitnehmern und bei solchen herrscht, die entweder technisch inzwischen überholte Berufe ausübten, in rückläufigen Industriezweigen tätig gewesen sind oder keine Facharbeiterausbildung aufweisen.

Typisch für die Veränderungen, die inzwischen stattgefunden haben, ist übrigens auch die Tatsache, daß, obwohl die Erwerbslosenrate gegenwärtig 6,1 Prozent beträgt, doch eine nicht unwesentliche Zahl offener Arbeitsplätze für Arbeitnehmer mit Spezialausbildung und höheren Qualifikationen vorhanden ist.

Das derzeitige Arbeitsmarktproblem besteht also in erster Linie darin, das verfügbare Arbeitspotential den veränderten Gegebenheiten in Industrie und Wirtschaft anzupassen und gleichzeitig die seit 1957 rückläufige wirtschaftliche Wachstumsrate wesentlich zu erhöhen. Dieses Ziel streben auch die von Präsident Kennedy in seinem Bericht gemachten Vorschläge an, die darauf abgestimmt sind, einmal die gesamtwirtschaftliche Aktivität (durch Senkung der Einkommensteuer) zu erhöhen und zum anderen die "strukturellen" Arbeitslosen im Rahmen von Umschulungs- und Jugendförderungsprogrammen (Jugend-Aufbaukorps - Nationaler Hilfsdienst) auf Zukunftsberufe umzuschulen.

Alle diese Maßnahmen sind als Ergänzung für die bereits angelaufenen Programme gedacht - wie etwa das Entwicklungsprogramm für die wirtschaftlichen Notstandsgebiete mit hoher Arbeitslosigkeit oder das vom Bund finanziell unterstützte Umschulungsprogramm für technologische Arbeitslose, in dessen Rahmen bereits 40 000 Arbeitnehmer umgeschult werden.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

## Verbesserte Beschäftigungslage - aber Kernprobleme bleiben bestehen

Mit der Erhöhung der allgemeinen wirtschaftlichen Aktivität in den vergangenen Wochen hat sich auch die Lage am amerikanischen Arbeitsmarkt wesentlich gebessert. Erfreulich ist dabei, daß die Auftriebsmomente in diesem Jahr stärker sind als sonst jahreszeitlich üblich.

Dies gilt vor allem für die Beschäftigtenziffer, die zwischen Februar und März um 790 000 auf 67,148 Millionen anstieg. Aber auch die Erwerbslosenziffer, die von 4,918 auf 4,501 Millionen zurückging, entwickelte sich sehr günstig - desgleichen die Erwerbslosenrate, die von 6,1 auf 5,6 Prozent absank und damit den stärksten Monatsrückgang seit vier Jahren aufwies.

Aber auch die verschiedenen Trends, die gegenwärtig die Lage am Arbeitsmarkt bestimmen, sind alles in allem sehr ermutigend. So ist z.B. den Lageberichten des US-Arbeitsministeriums zu entnehmen, daß in erster Linie Erwachsene in neue Arbeitsplätze vermittelt wurden, und zwar hauptsächlich solche, die eine ganztägige Beschäftigung suchten; daß die durchschnittliche Länge der Arbeitswoche weiter zugenommen hat und die Zahl der Anträge auf Erwerbslosenunterstützung weiter rückläufig war.

Trotz dieser günstigen Entwicklung bleibt die Lage am Arbeitsmarkt jedoch insofern weiterhin unbefriedigend, als eine Erwerbslosenrate von 5,6 Prozent immer noch erheblich über dem Hundertsatz (4 Prozent) liegt, den die Regierung Kennedy als wünschenswert und volkswirtschaftlich tragbar erachtet. Ob diese Rate allein mit konjunkturpolitischen Mitteln erreicht werden kann, ist sehr zweifelhaft, da der Problemkern der Arbeitslosigkeit in den USA tiefer liegt.

Im Zuge der großen technischen Umwälzungen, die sich in den vergangenen Jahren in der amerikanischen Wirtschaft vollzogen haben, hat sich nämlich nicht nur der Arbeitsmarkt, sondern auch die industrielle Beschäftigungsstruktur ganz erheblich verändert. Während einerseits die Nachfrage nach ungelernten Arbeitern stark zurückgegangen ist, hat sich andererseits der Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften sprunghaft erhöht. Um das vorhandene Arbeitspotential voll in den Wirtschaftsprozess eingliedern zu können, sind daher außer den wirtschaftspolitischen noch eine Reihe gezielter Maßnahmen auf dem Gebiet der Erziehung, Ausbildung und Umschulung erforderlich.

Wie brennend dieses Problem der Anpassung des Arbeitspotentials an die neuen Gegebenheiten inzwischen geworden ist, zeigt eine sehr aufschlußreiche Analyse der "Chase Manhattan Bank" in New York über die gegenwärtige Struktur der Erwerbslosigkeit in den Vereinigten Staaten. Danach besteht die größte Arbeitslosigkeit heute in der Gruppe der ungelernten nichtlandwirtschaftlichen Arbeitskräfte, während die akademischen und technischen Fachberufe den geringsten Grad der Erwerbslosigkeit aufweisen.

Bei

Bei einer Aufschlüsselung der derzeitigen Arbeitslosen nach dem Lebensalter zeigt sich ferner, daß gerade die jüngeren Jahrgänge - und hier wieder insbesondere die Gruppe der noch nicht 20-jährigen - am stärksten von der Erwerbslosigkeit betroffen sind und daß der geringste Prozentsatz der Arbeitslosigkeit bei solchen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern zu verzeichnen ist, die in der Blüte ihres Erwerbslebens stehen - also den 30-50jährigen. Bezeichnend für den allgemeinen Beschäftigungstrend in den USA sind auch die Feststellungen in der Analyse der Chase Manhattan Bank über das Verhältnis zwischen Bildungsniveau und Arbeitslosigkeit. Hier zeigt sich nämlich, daß der Anteil der Arbeitslosen mit Ober- und teilweiser College-Ausbildung an der Gesamtzahl der Arbeitslosen zwischen 1950 und 1960 von 2,3 auf 1,4 Prozent zurückgegangen ist, während andererseits der Anteil bei den Volksschülern, die weniger als 12 Schuljahre aufzuweisen haben, beträchtlich zugenommen hat.

Schon diese kurzen Beispiele dürften gezeigt haben, daß das Arbeitslosenproblem in den USA zu einem großen Teil auch ein Erziehungs- und Ausbildungsproblem ist, das in den kommenden Jahren noch dadurch kompliziert wird, daß die Zahl der Schulentlassenen sprunghaft ansteigt.

Die amerikanische Regierung hat dieses Problem schon seit langem erkannt und sich in den vergangenen zwei Jahren intensiv darum bemüht, durch Verabschiedung zahlreicher Maßnahmen und Programme (größere Bundesmittel für das Erziehungswesen, Ausbildung von Arbeitskräften und Umschulung auf zukunftssichere Berufe, Bundesmittel für die wirtschaftlichen Notstandsgebiete, Förderungsprogramme für die Jugend) dieser Entwicklung Rechnung zu tragen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Mehr Frauen im höheren Regierungsdienst

Zu den bemerkenswertesten Entwicklungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt während der Nachkriegsjahre gehört zweifellos das starke Vordringen der weiblichen Arbeitskräfte. Rund 1/3 des derzeitigen Arbeitspotentials der USA - das sind rund 24 Millionen - sind Frauen. Im Vergleich zu 1939 ist damit eine Zunahme um etwa das Doppelte eingetreten.

Aber nicht nur die Zahl der werktätigen Frauen hat sich in diesem Zeitraum erhöht, auch das allgemeine Beschäftigungsniveau dieses Arbeitnehmerkreises ist in all den Jahren ständig angestiegen. Dies liegt einerseits daran, daß die Frauen in immer neue Berufe eingedrungen sind, zum anderen an dem allgemein höheren Bildungsgrad.

Die

Die Folge dieser Entwicklung ist, daß Frauen heute in zunehmendem Maße auch in jenen Berufsgruppen und Positionen anzutreffen sind, die früher fast ausschließlich den Männern vorbehalten waren. Dies gilt sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst.

Über die Entwicklung der Frauenarbeit im amerikanischen Regierungsdienst gibt eine von der Abteilung für Frauenfragen des US-Arbeitsministeriums jetzt herausgegebene Broschüre sehr interessante Aufschlüsse, die den Titel "Frauen im Regierungsdienst 1939-1959" (Women in the Federal Service, 1939-1959) trägt. Danach hat sich der Anteil der Frauen an jenen höheren Positionen, die ein Fachstudium oder eine akademische Ausbildung erfordern, zwischen 1939 und 1959 von acht auf 18 Prozent erhöht. Mit 34 758 weiblichen Angestellten in diesen Kategorien hat sich die Gesamtzahl seit 1939 um das 5 1/2fache erhöht.

Natürlich besteht die überwiegende Mehrheit der weiblichen Arbeitnehmer im Regierungsdienst auch heute noch aus Büroangestellten und Schreibkräften. Ihr Anteil an der Gesamtzahl (576 000) der weiblichen Angestellten belief sich 1959 immer noch auf 78 Prozent. Dennoch hat sich der Anteil der Akademikerinnen prozentual weitaus stärker erhöht, was zum größten Teil darauf zurückzuführen ist, daß sie, wie in dem Bericht betont wird, "Hervorragendes in ihren Tätigkeitsbereichen leisten".

Zwar habe in den vergangenen Jahren auch die Zahl der weiblichen Akademikerinnen im öffentlichen Dienst mit einem Rechts-, Medizin- oder Ingenieurstudium weiter zugenommen, aber die größten Anstiege seien doch in Berufen festzustellen gewesen, die für die weiblichen Arbeitnehmer bessere Aufstiegsmöglichkeiten böten. So sei z.B. die Zahl der Mathematikerinnen und Statistikerinnen allein in den vergangenen 20 Jahren um das Zwölffache angestiegen.

Auch in den volkswirtschaftlichen, sozial- und naturwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen ist dem Bericht zufolge die Zahl der weiblichen Arbeitnehmer seit 1939 ständig angewachsen. In der Gruppe der Chemiker wurden z.B. 1959 14 Prozent sämtlicher Arbeitsplätze von Frauen besetzt, während vor 20 Jahren der Anteil lediglich drei Prozent betrug.

Die Gesamtzunahme der Zahl weiblicher Arbeitnehmer im Regierungsdienst ist, wie in der Broschüre betont wird, in erster Linie durch die Ausweitung der Tätigkeitsbereiche der Regierung auf den Gebieten der Wirtschaft und der Verteidigung bedingt gewesen. Rund die Hälfte der 576 000 weiblichen Arbeitnehmer wurde Ende 1959 allein von militärischen Dienststellen beschäftigt, während ein weiteres Viertel im US-Amt für Kriegsteilnehmerversorgung, im US-Postministerium und im Ministerium für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen tätig war.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Filmore LaDeaux - ein Arbeitnehmerporträt

Filmore LaDeaux ist Prüftechniker bei den Zenith-Radio- und Fernsehwerken in Chicago - ein Nachkomme des berühmten Sioux-Häuptlings "Rote Wolke" und Angehöriger des Stamms der Oglala. Der Name LaDeaux leitet sich von dem einzigen Weißen in der Reihe seiner Vorfahren her, einem Franzosen.

Die indianische Kolonie in Chicago schätzt ihn als eines ihrer aktivsten Mitglieder. Ob es sich darum handelt, einer mittellos in Chicago zugewanderten Rothaut zu helfen oder die Jugend die alten indianischen Tänze zu lehren: Filmore ist immer zur Stelle. Trotz solcher Anerkennung fühlt er sich als einfacher Arbeiter: "Ich bin ein Mensch mit geringen Ansprüchen und Freude an simplen Vergnügungen", sagt er von sich selbst.

Geboren wurde Filmore LaDeaux vor etwas mehr als 40 Jahren ein- einhalbtausend Kilometer von Chicago entfernt am Rande der Black Hills in dem Dorf La Creek im Staate South Dakota. Er ist ziemlich weit herumgekommen - als Soldat im zweiten Weltkrieg sogar bis nach Europa. Zum Radio- und Fernsichttechniker wurde er nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst an der rundfunktechnischen Fachschule in Detroit im Staate Michigan ausgebildet.

In Detroit lernte Filmore auch seine spätere Frau Katherine kennen, eine Weiße englisch-irischer Abstammung. Sie hat ihm im Lauf der Jahre fünf Kinder geboren. 1957 siedelten die LaDeaux nach Chicago über, wo die Zenith Radio Corporation Filmore einen guten "Job" anbot: die Qualitätsprüfung der vom Band rollenden Fernsehgeräte. Normal arbeitet die Belegschaft 8 Stunden am Tag, 40 in der Woche. In Zeiten langsameren Geschäftsganges kommt es auch mal zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit; bei Hochkonjunktur heißt es dafür Überstunden machen, so daß aus den 40 oft 50 Stunden werden, wobei die Überstunden natürlich mit 150 Prozent des normalen Stundenlohns abgegolten werden.

Die Gewerkschaft der Hochfrequenztechniker - die Radionic Workers of America -, der LaDeaux und seine Arbeitskollegen angehören, hat für ihre Mitglieder mit Zenith ein Tarifabkommen getroffen, das den Beschäftigten eine Reihe von Lohnneben- und Sozialleistungen sichert. Die Firma trägt die Kosten für eine zusätzliche Krankenkosten- und Rentenversicherung und gewährt einen beträchtlichen Zuschuß zu den Beiträgen zu einer Lebensversicherung. Ein Teil des Firmengewinns wird jährlich an einen Treuhandfonds abgeführt, aus dem - als eine Art Gewinnbeteiligung - den Mitarbeitern der Zenith eine Zusatzrente zur Altersrente aus der staatlichen Sozialversicherung gezahlt wird. Scheidet ein Werksangehöriger vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus, so erhält er seinen angesammelten Anteil ausgezahlt; im Todesfalle fällt er den Erben zu.

Filmore LaDeaux wohnt mit den Seinen in einem der älteren Stadtviertel Chicagos. Die Straßen sind nicht sehr weiträumig angelegt, aber sauber und ruhig. Mrs. LaDeaux macht fast die ganze Hausarbeit selbst. Ein Waschautomat und andere Elektrogeräte erleichtern ihr diese Aufgabe etwas, und auch die "großen" Kinder helfen schon tüchtig mit. Eine



Eine geräumige Kühltruhe gestattet es ihr, Fleisch und Gemüse auf Vorrat einzukaufen. Filmore repariert in seiner Freizeit auch noch so manchen Fernsehapparat "auf eigene Rechnung" und hilft damit dem Familienbudget etwas auf.

Die ganze Liebe der Familie gilt der Pflege des indianischen Brauchtums; die Gelegenheit hierzu bietet das "Indianerzentrum" der Stadt, das American Indian Center. Das Institut ist von morgens bis abends geöffnet und veranstaltet laufend Ausstellungen indianischer Kunst und kunsthandwerklicher Erzeugnisse. Hier erwachen auch die alten indianischen Tänze zu neuem Leben, auf die sich Filmore noch sehr gut versteht. Er hat sie inzwischen längst auch seinen Kindern beigebracht und sie auch die Sprache der Sioux gelehrt.

Filmore spricht nicht viel. Dabei ist er ein rechter Philosoph und Lebenskünstler: "Wir haben unser Auskommen. Ich muß schwer arbeiten und verdiene nicht gerade sehr viel; mir macht aber das Leben, das ich mir aufbauen konnte, sehr viel Spaß."

Natürlich träumen auch die LaDeaux so manchen Traum. Der wichtigste aber dürfte, seiner Bescheidenheit wegen, wohl schon bald in Erfüllung gehen: ein kleines Häuschen in South Dakota, aus Baumstämmen selbst gefügt. Dann wünscht sich Filmore noch einen alten Lastwagen oder Bus, um ihn als Radio- und Fernsehwerkstatt auszurüsten und damit, Nomade, der er ist, von Dorf zu Dorf zu ziehen. Mit 65 Jahren wird dann noch die Altersrente aus der Sozialversicherung und eventuell eine Zusatzrente aus der Betriebsversicherung dazukommen - die LaDeaux haben wirklich wenig Grund, sich um ihre persönliche Zukunft Sorge zu machen. Ist es erst einmal so weit, will Filmore auch nicht mehr über die Dörfer fahren und Radios reparieren, sondern an einem See oder Fluß in der Nähe seines Häuschens fischen gehen.

Besonderes Vergnügen werden ihm sicher in seinen alten Tagen die Powwows bereiten, die Stammeszusammenkünfte der Indianer, auf denen in langem Palaver Wichtiges - und Unwichtiges - erörtert und Kriegstänze aufgeführt werden. Dann wird Filmore Zeit genug haben, um von Anfang bis Ende dabeizusein. Doch heute schon steht in LaDeaux Garage ein großer Kombi, der ihn und seine Familie gelegentlich zu derartigen Veranstaltungen bringt. Und Mrs. LaDeaux, die Weiße, hat inzwischen im Schneidern der Kostüme für solche Powwows die Handfertigkeit einer Indianersquaw erworben.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Gewerkschaftliche Kurznachrichten

### Strittige Arbeitsfragen bei den Eisenbahnen beigelegt

Die letzten fünf Punkte, die bisher bei der Auseinandersetzung zwischen der Gewerkschaft der Eisenbahnangestellten ("Brotherhood of Railway Clerks") und der "Southern Pacific" über Arbeitsfragen nicht in Verhandlungen zwischen den beiden Sozialpartnern geklärt werden konnten, sind jetzt von einem dreiköpfigen Schiedsausschuß entschieden worden.

Der unter dem Vorsitz des bekannten Professors für Arbeitsfragen der Stanford-Universität J. Keith Mann stehende und mit je einem Vertreter der beiden Sozialpartner als Beisitzer tagende Ausschuß hat dabei folgende verbindliche Empfehlungen bekanntgegeben:

Die Eisenbahngesellschaft wird zusammen mit der Gewerkschaft ein Umschulungs- und Ausbildungsprogramm für alle jene Arbeitnehmer durchführen, die ihren Arbeitsplatz auf Grund der Einführung neuer, arbeitssparender Maschinen verloren haben, damit diese, entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrem Dienstalter, an neue Arbeitsplätze im Unternehmen selbst umgesetzt werden können. Während der Umschulungszeit werden sie als Beihilfe pro Tag 19 Dollar erhalten.

Entlassungen, die auf Grund wirtschaftlicher Einflüsse vorgenommen werden müssen, sind dann wieder rückgängig zu machen, wenn sich die wirtschaftliche Lage bessert. Die Arbeitsplätze müssen dann im gleichen Verhältnis, in dem Einschränkungen vorgenommen wurden, wieder eingerichtet werden.

Arbeitnehmer, die nur vorübergehend entlassen werden, können erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten die Unterstützungsleistungen vom Unternehmen erhalten, die dieses an jene Arbeitnehmer zahlt, welche ihren Arbeitsplatz ganz verloren haben.

Schließlich wird die Eisenbahngesellschaft die über eine Stunde hinaus gehende Zeit als normale Arbeitszeit vergüten, die der Arbeitnehmer braucht, um von seiner Wohnung an seinen Arbeitsplatz zu gelangen. Ebenso werden in Zukunft alle Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz nicht an ihrem Wohnort haben, pro Tag 7,50 Dollar Trennungsschädigung erhalten.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

### Gesamtguthaben der privaten Wohlfahrts- und Pensionsfonds

52 Mrd. Dollar

Der Vermögensstand der insgesamt 120 510 melde- und offenlegungspflichtigen privaten amerikanischen Wohlfahrts- und Pensionsfonds belief sich Ende 1960 auf insgesamt 33,4 Mrd. Dollar, wie aus einer Untersuchung des US-Arbeitsministeriums hervorgeht.

Zu

Zu dieser Summe kommen noch Guthaben in Höhe von 18,8 Mrd. Dollar, die von den Versicherungen als Deckungsreserve für die Gewährleistung der Pensions- und Altersversorgungsleistungen von rückversicherten Plänen gehalten werden.

Die Gesamtsumme von 52,2 Mrd. Dollar stellt eine Zunahme der Gesamtguthaben gegenüber 1959 um 4,5 Mrd. Dollar dar.

Wie aus dem Bericht des US-Arbeitsministeriums weiter zu entnehmen ist, verfügten Ende 1960 1050 Wohlfahrts- und Pensionspläne über Guthaben von 5 Millionen Dollar und mehr; davon waren 980 Pensions- und 70 Wohlfahrtspläne. Rund 100 Pläne - 90 Pensions- und 10 Wohlfahrtspläne - wiesen jeweils ein Guthaben von über 50 Millionen Dollar auf.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

XVI - 6

Bad Godesberg, den 1. Juni 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Der Erfolgsbeteiligungsplan der Kaiser-Stahlwerke	Seite	1
Maschinistengewerkschaft feiert 75jähriges Bestehen	Seite	12
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	13

### Der Erfolgsbeteiligungsplan der Kaiser-Stahlwerke

Im folgenden bringen wir die wichtigsten Bestimmungen des zwischen der Stahlarbeitergewerkschaft (United Steelworkers of America - USW) und der Kaiser Steel Corporation vereinbarten Erfolgsbeteiligungsplans, der am 1. März 1963 in Kraft trat. Der Plan, das Ergebnis dreijähriger Beratungen, wurde von einem aus je drei Vertretern der Gewerkschaft und des Unternehmens sowie drei neutralen Fachleuten (zwei Universitätsprofessoren und ein Schiedsmann für Arbeitsstreitigkeiten) bestehenden Ausschuß ausgearbeitet.

Die für die Berechnung des Erfolgsanteils unwesentlichen Abschnitte werden in der vorliegenden Übersetzung nur zusammenfassend referiert.

#### Abschnitt I und II

Die beiden ersten Abschnitte enthalten lediglich Eingangsbestimmungen.

#### Abschnitt III - Geltungsbereich

Der Plan gilt für sämtliche Beschäftigten des Werks Fontana (Kalifornien) der Kaiser Steel Corporation, die von der Amerikanischen Stahlarbeitergewerkschaft (United Steelworkers of America) vertreten werden. Er tritt am 1. März 1963 in Kraft.

#### Abschnitt IV

## Abschnitt IV - Sicherung des Arbeitsplatzes

Um durch gemeinsame Anstrengungen und so rasch, wie entsprechende Verbesserungen nur gemacht werden können, die höchstmögliche Produktivitätssteigerung zu erzielen, ist es notwendig, nicht nur dafür Sorge zu tragen, daß die Ergebnisse derartiger Produktivitätssteigerungen der Gesellschaft und ihren Beschäftigten gleichermaßen zugute kommen, sondern auch den Beschäftigten einen ausreichenden Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes oder Einkommenseinbußen zu bieten, die derartige Maßnahmen andernfalls nach sich ziehen könnten. Um diesen Zweck zu erreichen und die größtmögliche Produktivitätssteigerung herbeizuführen, sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen. Keine der nachstehenden Bestimmungen ist jedoch dahin gehend auszulegen, daß sie die Gesellschaft zu Neueinstellungen zwingt.

A. Beschäftigungsgarantie. 1. Zweck dieser Bestimmung ist es, den Beschäftigten vom Tag des Inkrafttretens dieses Plans an einen ausreichenden Schutz gegen den Verlust der Beschäftigungsmöglichkeit auf Grund technischer Veränderungen, neuer oder verbesserter Arbeitsmethoden oder irgendwelcher anderer Veränderungen im Betrieb zu bieten, die nicht auf eine Verringerung des Arbeitsstundenanfalls auf Grund eines Rückgangs der Fertigung von Stahlendprodukten oder eine Änderung des Produktionsprogramms oder der Produktionserfordernisse zurückzuführen sind. Dieser Schutz ist durch die Schaffung einer auf das gesamte Werk auszudehnenden Arbeitsreserve zu gewährleisten...

Zusammenfassung der restlichen Bestimmungen des Abschnitts IV: Anspruch auf Beschäftigung in der Arbeitsreserve im Falle einer andernfalls notwendig werdenden Ausstellung besteht frühestens nach 26wöchiger Betriebszugehörigkeit. Ist der Höchststand der Arbeitsreserve (siehe weiter unten) erreicht, ist eine Ausstellung zulässig; sie ist jedoch rückgängig zu machen, sobald die Zahl der Angehörigen der Arbeitsreserve den Höchststand unterschreitet. Jeder Angehörige der Arbeitsreserve ist verpflichtet, einen ihm von der Gesellschaft angebotenen ständigen, höher dotierten Arbeitsplatz anzunehmen; bei Weigerung verliert er das Anrecht auf Beschäftigung in der Arbeitsreserve. Der Einsatz der Arbeitsreserve im Betrieb obliegt der Werksleitung, darf jedoch nicht dazu führen, daß andere Beschäftigte von ihrem festen Arbeitsplatz verdrängt oder auf Kurzarbeit gesetzt werden. Die Weigerung, zur Arbeitsreserve überzutreten, bewirkt keinen Verlust der Ansprüche an die betriebliche Arbeitslosenversicherung.

Im ersten Monat nach dem Inkrafttreten des Plans beziffert sich die Höchststärke der Arbeitsreserve auf die Zahl der Beschäftigten, die Anspruch auf Beschäftigung haben, die die Gesellschaft aber zu dem Zeitpunkt nicht an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigen kann. Von da an ist die Höchststärke gleich der Zahl der Anspruchsberechtigten, für die keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, oder gleich dem Unterschied zwischen der Standardarbeitszeit im vorletzten Monat und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (außer Arbeitsreserve) dividiert durch 173 oder durch die monatliche Durchschnittsarbeitszeit, sofern die entsprechende Zahl niedriger ist. Innerhalb der Arbeitsreserve sind zwei Gruppen zu unterscheiden, die Gruppe der Produktions- und Wartungsarbeiter und die der Büro- und technischen Angestellten.

Beschäftigte

Beschäftigte, deren fällige Beförderung auf Grund technischer Änderungen ausgesetzt oder deren Arbeitsplatz aus diesen Gründen zurückgestuft wird, haben Anspruch auf eine Ausgleichszahlung in Höhe des Unterschieds zwischen dem an sich zu beanspruchenden und dem tatsächlich gezahlten Lohn. Der Anspruch auf Ausgleichszahlung erlischt nach 52 Wochen oder nach Zuweisung eines ständigen, gleich hoch oder höher dotierten Arbeitsplatzes; er erlischt ferner, wenn sich der Beschäftigte weigert, einen solchen Arbeitsplatz anzunehmen. Bei Kurzarbeit auf Grund technischer Veränderungen hat jeder Beschäftigte Anspruch auf einen Kurzarbeitszuschlag in Höhe seines Durchschnittsstundenlohns multipliziert mit der Zahl der Stunden, die ihm an 40 Stunden fehlen und für die er keine andere Bezahlung erhalten hat.

Die genannten Ausgleichszahlungen und die Kurzarbeitszuschläge sind von dem gemäß Abschnitt V, B zu ermittelnden Gesamtdollar-mehrertrag abzusetzen.

#### Abschnitt V - Erfolgsbeteiligung

A. Normen. 1. Sämtliche Verbesserungen hinsichtlich Arbeitsleistung, Materialnutzung und Ertragsfähigkeit sowie die Ergebnisse technischer Veränderungen sind auf der Basis der laufenden Geschäftstätigkeit im Kalenderjahr 1961 zu bemessen. Die Normen für die Produktionskosten und deren Verbesserung sind in anteilmäßigen Produktionskosten pro hergestellte Tonne Eisen und Stahl auszudrücken. Andere als Stahl-Abfallprodukte sind ebenfalls der Produktion zuzurechnen. Bei neuen Produkten, die bisher von der Gesellschaft nicht hergestellt worden sind, werden die Vertragspartner neue Normen festsetzen.

2. Die Normen (die Vergleichsziffern für das Jahr 1961) sind in einer gesonderten Anlage aufgeführt. Die Normen wurden für jedes Produkt der einzelnen Abteilungen festgesetzt, um Änderungen in den Produktionsprogrammen und in der Kapazitätsausschöpfung hinreichend Rechnung tragen zu können. Die Normen setzen sich aus einem Basiswert, der Arbeitsnorm, und einer Werkstoffe-, Hilfsstoffe- und Vorratsnorm (Materialnorm) zusammen, die auf den im Laufe des Jahres 1961 verzeichneten unterschiedlichen Graden der Geschäftstätigkeit basieren; die Normen werden jeweils in Dollar ausgedrückt. Die Normen sind so zu bemessen, daß die Erfolgsbeteiligungsplan-Normkosten bei Anwendung als Ganzes auf das Kalenderjahr 1961 den laufenden Kosten des Jahres 1961 entsprechen, wobei jedoch von der Annahme auszugehen ist, daß die im Januar 1963 gültigen Stundenlohn- und Lohnsteuersätze sowie sämtliche Lohnneben- und Sozialleistungen bereits das ganze Jahr 1961 hindurch bestanden haben.

3. Die Materialkostennormen nach Abschnitt V, A sind um die prozentuale Erhöhung oder Senkung der vom US-Bundesamt für Arbeitsstatistik veröffentlichten Großhandelspreisindex-Ziffern für Stahlhütten-erzeugnisse auf den letzten Monatsstand zu erhöhen oder zu senken, der am 10. des Monats verfügbar ist, der auf den Monat folgt, für den die Berechnung der erzielten Ertragssteigerung erfolgen soll, wobei der Jahresstand 1961 mit dem letzten vor dem Monat des Inkrafttretens des Erfolgsbeteiligungsplans verfügbaren Monatsstand zu vergleichen und der niedrigere von beiden zugrunde zu legen ist.

4. Die

4. Die Arbeitskostennormen nach Abschnitt V, A sind um die prozentuale Erhöhung oder Senkung des vom US-Bundesamt für Arbeitsstatistik veröffentlichten Einzelhandelspreisindex auf den letzten Monatsstand zu erhöhen oder zu senken, der am 10. des Monats verfügbar ist, der auf den Monat folgt, für den die Berechnung der erzielten Ertragssteigerung erfolgen soll, wobei der Jahresstand 1961 mit dem letzten vor dem Monat des Inkrafttretens des Erfolgsbeteiligungsplans verfügbaren Monatsstand zu vergleichen und der niedrigere von beiden zugrunde zu legen ist.

5. Die im jeweiligen Monat anfallenden laufenden Kosten für innerhalb der Kaiser Steel Corporation produzierte Rohstoffe sind in der Weise zu berechnen, daß als Preis für diese Stoffe der Preis eingesetzt wird, der bei der Festsetzung der Norm benutzt wurde, wobei bei Qualitätsänderungen entsprechende Preiskorrekturen vorzunehmen sind. Änderungen des Großhandelspreisindex für Stahlhüttenerzeugnisse bewirken keine Auf- oder Abschläge bei diesen Produkten. Die Kosten für andere verbrauchte Materialien, über die Bestandslisten geführt werden, sind auf der gleichen Basis zu berechnen, die bei der Festsetzung der Normen benutzt wird.

B. Berechnung von Ertragssteigerungen. 1. Die anteilmäßigen Monatserträge werden, ausgehend vom jeweiligen Arbeitsaufwand und dem Verbrauch an Werkstoffen, Hilfsstoffen und Vorräten pro erzeugte Tonne Stahl, aber unter Ausschluß der Aufwendungen für Anlageverbesserungen durch Vergleich mit den gemäß der vorstehenden Regelung ermittelten und modifizierten Normen - in Dollar ausgedrückt - berechnet, indem

a) die Differenz zur Materialkostennorm pro Tonne erzeugten Stahls ermittelt, mit der Zahl der im jeweiligen Monat erzeugten Tonnen Stahl multipliziert und hierzu

b) die Differenz zur Arbeitskostennorm pro Tonne erzeugten Stahls, multipliziert mit der Zahl der im jeweiligen Monat erzeugten Tonnen Stahl, addiert wird. Als Arbeitskosten gelten die in dem jeweiligen Monat angefallenen laufenden Arbeitskosten ausschließlich der Anteile, die auf nach Januar 1963 in Kraft getretene Lohnsteuererhöhungen, Lohn-erhöhungen oder Verbesserungen der Sozialleistungen entfallen.

2. Die Gesamtdollarerträge werden dann um die Investitionen in bestehende Anlagen verringert, die zum Zwecke der Senkung der Herstellungskosten getätigt worden sind, wie zum Beispiel die Sauerstoffbeschickung eines vorhandenen Siemens-Martin-Ofens. Investitionen dagegen, die zum Zwecke der Einführung eines neuen Verfahrens oder wegen der Aufstellung neuer Maschinen als Mittel zur Kapazitätsausweitung, zur Errichtung einer neuen Betriebsabteilung oder Auswertung eines neuen Verfahrens - zum Beispiel die Aufstellung eines neuen Sauerstoffofens - getätigt werden, sind nicht von den Gesamtdollarerträgen abzusetzen. Die Aufrechnung von Kapitalgüterinvestitionen der ersteren Art ist auf jene Monate beschränkt, in denen Kostensenkungen bei dem Prozeß erzielt worden sind, um dessentwillen sie getätigt wurden, und mit dem niedrigeren der nachstehenden Beträge in Ansatz zu bringen: ein Drittel der tatsächlichen Kostensenkung, um derentwillen die Investitionen getätigt wurden, oder ein Sechzigstel der investierten Summe, Derartige Abschläge sind nur so lange zulässig, bis sie insgesamt die Höhe der fraglichen Kapitalgüterinvestition erreichen.

3. Bei

3. Bei der Ermittlung der Gesamtdollarerträge der einzelnen Monate sind Aufwendungen für einzelne Reparatur- und Wartungsmaßnahmen in Höhe von 300 000 Dollar und darüber auf einen Zeitraum von 12 Monaten umzulegen.

4. a) Abschlagszahlungen seitens der Gesellschaft, durch die bestimmte Arbeitsanreize und Sonderzuschläge im Sinne von Abschnitt VI abgelöst werden, sind monatlich als laufende Arbeitskosten zu verrechnen, wobei von der in der betreffenden Betriebsgruppe im jeweiligen Monat bezahlten Zahl der Stunden, dem Prozentsatz für das Jahr 1961 und den im Dezember 1961 in Kraft befindlichen Stundenlöhnen auszugehen ist. Für Betriebsgruppen, die nach 1961 in einen Lohnanreizplan oder in eine Sonderzuschlagsregelung einbezogen worden sind, ist bei der Berechnung von dem Prozentsatz auszugehen, der bei der Festsetzung der Abschlagszahlung gemäß Abschnitt VI zugrunde gelegt wird.

b) Derartige Aufschläge auf die laufenden Arbeitskosten werden beginnend mit dem ersten vollen Monat nach dem Monat, in dem eine solche Abschlagszahlung geleistet worden ist, verrechnet, und zwar so lange, bis sie insgesamt die Höhe der fraglichen Ablösungssumme erreichen.

c) Von diesem Zeitpunkt an werden die entsprechenden Beträge gemäß den vorstehenden Bestimmungen berechnet, als laufende Arbeitskosten gewertet und jeden Monat dem Bruttoanteil der Beschäftigten zugeschlagen. Diese Aufstockung wird für die Betriebsgruppen für die Zeiten ausgesetzt, in denen sie ihre Leistungen schuldhaft auf einem Stand halten, der merklich unter dem des Bemessungszeitraumes liegt.

5. Die Berechnungen sind monatlich durchzuführen und unterliegen einer jährlichen Überprüfung. Die Gesellschaft stellt der Gewerkschaft monatlich die wichtigsten statistischen Gesamtdaten in bezug auf Produktion, geleistete Arbeitsstunden, Beschäftigtenstand, Gesamtbeschäftigungs- und Materialkosten zur Verfügung, die als vertraulich zu behandeln sind. Die Unterlagen auf denen diese statistischen Übersichten basieren, sind den von der Gewerkschaft benannten Vertretern zur Überprüfung und Beglaubigung offenzulegen.

C. Der Bruttoanteil der Beschäftigten. 1. Ein erster Teil des Bruttoanteils der Beschäftigten besteht aus 32,5 Prozent des nach den weiter oben angeführten Richtlinien errechneten Dollar-Nettoertrags.

2. a) Von diesem Teil des Bruttoanteils der Beschäftigten werden im ersten Monat nach Anlaufen des Erfolgsbeteiligungsplans 0,2 Prozent der Gesamtbeschäftigungskosten in diesem Monat, im zweiten Monat 0,4 Prozent, im dritten Monat 0,6 Prozent abgezogen usw. bei einer Steigerung um jeweils 0,2 Prozent von Monat zu Monat, bis die weiter unten vorgesehene Anpassung erfolgt ist.

b) Die Gesellschaft richtet ein Konto ein, das die Bezeichnung Lohn- und Sozialreserve führt. Dieser Reserve werden jeden Monat die gesamten vorstehend beschriebenen Abzüge vom Bruttoanteil der



der Beschäftigten zugewiesen. Aus dieser Reserve wird monatlich der gesamte Mehrbetrag der Beschäftigungskosten entnommen, der durch Erhöhungen der Löhne und Sozialleistungen gemäß den in Abschnitt VII dieses Plans enthaltenen Garantievorschriften verursacht wird. Als Ausnahmeregelung zu dieser Bestimmung werden Beschäftigungsmehrkosten, die durch eine für die gesamte Industrie binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Plans wirksam werdende Erhöhung der Löhne und Sozialleistungen verursacht werden, nur zur Hälfte aus der Lohn- und Sozialreserve entnommen. Als eine weitere Ausnahme zu dieser Bestimmung ist für den Fall, daß in irgendeinem Monat die Beschäftigungsmehrkosten auf Grund einer für die gesamte Industrie wirksam werdenden Erhöhung der Löhne und Sozialleistungen den Bruttoanteil der Beschäftigten übersteigen, der darüber hinaus gehende Betrag als ein von der Firma zu tragender Kostenanteil anzusehen, nicht aus der Lohn- und Sozialreserve zu entnehmen und nicht als Defizit auf künftige Erträge der Beschäftigten aus dem Erfolgsbeteiligungsplan aufzurechnen.

c) Die Vertragspartner setzen alle 6 Monate die Progression der vom Bruttoanteil der Beschäftigten einzubehaltenden Abzüge neu fest. Diese Neufestsetzung erfolgt nach dem Grundsatz, daß die Abzüge innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten gleichmäßig in solchem Maße zu erhöhen sind, daß sich der Saldo der Lohn- und Sozialreserve 6 Monate nach Inkrafttreten einer für die gesamte Industrie wirksam werdenden Erhöhung der Löhne und Sozialleistungen auf Null stellt.

3. Ein zweiter Teil des Bruttoanteils der Beschäftigten besteht aus

a) den Beträgen, die gemäß Unterabschnitt B, Absatz 4 c dieses Abschnitts vorgesehen sind; und

b) den Beträgen, die gemäß den Unterabschnitten H und L des Abschnitts VI vorgesehen sind.

D. Ertragsverteilung. 1. Die nach dem vorausgegangenen Abschnitt V,C errechneten Bruttoanteile der Beschäftigten werden, abzüglich etwaiger Beträge, die auf Grund einer Entscheidung der Vertragspartner zu gegebener Zeit benötigt werden, um eine bereits eingeführte Sozialleistung zu verbessern oder eine neue Sozialleistung (außer den in Abschnitt VII behandelten) einzuführen, wie zum Beispiel - doch nicht auf diese Beispiele beschränkt - zusätzliche Feiertage, längerer Urlaub, Verbesserungen der Versicherungsleistungen, Altersversorgung, zusätzliche Arbeitslosenversicherung und Arbeitszeitverkürzungen, unter den Beschäftigten als ein Aufgeld zum Arbeitsentgelt gemäß dem nachstehenden Schlüssel aufgeteilt, bis Gruppe A 10 Prozent erreicht.

Gruppe <sup>1)</sup>	Faktor
A	2,0
B	3,5
C	5,0
D	6,5
E	8,0
F - Betriebsgruppen, für die Arbeitsanreiz-Pläne weiterbestehen, sind ausgeschlossen	

1) Die Gruppen, zu denen die einzelnen Betriebsgruppen gehören, sind in Anhang "A - Gruppeneinteilung" aufgeführt, die historischen Gesichtspunkten und Billigkeitsmomenten der Entlohnung gleichermaßen Rechnung zu tragen sucht.

a) Die gesamten Stundenlohnnormen jeder Gruppe sind mit dem ihr zugeordneten Faktor zu multiplizieren, um die Faktoreinheiten jeder Gruppe zu erhalten.

b) Die Faktoreinheiten jeder Gruppe sind durch die gesamten Faktoreinheiten zu dividieren, um den Prozentanteil jeder Gruppe an dem Gesamtbeschäftigtenanteil zu erhalten.

c) Der jeweilige Prozentanteil jeder Gruppe ist mit dem Gesamtbeschäftigtenanteil zu multiplizieren, um den Dollaranteil jeder Gruppe zu erhalten.

d) Der Dollaranteil jeder Gruppe ist durch die jeweiligen Stundenlohnnormen zu dividieren, um die Prozentausschüttung jeder Gruppe zu erhalten.

c) Die Prozentausschüttung jeder Gruppe ist mit der Stundenlohnnorm jedes Beschäftigten zu multiplizieren.

2. Der Betrag, der nach Anwendung von Absatz 1 als Beschäftigtenanteil verbleibt, wird den Beschäftigten als Aufgeld zum Arbeitsentgelt nach folgendem Modus ausgezahlt:

a) Der verbleibende Betrag ist durch die Gesamtstundenlohnnormen sämtlicher unter den Langfristigen Erfolgsbeteiligungsplan fallenden Beschäftigten, die an der Ausschüttung teilnehmen, zu dividieren, um die Prozentausschüttung zu erhalten.

b) Die Stundenlohnnorm jedes Beschäftigten ist mit der Prozentausschüttung zu multiplizieren.

3. Der Ertragsanteil des Beschäftigten wird als zusätzliches Entgelt in Form eines "Aufgeldes" ausgezahlt und gilt als Teil des regulären Arbeitsentgelts für den Monat, für den er ausgezahlt wird, verändert hingegen die Basis für die Berechnung bestehender Lohnanreize nicht.

4. Wird der Beschäftigtenanteil oder ein Teil davon auf Grund einer Übereinkunft zwischen den Vertragspartnern dazu verwendet, eine neue oder verbesserte Sozialleistung einzuführen, so sind die für diese Leistung aufzubringenden Beträge in geeigneter Weise zu schätzen, monatlich umzulegen und jährlich anzugleichen.

5. Die Ausschüttung an die mit Produktions- und Wartungsarbeiten befaßten Beschäftigten für den jeweiligen Monat erfolgt am letzten Donnerstag des auf diesen folgenden Monats, die an die Büro- und technischen Angestellten an dem darauffolgenden Zahltag. Die Ausschüttungen für die einzelnen Monate sind nach der bestgeeigneten statistischen Methode so aufzuteilen, daß übermäßige Schwankungen von Monat zu Monat vermieden werden, wobei von den Ziffern der vorausgegangenen 6 Monate auszugehen ist.

## VI. Lohnanreize

## VI. Lohnanreize

Zusammenfassung: Die Kollektivvertragsbestimmungen über die Gewährung von Lohnanreizprämien bleiben unverändert in Kraft; neue Prämien dürfen dagegen nicht eingeführt werden. Die Gesellschaft kann Lohnanreizpläne für einzelne Betriebsgruppen durch eine Ablösungssumme abgelten, sofern diese für einen Zeitraum von mindestens 13 Wochen vor einem entsprechenden Angebot seitens der Gesellschaft die Zahlung von Prämien bewirkt haben. Die Ablösungssumme entspricht dem höheren der beiden Beträge, die sich ergeben, wenn 1. die mit der Zahl der während der letzten 13 Wochen vor dem Angebot geleisteten Arbeitsstunden multiplizierte Differenz zwischen Prämienlohn und normalem Stundenlohn mit zehn multipliziert oder 2. die Zahl der während der unmittelbar auf das Angebot folgenden 52 Wochen geleisteten Arbeitsstunden mit der genannten Differenz multipliziert wird. Die betreffenden Betriebsgruppen entscheiden mit Stimmenmehrheit über Annahme oder Ablehnung eines solchen Ablösungsangebots.

Im Falle der Annahme eines solchen Angebots werden die Beschäftigten der betreffenden Betriebsgruppe in den Erfolgsbeteiligungsplan einbezogen und für die Zeit, während der die Ablösungszahlung gemäß Abschnitt V, B Absatz 4 b als laufender Arbeitskostenanteil anzusehen ist, in eine Faktorgruppe eingestuft, die zwei Stufen unter der ihnen nach Anhang A an sich zuzuordnenden Faktorgruppe liegt; nach dieser Zeit erfolgt die Einreihung in die eigentliche Faktorgruppe.

Im Falle einer Ablehnung der Ablösung durch die Beschäftigten werden die Prämien fortgezahlt. Allgemeine Lohnerhöhungen bewirken ein Ansteigen der Stundenlohnsätze, verändern die Basis für die Berechnung der Lohnanreizprämien jedoch nicht.

Die Gesellschaft ist gehalten, den Betriebsgruppen möglichst rasch Ablösungsangebote zu unterbreiten, über deren Annahme oder Ablehnung diese binnen 90 Tagen durch Mehrheitsbeschluß zu entscheiden haben. Erfolgt ein Ablösungsangebot nicht innerhalb zwei Jahren nach Inkrafttreten des Erfolgsbeteiligungsplans, so werden die fraglichen Betriebsgruppen in den Erfolgsbeteiligungsplan einbezogen und als zur Faktorgruppe A gehörig angesehen, sofern in diesen zwei Jahren die für ihre Faktorgruppe ausgezahlten Erfolgsanteile nicht mindestens drei Monate hindurch die ausgezahlten Prämien übersteigen; die Erfolgsanteile sind in diesen Fällen zusätzlich zu den Prämienanreizen zu zahlen. Die Einstufung in Faktorgruppe A hört auf, sobald die Beschäftigten ein Ablösungsangebot annehmen oder die Ausschüttungen für ihre Faktorgruppe die Prämien erreichen oder übersteigen.

Beschäftigte, die aus irgendwelchen Gründen Sonderzuschläge erhalten, haben im Falle einer Ablösung Anspruch auf das Zehnfache der während der letzten 13 Wochen bezahlten Zuschläge. Ablösungssummen, die ausgeschiedenen Beschäftigten zustünden, sind dem Bruttoanteil der Beschäftigten gemäß Abschnitt V, Unterabschnitt C gutzuschreiben. Bei der Rentenberechnung sind

sind Ablösungszahlungen wie Lohneinkünfte zu behandeln, nicht dagegen bei der Berechnung anderer Sozialleistungen.

Die Gesellschaft kann das Ablösungsangebot im Falle der Ablehnung zu gegebener Zeit wiederholen, wobei die Beschäftigten innerhalb einer Frist von 60 Tagen über seine Annahme oder Ablehnung zu entscheiden haben. Die Beschäftigten haben frühestens 60 Tage nach Inkrafttreten des Erfolgsbeteiligungsplans das Recht, von sich aus durch Mehrheitsbeschluß die Ablösung der Prämien und Zuschläge sowie die Einbeziehung in den Erfolgsbeteiligungsplan und die Einsetzung in die Rechte nach Abschnitt V, D zu verlangen.

Beträge, die an einem Lohnanreizplan beteiligten Beschäftigten am Tage des Inkrafttretens des Erfolgsbeteiligungsplans zustehen, werden dem Bruttoanteil der Beschäftigten zugerechnet, wenn diese sich für die Annahme einer Ablösungssumme und die Beteiligung am Erfolgsbeteiligungsplan entscheiden. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die an sich unter den Erfolgsbeteiligungsplan fallen, aber zu einer Arbeitsgruppe versetzt werden, die unter einen Lohnanreizplan fällt. Das Verfahren der Übertragung ist das gleiche wie im Falle Ablösungssummen.

## VII. Mindestgarantie

A. Am 31. Dezember 1963 und am Ende jeden folgenden Kalenderjahres ist eine Analyse der laufenden Arbeitskosten und der laufenden Gesamtarbeits- und Materialkosten für den entsprechenden Zeitraum zu erstellen. Zeigt eine solche Analyse, daß sich die laufenden Gesamtarbeitskosten (einschließlich des Bruttoanteils der Beschäftigten) auf einen geringeren Prozentanteil an den Gesamtarbeits- und Materialkosten belaufen als den der Arbeitskostennorm an den Gesamtnormkosten für den entsprechenden Zeitraum (vor Anwendung der Indizes des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik), so schreibt die Gesellschaft dem ersten Teilbetrag des Bruttoanteils der Beschäftigten einen Betrag zu, der sich mit den laufenden Arbeitskosten (einschließlich des Bruttoanteils der Beschäftigten) zu den Gesamtarbeitskosten (einschließlich dieses Betrags) addiert, die denselben Prozentanteil der Gesamtkosten (einschließlich dieses Betrags) ausmachen, den die Arbeitskostennorm an den Gesamtnormkosten (vor Anwendung der Indizes des US-Bundesamtes für Arbeitsstatistik) hat. Es ist dem ersten Teilbetrag des Bruttoanteils der Beschäftigten jeweils ein Zwölftel dieses Betrags per Monat zuzuweisen, beginnend spätestens mit der zweiten Zahlungsperiode unter dem Gewinnbeteiligungsplan, die auf die Durchführung dieser Berechnung folgt, bis der Gesamtbetrag dem ersten Teilbetrag des Bruttoanteils der Beschäftigten gutgeschrieben ist. Diese Beträge sind bei der Festsetzung künftiger Verpflichtungen der Gesellschaft gemäß diesem Unterabschnitt nicht in Ansatz zu bringen. Sie sind vielmehr als Kosten der Gesellschaft anzusehen und nicht als Defizit gegen künftige Erträge der Beschäftigten aus dem Gewinnbeteiligungsplan aufzurechnen. Die Anwendung dieses Absatzes darf jedoch nicht dazu führen, daß die laufenden Gesamtarbeits- und Materialkosten, einschließlich des Beschäftigtenanteils, im betreffenden Zeitraum die Gesamtnormkosten für die entsprechende Produktion übersteigen.

B.

B. Die im Zusatzprotokoll zu dem zwischen der Gesellschaft und der Gewerkschaft geschlossenen Vertrag vom 9. März 1961 enthaltene Zusicherung, daß zwischen der Gewerkschaft und den großen Stahlherzeugern vereinbarte Erhöhungen der Löhne und Sozialleistungen auch seitens der Gesellschaft vorgenommen werden, bleibt weiterhin in Kraft.

C. Auf Grund von Unterabschnitt B bewirkte Erhöhungen der Beschäftigungskosten werden mit Ausnahme etwaiger für den Bereich der gesamten Stahlindustrie innerhalb 6 Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Plans wirksam werdender Erhöhungen der Löhne und Sozialleistungen gemäß Abschnitt V, C, 2 b aus der Lohn- und Sozialreserve entnommen. Wie in dem genannten Abschnitt vorgesehen, darf der Nettoanteil der Beschäftigten per Saldo niemals passiv sein. Ist der in Unterabschnitt V, C angeführte erste Teilbetrag des Bruttoanteils der Beschäftigten niedriger als die Gesamtsumme, die sich aus der Anwendung der im Bereich der Stahlindustrie eingetretenen Erhöhungen der Löhne und der Gewährung bisher nicht gewährter Lohnnebenleistungen errechnet, so schießt die Gesellschaft die Differenz zu. Bei der Berechnung der Kosten solcher Lohnerhöhungen ist die Anreizwirkung derselben, wie sie für die Kaiser Steel Corporation im Jahre 1961 bestanden hätte, zu berücksichtigen. Der dieser Anreizwirkung zuzumessende Betrag soll den Beschäftigten nach demselben Modus ausgezahlt werden, der bei der Verteilung der Gewinnanteile der Beschäftigten angewandt wird. Er ist als Teil der Kostenrechnung der Gesellschaft anzusehen und gilt nicht als Defizit, das gegen künftige Erträge der Beschäftigten aus dem Gewinnbeteiligungsplan aufgerechnet werden kann.

#### VIII. Das Verhältnis des Plans zu anderen Vereinbarungen

Zusammenfassung: Arbeitsstreitigkeiten, die sich aus der Durchführung des Erfolgsbeteiligungsplans ergeben, sind nach den einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags beizulegen. Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Auslegung der Bestimmungen des Plans oder hinsichtlich der Verwendung des Beschäftigtenanteils auf Sozialleistungen, der Behandlung solcher Leistungen als Arbeitskostenanteil und der Revision des Plans nach Abschnitt IX ergeben, sind vor den Langfristigen Ausschuß zu bringen und gegebenenfalls den unabhängigen Mitgliedern desselben zur endgültigen bindenden Entscheidung zu übergeben.

Soweit der Plan nicht ausdrücklich etwas anderes verfügt, bleiben sämtliche zwischen der Gesellschaft und der Gewerkschaft getroffenen Vereinbarungen uneingeschränkt in Kraft.

Die Rechte der Unternehmensleitung bezüglich Absatz, Einkauf, Forschung, Vergütung der Führungskräfte, Kapazitätsausweitung u.ä. werden durch diesen Plan nicht berührt.

#### IX. Geltungsdauer

A. Dieser Plan gilt unbefristet und kann jedes Jahr innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen vor dem Jahrestag seines Inkrafttretens einer Überprüfung und Revision seitens der Gesellschaft und der Gewerkschaft unterzogen werden.

B.

B. In Zahlungsperioden des Erfolgsbeteiligungsplans, in denen die Produktion an Stahlendprodukten mehr als 24 Stunden ruht, sind die Normen für die Arbeits- und Materialkosten proportional zur Dauer des Produktionsstillstands herabzusetzen.

C. Dieser Plan ist seitens der beiden Vertragspartner mit viermonatiger Frist kündbar, wobei die Kündigung dem Vertragspartner innerhalb der 12 Monate zugestellt werden muß, die auf den vierten Jahrestag des Inkrafttretens dieses Planes folgen, bzw. in jedem darauffolgenden vierten Jahr.

D. Spricht einer der Vertragspartner eine solche Kündigung aus, kommen die beiden Vertragspartner gemeinsam überein, welche Regelung für die Zeit nach der Kündigung zu treffen ist. Diese Übereinkunft ist unter gebührender Berücksichtigung der Zielsetzungen zu treffen, die in den Abschnitten bezüglich des Sachverhalts und der Annahme des Langfristigen Gewinnbeteiligungsplans angeführt sind, sowie der Entwicklung, die sich während der Geltungsdauer des Plans ergeben hat, und der Gründe, die für seine Kündigung angeführt wurden. Können sich die Vertragspartner nicht innerhalb von 60 Tagen einigen, ist die Angelegenheit den unabhängigen Mitgliedern des Langfristigen Ausschusses zur Überprüfung zu unterbreiten.

E. Ausgehend von dieser Überprüfung, sind die unabhängigen Mitglieder des Langfristigen Ausschusses ermächtigt, eine oder sämtliche der nachstehenden Maßnahmen zu treffen. Sie können

1. beschließen, sich jeglichen Eingriffs zu enthalten, oder diesen auf einen anderen Zeitpunkt verschieben, um Gelegenheit zu weiteren Gesprächen zu schaffen;

2. Vermittlungsversuche unternehmen, einschließlich geheimer Beratungen mit Vertretern beider Vertragspartner;

3. den Langfristigen Ausschuß einberufen; und schließlich

4. den beiden Vertragspartnern einen Bericht zustellen, der die Standpunkte der Parteien zusammenfaßt, den strittigen Sachverhalt umreißt und den beiden Vertragspartnern Empfehlungen erteilt.

F. Bei Kündigung des Plans und Nichtzustandekommen einer die Kündigung aufhebenden Einigung ist jede der Vertragsparteien berechtigt, ihre Zuflucht zu Streik bzw. Aussperrung zu nehmen, um ihren Standpunkt zu untermauern, ungeachtet irgendwelcher anderer zwischen den Vertragspartnern bestehender Abmachungen.

G. Bei Einstellung dieses Plans ist die Lohn- und Sozialreserve restlos an die Beschäftigten nach dem gleichen Modus auszuzahlen, nach dem die Erfolgsanteile auf Grund dieses Plans ausgezahlt werden.

(Aus "Monthly Labor Review"  
Vol. 86, Nr. 2, Februar 1963)

\* \* \* \* \*

## Maschinistengewerkschaft feiert 75jähriges Bestehen

Als die 19 Maschinisten eines Eisenbahnausbesserungswerks in Atlanta (Georgia) am 5. Mai 1888 heimlich in einem Lokomotivschuppen zusammenkamen, um die "Gewerkschaft der Maschinisten" aus der Taufe zu heben, steckte die Gewerkschaftsbewegung in den USA noch in den Kinderschuhen, Zusammenschlüsse solcher Art waren in dieser Zeit an der Tagesordnung, aber nur wenige Gründungen hatten Bestand. Und auch Tom Talbot, der erste Präsident der "International Association of Machinists" (IAM), und seine 18 Kollegen waren damals wohl kaum davon überzeugt, daß ihre Gewerkschaft einmal zu den vier größten in den Vereinigten Staaten zählen würde.

## Über 900 000 Mitglieder

Mit über 900 000 Mitgliedern und fast 2000 Ortsvereinen stellt die IAM-Gewerkschaft unter Führung ihres Präsidenten Al Hayes heute einen wichtigen Faktor nicht nur in der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, sondern auch im wirtschaftlichen und sozialpolitischen Leben des Landes dar. Ihre Stärke ist dabei zweifellos die sehr breite Streuung ihrer Mitglieder, die sich im Gegensatz zu den anderen großen Gewerkschaften der Vereinigten Staaten nicht auf einen einzelnen Industriezweig konzentrieren, sondern auf eine Vielzahl von Branchen verteilen.

Schon die Tatsache, daß sie mit rund 15 000 Unternehmen Tarifverträge abgeschlossen hat (die bei weitem größte Zahl, die von einer einzelnen Gewerkschaft je abgeschlossen wurde), zeigt, wie groß ihr tatsächlicher Einfluß ist. Waren es früher in erster Linie die Maschinisten und Maschinenwärter vor allem der Eisenbahnen, die in der IAM-Gewerkschaft organisiert waren, so sind es heute sowohl die Arbeitnehmer der Raumfahrtindustrie und das technische Personal der Luftfahrtgesellschaften als auch die Beschäftigten der Werkzeug- und Büromaschinen- sowie der metallverarbeitenden und der Elektroindustrie - also der aufstrebenden Wirtschaftszweige -, die der IAM ihre Vertretungsrechte übertragen haben.

## Führend in der Lohn- und Sozialpolitik

Als Talbot und seine Kollegen 1888 die Gewerkschaft gründeten, belief sich ihr Tagesverdienst bei einer Arbeitszeit von 10-12 Stunden auf etwa 2 - 2 1/2 Dollar. Heute dagegen liegt schon der Stundenlohn der Mitglieder der IAM-Gewerkschaft über diesen Sätzen, wobei der größte Teil von ihnen es auf Stundenverdienste von weit über 3 Dollar bringt.

Aber nicht nur auf dem Gebiet der Löhne ist die IAM-Gewerkschaft in all den Jahren Schrittmacher für die weniger stark organisierten Industrien gewesen, auch in der Sozialpolitik war sie mit bahnbrechend. Die heute in der amerikanischen Wirtschaft allgemein üblichen Lohnnebenleistungen wie Unternehmerbeiträge zu Krankenversicherungs-, Wohlfahrts- und Pensionsfonds gehen mit auf die Initiative dieser Gewerkschaft zurück.

Künftige

## Künftige Ziele

Als die wichtigsten künftigen gewerkschaftlichen Ziele der IAM bezeichnete Al Hayes kürzlich folgende:

1. Verstärkte Organisationsbemühungen unter Berücksichtigung der und im Hinblick auf die sich schnell vollziehenden strukturellen Veränderungen im amerikanischen Arbeitspotential.
2. Genaue Untersuchung der Einflüsse der Automation auf den beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Status der Arbeitnehmerschaft und Durchsetzung von geeigneten Maßnahmen zur Milderung der negativen Auswirkungen.
3. Durchführung von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungskursen für all jene Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz auf Grund der technologischen Veränderungen verlieren.
4. Ausweitung und Verbesserung der Lehrlingsausbildungsprogramme zwecks Sicherung eines leistungsfähigen hochqualifizierten Facharbeiternachwuchses.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Gewerkschaftliche Kurznachrichten

### Erster gewerkschaftlicher Arbeitsvertrag für die Postangestellten

Ein Tarifverhandlungsabkommen zwischen dem amerikanischen Postministerium und den sechs als vertretungsberechtigt anerkannten Postarbeitergewerkschaften wurde jetzt vom Postmaster General (Postminister) der USA und den Gewerkschaftsvertretern unterzeichnet. Es ist das erste Generalabkommen dieser Art überhaupt, das für die rund 500 000 Postangestellten und Beamten im allgemeinen Postdienst und in den 34 000 Postämtern der USA abgeschlossen wurde.

Dieser Vertrag geht auf die Initiative Präsident Kennedys zurück, der sich im vergangenen Jahr für eine Ausdehnung der gewerkschaftlichen Vertretungsrechte auch auf die Bundesbediensteten ausgesprochen hatte. Sichtbarer Ausdruck dieser Bemühungen ist das im Januar dieses Jahres in Kraft getretene sogenannte Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Programm, in dem die Vertretungsrechte der Bundesbediensteten offiziell anerkannt werden.

Der neue Einjahresvertrag bezieht sich jedoch nur auf solche tarifvertragliche Abmachungen wie Arbeitsbedingungen, Beschwerdeverfahren usw. und enthält, im Gegensatz zu den in der Privatwirtschaft abgeschlossenen



abgeschlossenen allgemeinen Tarifverträgen keine bindenden Abmachungen über Löhne, Arbeitszeit und Sozialleistungen - Beschäftigungsbedingungen, die vom amerikanischen Kongreß festgesetzt werden.

In dem 60 Druckseiten umfassenden Vertragswerk verpflichten sich die Gewerkschaften unter anderem, von ihrem Streikrecht keinen Gebrauch zu machen und sich nicht an irgendwelchen gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen zu beteiligen, die gegen die Regierung gerichtet sind. Neben Abmachungen über die Vertretungsrechte, die den Gewerkschaften eingeräumt werden, enthält das Abkommen auch detaillierte Angaben über die Abwicklung von Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sowie über die Einspruchsrechte der Angestellten der amerikanischen Bundespost.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

#### Eastman Kodak zahlte 53,6 Millionen Dollar als Gewinnbeteiligung

Eine Summe von 53,6 Millionen Dollar hat die "Eastman Kodak Company" in diesem Jahr an ihre 48 000 Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten im Rahmen ihres Gewinnbeteiligungsplans ausgezahlt oder auf Spar- und Investitionskonten überwiesen. Das ist die höchste Summe, die seit der Einführung dieses Gewinnbeteiligungssystems im Jahre 1912 an die Eastman-Belegschaft ausgeschüttet wurde.

Auf Grund des allgemeinen Verteilungsschlüssels erhalten die Arbeitnehmer der "Eastman Kodak Company" für jede 1000 Dollar, die sie in den vergangenen Jahren verdient haben, einen Gewinnbonus in Höhe von 36,75 Dollar. Darüber hinaus sind noch sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens mit mehr als fünf Dienstjahren berechtigt, am sogenannten Spar- und Investitionsprogramm teilzunehmen, für das jährlich ein Teil der Gesamtsumme abgezweigt wird. Die auf diesen Konten eingehenden Gelder werden für den Erwerb von Aktien, Schuldverschreibungen oder Regierungsanleihen verwendet. In diesem Jahr waren insgesamt 15 000 Mitarbeiter des Unternehmens an diesem Programm teilnahmeberechtigt.

Die Gewinnbeteiligung, die in jedem Jahr auf einer Vorstandssitzung beschlossen werden muß, richtet sich jeweils nach der Höhe der Dividende, die vom Unternehmen auf die Stammaktien gewährt wird.

Die zweithöchste Gewinnbeteiligungssumme (50,9 Mio Dollar) gelangte im vergangenen Jahr zur Ausschüttung.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

Studienausschüsse zur Vorbereitung der Tarifverhandlungen  
in der Automobilindustrie

Die Vereinigte Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) hat sowohl mit der "General Motors Corporation" (GM) als auch mit der "Ford Motor Company" ein Übereinkommen erzielt, wonach zwei paritätisch besetzte Studienausschüsse gebildet werden sollen, deren Aufgabe es sein wird, die bei den nächstjährigen Tarifverhandlungen wahrscheinlich im Mittelpunkt stehenden Probleme vorbereitend zu erörtern.

Die Anregung zur Bildung solcher gemeinsamer Ausschüsse war von dem 1. Vorsitzenden der UAW-Gewerkschaft, Walter P. Reuther, ausgegangen, der im März in einem Rundschreiben an die Firmen der Automobil- und Landmaschinenindustrie darauf hingewiesen hatte, daß "wegen der immer verwickelter werdenden Tarifverhandlungen" solche Studienkommissionen dringend erforderlich sind. "Wir sind der Ansicht", so schrieb Reuther, "daß die Tarifverhandlungen selbst viel rationeller geführt werden können, wenn sich die beiden Tarifpartner schon lange vor Beginn der eigentlichen Verhandlungen zusammensetzen und all jene Punkte der Übereinstimmung festlegen, und daß den nationalen Belangen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien dadurch mehr Rechnung getragen wird."

Die ersten Beratungen zwischen den Vertretern der UAW-Gewerkschaft einerseits und der "General Motors Corporation" sowie der "Ford Motor Company" andererseits fanden bereits Mitte April statt. Im gemeinsamen zwölfköpfigen UAW-GM-Studienausschuß führten der 2. Vorsitzende der UAW-Gewerkschaft, Walter P. Reuther, sowie der Vizepräsident von GM, Louis G. Seaton, den Vorsitz, während Ford für die Verhandlungen als Spitzenvertreter seinen Vizepräsidenten Malcolm L. Denise bestellt hatte.

In einer gemeinsamen, nach der ersten Fühlungnahme veröffentlichten Erklärung betonen Reuther und Denise, daß "sowohl die Gewerkschaft als auch das Unternehmen darin übereinstimmen, daß der Studienausschuß durch seine Vorarbeit lange vor Beginn der eigentlichen Verhandlungen einen konstruktiven Beitrag leisten" könne.

Der Vertrag zwischen der UAW-Gewerkschaft und General Motors läuft am 31. August 1964 aus. Er erfaßt rund 325 000 Arbeitnehmer.

Als besondere Verhandlungspunkte für die Studienausschüsse nannte Walter Reuther u.a. Arbeitslosigkeit und Verdrängung von Arbeitnehmern, die Auswirkung der höheren Produktivität auf Grund leistungsfähigerer Maschinen, Überstundenbezahlung, zusätzliche Pensions- und Arbeitslosenunterstützungsleistungen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

---

XVI - 7

Bad Godesberg, den 1. Juli 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der USA in den Jahren 1960-1975 (I)	Seite 1
Berufsausbildung im Zeitalter der schnellen technischen Veränderungen	Seite 12
"DOT" - Ein Bestseller wird neu aufgelegt	Seite 15

---

### Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der USA in den Jahren 1960-1975 (I)

#### Grundtendenzen, Veränderungen und künftiger Arbeitskräftebedarf

Die umwälzenden technischen Veränderungen des vergangenen Jahrzehnts, die ihren sichtbarsten Ausdruck in der Automation finden, haben tiefgreifende strukturelle Umschichtungen im gesamten Arbeitspotential der Vereinigten Staaten herbeigeführt. Zahlreiche altüberlieferte Berufe sind durch die modernen Produktionstechniken bereits für immer ausgelöscht worden, viele neue, höherqualifizierte Tätigkeiten haben sich den Arbeitnehmern eröffnet. Millionen ist es bisher gelungen, sich mit Erfolg den neuen beruflichen Gegebenheiten anzupassen, viele aber haben - wie die relativ hohe Zahl der "technologischen Arbeitslosen" zeigt - diese Umstellung aus eigener Kraft nicht geschafft. Diesen Menschen neue berufliche Chancen zu geben, ist das Ziel des sogenannten "Manpower Development and Training Act", der im vergangenen Jahr vom US-Kongreß verabschiedet wurde und in dessen Rahmen bisher 435 Millionen Dollar für die Umschulung langfristiger Arbeitsloser auf neue Berufe bereitgestellt wurden. Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederung der bisherigen und künftigen strukturellen Arbeitslosen in die Wirtschaft ist die genaue Kenntnis der heutigen und künftigen Struktur des gesamten Arbeitsmarktes sowie der jeweiligen beruflichen Anforderungen, die an die Arbeitnehmerschaft gestellt werden.

Im

Im Verfolg dieser Ziele hat das amerikanische Arbeitsministerium eine umfassende Analyse über die heutige Arbeitsmarktsituation sowie über die bis 1975 zu erwartenden Veränderungen erstellt und im März dieses Jahres veröffentlicht. In den beiden folgenden Beiträgen geben wir die wichtigsten Ergebnisse des ersten Berichts dieser Art überhaupt wieder.

## Die derzeitige Situation

### Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

1. Beschäftigung: Die Gesamtbeschäftigtenzahl der Vereinigten Staaten hat sich seit dem Ende des zweiten Weltkrieges ständig erhöht, aber noch stärker ist in diesem Zeitraum die Zahl der verfügbaren Gesamtarbeitskräfte angestiegen.

Die Gesamtzahl aller beschäftigten Arbeitnehmer - Unselbständige, Selbständige, im Haushalt Beschäftigte oder im Familienbetrieb ohne Bezahlung Tätige - belief sich 1962 im Durchschnitt auf 67,8 Millionen. Gegenüber 1947 ist damit eine Zunahme um 10 Millionen festzustellen, was einem prozentualen Anstieg um 17 Prozent gleichkommt. Im selben Zeitraum aber hat sich das gesamte Arbeitspotential um 13 Millionen oder 21 Prozent erhöht - ein Anstieg, der teils durch die Bevölkerungszunahme, teils durch die Zunahme der Zahl der werktätigen Frauen bedingt war. Wenn auch die Frauen heute nur rund 1/3 des gesamten Arbeitspotentials ausmachen, so belief sich doch ihr Anteil an der Gesamtzunahme zwischen 1947 und 1962 auf etwa 3/5.

2. Erwerbslosigkeit: Auch der Anteil der Erwerbslosen an der Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitskräfte hat entsprechend zugenommen. Im Jahre 1962 waren im Durchschnitt rund 4 Millionen Amerikaner erwerbslos. Das entspricht einer Erwerbslosenrate von 5 1/2 Prozent. Damit wurde in fünf hintereinanderfolgenden Jahren jeweils ein Satz von mindestens 5 1/2 Prozent registriert. In den ersten Nachkriegsjahren hingegen betrug die Durchschnittsrate weniger als 4 Prozent. Diese Ziffern zeigen, daß es der amerikanischen Wirtschaft in den vergangenen Jahren nicht gelungen ist, das vorhandene Arbeitspotential voll zu nutzen.

3. Ein besonderes Problem stellen in diesem Zusammenhang die langfristigen Erwerbslosen dar. Zwischen 1957 und 1962 stieg die Zahl der längerfristigen Erwerbslosen (15 Wochen und mehr) um 100 Prozent an, und die der langfristigen (mehr als 6 Monate) sogar um 150 Prozent. Die Gesamtzunahme der Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum betrug nicht ganz 40 Prozent, die der kurzfristigen (unter fünf Wochen) nicht ganz 20 Prozent.

In Anbetracht dieser Tatsachen gewinnt die Frage der Sicherstellung einer ausreichenden Arbeitslosenunterstützung oder Überbrückungsbeihilfe für solche Arbeitnehmer stark an Bedeutung, die mehr als 6 Monate erwerbslos sind. (Die derzeitige Maximaldauer der Unterstützung in den USA beträgt im Durchschnitt 39 Wochen. Anm.d.Red.)

4. Besondere Aufmerksamkeit verdienen ebenfalls einige ernste und schwer zu lösende Beschäftigungsprobleme: die hohe Arbeitslosigkeit unter den

a) Jugendlichen, b) den älteren Arbeitnehmern, c) den Farbigen, d) den in rückläufigen Industriezweigen Beschäftigten, e) den in wirtschaftlichen Notstandsgebieten Lebenden und f) allgemein den ungelerten Arbeitnehmern. Obwohl festzustellen ist, daß keine Beschäftigtengruppe gegenüber der Erwerbslosigkeit immun ist, so ist doch die Anfälligkeit gerade der oben angeführten Gruppen auf Grund eines gemeinsamen Faktors - unzureichende berufliche Qualifikationen - besonders stark.

Um die kritischen Probleme der am schwersten von der Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppen zu lösen, bedarf es nicht nur einer allgemeinen stärkeren wirtschaftlichen Expansion, sondern gleichfalls erheblich zahlreicherer Möglichkeiten für die Erziehung und berufliche Ausbildung. Außerdem müssen wesentliche Anstrengungen unternommen werden, um den jüngeren Arbeitnehmern eine bessere berufliche Anleitung und Führung zu geben, die Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern und Angehörigen der Minderheitengruppen abzubauen, die Freizügigkeit in der Arbeitsplatz- und Arbeitsortwahl zu erhöhen und die wirtschaftlichen Notstandsgebiete strukturell zu verbessern.

5. In der derzeitigen Beschäftigten- und Arbeitslosenstruktur kommen folgende wichtige Entwicklungen zum Ausdruck, die alle die Notwendigkeit für Maßnahmen zur Beschleunigung des wirtschaftlichen Wachstums unterstreichen:

a) Die Zunahme des Bruttosozialprodukts in den Nachkriegsjahren, so eindrucksvoll sie auch sein mag, ist in erster Linie durch den Anstieg der Arbeitsproduktivität und weniger durch eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl oder der Gesamtarbeitszeit bedingt gewesen.

Zwischen 1947 und 1961 nahm die Gesamterzeugung der Privatwirtschaft um 59 Prozent zu. Mehr als 4/5 dieser Zunahme sind dabei durch die Erhöhung der Arbeitsleistung pro Arbeitnehmer und Stunde eingetreten. Die Gesamtbeschäftigtenzahl auf dem privaten Sektor nahm im gleichen Zeitraum nur um 10 Prozent zu. Und der Gesamtanstieg der geleisteten Arbeitsstunden war noch geringer - nur 3 Prozent -, und zwar auf Grund des Rückganges der durchschnittlichen jährlich geleisteten Arbeitszeit, der zum größten Teil auf den sehr steilen Anstieg der Halbtagsbeschäftigungen zurückzuführen ist.

b) Die wirtschaftliche Wachstumsrate lag in den vergangenen fünf Jahren erheblich unter der Durchschnittsrate der vorangegangenen Dekade. Zwischen 1947 und 1957 nahm das Bruttosozialprodukt, unter Zugrundelegung eines konstanten Dollarwertes, im Durchschnitt um 3,8 Prozent pro Jahr zu. In den letzten Jahren dagegen belief sich die Zuwachsrate auf lediglich 2,9 Prozent.

c) Die Wachstumsrate für neue Arbeitsplätze auf dem privaten Wirtschaftssektor ist ebenfalls zurückgegangen. Während zwischen 1947 und 1957 auf dem nichtlandwirtschaftlichen Sektor jährlich rund 700 000 neue Arbeitsplätze dazukamen, waren es zwischen 1957 und 1962 lediglich noch 175 000 pro Jahr.

d)

d) Lediglich auf dem öffentlichen Sektor ist seit 1957 eine steigende Tendenz festzustellen gewesen. Die Zunahme der Zahl neuer Arbeitsplätze erfolgte dabei hauptsächlich bei den Bundesstaaten und Gemeinden - und hier wiederum in erster Linie im Erziehungswesen.

6. Die regionalen Verlagerungen von Industrieunternehmen und die Umschichtungen auf dem Beschäftigungssektor haben zu einer erhöhten Freisetzung von Arbeitskräften geführt und damit zwangsläufig Wiedereinstellungsprobleme geschaffen.

Diejenigen Berufe mit expandierenden Beschäftigungsmöglichkeiten verlangen heute im allgemeinen eine längere schulische und berufliche Ausbildung. Freigesetzte Arbeitnehmer ohne die erforderlichen Qualifikationen haben es sehr schwer, neue Arbeitsplätze zu finden.

7. Ein akuter Mangel an Arbeitskräften besteht gegenwärtig in zahlreichen Fach- und Spezialberufen.

Die Zahl der neu ins Arbeitsleben eintretenden Jugendlichen mit abgeschlossener Ausbildung hat mit dem allgemein steigenden Bedarf an Ingenieuren, Mathematikern, Naturwissenschaftlern, Soziologen, Lehrern, Ärzten, Krankenschwestern und ähnlichen akademischen, technischen und Fachberufen nicht Schritt gehalten. Ungeachtet des allgemein hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit besteht in zahlreichen Spezialberufen ein ausgesprochener Personalmangel, und zwar auf nationaler ebenso wie auf regionaler Ebene.

8. Die Arbeitnehmermobilität ist in den Vereinigten Staaten relativ groß, reicht aber doch nicht aus, um einen vollständigen Ausgleich zwischen den Angeboten an Arbeitnehmern und Arbeitsplätzen herbeizuführen.

Von den 1961 beschäftigten Männern und Frauen wechselten 8 Millionen - das sind 10 Prozent - ihren Arbeitsplatz im Laufe des Jahres. Einige veränderten sich aus eigenem Entschluß, in der Absicht, einen besseren Arbeitsplatz zu finden oder aus sonstigen Gründen, andere dagegen gezwungenermaßen, weil sie ihren alten Arbeitsplatz verloren hatten.

In der vielfach außerordentlich hohen Veränderungsrate der 18- und 19jährigen spiegeln sich insbesondere die großen Schwierigkeiten wider, denen sich heute unerfahrene Arbeitnehmer ohne eine spezielle berufliche Ausbildung gegenüber sehen. Die hohe Veränderungsrate unterstreicht hier die Notwendigkeit für eine umfassendere und realistischere berufsschulmäßige Unterweisung von Jugendlichen und für eine verbesserte Berufsausbildung.

9. Die künftigen Arbeitsmarktprobleme der USA ergeben sich aus der erwarteten unvergleichlich hohen Zunahme der Gesamtzahl der Arbeitskräfte in den 60er Jahren sowie durch die radikalen strukturellen Veränderungen in der Wachstumsrate des Arbeitspotentials.

a) Die Gesamtzahl der Arbeitskräfte in den USA wird sich in den 60er Jahren um rund 13 Millionen vergrößern und zwischen 1970 und

und 1975 um weitere 7 Millionen zunehmen, so daß das Arbeitspotential 1975 etwa 93 Millionen Werktätige umfassen wird. Dieser Anstieg wird sehr viel größer sein als in jeder anderen 15-Jahres-Periode zuvor.

b) Die jungen Arbeitnehmer unter 25 werden in den 60er Jahren rund die Hälfte des erwarteten Zuwachses ausmachen, weitere 30 Prozent die älteren Frauen.

10. Auch die künftigen Produktivitätsgewinne werden zum wirtschaftlichen Wachstum beitragen und einen erheblichen Einfluß auf den Arbeitsmarkt haben.

Seit dem Ende des zweiten Weltkrieges lag die Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität in den Vereinigten Staaten über dem langfristigen Durchschnitt. In der privaten Wirtschaft belief sich die jährliche Zunahme der Arbeitsleistung pro Arbeitnehmer und Arbeitsstunde auf durchschnittlich 3 Prozent, während die Durchschnittsrate für das letzte halbe Jahrhundert 2,4 Prozent beträgt. Geht man von der Annahme aus, daß sich auch in Zukunft die Produktivitätsgewinne in dem bisherigen Rahmen halten werden, so wäre zum Ausgleich der durch den technischen Fortschritt bewirkten Verminderung der Zahl der Arbeitsplätze eine jährliche wirtschaftliche Wachstumsrate erforderlich, bei der pro Jahr 2 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden können.

11. Um eine Vollbeschäftigung für das schnell wachsende Arbeitspotential sicherzustellen, wäre ein beträchtlicher Anstieg der Zahl der Arbeitsplätze in den nichtlandwirtschaftlichen Zweigen der amerikanischen Volkswirtschaft erforderlich, zumal mit einem weiteren Rückgang der Beschäftigung in der Landwirtschaft zu rechnen ist. Auch in den nächsten Jahren werden die Farmer in etwa dem gleichen Umfang wie bisher in andere, nichtlandwirtschaftliche Arbeitsplätze überwechseln.

Von den nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen wird die Dienstleistungsindustrie auch in Zukunft die größte Zahl an neuen Arbeitsplätzen schaffen. Die Zahl der Beschäftigten auf diesem Sektor dürfte in den 60er Jahren um etwa 30 Prozent zunehmen. In den gütererzeugenden Branchen dagegen wird die Zahl der Gesamtarbeitsplätze nur geringfügig ansteigen. Eine Ausnahme bildet lediglich die Bauwirtschaft, wo - unter der Voraussetzung, daß die angestrebte Vollbeschäftigung erreicht werden kann - ein Zuwachs von 40 Prozent zu erwarten ist.

12. Akademische und technische Berufe werden in den 60er Jahren die größte Zuwachsrate aufzuweisen haben; eine überdurchschnittliche Zunahme in der Beschäftigung dürfte bei den Angestellten (White-collar-Berufe), den Facharbeitern und den Beschäftigten in den Dienstleistungsbetrieben registriert werden.

Zu denjenigen Berufen, die eine besonders hohe Wachstumsrate in diesem Jahrzehnt aufweisen werden, zählen vor allem die Ingenieursberufe, die meisten der naturwissenschaftlichen und die Lehrberufe. Auch bei den Technikern ist eine ähnliche stürmische Entwicklung zu erwarten.

13. Die voraussichtlichen Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur geben aber nur ein unvollständiges Bild von dem künftigen Arbeitskräftebedarf, denn ein weiterer erheblicher Bedarf wird sich ebenfalls durch technologische Umschichtungen ergeben.

14. Der gesicherte Nachschub an Arbeitskräften für bestimmte Beschäftigungsgruppen wird aber nicht allein von den Erziehungs- und Ausbildungseinrichtungen abhängig sein, sondern auch durch solche unabwägbaren Faktoren beeinflusst werden wie die Berufswahl, die jeder einzelne zu treffen hat. Es ist daher sehr schwer, das künftige Angebot an Arbeitskräften in festen Ziffern auszudrücken. Verschiedene Vergleichsanalysen über das künftige Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften sind jedoch inzwischen auf einer vorläufigen Basis für die Fach- und akademischen Berufe mit dem Ziel erstellt worden, die Planung von Ausbildungsprogrammen und anderen in dieser Richtung notwendigen Schritten zu erleichtern. Damit soll den personellen Bedürfnissen in diesen entscheidend wichtigen Berufen Rechnung getragen werden.

a) Der derzeitige Umfang der Lehrlingsausbildungsprogramme ist zu gering, um selbst die in den kommenden Jahren durch Tod, Pensionierung oder Berufswechsel sich ergebenden natürlichen Abgänge in den einzelnen Facharbeitergruppen auszugleichen.

b) Die Neuzugänge in den akademischen und Fachberufen würden dagegen in etwa den voraussichtlichen Bedarf decken. Dennoch wird auch weiterhin mit einem Personalmangel in zahlreichen Fachberufen zu rechnen sein, insbesondere dort, wo ein höheres Bildungs- und Ausbildungsniveau erforderlich ist.

#### Die voraussichtlichen Beschäftigungstrends in den einzelnen Wirtschaftszweigen

Ein guter Ausgangspunkt für die voraussichtlichen Entwicklungen auf dem Beschäftigungssektor sind die heute schon überblickbaren Auswirkungen, die sich durch die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur ergeben.

Bis zum Jahre 1970 wird sich die Gesamtbevölkerung der Vereinigten Staaten nach den Voraussagen des US-Zensusbüros auf rund 210 Millionen erhöht haben und damit um 28 Millionen größer sein als im Jahr 1960. In den folgenden fünf Jahren dürfte es eine weitere Steigerung um etwa 17 Millionen geben, so daß die USA im Jahre 1975 eine Gesamtbevölkerung von etwa 226 Millionen aufweisen werden.

Auf Grund dieser erwarteten Zunahme der Bevölkerung (sowie der Veränderungen in der Teilnahme am Erwerbsleben in den einzelnen Altersgruppen der Männer und Frauen) ergibt sich eine bisher nicht gekannte Zunahme in der Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte - ein Zuwachs um rund 20 Millionen zwischen 1960 und 1975. Die Zahl der in der Privatwirtschaft Tätigen wird dabei von rund 67 Millionen im Jahre 1960 auf etwa 80 Millionen im Jahr 1970 und 88 Millionen im Jahr 1975 ansteigen - was eine Zunahme um rund ein Drittel bedeutet.

Die



Die Zunahme der in der Privatwirtschaft tätigen Arbeitnehmer wird dabei von erheblichen Veränderungen in der industriellen Beschäftigungsstruktur begleitet sein. Zahlreiche Industriezweige werden auf Grund von Veränderungen in den Verbrauchergewohnheiten, der Investitionsentscheidungen der Wirtschaft und der der Regierung hinsichtlich der Verwendung der öffentlichen Gelder entweder einen Zuwachs oder einen Verlust an Produktionsvolumen und Beschäftigten aufweisen. Zu den anderen Faktoren, die einen nachhaltigen Einfluß auf die Beschäftigungsstruktur haben werden, sind die Fortschritte in der Technik, die Einführung neuer Produkte und die Veränderungen in der Verfügbarkeit von natürlichen Hilfsquellen zu rechnen.

Der einzige Großsektor der amerikanischen Volkswirtschaft, auf dem bestimmt mit einem Rückgang der Beschäftigtenzahl zwischen 1960 und 1975 selbst in Anbetracht einer Vollbeschäftigung zu rechnen ist, ist die Landwirtschaft. Die ständige Erhöhung der Arbeitsproduktivität in der Landwirtschaft, die die Hauptursache für den Rückgang in der Zahl der landwirtschaftlichen Arbeiter im vergangenen Jahrzehnt war, wird auch in der Periode bis 1975 auf Grund der vermehrten Verwendung von Maschinen, Kunstdünger, Futtermittelzusätzen, Herbiziden und Insektiziden andauern. Der ständige Rückgang in der Zahl der Farmen, insbesondere der kleinen, geringe Einkommen erwirtschaftenden Farmen, wird gleichfalls anhalten. Auf der anderen Seite wird der Bedarf der größeren Farmen an zusätzlichen Arbeitskräften durch die weitere Mechanisierung in engen Grenzen gehalten werden. Alles in allem ist damit zu rechnen, daß die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer zwischen 1960 und 1970 von 5,7 auf 4,3 Millionen und bis 1975 auf 4,0 Millionen zurückgehen wird.

Im gleichen Zeitraum aber wird sich die Zahl der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitnehmer schnell erhöhen. Nach den Schätzungen des amerikanischen Arbeitsministeriums wird sich hier ein Anstieg zwischen 1960 und 1970 von 61 auf 76 Millionen und bis 1975 auf fast 84 Millionen ergeben. Die größte Zunahme werden dabei die unselbständigen Arbeitnehmer aufweisen, deren Zahl von 51,5 Millionen (1960) auf 71,5 Millionen (1975) ansteigen wird. Die Zahl der anderen Arbeitnehmer (Selbständige, in Familienbetrieben ohne Bezahlung Tätige usw.) wird sich ebenfalls, aber weniger stark erhöhen, und zwar von 9,5 auf 12 Millionen.

Die folgende Übersicht zeigt die voraussichtliche Entwicklung bei den unselbständigen Arbeitnehmern in den verschiedenen Wirtschaftszweigen:

Wirtschaftszweig

<u>Wirtschaftszweig</u>	<u>Zahl der Beschäftigten</u> (in Millionen)			<u>Veränderungen</u> 1960-1975 (in %)
	tatsächliche		voraussichtliche	
	1960	1970	1975	
Gesamtwirtschaft	54,3	67,7	74,2	37
Dienstleistungszweige (Gesamt)	34,0	43,7	48,8	44
Groß- und Einzelhandel	11,4	14,0	15,6	37
Regierung	8,5	11,5	12,8	51
Dienste, Verschiedenes	7,4	10,2	11,9	61
Transport, öffentl. Versorgung	4,0	4,4	4,5	13
Finanz, Versicherungen, Immobilien	2,7	3,5	3,9	44
Güterproduz. Zweige (Gesamt)	20,4	24,0	25,4	25
Fertigungsindustrie	16,8	19,2	20,3	21
Bauwirtschaft	2,9	4,0	4,4	52
Bergbau	0,7	0,7	0,7	0

Von den nichtlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen werden also die Dienstleistungen hervorbringenden Industrien einen stärkeren Zuwachs an Beschäftigten aufweisen als die Fertigungsindustrien. Die gesamte prozentuale Zunahme bis 1975 dürfte hier fast 45 Prozent ausmachen, während in den traditionellen güterproduzierenden Zweigen nur eine Zunahme von etwa 25 Prozent erwartet wird.

#### Die Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen

##### A. Dienstleistungszweige

1. Groß- und Einzelhandel: Die Zahl der Beschäftigten im Groß und Einzelhandel, die in den vergangenen Dekaden erheblich angestiegen ist, wird auch in den nächsten 15 Jahren dem bisherigen Trend folgen. In dem Maße, in dem die Bevölkerung und die Verbraucherausgaben ansteigen, wird auch der Groß- und Einzelhandel ein ständig größeres Gütervolumen umzuschlagen und daher auch mehr Arbeitnehmer zu beschäftigen haben. Auf Grund der technischen Entwicklung - wie die vermehrte

vermehrte Aufstellung von Automaten, der Ausbau der Selbstbedienungsläden, die Einbeziehung von Elektronenrechnern für die Lagerkontrolle und Buchhaltung usw. - wird sich jedoch die Zuwachsrates etwas abflachen. Insgesamt gesehen dürfte sich hier zwischen 1960 und 1970 eine Zunahme der Beschäftigtenzahl um rund 23 Prozent ergeben. Sie dürfte 1970 an die 14 Millionen betragen und bis 1975 auf über 15 1/2 Millionen anwachsen. Jedoch wird sich das schon seit 1939 festgestellte Verhältnis von 1:3 zwischen den im Groß- und im Einzelhandel Beschäftigten nicht verändern.

Ein Großteil der Neuzugänge in diesem Wirtschaftszweig wird aus Halbtagsbeschäftigten bestehen, unter ihnen viele Frauen und Jugendliche. Der Aufbau von Shopping Centers in den Vororten der Großstädte und der Trend nach einer Verlängerung der Geschäftszeit bis in die späten Abendstunden forcieren den Bedarf an stundenweise Beschäftigten - Arbeitnehmern, die in den angrenzenden Siedlungsgebieten wohnen. Auch wird der Groß- und Einzelhandel weiterhin zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Selbständige bieten.

2. Regierung: Die Zahl der im öffentlichen Dienst Beschäftigten wird zwischen 1960 und 1970 um rund ein Drittel zunehmen und einen Stand von etwa 11 Millionen erreichen. Ein Anstieg um weitere 2 Millionen auf insgesamt 13 Millionen wird für die Periode 1970-1975 erwartet. Wie auch schon in den vergangenen 15 Jahren werden die bundesstaatlichen und kommunalen Verwaltungen dabei den stärksten Anstieg zu verzeichnen haben. Auf Grund der allgemeinen Bevölkerungszunahme und des Zustroms von Personen aus den ländlichen Gegenden in die Stadtgebiete und aus den Städten in die Vororte ergibt sich zwangsläufig ein höherer Bedarf an Arbeitskräften für das Erziehungswesen, den öffentlichen und allgemeinen Gesundheitsdienst, die Ordnungs- und Schutzorgane wie Polizei und Feuerwehr, die Straßenreinigung und -unterhaltung sowie für die Wohlfahrtspflege. Aus diesen Gründen ist zu erwarten, daß die Zahl der von den Bundesstaaten und Gemeinden Beschäftigten in den nächsten 15 Jahren um etwa 50 Prozent ansteigen wird, während der Beschäftigtenstand des Bundes sich nur unwesentlich verändern dürfte.

3. Verschiedene Dienstleistungszweige: Mit dem weiteren Anstieg des Pro-Kopf-Einkommens ist zu erwarten, daß die Verbraucher - wie auch in den vergangenen 15 Jahren - einen immer größeren Teil ihres Einkommens für die zahlreichen Dienstleistungen aufwenden werden. Die Zahl der Arbeitsplätze wird sich daher in diesen Wirtschaftszweigen bis 1975 weitaus stärker erhöhen als in allen anderen Sektoren der US-Wirtschaft. Bis zum Jahre 1970 dürfte sie bis auf 10 Millionen und bis 1975 auf fast 12 Millionen ansteigen. Das entspricht einer Zunahme um 60 Prozent.

Innerhalb dieser großen Gruppe werden die Arzt- und Heilberufe die stärksten Zugänge aufweisen. Bei den Faktoren, die die Zuwachsrates beeinflussen, sind neben der Bevölkerungszunahme insbesondere die Erhöhung der Zahl der älteren Menschen und der Kinder zu nennen sowie die steigenden Einkommen, die Ausweitung des öffentlichen Gesundheitsdienstes und der medizinischen Forschung, die Veränderungen in der Gesundheitsvorsorge und der Bau neuer medizinischer Einrichtungen.

Aber

Aber auch auf anderen Dienstleistungssektoren wird die Beschäftigtenziffer beträchtlich zunehmen. Dies wird in erster Linie darauf zurückzuführen sein, daß viele Unternehmen die Werbung für ihre Produkte immer mehr den Agenturen überlassen, in stärkerem Maße als bisher die Durchführung ihres gesamten Rechnungswesens Buchhaltungs- und Buchprüfungsfirmen und das Inkasso und die Kunden-Kreditabwicklung den auf diesem Sektor tätigen Fachunternehmen übertragen werden. Schließlich wird noch die höhere Zahl von Jugendlichen im schulpflichtigen Alter einen höheren Bedarf an Lehrkräften nicht nur in den öffentlichen Schulen, sondern auch in den privaten Bildungsstätten bedingen.

4. Transport- und öffentliche Versorgungsunternehmen: Wie schon in den vergangenen Dekaden werden die Beschäftigungstrends innerhalb dieser Gruppe auch in den nächsten 10 bis 15 Jahren sehr unterschiedlich sein. Unter Berücksichtigung dieser Trends und von der allgemeinen Annahme ausgehend, daß eine Vollbeschäftigung erreicht werden kann, ist eine Zunahme der Zahl der Arbeitskräfte von gegenwärtig 4,0 auf 4,4 (1970) und 4,5 Millionen (1975) zu erwarten.

5. Finanz, Versicherungen, Immobilien: Der Beschäftigtenstand in diesen Dienstleistungszweigen hat sich in all den Jahren stetig erhöht. Auch in den nächsten 15 Jahren wird das der Fall sein. Es kann damit gerechnet werden, daß 1970 rund 3,5 und 1975 etwa 3,9 Millionen in diesen Branchen Beschäftigung finden. Das entspräche einer Zunahme um 45 Prozent. Auslösende Faktoren sind hier die zunehmende Kompliziertheit des gesamten Finanzwesens, die weiter steigenden Einkommen und das allgemeine Wachstum der Wirtschaftsunternehmen und der Stadtbevölkerung.

Bei den Banken, die 1960 rund ein Viertel aller Arbeitnehmer dieser Gruppe beschäftigten, wird die Zunahme in der Zahl der Arbeitsplätze trotz der stärkeren Verwendung von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen besonders rasch erfolgen. Bis zum Jahre 1975 dürfte dabei der Anteil der Banken an der Gesamtbeschäftigtenzahl dieser Gruppe bis auf 40 Prozent ansteigen. Im Versicherungswesen und bei den Immobilienfirmen kann dagegen mit einer Zunahme der Beschäftigtenzahl um etwa ein Drittel gerechnet werden.

Da die weiblichen Arbeitnehmer gegenwärtig rund die Hälfte aller Beschäftigten in diesen Branchen ausmachen, ergeben sich hier durch den schnellen Anstieg der Arbeitnehmerzahl bedeutende Auswirkungen auf die Frauenbeschäftigung.

## B. Güterproduzierende Zweige

1. Fertigungsindustrie: Die Zahl der Beschäftigten in der Fertigungsindustrie dürfte zwischen 1960 und 1970 nicht so stark ansteigen wie in sämtlichen anderen nichtlandwirtschaftlichen Zweigen der US-Wirtschaft. Mit 16,8 Millionen Arbeitnehmern hatte die Fertigungsindustrie - der größte Wirtschaftssektor - 1960 einen Anteil an der gesamten (nichtlandwirtschaftlichen) Beschäftigtenziffer von rund 30 Prozent. Bis zum Jahre 1970 wird sich die Beschäftigtenziffer auf 19 Millionen erhöhen, der Anteil dabei aber auf 28 Prozent zurückgehen. Auch bis

bis 1975 wird eine weitere - wenn auch relativ viel geringere - Zunahme um eine Million auf insgesamt 20 Millionen bei gleichzeitigem weiteren Rückgang des Beschäftigtenanteils erwartet. Auch in diesem Fall gehen die Schätzungen von der Annahme aus, daß eine Vollbeschäftigung erreicht werden kann. Wenn allerdings dieses hohe Beschäftigungsniveau nicht erzielt werden sollte, dann wird die Zahl der Arbeitnehmer in diesem Industriezweig wesentlich niedriger sein, da die Fertigungsindustrie ja bekanntlich am stärksten auf die Ausschläge des Konjunkturbarometers reagiert.

Innerhalb der verschiedenen Branchen dieses Industriezweiges dürften die Entwicklungstrends sehr unterschiedlich verlaufen. Wie auch schon in all den Nachkriegsjahren wird dabei die Dauergüterindustrie einen größeren Zuwachs an Arbeitsplätzen aufweisen als die Verbrauchsgüterindustrie. Zwischen 1960 und 1975 dürfte die Zunahme in den Dauergüterzweigen dabei um etwa das Doppelte größer sein. Auf Grund der zu erwartenden höheren Ausgaben der Regierung für Raketen, Raumfahrzeuge und elektronische Geräte dürfte die Zahl der Arbeitsplätze in den entsprechenden Produktionszweigen erheblich ansteigen. Beträchtliche Zunahmen sind auch in anderen Dauergüterindustrien zu erwarten, die sich vor allem mit der Herstellung von automatischen Produktionseinrichtungen und anderen fortschrittlichen Maschinen und Geräten befassen. Von den Verbrauchsgüterzweigen dürften die chemische Industrie, das Druckereigewerbe und die Papierindustrie die stärksten Zugänge von Arbeitskräften aufweisen.

2. Bauwirtschaft: Die Beschäftigungszuwachsrates im Baugewerbe wird in den nächsten 15 Jahren erheblich über der der Gesamtwirtschaft (ohne Landwirtschaft) liegen, und zwar auf Grund des zu erwartenden Mehrbedarfs an Wohn-, Industrie- und Geschäftsbauten. Der Wohnungsbau wird dabei einen erheblichen Auftrieb durch die Zunahme der Bevölkerung und der Familieneinheiten, die Erhöhung der Familieneinkommen, und auf Grund der anhaltenden Bevölkerungsumschichtungen von den Stadtkernen in die Vororte erhalten. Eine direkte Folge dieser Entwicklung sind größere Aufwendungen der öffentlichen Hand für den Bau von Schulen, Krankenhäusern und Straßen. Mit der allgemeinen Expansion der Volkswirtschaft wird sich auch der Bedarf an neuen Fabriken, Geschäftshäusern, Läden und Banken erhöhen. Insgesamt dürfte die Bautätigkeit zwischen 1960 und 1970 nach Schätzungen des US-Handelsministeriums um 57 Prozent zunehmen und sich bis 1975 verdoppelt haben. Der Anteil der Reparaturarbeiten am Gesamtvolumen der Bauwirtschaft, der gegenwärtig etwa ein Drittel beträgt, dürfte sich in dieser Periode wesentlich erhöhen. Die Zunahme der Beschäftigtenzahl wird jedoch nicht ganz mit der Entwicklung Schritt halten, da einerseits die Mechanisierung weiter fortschreiten wird und zum anderen mehr Fertigbauteile Verwendung finden dürften.

In Anbetracht dieser Gegebenheiten dürfte die Zahl der Beschäftigten im Baugewerbe bis 1970 auf rund 4,0 Millionen ansteigen, was einer Steigerung gegenüber 1960 um 38 Prozent gleichkommt. Unter der Voraussetzung einer Vollbeschäftigung ist für 1975 mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl im Baugewerbe von 4,5 Millionen zu rechnen.

### 3. Bergbau

3. Bergbau: Im Gegensatz zu allen anderen Wirtschaftszweigen, wird die Beschäftigung im Bergbau zwischen 1960 und 1975 wahrscheinlich konstant bleiben und sich in Nähe der 700 000-Grenze bewegen. Im Steinkohlebergbau, wo die Zahl der Arbeitnehmer im vergangenen Jahrzehnt sehr stark abgesunken ist, ist mit weiteren Rückgängen zu rechnen. Da jedoch in den anderen Zweigen des Bergbaues geringfügige Zunahmen zu verzeichnen sein werden, wird sich der heutige Beschäftigtenstand kaum verändern.

(Quelle: "Monthly Labor Review",  
Vol. 86, Nr. 3, März 1963)

\* \* \* \* \*

Solomon Barkin, Stellvertretender Direktor der Abteilung für Arbeits- und Sozialfragen der OECD in Paris:

Berufsausbildung im Zeitalter der schnellen technischen Veränderungen

Aus "Free Labour World".  
Bei Nachdruck ist die Angabe der  
Quelle und des Verfassers erforderlich.

Durch die Mechanisierung, die Anwendung wissenschaftlicher Methoden in der Betriebsführung, die Automation und jetzt auch durch die Neugestaltung der Wirtschaftsstruktur in den Notstandsgebieten sind zahlreiche Veränderungen in der amerikanischen Volkswirtschaft ausgelöst worden.

Diese Entwicklungen haben zwangsläufig auch große Veränderungen der Struktur und Art der industriellen Arbeitsplätze mit sich gebracht. Ein vollkommen neuer Produktionsarbeitertyp zeichnet sich immer deutlicher ab. Die Zahl der Wartungsberufe nimmt ständig zu, und der Bedarf an wissenschaftlich und technisch gebildeten Arbeitskräften weitet sich sprunghaft aus.

Der Übergang von der rein handwerklichen Tätigkeit zur mechanisierten Fließbandarbeit brachte eine wesentliche Verminderung der physischen Anstrengungen und eine stärkere Spezialisierung für die Arbeiter mit sich. Gleichzeitig wurden sie weitgehend von ihrer Verantwortung für das Gesamtprodukt entbunden. Die Arbeitnehmer in den Massengüterindustrien wurden "Maschinisten", die die Aufgabe haben,

haben, die Maschine zu überwachen, zu steuern und zu warten. Die erforderliche Ausbildung, die sie hierfür benötigten, war unterschiedlich, in der Regel jedoch nicht sehr umfassend.

Die wissenschaftliche Betriebsführung verstärkte den Bedarf an Management-Spezialisten mit einem umfangreicheren Wissen zur Beherrschung spezieller Betriebsführungstechniken. Eine längere schulische Ausbildung wurde zwangsläufig für einen großen Arbeitnehmerkreis zum wesentlichen Kriterium für eine Anstellung.

Unsere Zeit, die uns die automatischen Produktionsverfahren, insbesondere die Elektronenrechner und die Servomechanismen bescherte, hat auch einen neuen Produktionsarbeitertyp, den Operateur von Produktionsautomaten, geschaffen, für den wir die entsprechenden neuen schulischen Ausbildungsmöglichkeiten bereitstellen müssen. Die in diesem Beruf gestellten körperlichen und handwerklichen Anforderungen liegen heute unter denen der Arbeiter in den Massengüterindustrien.

Von Bedeutung ist jedoch, daß sich die Verantwortung des Bedienungspersonals für Produktionsautomaten erhöht hat. Sie sind - entweder als einzelne oder als Angehörige einer Arbeitsgruppe - für eine ganze Produktionsstufe verantwortlich. Die Hauptanforderungen, die an sie gestellt werden, sind geistiger Art. Während die Maschine sich selbst reguliert, ist es ihre Pflicht, die Arbeitsweise der Maschine zu kennen. In erster Linie obliegt es ihnen dabei, mögliche Pannen, die sich aus unbekanntem Ursachen ergeben können, rechtzeitig zu erkennen und die Maschine so einzustellen, daß sie maximale Leistungen erreicht.

Diese Fähigkeiten gewinnen immer stärker an Bedeutung. Der Operateur muß in der Lage sein, solche Pannen mit seinen Sinnesorganen - Auge, Nase, Ohr - zu "erspüren". Er muß ebenso zwischen jenen Symptomen unterscheiden können, die auf einen Leistungsabfall hindeuten, und jenen, die normal sind.

Um diese Sinneseindrücke zweckentsprechend auswerten zu können, muß der Operateur eine genaue Kenntnis seiner Tätigkeiten haben. Dazu gehören sowohl die Betriebsanweisungen seiner Maschinen als auch die betreffenden Produktionsverfahren und -techniken, das Kontrollsystem, die Kontrollinstrumente und die Symptome von Pannen. Vor allem aber muß er entscheiden können, welche Schritte zu unternehmen sind, wenn es zu einer Störung des Produktionsablaufs kommt. Dies ist insofern ein sehr wichtiger Faktor, als jede - wenn auch noch so geringfügige - Fehlentscheidung im Hinblick auf Zeit und Geld von weitreichender Bedeutung sein kann. Da er schließlich Teil einer Arbeitsgruppe ist, werden an ihn auch erhöhte menschliche Anforderungen gestellt, das heißt, er muß es verstehen, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten.

Die Ausbildung eines solchen Operateurs von Produktionsautomaten weicht in vielerlei Hinsicht von der der Arbeitnehmer der Massengüterindustrien ab. Nicht die besonderen technischen oder handwerklichen Fähigkeiten stehen hier im Mittelpunkt, sondern in erster Linie die geistigen.

Ein

Ein hohes Niveau an technischem Wissen wird ihn für eine große Anzahl von Tätigkeiten qualifizieren - Wissen, das ihm im Rahmen des allgemeinen technischen Unterrichts an den Aufbauschulen vermittelt werden kann. Außerdem aber muß ihm ein großes Verantwortungsgefühl anezogen werden, das für die Erledigung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Der Maschinenwärter benötigt in dieser neuen Ära ebenfalls umfangreichere Kenntnisse von Werkzeugen, Materialien und Produktionstechniken. Neue Verfahren werden ständig eingeführt, und im gleichen Augenblick, wo sie da sind, muß er sie auch beherrschen. In der Technik der Zukunft werden Hydraulik, Pneumatik und Elektronik eine bedeutende Rolle spielen. Das Wartungspersonal muß dafür gerüstet sein.

Die größten beruflichen Chancen bieten sich gegenwärtig für die aus den unteren Rängen aufgestiegenen Instrumentenmechaniker. Ähnlich günstige Aussichten bestehen auch in verstärktem Maße für die Allroundmechaniker, die in der Lage sein müssen, sehr viel mehr handwerkliche Tätigkeiten auszuführen als in den Industriebetrieben heute allgemein üblich sind.

Die gesamte Berufsschulbildung darf nicht länger nur darauf ausgerichtet sein, junge Menschen auf einen speziellen Beruf vorzubereiten. Die Berufe sind einem ständigen Wandel unterworfen und bestehen vielfach nur dem Namen nach weiter. Die beruflichen Anforderungen werden weiter zunehmen. Zwar wird es auch in Zukunft zahlreiche Berufe geben, die keine besonders hohen Anforderungen an die Arbeitnehmer stellen, aber diese werden in erster Linie in den Randzweigen der amerikanischen Wirtschaft anzutreffen sein und zudem ebenfalls ständig an Niveau gewinnen. Als Volk können wir es uns nicht leisten, daß das Arbeitspotential leistungsmäßig nicht voll genutzt wird. Dazu sind die Investitionen für die Produktionsausrüstungen, das Erziehungs- und Ausbildungswesen, den sozialen Überbau und die Sozialleistungen zu groß.

Die Erhöhung der Lebenserwartung bedeutet gleichzeitig auch eine Veränderung des Arbeitslebens. Die bisherigen Erfahrungen haben deutlich gezeigt, daß der einzelne Arbeitnehmer seine Tätigkeit den technologischen Veränderungen in der Wirtschaft immer wieder anpassen muß. Durch den Rückgang der alten Industrien werden zwangsläufig viele Arbeitnehmer freigesetzt, für die es neue Arbeitsplätze zu schaffen gilt. Auch die erheblich größer gewordene Mobilität der Industrie selbst wird ähnliche Auswirkungen zur Folge haben.

All diese Trends zeigen ganz klar, daß es in Zukunft nötig ist, die jungen Menschen nicht nur auf einen bestimmten Beruf vorzubereiten, sondern sie so auszubilden, daß sie sich während ihres langen Arbeitslebens den jeweiligen Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur anpassen können.

Ziel der Erziehung und Ausbildung muß es daher sein, die jungen Menschen auf ein Leben der ständigen Anpassungen vorzubereiten, ihre geistigen Fähigkeiten zu schärfen und ein Verantwortungsgefühl bei



bei ihnen zu entwickeln. Ihr Lernvermögen muß darüber hinaus so entwickelt werden, daß sie selbst in der Lage sind, sich immer neues Wissen zu erarbeiten. Die Lehrmethoden müssen denjenigen für Erwachsene angepaßt werden, die sich bei der Weiterbildung mehr auf das früher Erlernte als auf die direkte Unterweisung stützen, wie dies bei den Jugendlichen der Fall ist.

Die größte Beachtung verdient in diesem Zusammenhang der praktische, berufsfördernde Unterricht an den Aufbauschulen, deren Lehrpläne den heutigen Bedürfnissen der Industrie anzupassen sind. Der Absolvent dieser Schule muß das sichere Gefühl haben, den künftigen beruflichen Anforderungen gewachsen zu sein und sein Leben lang lernen und sich fortbilden zu können.

(Aus "Free Labour World".)

\* \* \* \* \*

#### "DOT" - Ein Bestseller wird neu aufgelegt

Zu den zahlreichen Bestsellern, die das amerikanische Arbeitsministerium im Eigenverlag laufend herausbringt - Veröffentlichungen über arbeits- und lohnpolitische Entwicklungen, Gewerkschaftsfragen und die Automation -, zählt vor allem eine Publikation, die sich trotz der ihr anhaftenden Trockenheit eines großen Leserkreises im In- und Ausland erfreut. Sie trägt den nüchternen Titel "Dictionary of Occupational Titles" - kurz "DOT" genannt - und enthält eine genaue Beschreibung aller heute in der amerikanischen Industrie und Wirtschaft ausgeübten Berufe.

Seit der Veröffentlichung der 1. Auflage des "DOT" im Jahre 1939, in der insgesamt 17 452 Berufe beschrieben waren, sind von diesem Standardwerk bereits über 200 000 Exemplare abgesetzt worden. Zwar sind in all den Jahren ständig Neuauflagen erschienen - die letzte grundlegende Neufassung wurde 1949 vorgenommen -, dennoch aber entspricht das "Berufe-Lexikon" - zumal die Zahl der Berufe inzwischen auf 25 000 angewachsen ist - nicht mehr den tatsächlichen Verhältnissen, weil es noch nicht jene Tausende von neuen Tätigkeiten aufführt, die durch die schnell fortschreitende Technik geschaffen wurden.

Da weitere Überarbeitungen auch nur Stückwerk bleiben würden, hat das US-Arbeitsministerium sich jetzt entschlossen, einen vollkommen neuen Band herauszubringen und zu diesem Zweck eine große "Bestandsaufnahme" in allen Industrie- und Wirtschaftszweigen durch geschulte Fachleute vornehmen zu lassen.

Schon die ersten Untersuchungsberichte lassen erkennen, daß sich inzwischen die Zahl der tatsächlich ausgeübten Berufe einerseits ganz erheblich vergrößert hat, andererseits aber auch zahlreiche berufliche

berufliche Tätigkeiten nur noch auf dem Papier existieren.

Zu denjenigen Industrien, die eine Vielfalt von neuen Tätigkeiten hervorgebracht haben, zählen vor allem die Flugzeugindustrie, die datenverarbeitenden Zweige der Wirtschaft und sämtliche mit der Atomenergie in Zusammenhang stehenden Wirtschaftsunternehmen. Nach dem bisherigen Stand der Erhebungen ist damit zu rechnen, daß der neue Band des "Berufe-Lexikons" mehr als 40 000 Berufsbezeichnungen aufführen wird, darunter etwa 6000, die in den letzten Ausgaben überhaupt noch nicht erwähnt waren.

Die für die Herausgabe des "DOT" erforderlichen Unterlagen werden von Spezialisten auf Grund von Interviews zusammengestellt, die sie in den verschiedensten Betrieben der einzelnen Industrie- und Wirtschaftszweige mit den entsprechenden Fachleuten für Arbeitsplatzfragen sowie mit den Arbeitnehmern selbst an ihren Arbeitsplätzen führen.

Im einzelnen sammeln sie dabei Informationen über die auszuführenden Tätigkeiten, die jeweils erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen, die notwendige Ausbildungszeit, die körperlichen und geistigen Voraussetzungen, die Arbeitsbedingungen usw.

Ehe der neue "DOT"-Band - wie vorgesehen - im nächsten Frühjahr erscheinen kann, müssen noch rund 60 000 Einzelanalysen durchgeführt, die Ergebnisse ausgewertet und redaktionell bearbeitet werden. Dann aber wird das US-Arbeitsministerium der interessierten Fachwelt wieder ein Nachschlagewerk anbieten können, von dem man heute schon sagen kann, daß es wieder ein Bestseller ist.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

XVI - 8/9

Bad Godesberg, den 1. August 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der USA in den Jahren 1960-1975 (II)	Seite 1
Gleiche Berufschancen für die Farbigen	Seite 9
"Stille Einigung" - der neue Stil im US-Tarif- verhandlungswesen	Seite 10
Vorbeugen - die Hauptaufgabe des modernen Unfallschutzes	Seite 11
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite 13

## Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der USA in den Jahren 1960-1975 (II)

### Die Veränderungen in den einzelnen Berufsgruppen

#### A. Allgemeines

In der Beschäftigungsstruktur der Vereinigten Staaten werden sich in den nächsten 15 Jahren erhebliche Veränderungen ergeben. Die auslösenden Faktoren sind dabei die sehr unterschiedlichen Wachstumstrends der einzelnen Industriezweige, das aller Voraussicht nach sich noch steigernde Tempo des technologischen Fortschritts sowie das Fortbestehen all jener Einflüsse, die auch schon in den vergangenen Jahren die beruflichen Umschichtungen bewirkten. Eine genaue Analyse der künftigen Beschäftigungstrends in den wichtigsten Berufen ist deshalb von großer Bedeutung, weil sich nur dadurch ein exakter Überblick über den künftigen Arbeitskräftebedarf, das Arbeitsangebot, die Mangelberufe und die beruflichen Anforderungen gewinnen läßt.

Bei der Beurteilung des künftigen Arbeitskräftebedarfs in den einzelnen Berufszweigen ist sowohl die Zahl der auf Grund des allgemeinen wirtschaftlichen Wachstums neu entstehenden Arbeitsplätze zu berücksichtigen als auch die Zahl jener, die durch das Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Beruf wegen Tod, Krankheit, Pensionierung, Berufswechsel oder aus anderen Gründen zwangsläufig frei werden.

Auf die Tatsache, daß sich durch personelle Umschichtungen von einem Industriezweig zum anderen weitere Veränderungen der Zusammensetzung des Arbeitspotentials ergeben werden, wurde bereits hingewiesen. Jeder Industriezweig hat eine spezielle Struktur, die - wie in der Vergangenheit - auch in Zukunft solchen Veränderungen unterworfen sein wird, die aus der Einführung neuer Produkte und neuer Produktionsverfahren sowie aus anderen technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen resultieren. Durch die Veränderungen der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Industriezweige selbst und das ungleiche Wachstum der einzelnen Industrien wird die Nachfrage nach Arbeitskräften mit speziellen Kenntnissen auch in Zukunft beeinflußt werden. Und wie aus den bisher vom US-Arbeitsministerium durchgeführten Untersuchungen hervorgeht, wird sich dies in der Weise auswirken, daß die Nachfrage nach Arbeitnehmern mit guter Schulbildung und einer umfassenden beruflichen Ausbildung weiter zunehmen wird, während die Beschäftigungschancen für ungelernete Arbeitnehmer ständig zurückgehen werden.

Die Bedeutung einer soliden schulischen Ausbildung für die berufliche Karriere erhält durch den schnellen technischen Wandel und die damit verbundenen häufigen Veränderungen in den beruflichen Anforderungen noch einen besonderen Akzent. Die Arbeitnehmer müssen in Zukunft eine weitaus größere berufliche Anpassungsfähigkeit besitzen als bisher, wobei eine gute schulische und berufliche Ausbildung die Grundlage für den Aufbau eines anpassungsfähigen Arbeitspotentials ist.

Die wichtigsten Beschäftigungstrends in den kommenden Jahren werden folgende sein:

1. ein weiterhin verhältnismäßig schneller Anstieg der Zahl der Arbeitnehmer in den Angestelltenberufen, insbesondere in den akademischen und technischen Fachberufen;
2. ein langsamerer Anstieg der Zahl der "Arbeiter" ("blue collar workers"), wobei die Handwerksberufe die größte und die Hilfsarbeitersparten keine Zunahme aufzuweisen haben werden;
3. eine überdurchschnittliche Zunahme der Zahl der Arbeitsplätze in den Dienstleistungszweigen und
4. ein weiterer Rückgang der Zahl der Farmer und landwirtschaftlichen Arbeiter.

Bei einem voraussichtlichen Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl zwischen 1960 und 1970 um 20 Prozent werden die Angestelltenberufe eine Zunahme um 30, die "Arbeiterberufe" eine Zunahme um 14 Prozent erfahren. In der gesamten Periode 1960-1975 dürfte die Zahl der Beschäftigten in den USA um 31 Prozent zunehmen - in den "White-collar"-Berufen um 46 und in den "Blue-collar"-Berufen um 21 Prozent.

Die

Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur - 1960-1975

Berufsgruppen	Stand 1960		Voraussichtl. Stand 1970		Voraussichtl. Stand 1975		Veränderung (1960-1975) in %
	in Mio	in %	in Mio	in %	in Mio	in %	
Gesamt	66,7	100	80,5	100	87,6	100	+ 31
Akadem. u. techn. Fachkräfte	7,5	11,2	10,7	13,3	12,4	14,2	+ 65
Manager, leitende Angestellte u. Inhaber(ohne Farmer)	7,1	10,6	8,6	10,7	9,4	10,7	+ 32
Büroangestellte u.a.	9,8	14,7	12,8	15,9	14,2	16,2	+ 45
Verkäufer	4,4	6,6	5,4	6,7	5,9	6,7	+ 34
Handwerker, Vor- u. Facharbeiter	8,6	12,8	10,3	12,8	11,2	12,8	+ 30
Fabrikarbeiter	12,0	18,0	13,6	16,9	14,2	16,3	+ 18
Dienstpersonal	8,3	12,5	11,1	13,8	12,5	14,3	+ 51
Hilfsarbeiter (ohne Landwirtschaft und Bergbau)	3,7	5,5	3,7	4,6	3,7	4,3	-
Farmer, Verwalter, landwirtschaftl. Arbeiter	5,4	8,1	4,2	5,3	3,9	4,5	- 28

B. Die voraussichtlichen Veränderungen

1. Akademische und technische Fachkräfte: Die Gruppe der akademischen und technischen Fachberufe, die in der vergangenen Dekade den größten Zuwachs von allen Berufsgruppen aufzuweisen hatte, dürfte in den Jahren 1960-1975 eine Wachstumsrate erreichen, die um mehr als das Doppelte über der Durchschnittsrate liegt. Der Anstieg der Beschäftigtenzahl wird hier zwischen 1960 und 1970 rund 43 Prozent betragen und zwischen 1970 und 1975 um weitere 16 Prozent zunehmen. Die

Die Gesamtzahl der in den akademischen und technischen Fachberufen Tätigen würde sich damit bis 1975 auf mehr als 12 Millionen erhöhen. Der Arbeitskräftebedarf wird dabei in praktisch allen Berufszweigen ganz erheblich ansteigen, so auch in der Gruppe der Lehrer, Ärzte, Sozialwissenschaftler, Geistlichen, Juristen, Ingenieure und Naturwissenschaftler. Allerdings werden die Wachstumsraten innerhalb dieser Gruppe unterschiedlich sein.

In den Ingenieur- und den naturwissenschaftlichen Berufen wird der Arbeitskräftebedarf bis 1975 auf etwa 2,4 Millionen ansteigen, was eine Erhöhung um das Doppelte gegenüber 1960 bedeutet. Der Bedarf an Ingenieuren wird sich 1970 auf fast 1,4 Millionen belaufen - das sind 550 000 mehr als 1960. Das Arbeitsplatzangebot für Wissenschaftler dürfte bis 1970 auf 580 000 Stellen anwachsen im Vergleich zu 335 000 im Jahre 1960. Der größte Bedarf ergibt sich hier für die Zweige der Luft- und Raumfahrt, der medizinischen Forschung, der Verteidigung sowie für die technischen Hilfsprogramme. Besonders groß wird die Nachfrage nach solchen Wissenschaftlern sein, die bereits ihr Doktorat besitzen oder in ihrer beruflichen Ausbildung schon weiter sind. Zu berücksichtigen ist in dieser Hinsicht jedoch, daß die zu erwartenden Schwerpunkte in den wissenschaftlichen Sparten nicht mit Bestimmtheit angegeben werden können, zumal im Jahre 1970 etwa bestimmte Spezialisten gefragt sein dürften, über deren Wirken heute noch keine klare Vorstellung herrscht.

Generell kann jedoch schon jetzt gesagt werden, daß bei den Mathematikern und Physikern die größten Zunahmen erfolgen werden; aber auch die Aussichten für Chemiker und Biologen sind äußerst günstig. Andere wissenschaftliche Berufe dagegen - wie etwa der des Geologen - dürften eine erheblich geringere Wachstumsrate aufweisen.

Die Zahl der technisch-wissenschaftlichen Fachkräfte belief sich im Jahre 1960 auf rund 775 000. Der Bedarf an diesen Spezialisten wird sich in den nächsten 10 bis 15 Jahren zumindest ebenso stark erhöhen wie die Zahl der Wissenschaftler und Ingenieure, so daß bis 1975 möglicherweise eine Verdoppelung eintritt.

Bei den Lehrberufen wird sich 1970 ein Bedarf von insgesamt fast 2,5 Millionen Lehrkräften ergeben. Gegenüber 1960 bedeutet das eine Zunahme um rund 500 000. Dieser Schätzung liegt dabei die Erwartung zugrunde, daß sich die Zahl der Schulpflichtigen weiterhin stark erhöht, die durchschnittliche Länge der Schulzeit weiter zunimmt und die angestrebte maximale Klassenstärke verwirklicht werden kann.

Der Bedarf an Lehrkräften wird an den Colleges verhältnismäßig stärker zunehmen als an den Grund- und Oberschulen. Die Zahl der an Colleges und Universitäten tätigen Lehrkräfte und Professoren betrug 1960 etwa 175 000; diese Zahl müßte bis 1970 jedoch um etwa 80 Prozent erhöht werden, wenn zu diesem Zeitpunkt allen Jugendlichen ein College- und Universitätsstudium gesichert sein soll, die den höheren Bildungsweg einschlagen wollen.

Die

Die außerordentliche hohe Wachstumsrate in den technischen Berufen, die auch in den nächsten Jahren beibehalten werden dürfte, ist ein weiterer bemerkenswerter Trend auf dem Beschäftigungssektor. Obwohl der Mangel an Ingenieuren und Wissenschaftlern - und die sich hieraus ergebende Notwendigkeit, sie von solchen Aufgaben zu entlasten, die von weniger qualifizierten Kräften ausgeführt werden können - auch in den beiden letzten Dekaden dazu beigetragen hat, die Beschäftigungsmöglichkeiten für technische und wissenschaftliche Hilfskräfte zu vergrößern, hat dieses schnelle Wachstum doch fundamentalere Gründe. Es ist in erster Linie durch die zunehmende Kompliziertheit der modernen Technik bedingt, durch die der Bedarf an solchen Arbeitnehmern forciert wurde, die einige Grundkenntnisse in der Mathematik und den Naturwissenschaften sowie eine spezielle Fachausbildung besitzen.

2. Manager, leitende Angestellte und Inhaber: Die Zahl der Geschäftsinhaber dürfte in den nächsten Jahren nur geringfügig zunehmen, da der schon in der letzten Dekade feststellbare Trend zur Bildung größerer Wirtschaftsunternehmen sich fortsetzen und damit die Zahl der Firmen etwa auf dem derzeitigen Stand halten wird. Die Zahl der Manager und anderer leitender Angestellter in Wirtschaft und Regierung sollte dagegen weiterhin verhältnismäßig schnell zunehmen.

Auf Grund dieser sehr unterschiedlichen Trends wird die Zunahme in dieser Gruppe im Vergleich zu allen anderen Angestelltengruppen wahrscheinlich geringer sein. Dennoch dürfte die relative Zunahme hier etwa ebenso hoch sein wie die Zunahme in allen Berufsgruppen, die für die Zeit zwischen 1960 und 1970 rund 20 Prozent und für die folgenden fünf Jahre 9 Prozent betragen wird. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Gruppe der Manager, leitenden Angestellten und Geschäftsinhaber wird dabei bis 1970 auf 8,6 Millionen und bis 1975 auf 9,4 Millionen ansteigen.

3. Angestellte: Die Zahl der in dieser Gruppe erfaßten Arbeitnehmer dürfte in den nächsten 15 Jahren eine relativ starke Zunahme erfahren, da der Anfall an neuen Büroarbeiten aller Art nicht gänzlich durch die Einführung moderner Elektronenrechner und anderer neuzeitlicher Büromaschinen kompensiert werden kann. So wird sich die Zahl der Angestellten bis 1970 auf etwa 12,8 Millionen und bis 1975 auf rund 14 Millionen erhöhen, was einen Anstieg gegenüber 1960 um 45 Prozent bedeutet.

Die Hauptursache für die relativ starke Zunahme der Zahl der Angestellten ist in der zu erwartenden schnellen Geschäftsausweitung im Finanz- und Versicherungswesen und in ähnlichen Geschäftsbereichen zu suchen sowie in der Fortdauer des Trends der vergangenen Jahre, den Bürokräften Tätigkeiten zu übertragen, die bisher hauptsächlich von den Verkäufern und den Geschäftsinhabern ausgeführt wurden. So brachte z.B. der Selbstbedienungstrend im Einzelhandel eine wesentliche Verminderung des Verkaufspersonals, während gleichzeitig zahlreiche neue Arbeitsplätze für Kassierer und Prüfer geschaffen wurden.

4.

4. Verkaufspersonal: Die Zahl der Verkäufer dürfte bis 1970 rund 5 1/2 Millionen und bis 1975 fast 6 Millionen erreichen, was einer Zunahme um rund 1/3 entspricht. Zu den Wachstumsfaktoren sind hier vor allem die steigende Bevölkerungszahl und die steigenden Pro-Kopf-Einkommen zu rechnen; aber auch die zunehmende Halbtagsbeschäftigung dürfte die Gesamtbeschäftigtenzahl stark positiv beeinflussen. Alle diese wachstumsfördernden Faktoren werden dabei einen stärkeren Einfluß auf die Zahl der Arbeitsplätze haben als die die Wachstumsrate hemmenden Selbstbedienungstechniken und andere arbeitssparende Einrichtungen.

5. Handwerker, Vor- und Facharbeiter: Unter den "blue collar workers" weist diese Gruppe auch in Zukunft die günstigsten Beschäftigungsaussichten auf. Die Zahl dieser Facharbeiter dürfte in der Periode 1960-1975 um etwa 2 1/2 Millionen zunehmen und damit die 11-Millionen-Grenze überschreiten.

Die größten Zugänge innerhalb dieser Gruppe werden dabei Mechaniker, Baufach-, Metallfach- und Vorarbeiter verzeichnen. Auf Grund des steigenden Bedarfs an Mechanikern, Wartungs- und Reparaturpersonal für die Installierung, Wartung und Reparatur der immer komplizierter werdenden Produktionsausrüstungen der Industrie sowie der technischen Anlagen in Regierungsdienststellen und Privathaushalten kann hier mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 2 3/4 Millionen 1970 und von 3 Millionen im Jahr 1975 (1960 = 2 Mio) gerechnet werden.

Das zu erwartende große Bauvolumen in der nächsten Dekade wird für die Baufachberufe eine ähnliche hohe Zunahme bringen. Die Beschäftigtenzahl wird dabei von gegenwärtig 2 1/2 Millionen (1960) auf 3 3/4 Millionen im Jahre 1975 ansteigen, wobei die Berufschancen für Bauleiter, Betonierer, Maurer, Bauelektriker und Klempner besonders günstig sind.

6. Fabrikarbeiter und berufsverwandte Gruppen: Diese zur Zeit noch größte Arbeitnehmergruppe wird in den nächsten 15 Jahren eine unterdurchschnittliche Wachstumsrate aufweisen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigtenziffer wird dabei von gegenwärtig 18 Prozent (1960) auf etwa 16 Prozent zurückgehen. Dennoch wird sich auch in dieser Gruppe die Gesamtarbeitnehmerzahl um rund 2 Millionen erhöhen, so daß sie im Jahre 1975 einen Stand von 14 Millionen erreichen wird.

Zahlreiche industrielle Arbeitsplätze werden auch in den kommenden Jahren durch die Einführung moderner automatischer Produktionseinrichtungen verlorengehen, wenngleich sich dieser Prozeß allmählich vollziehen wird. Durch die zunehmende Verwendung von Lastkraftwagen jedoch werden sich größere Beschäftigungsmöglichkeiten für Lastwagen- und Busfahrer - eine der Hauptgruppen in dieser Kategorie - ergeben. Darüber hinaus wird die dynamische technische Entwicklung zahlreiche Arbeitsplätze für angelernte Arbeiter schaffen.

7. Hilfsarbeiter (außer Landwirtschaft): Die Gesamtzahl der industriellen Hilfsarbeiter, die im Jahre 1960 rund 3,7 Millionen betrug, dürfte sich in den nächsten 15 Jahren selbst bei Erreichung der angestrebten Vollbeschäftigung kaum verändern, so daß ihr Anteil am gesamten



gesamten Arbeitspotential von gegenwärtig 5 1/2 Prozent (1960) auf weniger als 4 1/2 Prozent (1975) absinken wird.

Die ungelerten Arbeiter dürften auch in Zukunft in verstärktem Maße durch Baggerraupen, Grabenbaumaschinen und ähnliche mechanische Geräte aus ihren angestammten Arbeitsplätzen verdrängt werden, ebenso wie die verstärkte Einführung von Gabelstaplern, Kränen, Transportbändern und anderen hydraulisch-mechanischen Hebewerkzeugen den zunehmenden Abbau von Arbeitsplätzen für ungelerte Arbeiter in Fabriken, Lagerhäusern und Güterumschlagplätzen bewirken wird. Dennoch werden sich aber, wie aus der Untersuchung des US-Arbeitsministeriums hervorgeht, für diese Arbeitnehmergruppe auch in den nächsten 10-15 Jahren relativ viele neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

8. Dienstpersonal: In dieser Beschäftigungsgruppe wird die Zahl der Arbeitnehmer relativ schnell und stark zunehmen. Die Wachstumsrate wird dabei über dem Gesamtdurchschnitt liegen. Von 8,3 Millionen im Jahre 1960 wird die Zahl der Arbeitskräfte bis 1970 auf rund 11 Millionen und bis 1975 auf 12 1/2 Millionen ansteigen, was einer Zunahme von etwa 50 Prozent entspricht.

Einen relativ schnellen Anstieg dürften dabei - in Anbetracht der zu erwartenden Bevölkerungszunahme - die in den öffentlichen Sicherheits- und Schutzorganen Tätigen, wie Polizisten und Feuerwehrleute, aufweisen. Sehr erheblich wird auch die Zunahme bei Vollschestern sein, desgleichen bei dem Pflegepersonal in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen. Zu den anderen Gruppen mit großer Wachstumsrate zählen ferner: Kellner, Kellnerinnen, Köche und Raumpfleger.

9. Farmerberufe: Die Zahl der Farmer und der in der Landwirtschaft tätigen Fach- und Hilfskräfte wird auch in den nächsten 15 Jahren weiter abnehmen, und zwar zwischen 1960 und 1970 um 20 Prozent und zwischen 1970 und 1975 um weitere 6-7 Prozent. In der Gesamtperiode dürfte der Rückgang dabei bis zu 1 1/2 Millionen betragen, d.h., die Gesamtzahl wird von 5 1/2 auf rund 4 Millionen absinken.

#### C. Der Arbeitskräftebedarf auf Grund der zu erwartenden Abgänge

Während in den vorangegangenen Abschnitten die im Gefolge der Bevölkerungszunahme, der wirtschaftlichen Expansion und der industriellen und technologischen Veränderungen sich ergebenden Beschäftigungstrends behandelt wurden, soll in diesem abschließend noch kurz auf den Arbeitskräftebedarf eingegangen werden, der sich durch die normalen Abgänge infolge Tod, Invalidität, Pensionierung usw. zwangsläufig ergibt. Nach den vorliegenden Unterlagen wird die Zahl der zwischen 1960 und 1970 durch Abgänge frei werdenden Arbeitsplätze größer sein als der Nettozuwachs an Arbeitsplätzen in diesem Zeitraum (13,8 Mio).

In zahlreichen Berufen, insbesondere solchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt werden, übersteigt die Zahl der benötigten "Ersatzkräfte" die Zahl der für die Besetzung neu geschaffener Stellen erforderlichen Kräfte ganz erheblich. So müssen z.B. rund 8 Prozent aller Volks- und Oberschullehrer jährlich ersetzt werden, während der durchschnittliche jährliche Nettozuwachs an Stellen zwischen 1960 und 1970 lediglich 2 1/2 Prozent beträgt.

Wenn

Wenn auch die statistischen Unterlagen über die Todes- und die Pensionierungsrate bei männlichen Arbeitnehmern ziemlich lückenlos sind und ebenso die Beschäftigungsgewohnheiten von weiblichen Arbeitskräften sich - zwecks Ermittlung des wahrscheinlichen Ersatzbedarfs - relativ genau analysieren lassen, so gibt es doch für die Feststellung des voraussichtlichen Arbeitskräftebedarfs auf Grund des Berufswechsels von Arbeitnehmern keine zuverlässigen Angaben. Die folgenden Angaben sind daher als Minimum-Ziffern zu werten.

Nach Auswertung der diesbezüglichen Unterlagen in den einzelnen Berufsgruppen ergibt sich den Angaben des US-Arbeitsministeriums zufolge folgendes Bild: Bei männlichen Arbeitnehmern wird die Abgangsrate in den sechziger Jahren rund 2 Prozent pro Jahr betragen. In der Gruppe der akademischen und technischen Fachkräfte sowie in der Gruppe der Fabrikarbeiter wird dabei eine Separationsrate von 1,7 Prozent und in der Gruppe der Manager, leitenden Angestellten und Geschäftsinhaber von 2,6 Prozent zu verzeichnen sein. Die Abgangsrate für Frauen wird sich dagegen auf rund 5 Prozent belaufen; und im Gegensatz zu den Männern werden die Raten der einzelnen Gruppen keine deutlichen Unterschiede aufweisen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die zwischen 1960 und 1970 jährlich in den wichtigsten Berufsgruppen zu erwartenden Abgänge:

<u>Berufsgruppe</u>	<u>Gesamt</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>
Akademische und techn. Fachkräfte	231 300	83 300	148 000
Manager, leitende Angest. u. Inhaber	209 900	156 300	53 600
Angestellte u. a.	414 900	59 600	355 300
Verkäufer	142 200	55 200	87 000
Handwerker, Vor- und Facharbeiter	187 500	176 000	11 500
Fabrikarbeiter und verw. Berufe	304 200	148 200	156 000

(Quelle: "Monthly Labor Review", Vol. 86, Nr. 3, März 1963)

\* \* \* \* \*

## Gleiche Berufschancen für die Farbigen

Präsident Kennedy hat dem amerikanischen Kongreß Ende Juni eine umfangreiche Gesetzesvorlage unterbreitet, die im wesentlichen darauf abzielt, der farbigen Bevölkerung die gleichen Berufschancen in allen Zweigen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung im Rahmen eines Bundesgesetzes zu sichern. Durch vom Staat getragene Förderungsprogramme soll darüber hinaus die berufliche Ausbildung und Fortbildung der Neger verbessert werden, so daß sie in stärkerem Maße als bisher auch in die höheren und besser bezahlten Positionen aufrücken können. Damit wird ein Prozeß wesentlich beschleunigt, der sich bisher fast unbemerkt vollzog und der farbigen Bevölkerung trotz starker Gegenströmungen bemerkenswerte Fortschritte in beruflicher, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht brachte.

## 25 Neger-Millionäre

Daß es heute in den Vereinigten Staaten bereits 25 Neger-Millionäre gibt, rund 400 Farbige ein Jahreseinkommen von mehr als 50 000 Dollar beziehen und weitere zehntausend zwischen 10 000 und 50 000 Dollar pro Jahr verdienen, ist dabei für die Beurteilung der erzielten Fortschritte von geringerer Bedeutung als die Tatsache, daß die farbige Bevölkerung in den vergangenen Jahren in immer mehr Berufe eindringen konnte, die ihr bis dahin versperrt waren. Das gilt nicht für die akademischen, sondern für eine Vielzahl anderer Berufe, die bislang nur den Weißen vorbehalten waren.

So hat zum Beispiel kürzlich eine große amerikanische Fluggesellschaft mit der Ausbildung von Neger-Stewardessen begonnen, während ein großer Einzelhandelskonzern junge farbige College-Ab solventen als Geschäftsführer in seinen Supermärkten einsetzen will.

Natürlich sind dies alles noch Ausnahmen, aber sie zeigen doch, daß die berufliche Integration - wenn auch nur zum Teil unter dem Druck der öffentlichen Meinung oder auf Grund der Bemühungen der zahlreichen privaten Vereinigungen zur Förderung der rassistischen Integration - unaufhaltsam fortschreitet.

## Mehr Akademiker

Sehr aufschlußreich in dieser Hinsicht sind dabei die kürzlich vom US-Zensus-Büro veröffentlichten Ziffern über die Farbigen, die in geistigen und akademischen Berufen beschäftigt sind. Nach dieser Übersicht gab es im Jahre 1960 etwas über 9000 Ärzte, Zahnärzte und Rechtsanwälte; 233 Architekten; 3662 Chefbuchhalter und Buchprüfer; 1539 Chemiker; 4378 Diplomingenieure; 14 276 Sozialhelfer und 130 659 Lehrer.

So eindrucksvoll diese Ziffern auch sein mögen, sie können dennoch nicht die Tatsache überdecken, daß der Anteil der Farbigen an diesen Berufen im Verhältnis zur weißen Bevölkerung immer noch sehr gering ist. Denn obgleich jeder 9. Amerikaner (also 11% der Gesamtbevölkerung) schwarzer Hautfarbe ist, übersteigt der Anteil der Neger in den akademischen Berufen nur in ganz wenigen Fällen 10%. Auch in zahlreichen Fachberufen ist das Verhältnis trotz der

der großen Anstrengungen der Gewerkschaften bei der Durchsetzung und Anwendung gleicher Beschäftigungsbedingungen noch relativ ungünstig für die Farbigen. Lediglich im öffentlichen Dienst konnte bisher - dank den intensiven Bemühungen der Regierung - mit 13% ein positives Verhältnis erreicht werden.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### "Stille Einigung" - der neue Stil im US-Tarifverhandlungswesen

Die Lohnverhandlungen in der Stahlindustrie gehörten in der Nachkriegszeit immer zu den großen tarifpolitischen Ereignissen in den USA. Und in Anbetracht der Härte, mit der diese Verhandlungen in der Regel geführt wurden, stellte sich die gesamte Wirtschaft meist schon Monate vorher auf die möglichen Folgen solcher tarifpolitischen Auseinandersetzungen ein. Der letzte große Streik in diesem wichtigen Wirtschaftszweig, der die US-Wirtschaft weitgehend paralyisierte und mit 116 Tagen Dauer zugleich der längste war, fand bekanntlich im Jahre 1959 statt.

In diesem Jahr nun gingen die mit Spannung erwarteten Kollektivverhandlungen der Stahlindustrie vollkommen lautlos und praktisch unbemerkt über die Bühne. Die Mitteilung der beiden Tarifpartner im vergangenen Monat, man habe sich bereits auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt, löste daher auch in der amerikanischen Öffentlichkeit und Wirtschaft allgemeine Überraschung und Erleichterung aus.

Nun, für eingeweihte Kreise und Kenner des amerikanischen Tarifverhandlungswesens kommt diese "stille Einigung" allerdings gar nicht so überraschend. Die beiden Tarifpartner haben nämlich dieses Mal sämtliche wichtigen Anliegen und Forderungen in einem im Vorjahr gebildeten gemeinsamen "Tarifverhandlungs-Studienausschuß" in den vergangenen Monaten eingehend erörtert und ihre Standpunkte so weit präzisiert und einander angenähert, daß sich der eigentliche Tarifverhandlungsausschuß gleich mit konkreten Ergebnissen dieser Vorverhandlungen befassen und dadurch die Verhandlungen in relativ kurzer Zeit abschließen konnte.

Daß dieser neue Stil im amerikanischen Tarifverhandlungswesen - die Versachlichung der Verhandlungen, der Verzicht auf öffentliche Polemik, die Führung vorbereitender, klärender Gespräche - sich auch in anderen wichtigen Zweigen der US-Wirtschaft durchzusetzen beginnt, zeigen sowohl die in den letzten Wochen zwischen der Automobilarbeitergewerkschaft und den großen Automobilkonzernen getroffenen Abkommen über die Bildung gemeinsamer Studienausschüsse für die im nächsten Herbst anstehenden Verhandlungen als auch die zwischen der Elektrikergewerkschaft und der "General Electric" (260 000 Arbeitnehmer) erzielte Einigung über die Schaffung eines ähnlichen Gremiums.

Diese

Diese Entwicklung vollzieht sich nahezu zwangsläufig, denn im Gegensatz zu früheren Jahren, wo es in den Tarifverhandlungen fast ausschließlich um höhere Löhne und Sozialleistungen ging, stehen heute die Arbeitsfragen im Vordergrund - Probleme also, die nicht in unter Zeitdruck stehenden Verhandlungen zu lösen sind. Die Sicherung der Arbeitsplätze vor den Auswirkungen der Automation, die Umschulung der durch die Technik verdrängten Arbeiter, die Gewährung von Entlassungsgeldern, Übergangsbeihilfen, Umzugskosten usw. sind dabei die wichtigsten Tarifforderungen, um die es heute geht.

Daher ist es auch nicht verwunderlich, daß der neue Tarifvertrag der Stahlarbeitergewerkschaft mit den 11 großen Firmen der Stahlindustrie keine Lohnerhöhungen vorsieht - ein Faktum, das bisher einfach undenkbar gewesen wäre -, sondern vor allem solche Punkte enthält, die auf die Erhaltung der Zahl der Arbeitsplätze abzielen. Auch der stark herausgestellte Urlaubsplan, der den Arbeitnehmern mit höherem Dienstalter alle fünf Jahre zusätzlich 13 Wochen Urlaub sichert, dient diesem Ziel, denn hierdurch werden nach Schätzung der Gewerkschaft rund 25 000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Das der Gewerkschaft zugestandene größere Mitspracherecht bei der Vergabe solcher Aufträge an andere Firmen, die ohne weiteres auch im eigenen Betrieb abgewickelt werden können, soll ebenfalls dazu beitragen, den derzeitigen Bestand an Arbeitsplätzen zu sichern.

Dennoch bringt der neue Vertrag, der eine Laufzeit von zwei Jahren hat, den Arbeitnehmern der Stahlindustrie eine Reihe verbesserter Sozialleistungen wie höhere Lebensversicherungen und Krankenhausversicherungsleistungen, so daß die Gesamtaufwendungen der Unternehmer für Löhne und Sozialleistungen, die gegenwärtig rund 4,30 Dollar pro Stunde betragen, auf etwa 4,50 Dollar angehoben werden dürften.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Vorbeugen - die Hauptaufgabe des modernen Unfallschutzes

An seinem Arbeitsplatz ist der amerikanische Arbeiter heute Unfällen weniger stark ausgesetzt als in seinem Heim. Dies ist die nüchterne Feststellung der amerikanischen industriellen Unfallstatistik, aus der auch hervorgeht, daß die Unfallrate seit 1912 um rund die Hälfte zurückgegangen ist, obwohl in diesem Zeitraum die Zahl der Gesamtbeschäftigten sich fast verdoppelte.

Dieser Erfolg auf dem Gebiet der Unfallverhütung ist aber noch insofern besonders bemerkenswert, als sich ja nicht allein die Zahl der Werkstätigen erhöht hat, sondern auch die Gefahrenquellen auf Grund des stärkeren Einsatzes von Maschinen, der Einführung neuer Produktionsverfahren, neuer Materialien und Werkstoffe wesentlich vermehrt haben.

Teamwork

## Teamwork Voraussetzung

Der gesamte Unfallschutz in den modernen Industriebetrieben ist damit zwangsläufig sehr viel umfangreicher und komplizierter geworden und daher nicht mehr allein von den technischen "Sicherheitsingenieuren" zu bewältigen, sondern nur noch von einem Team ausgesuchter Spezialisten, dem heute sowohl Physiker, Chemiker, Toxikologen, Ärzte als auch neuerdings Hygieniker angehören.

Die spezielle Aufgabe dieser Sicherheitsspezialisten besteht in erster Linie darin, in enger Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern des Sicherheitsteams mögliche, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bedrohende Gefahrenquellen rechtzeitig aufzuspüren und entsprechende Sicherheits- und Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

Ein gutes Beispiel für einen vorbildlichen vorbeugenden betrieblichen Unfallschutz bietet in dieser Hinsicht die "North American Aviation, Inc." in Los Angeles, ein auf dem Gebiet des Flugzeugbaus und der friedlichen Nutzung der Atomenergie tätiges Unternehmen, in dem gerade die gesundheitsschädigenden Dauereinflüsse in der Unfallverhütung eine große Rolle spielen.

## Es beginnt mit der Einstellung

Aus diesem Grunde hat auch hier die medizinische Abteilung eine relativ große Bedeutung und zahlreiche wichtige Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Unfall- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen. Schon bei der Einstellung wacht sie darüber, daß keine Arbeiter angenommen werden, die mit irgendwelchen übertragbaren Krankheiten behaftet sind oder auf Grund ihrer körperlichen Konstitution gegenüber speziellen Dauereinflüssen am Arbeitsplatz besonders anfällig erscheinen. Vielfach wird diesen Bewerbern auch eine spezielle ärztliche Behandlung empfohlen, durch die physische Mängel, die einer Einstellung im Wege stehen, beseitigt werden können.

Darüber hinaus hat die medizinische Abteilung die Aufgabe, bei Erkrankungen oder Unfällen Erste Hilfe zu leisten und solche Arbeitnehmer gründlich zu untersuchen, die krank gewesen sind oder einen Unfall gehabt haben und die ihre Arbeit wieder aufnehmen wollen. Durch diese Untersuchungen will man verhindern, daß noch nicht voll genesene oder wiederhergestellte Arbeiter ihre Tätigkeit vorzeitig aufnehmen und damit sich selbst und andere gefährden.

## Abschirmung nach außen

In Anbetracht der Tatsache, daß die modernen Industriebetriebe zahlreiche Vorerzeugnisse und Rohstoffe aus anderen Betrieben beziehen, kommt den Betriebshygienikern heute bei der Abschirmung äußerer Gefahrenquellen eine große Bedeutung zu. Auch in dieser Beziehung war die "North American Aviation" bahnbrechend, denn den Hygienikern dieses Unternehmens ist es zuzuschreiben, daß in den USA heute sämtliche Produzenten von Chemikalien ihren Erzeugnissen Hinweiszettel beilegen, auf denen genau die chemischen Bestandteile der Sendung

Sendung angegeben sind. Auf diese Weise sind die Betriebshygieniker jederzeit vollkommen im Bilde, welche gesundheitsgefährdenden Stoffe in der Produktion verwendet werden und welche Schutzmaßnahmen jeweils zu treffen sind.

#### Auswertung der Unfallberichte

Ein wichtiger Bestandteil des gesamten Unfallverhütungsprogramms des Unternehmens ist die Auswertung sämtlicher Unfallberichte, wobei selbst bei kleinsten Verletzungen den genauen Unfallursachen nachgegangen wird. Dies ist insofern von großer Bedeutung, als ja auch bei geringfügig erscheinenden Unfällen immer die Möglichkeit der Wiederholung besteht bzw. ernsthaftere Verletzungen aus der Ursache resultieren können. Daher ist man in jedem Fall von vornherein bemüht, das Übel abzustellen, ehe Schlimmeres passiert.

Das Ergebnis dieser vielseitigen Bemühungen des Unternehmens spiegelt sich in der niedrigen Unfallrate wider, die selbst in den vollkommen neuen Produktionszweigen, wo nur relativ geringe Erfahrungen über den Umgang mit neuen Materialien und Energiequellen zur Verfügung standen, weit unter dem industriellen Durchschnitt liegt. Mit besonderem Stolz verweisen die Sicherheitsingenieure der "North American Aviation" dabei auf die Tatsache, daß sie in der "Atomics International", einem Zweigunternehmen, bisher keinen Fall von Strahlenschädigung registrierten - ein bemerkenswerter Erfolg, der nur durch eine enge Zusammenarbeit aller Angehörigen des Sicherheitsteams ermöglicht wurde.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Gewerkschaftliche Kurznachrichten

##### 13,7 Mrd. Dollar an Sozialrenten 1962 ausgezahlt

An rund 17,3 Millionen bezugsberechtigte Männer, Frauen und Kinder wurden im Haushaltjahr 1962 im Rahmen des amerikanischen Sozialversicherungsgesetzes Renten und andere Versorgungsleistungen in Höhe von 13,7 Mrd. Dollar ausgezahlt, wie aus einer Übersicht des Treuhänderausschusses der staatlichen Versicherungsfonds hervorgeht. Bei einer Vergrößerung des Empfängerkreises um 1,5 Millionen haben sich dabei die gesamten Auszahlungen im Vergleich zu 1960/61 um 1,8 Mrd. Dollar erhöht.

Mehr als die Hälfte der Mehrleistung resultiert aus den 1960 und 1961 vorgenommenen Verbesserungen der Sozialgesetze. Während 723 000 Personen auf Grund der 1961 vom Kongreß gebilligten Rentenleistungen für versicherte Personen im Alter zwischen 62 und 64 Jahren

Jahren und ihre Angehörigen (vorgezogener Eintritt des Versicherungsfalles bei verminderter Rentenleistung) in den Genuß von Rentenbezügen kamen, erhielten weitere 169 000 Personen erstmals Sozialrenten auf Grund der Gesetzesänderungen aus den Jahren 1960 und 1961, durch die die Mindestversicherungsdauer herabgesetzt wurde.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

#### Tarifverträge folgten im 1. Quartal 1963 dem Vorjahrestrend

Die im 1. Quartal 1963 abgeschlossenen Tarifverträge hielten sich, was die Höhe der Lohnaufbesserungen und der von den Unternehmern zugestandenen Sozialleistungen betrifft, weitgehend auf dem Niveau des vergangenen Jahres.

Dies ist einer Untersuchung des "Bureau of National Affairs" zu entnehmen, einer privaten Forschungsorganisation, die insgesamt 670 Großtarifverträge analysierte, die zwischen Januar und Ende März dieses Jahres abgeschlossen wurden.

Die durchschnittliche Lohnerhöhung im Rahmen dieser Verträge betrug dabei 7,5 Cent pro Stunde gegenüber 7,4 Cent im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Die Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge, die nicht eine sofortige, sondern eine spätere Lohnerhöhung vorsehen, hat weiter zugenommen. Während im Vorjahr 48 Prozent aller abgeschlossenen Tarifabkommen Lohnerhöhungen zu einem späteren Zeitpunkt (in der Regel ein Jahr nach Abschluß des Vertrages) vorsahen, waren es in den ersten drei Monaten dieses Jahres 51 Prozent.

Auch die Zahl der Tarifverträge mit neuen oder verbesserten Sozialleistungen nahm im Vergleich zu 1962 zu. Seinerzeit waren es 38 Prozent aller Abkommen, in diesem Jahr dagegen 41 Prozent.

(Quelle: Eigenbericht)

\*

#### Fast jeder Industriearbeiter erhält Lohnnebenleistungen

Mit nur ganz wenigen Ausnahmen kommen heute praktisch sämtliche in Industriebetrieben tätigen Arbeiter und Angestellten in den Genuß einer oder mehrerer Lohnnebenleistungen wie bezahlte Feiertage, bezahlter Urlaub, Krankenversicherungs- oder Pensionsleistungen. Dies geht aus einer Übersicht des US-Arbeitsministeriums über die Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen in Großstadtbetrieben hervor.

Nach



Nach dieser Statistik hatten die Angestellten der Industrieunternehmen im Erhebungszeitraum (1961/62) im Durchschnitt 7,8 bezahlte Feiertage pro Jahr, die Arbeiter 7,0 Tage. Bezahlter Urlaub wurde 99 Prozent aller Arbeitnehmer gewährt; rund die Hälfte von ihnen erhielt vier und mehr Wochen nach 25jähriger Dienstzeit.

Eine Anwartschaft auf Leistungen privater - und größtenteils von den Unternehmern allein finanziert - Wohlfahrts- und Pensionspläne wiesen 99 Prozent aller Angestellten und 97 Prozent aller Produktionsarbeiter auf. Ferner war von den Industrieunternehmen für 95 Prozent aller Angestellten und für 91 Prozent aller Arbeiter eine Lebensversicherung und für 84 Prozent aller Angestellten und 88 Prozent aller Arbeiter eine Krankenversicherung abgeschlossen. Leistungen aus privaten Pensionsplänen allein (zusätzlich zu der staatlichen Altersversicherung) haben schließlich 78 Prozent aller Angestellten und 68 Prozent aller Produktionsarbeiter bei ihrem Eintritt in den Ruhestand zu erwarten.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

Amerika-Dienst  
Informational Operations Unit  
USIS-Bonn Bad Godesberg

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

XVI - 10

Bad Godesberg, den 1. Oktober 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Die wirtschaftliche Situation der Farbigen in den USA	Seite 1
Verschärfte Bestimmungen der US-Post zur Durchsetzung der Rassengleichheit	Seite 16
Wirtschaftliches Wachstum und Arbeitslosigkeit	Seite 17
Unfallschutz am Arbeitsplatz als gewerkschaftliche Aufgabe	Seite 18
Seeleutengewerkschaft spricht sechsjährigen Streikverzicht aus	Seite 19

Matthew A. Kessler, Mitarbeiter des US-Bundesamtes für  
Arbeitsstatistik:

Die wirtschaftliche Situation der Farbigen in den USA \*

Eine Untersuchung über die Entwicklung in den Jahren 1955 bis 1962

Das schrittweise Aufrücken der Farbigen in den USA (von denen über 90 Prozent Neger sind) in höherqualifizierte und besser bezahlte Berufe hat sich in der zweiten Hälfte der fünfziger Jahre ebenso wie in der vorausgegangenen Zeit konsequent fortgesetzt. Die Unterschiede aber zwischen Weiß und Schwarz hinsichtlich des erreichten sozialen Status sind nach wie vor sehr groß, was offenbar wird, wenn man die üblichen Kriterien zur Beurteilung des wirtschaftlichen Wohlergehens auf die beiden Bevölkerungsgruppen getrennt anwendet. Die Entwicklungstendenzen aufzuspüren, ist Zweck der nachstehenden Untersuchungen.

\* Vergleiche auch IAM, X - 4, "Beträchtliche Fortschritte der Negerbevölkerung auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet".

Der Prozentsatz der Farbigen in den nur niedrige Qualifikationen erfordernden Berufen ist noch immer höher als der der Weißen. Das gleiche gilt auch für den Anteil der Farbigen an der Arbeitslosigkeit, der in allen Altersgruppen und bei beiden Geschlechtern mindestens eineinhalbmal so hoch ist wie der weiße Anteil; in manchen Altersgruppen beträgt er sogar das Dreifache. Farbige werden mithin, gleich, welcher Beschäftigungssparte sie angehören, in unverhältnismäßig hohem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht. Nicht nur, daß Farbige eher und schneller entlassen werden als Weiße, sie sind dann auch in der Regel länger arbeitslos als ihre weißen Kollegen.

Während die farbigen Familien in den ersten Nachkriegsjahren recht erhebliche Einkommenssteigerungen zu erzielen vermochten, konnten sie seit Mitte der fünfziger Jahre trotz des weiteren Vordringens der Farbigen in höher bezahlte Berufe mit dem Anstieg des Durchschnittseinkommens weißer Haushalte nicht Schritt halten.

Im Laufe der beiden letzten Jahrzehnte haben die Farbigen es verstanden, die seit alters her zwischen ihnen und den Weißen bestehende "Erziehungslücke" einzuengen - eine Entwicklung, die in ihrem stetigen, wenn auch langsamen Vorrücken auf der Berufe-Leiter zum Ausdruck kommt. Seit Mitte der fünfziger Jahre aber ist der relative Bildungsstand von Farbigen und Weißen jedoch im wesentlichen unverändert geblieben.

#### Veränderungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen

In der gesamten Nachkriegszeit war auf seiten der Farbigen ein deutlicher Trend sichtbar, aus den Landarbeiterberufen herauszukommen. Im Jahr 1962 waren 12 Prozent aller farbigen Beschäftigten in der Landwirtschaft tätig, 1955 dagegen noch 16 und 1948 sogar 21 Prozent (siehe Tafel I). Dieser rapide Rückgang ist das Ergebnis der vor allem im Süden zu beobachtenden Abwanderung zahlreicher Farbiger, die vorher als ertragsbeteiligte Pächter tätig waren oder als selbständige Bauern hart an der Rentabilitätsgrenze liegende Farmen bewirtschaftet hatten, in andere Berufe, einer Abwanderung, die durch die verbesserten Beschäftigungsaussichten in anderen Wirtschaftszweigen begünstigt wurde.

Dieses Streben nach einem höheren Einkommen mußten jedoch viele Farbige, die ihren Platz in der Landwirtschaft aufgaben und in einen anderen Beruf überwechselten, mit einer zunehmenden Unsicherheit des Arbeitsplatzes bezahlen. Da ihnen häufig eine ausreichende schulische und fachliche Vorbildung fehlt und sie durch die Einstellungs- und Ausstellungspraktiken vieler Betriebe noch immer vielfach benachteiligt werden, sind ihre Beschäftigungsaussichten weitgehend auf ungelernete und Anlernberufe beschränkt. Dies sind wiederum die Berufe, die von Konjunkturschwankungen und Massenentlassungen auf Grund der fortschreitenden Automatisierung am meisten betroffen werden. Wenn sich auch in den akademischen und Angestelltenberufen seit Mitte der fünfziger Jahre sowohl für Weiße als auch für Farbige zahlreiche neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben haben, so ist doch der Anteil der Farbigen unter den Hausangestellten, Arbeitern und angelernten Maschinenarbeitern immer noch unverhältnismäßig hoch.

Angestelltenberufe:

Tafel I

Beschäftigung, nach Wirtschaftszweigen und Hautfarbe gegliedert,  
in den Jahren 1948, 1955 und 1962 \*

(in Prozent)

Wirtschaftszweig	Weiße			Farbige		
	1962	1955	1948	1962	1955	1948
Gesamtbeschäftigung (Mio)	60,749	56,698	53,434	7,098	6,496	5,944
Prozent	100	100	100	100	100	100
Gütererzeugung	41,4	46,2	48,6	36,2	41,5	47,5
Landwirtschaft	7,2	10,1	12,6	11,7	15,7	21,1
Bergbau, Forst- wirtsch. u.						
Fischfang	1,1	1,4	1,5	0,4	0,7	3,0
Baugewerbe	6,4	6,5	6,0	5,7	5,3	4,4
Fertigung	26,8	28,2	28,5	18,4	19,7	18,9
Dienstleistungen	58,6	53,8	51,4	63,8	58,5	52,5
Transport u.						
Versorgung	7,0	7,4	8,3	5,4	6,0	6,4
Handel	19,8	20,2	20,1	13,8	13,5	11,5
Haushalte	2,6	2,2	1,7	15,8	16,3	16,1
Erziehungswesen	5,5	4,0	2,8	4,4	3,0	2,1
Akadem. Berufe (außer Lehr- kräften)	6,9	5,3	3,9	7,4	4,9	3,3
Wirtschafts- u. Wartungsdienste	2,8	2,5	2,4	2,2	1,4	1,0
Andere (einschl. Unterhaltungs- gewerbe)	4,3	3,5	4,2	7,2	7,2	7,4
Finanz, Versi- cherungen, Immo- bilien	4,7	4,0	3,5	2,1	1,9	1,5
Behörden	5,1	4,6	4,6	5,4	4,2	3,3

\* Die Zahlenangaben für 1948 und 1955 sind nicht auf den im Jahre 1957 eingeführten Bewertungsmodus der Erwerbslosigkeit umgerechnet. Wegen Auf- und Abrundungen addieren sich die Einzelangaben nicht notwendigerweise zu den Gesamtziffern.

Angestelltenberufe: Zwischen 1955 und 1962 rückten Farbige in wachsender Zahl und über ihren Anteil hinaus in höherqualifizierte und besser bezahlte Angestelltenberufe auf. Dennoch waren 1962 nur 17 Prozent aller beschäftigten Farbigen in Angestelltenberufen tätig, während die Vergleichszahl bei weißen Beschäftigten bei 47 Prozent lag (siehe Tafel II). Das Zahlenverhältnis von Weißen zu Farbigen betrug 28 zu 1, während es auf das Gesamtarbeitspotential bezogen bei 9 zu 1 lag. Die Zahl der Farbigen in den Angestelltenberufen hat seit 1955 um 50 Prozent zugenommen; das entspricht etwa dem Zuwachs in der ersten Nachkriegszeit oder dem Zweieinhalbfachen der Zunahme bei den weißen Beschäftigten. Wenn es aber nicht zu einer weiteren erheblichen Steigerung dieses Trends kommt, wird der Prozentsatz der Farbigen in den Angestelltenberufen noch auf Jahre hinaus erheblich unter dem der Weißen liegen.

Farbige haben in größerer Zahl Zugang zu den akademischen, technischen und Büroangestelltenberufen gefunden als zu anderen Angestelltenberufen. Seit Mitte der fünfziger Jahre ist bei diesen Berufen ein Zuwachs um rund 60 Prozent zu verzeichnen, der vor allem die Zunahme der Beschäftigungsmöglichkeiten bei Behörden widerspiegelt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung von Farbigen in Angestelltenberufen liegt bei den Bürokräften, ist doch fast jeder zweite als Buchhalter, Sekretär(in), Schreibkraft, Stenograph, Bediener von Büromaschinen oder in der Registratur beschäftigt.

Die größte relative Zunahme der Beschäftigung von Farbigen entfiel während des Zeitraums von 1955 bis 1962 auf akademische Berufszweige (wie Krankenhauswesen, ärztliche Versorgung, andere Gebiete der Medizin, Sozialfürsorge und Kirchendienst) sowie Wirtschafts-, Wartungs- und Reparaturdienste, die sämtlich im Verlauf der sieben Berichtsjahre eine 70prozentige Zunahme verzeichneten. Diese Steigerung kommt in etwa der gleich, die schon in den ersten Nachkriegsjahren zu beobachten war; auf seiten der Weißen steht ihr eine Zunahme um lediglich 35 Prozent seit 1955 gegenüber. Das Vorrücken der Farbigen war auch im Bereich des in zügigem Ausbau befindlichen Erziehungswesens sehr auffällig, wo einem 60prozentigen Zuwachs eine Zunahme um nur 50 Prozent auf seiten der Weißen gegenübersteht. Das Bestreben der Regierung, die völlige Gleichstellung von Schwarz und Weiß bei Neueinstellungen zu gewährleisten, dürfte die Ursache für die fortgesetzte Zunahme der farbigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst seit Mitte der fünfziger Jahre sein, wo einer Steigerung um 40 Prozent bei farbigen Beschäftigten eine Zunahme um 18 Prozent bei den Weißen gegenübersteht.

Die Beschäftigung Farbiger in den akademischen und technischen Berufen hat seit Mitte der fünfziger Jahre etwas rascher zugenommen als die der Weißen. Dennoch waren 1962 nur rund 5 Prozent aller berufstätigen Farbigen - gegenüber 12,5 Prozent aller berufstätigen Weißen - in diesen Sparten beschäftigt.

Tafel II

Tafel II

Beschäftigung, nach Berufsgruppen und Hautfarbe gegliedert,  
in den Jahren 1948, 1955 und 1962 \*  
 (in Prozent)

Beschäftigungs- gruppe	Weiße			Farbige		
	1962	1955	1948	1962	1955	1948
Gesamtbeschäfti- ung (Mio) Prozent	60,749 100	56,698 100	53,434 100	7,098 100	6,496 100	5,944 100
Angestellten- berufe	47,3	42,1	39,1	16,7	12,0	9,0
Akademische u. techn. Berufe	12,6	9,8	7,2	5,3	3,5	2,4
Manager, Führungs- kräfte u. Selbst- ständige**	11,9	11,1	11,6	2,6	2,3	2,3
Büroangest.	15,8	14,2	13,6	7,2	4,9	3,3
Verkaufsangest.	7,0	6,9	6,7	1,6	1,3	1,1
Arbeiterberufe	35,4	39,0	40,5	39,5	41,8	39,7
Facharbeiter u. Meister	13,6	14,1	14,6	6,0	5,2	5,3
Maschinen- arbeiter	17,5	20,2	21,0	19,9	20,9	20,1
Ungel. Arbeiter***	4,3	4,7	4,9	13,6	15,8	14,3
Dienstleistungs- berufe	10,6	9,0	7,9	32,8	31,6	30,3
Hausangest.	2,1	1,8	1,5	14,7	14,8	15,6
Andere	8,5	7,2	6,4	18,1	16,8	14,7
Landarbeiter	6,8	9,9	12,4	11,0	14,5	21,0
Farmer u. Verwalter	4,0	6,0	7,8	2,7	5,0	8,5
Vorleute u. Arbeiter	2,8	3,9	4,6	8,3	9,5	12,5

\* Siehe Fußnote Tafel I

\*\* Außer Landwirtschaft

\*\*\* Außer Landwirtschaft und Bergbau

Bei guten Beschäftigungsaussichten auf dem Erziehungssektor war ein höherer Prozentsatz der farbigen Akademiker als Grund- und Mittelschullehrer (meist Frauen und Mädchen) eingesetzt als bei den Weißen: nahezu zwei Fünftel gegenüber einem Fünftel. Bezeichnend für den sozialen Aufstieg der Farbigen in der jüngsten Zeit ist auch ihre zunehmende Beschäftigung in den expandierenden technischen Berufen: einem Anstieg der Beschäftigung der Farbigen um das Fünffache im Verlauf der fünfziger Jahre ist eine Zunahme der Gesamtbeschäftigung in diesen Berufen um zwei Drittel zuzuordnen. Allerdings beträgt der Anteil der Farbigen an der Gesamtbeschäftigung in den akademischen und technischen Berufen immer noch erst 1,5 Prozent.

Nur vier vom Hundert aller farbigen Berufstätigen waren 1962 als Manager, Führungskräfte und Selbständige sowie als Verkaufsangestellte tätig, was einer leichten Zunahme gegenüber den Jahren 1948 und 1955 gleichkommt. Der Anteil der in diese Kategorie einzureihenden weißen Beschäftigten war mit 19 Prozent wesentlich höher.

Arbeiterberufe: Hier war nach einer leichten Zunahme der Beschäftigung von Farbigen während der ersten Nachkriegszeit zwischen 1955 und 1962 ein leichter Rückgang ihres Anteils auf den Stand von 1948 zu beobachten. Der Anteil der Angehörigen der Arbeiterberufe an der Gesamtbeschäftigung Farbiger betrug dabei fast während der ganzen Nachkriegszeit rund zwei Fünftel. In den letzten sieben Jahren ging aber auch der Anteil der weißen Beschäftigten in diesen Berufen etwas zurück.

Mehr als acht von zehn farbigen Angehörigen der Arbeiterberufe und sechs von zehn weißen Arbeitern verblieben in der Kategorie der ungelernten oder angelernten Arbeiter. Die Beschäftigungsmöglichkeiten in den fraglichen Berufen konzentrieren sich auf jene gütererzeugenden Industrien und die ihnen nahestehenden Wirtschaftszweige (wie das Transportgewerbe), die gegen Konjunkturschwankungen besonders stark anfällig sind. Hinzu kommt, daß die Nachfrage nach ungelernten Arbeitern in der Nachkriegszeit infolge der fortschreitenden Automatisierung und anderer technischer Entwicklungen ständig zurückgegangen ist.

Dienstleistungsberufe: Der Anteil der Farbigen unter den Hausangestellten (einschließlich Hausmädchen, Babysitter, Haushälterinnen, Chauffeure, Wäscherinnen usw.) ist siebenmal so hoch wie der der Weißen. Während der ersten Nachkriegszeit blieb die Zahl der farbigen Hausangestellten praktisch unverändert auf dem gleichen Stand, während die Beschäftigung von Farbigen in anderen Dienstleistungsberufen wie Krankenpfleger, Friseur und Koch um 25 Prozent zunahm. Dieser Trend hat sich in den Jahren von 1955 bis 1962 mit nur geringen Veränderungen bei Hausangestellten und einer mit 18 Prozent sehr bemerkenswerten Zunahme der farbigen Neuzugänge in anderen Dienstleistungsberufen fortgesetzt. Ein stetiger Anstieg der Beschäftigung in den Dienstleistungsberufen (außer Hausangestellten) war in der Nachkriegszeit auch bei weißen Arbeitskräften eingetreten, der sich in den beiden Berichtszeiträumen jeweils auf 20 bis 25 Prozent belief. Im Jahre 1962 waren wie in der ersten Nachkriegszeit prozentual doppelt soviel

Tafel III

Die Arbeitslosenrate, nach Hautfarbe gegliedert,  
in den Jahren 1947-1962\*

Jahr	Weiße	Farbige	Prozent- anteil d. Farbigen**	Jahr	Weiße	Farbige	Prozent- anteil d. Farbigen**
1962	4,9	11,0	224	1954	4,5	8,9	198
1961	6,0	12,5	208	1953	2,3	4,1	178
1960	5,0	10,2	204	1952	2,4	4,6	192
1959	4,9	10,7	218	1951	2,8	4,8	171
1958	6,1	12,6	207	1950	4,6	8,5	185
1957	3,9	8,0	205	1949	5,2	8,2	158
1956	3,3	7,5	227	1948	3,2	5,2	163
1955	3,6	7,9	219	1947	3,3	5,4	164

\* Siehe Anm. Tafel I

\*\* Weiße = 100 Prozent

soviel farbige wie weiße Arbeitnehmer in diesen rasch expandierenden, aber noch immer relativ schlecht bezahlten und nur geringe bis mäßige Qualifikationen erfordernden Dienstleistungsberufen beschäftigt.

Arbeitslosigkeit und Teilzeitarbeit

Arbeitslosigkeit: Die Hauptlast der Arbeitslosigkeit hatten während der gesamten Nachkriegszeit jeweils die Farbigen zu tragen. Obwohl der Anteil der Farbigen am Arbeitspotential 1962 lediglich 10 Prozent betrug, belief sich ihr Anteil an der Arbeitslosenziffer auf rund 20 Prozent. Dieses Mißverhältnis bestand bei männlichen und weiblichen Arbeitskräften gleichermaßen.

Die Arbeitslosenrate der Farbigen erreichte 1962 mit 11,0 den dritthöchsten Wert in der gesamten Nachkriegszeit (siehe Tafel III) und war damit doppelt so hoch wie die der Weißen. Dieses Zahlenverhältnis bestand praktisch die ganze Nachkriegszeit hindurch und zeigte in jüngerer Zeit eher die Tendenz, sich weiter zu verschlechtern. In den Jahren 1947-1949 lag die Arbeitslosenrate der Farbigen im Durchschnitt um 60 Prozent über der der weißen Arbeitnehmer, während sie in den Jahren 1954-1962 konstant rund doppelt so hoch war.

Farbige Jungen und Mädchen im Alter von 14 bis 19 Jahren wiesen fortgesetzt eine der höchsten Arbeitslosenraten unter allen Altersgruppen beider Hautfarben auf (siehe Tafel IV). Im Jahre 1962 hielt sich die Arbeitslosenrate der Farbigen dieser Altersgruppen auf nahezu 25 Prozent, verglichen mit etwa 12 Prozent bei weißen Jugendlichen. Seit 1955 ist ferner ein rascherer Anstieg der Arbeitslosenrate bei der farbigen Jugend

Tafel IV



Tafel IV

Die Arbeitslosigkeitsraten nach Hautfarbe, Alter und Geschlecht  
gegliedert, in den Jahren 1948, 1955 und 1962\*  
 (in Prozent)

Alter u. Geschlecht	Weiße			Farbige		
	1962	1955	1948	1962	1955	1948
Männer insgesamt	4,6	3,4	3,1	11,0	8,2	5,1
14 bis 19 Jahre	12,3	9,6	8,3	20,7	13,2	7,6
20 bis 24 Jahre	8,0	6,3	5,8	14,6	11,2	10,6
25 bis 34 Jahre	3,8	2,5	2,4	10,5	8,0	4,2
35 bis 44 Jahre	3,1	2,4	1,9	8,6	7,4	4,5
45 bis 54 Jahre	3,5	2,8	2,2	8,3	5,8	3,1
54 Jahre u.darüber	4,1	3,7	2,8	10,1	7,8	3,5
Frauen insgesamt	5,5	3,9	3,4	11,1	7,5	5,2
14 bis 19 Jahre	11,5	8,2	6,9	28,2	16,2	10,4
20 bis 24 Jahre	7,7	4,5	3,6	18,2	11,4	8,9
25 bis 34 Jahre	5,4	3,8	3,2	11,5	9,1	6,1
35 bis 44 Jahre	4,5	3,4	2,3	8,9	4,9	3,3
45 bis 54 Jahre	3,7	2,9	2,5	7,1	4,6	2,4
55 Jahre u.darüber	3,5	2,8	2,6	3,6	4,4	2,2

\* Siehe Fußnote Tafel I

Jugend aufgetreten, erhöhte sie sich doch um rund 60 Prozent gegenüber 30 Prozent bei weißen Jungen und Mädchen.

Bei männlichen farbigen Arbeitnehmern der Altersgruppen von 25 bis 34 und von 35 bis 44 (denen der größte Teil der Haupternährer der Familien angehört) war die Arbeitslosigkeitsrate 1962 mit 9 Prozent fast dreimal so hoch wie bei ihren weißen Altersgenossen. Ein ähnliches Zahlenverhältnis bestand auch schon 1955.

Selbst innerhalb der einzelnen Beschäftigungskategorien bestehen große Unterschiede in den Arbeitslosigkeitsraten von Farbigen und Weißen, wobei die Rate der Farbigen die der Weißen im allgemeinen wesentlich übersteigt. Bei Weißen und Farbigen haben die Berufe an der Basis der Berufspyramide, die Arbeiter in nicht-landwirtschaftlichen Beschäftigungszweigen und die Maschinenarbeiter, gewöhnlich eine hohe Arbeitslosigkeitsrate aufzuweisen, und hier waren und sind die Unterschiede zwischen Weiß und Schwarz auch nicht so groß wie in den meisten anderen Beschäftigungssparten (siehe Tafel V). Dies dürfte auf die zahlenmäßig starke Vertretung dieser Berufe in den weitgehend gewerkschaftlich organisierten Massengüterindustrien zurückzuführen sein, wo die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge zum Teil Bestimmungen über die gleiche Behandlung von Weißen und Farbigen bei der Einstellung enthalten. Die Unterschiede in den

Tafel V

Arbeitslosigkeitsrate in einzelnen Beschäftigungsgruppen, nach  
Hautfarbe gegliedert, in den Jahren 1955 und 1962 \*

Beschäftigungs- gruppe	Weiße		Farbige		Prozentanteil d.Farbigen***	
	1962	1955	1962	1955	1962	1955
Sämtl.Gruppen**	4,9	3,5	11,0	7,7	224	208
Büro u.Verkaufs- angestellte	3,8	3,2	7,7	7,0	203	219
Facharbeiter u. Meister	4,8	3,9	9,7	8,8	202	226
Maschinenarbeiter	6,9	5,5	12,0	8,4	174	153
Hausangestellte	3,1	3,0	7,1	5,6	229	187
Andere Dienstlei- stungsberufe	5,3	5,2	10,8	8,8	204	169
Landarbeiter u. Aufseher	3,9	3,0	5,8	6,3	149	210
Ungelernte Arbeiter (außer Land- u.Bergarb.)	11,0	9,8	15,8	12,1	144	123

\* Berücksichtigt wurden nur Arbeitslose mit echter Berufserfahrung

\*\* Einschließlich der hier nicht gesondert ausgewiesenen Berufsgruppen: akademische und technische Berufe; Manager, Führungskräfte und Selbständige; und Farmer und Farmverwalter

\*\*\* Weiße = 100 Prozent

den Gesamtarbeitslosigkeitsraten von Weißen und Farbigen erklären sich aber zum Teil aus eben dieser höheren Konzentration der Farbigen in den Berufsgruppen an der Basis der Pyramide.

Die Farbigen weisen nicht nur höhere Arbeitslosigkeitsraten auf, sie sind auch viel häufiger von Entlassung bedroht als ihre weißen Kollegen. Etwa drei von zehn Farbigen, die zu irgendeinem Zeitpunkt im Jahre 1961 ausgestellt wurden, waren dreimal oder noch öfter im Verlauf dieses Jahres arbeitslos geworden, während dieses Schicksal bei den Weißen nur zwei von zehn traf. Hinzu kommt, daß die Dauer der vorübergehenden Arbeitslosigkeit bei Farbigen länger war, oder daß diese oft weit länger brauchten, um eine neue Stelle zu finden. Seit Beginn der statistischen Erfassung der Arbeitslosigkeitsdauer unter Berücksichtigung der Hautfarbe im Jahre 1954 bezifferte sich der Anteil der Farbigen an der mittel- und langfristigen Arbeitslosigkeit mit einer Dauer von 15 bzw. 27 Wochen und mehr all die Jahre über auf 20 bis 30 Prozent (siehe Tafel VI).

Tafel VI

Tafel VI .

Anteil der Farbigen an der mittel- und langfristigen Arbeitslosigkeit  
in den Jahren von 1954 bis 1962

(in Prozent)

Jahr	15 Wochen und darüber	27 Wochen und darüber
1962	25,9	28,4
1961	22,5	23,6
1960	24,9	26,0
1959	24,3	26,2
1958	22,0	23,0
1957	22,4	23,8
1956	21,8	21,6
1955	20,0	21,5
1954	20,4	24,0
1952		

Teilzeitbeschäftigung: In der Zeit nach 1956 war der Prozentsatz der farbigen Teilzeitbeschäftigten ständig höher als der der weißen. Im Jahre 1962 arbeiteten 21 Prozent sämtlicher in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Farbigen und 14 Prozent aller berufstätigen Weißen weniger als 35 Stunden; der Anteil der aus wirtschaftlichen Notwendigkeiten (mangelnde Aufträge, Materialknappheit und dergleichen) zur Teilzeitarbeit gezwungenen Farbigen lag bei etwa dem Dreifachen des für Weiße ermittelten Satzes von 3 Prozent, d.h. bei 10 Prozent der Gesamtbeschäftigtenziffer der Farbigen (siehe Tafel VII). 1962 stellte der farbige Bevölkerungsteil wie in den vorausgegangenen Jahren ein Viertel aller außerhalb der Landwirtschaft aus wirtschaftlichen Gründen Teilzeitarbeit Leistenden, während sein Anteil an der nichtlandwirtschaftlichen Gesamtbeschäftigung bei lediglich 10 Prozent lag.

Der Anteil der Farbigen an der Gesamtziffer der Teilzeitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen bezifferte sich auf 16 Prozent, ihr Anteil an der Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die eine solche Beschäftigung nur in Ermangelung eines ganztägigen Arbeitsplatzes angenommen hatten, dagegen auf 35 Prozent. In der letzten Gruppe stellen Jugendliche und ältere Frauen den Hauptanteil, die vielfach als Hausangestellte oder in anderen Dienstleistungsberufen tätig sind. Während der Prozentsatz der aus wirtschaftlichen Gründen Teilzeitbeschäftigten bei farbigen Arbeitnehmern in den letzten sechs Jahren erheblich gestiegen ist, hat er sich bei weißen Arbeitnehmern ungefähr auf gleicher Höhe gehalten. Umgekehrt war eine Zunahme der freiwillig Teilzeitbeschäftigten nur unter den weißen Arbeitnehmern zu verzeichnen.

Tafel VII

Tafel VII

Nichtlandwirtschaftliche Beschäftigung, nach ganztägiger Arbeit,  
Teilzeitarbeit und Hautfarbe gegliedert, in den Jahren 1956 und 1962  
(in Prozent)

Beschäftigung	Weiße		Farbige	
	1962	1956	1962	1956
Sämtl. Beschäftigte:				
Zahl (in Mio)	56,388	52,661	6,267	5,733
Prozent	100	100	100	100
Vollbeschäftigt*	85,7	88,4	78,6	79,5
Teilzeitbeschäftigt aus wirtschaftl. Gründen**	3,2	3,0	10,3	9,0
davon in der Regel vollbesch.	1,6	1,8	2,8	3,3
davon in der Regel teilzeit- beschäftigt	1,6	1,2	7,5	5,7
Teilzeitbeschäftigt aus anderen Gründen in der Regel teilzeitbesch.	11,1	8,6	11,0	11,5

\* Die Ziffer schließt sämtliche Arbeitnehmer ein, die während der Erhebungswoche 35 und mehr Stunden gearbeitet haben, sowie alle, die nur wegen Krankheit, Urlaub oder schlechtem Wetter daran gehindert waren, ganztägig zu arbeiten.

\*\* Die Ziffer schließt sämtliche Arbeitnehmer ein, die wegen Arbeitsverlangsamung, Materialknappheit, Arbeitsplatzwechsel, Fehlen eines ganztägigen Arbeitsplatzes usw. weniger als 35 Wochenstunden gearbeitet haben.

Anm.: Wegen Auf- und Abrundungen ergänzen sich die Prozentangabe nicht notwendigerweise zu 100.

Die Prozentzahlen der ganzjährig ganztägig beschäftigten weißen und farbigen Arbeitnehmer differieren sehr stark. Bei den männlichen farbigen Arbeitnehmern mit Berufserfahrung waren im Jahr 1961 die Hälfte und bei den weißen zwei Drittel als das ganze Jahr über ganztägig tätig gemeldet. Dieser Unterschied besteht schon seit Ende der vierziger Jahre, d.h. seitdem derartige Statistiken geführt werden. In

In der Nachkriegszeit stieg der Prozentsatz der Frauen und Mädchen, die das ganze Jahr über ganztätig beschäftigt sind, bei farbigen beträchtlich an, während er sich bei weißen Frauen etwa konstant hielt. Dieser Anstieg ist teilweise auf die Tatsache zurückzuführen, daß farbige Frauen und Mädchen nicht mehr in dem bisherigen Ausmaß in der Landwirtschaft beschäftigt werden, wo die Beschäftigungslage starken jahreszeitlichen Schwankungen unterworfen ist. Im Jahre 1961 waren im Verhältnis fast ebenso viele farbige wie weiße Frauen und Mädchen ganzjährig ganztätig beschäftigt, nämlich 32 bzw. 38 Prozent.

Beteiligung am Erwerbsleben: Eine der augenfälligsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt stellte während der letzten Jahre der scharfe Rückgang der Neuzugänge bei den farbigen männlichen Jugendlichen und das geringe Interesse älterer farbiger Männer an einem Arbeitsplatz dar (siehe Tafel VIII). Im Jahre 1962 lagen die Beteiligungsraten der Farbigen in diesen Altersgruppen unter denen der Weißen. Der besonders starke Rückgang bei den Farbigen entspricht einem seit langem sichtbaren Trend. Er wurde durch den langfristigen Rückgang der landwirtschaftlichen Beschäftigung, den Wunsch nach längerer Schulbildung und die Verbesserung der Pensionsregelung ausgelöst - Entwicklungen, die auch bei den Weißen in den letzten Jahren eine große Rolle gespielt haben.

In den fünfziger Jahren waren an der Landflucht 70 Prozent Jugendliche beteiligt, die noch keine 20 Jahre alt waren oder das zwanzigste Lebensjahr im Verlauf dieser Dekade erreichten. Im allgemeinen sind die Jugendlichen auf dem Lande, gleichgültig, ob sie noch zur Schule gehen oder nicht, als in der Landwirtschaft tätig anzusehen. Ihre Beteiligungsrate liegt gewöhnlich höher als die der städtischen Jugend der gleichen Altersklassen. Angesichts des ständigen Rückgangs des Anteils der farbigen Beschäftigten in der Landwirtschaft in der Zeit von 1955 bis 1962 darf man mit ziemlicher Sicherheit folgern, daß ein großer Teil der aus den ländlichen Bezirken abgewanderten Jugendlichen nicht der weißen Rasse angehörte. Des weiteren dürften der starke Anstieg der Zahl der Schüler und Studenten und die in den letzten Jahren ungewöhnlich hohe Arbeitslosenquote unter der farbigen Jugend zu diesem Absinken der Beteiligung der Jugendlichen am Erwerbsleben beigetragen haben.

Sowohl die Beteiligungsrate der weißen als auch die der farbigen Männer der Gruppe im Alter von 65 und darüber gingen von 1955 bis 1962 ganz erheblich zurück, nämlich um 9 bzw. 13 Prozent. Der verstärkt laut werdende Wunsch nach frühzeitiger Pensionierung scheint mit zu den Ursachen zu zählen, daß es auch in der Gruppe der 55- bis 64jährigen zu einem - wenn auch nicht so eindeutigen - Rückgang der Beteiligungsrate kam, wobei der Rückgang wiederum bei den Farbigen ausgeprägter war als bei den Weißen.

In der Hauptgruppe der 25- bis 64jährigen, in der die Beteiligungsraten ohnehin immer am höchsten liegen, blieben die Farbigen weiterhin leicht hinter den Weißen zurück. Das ist unter Umständen darauf zurückzuführen, daß die Rate der Invalidität auf Grund von Krankheit und Unfall bei männlichen Farbigen höher ist, da die

Tafel VIII

Rate der Beteiligung am Erwerbsleben der Altersgruppen, nach Hautfarbe und Geschlecht gegliedert, in den Jahren 1948, 1955 und 1962

Altersgruppe und Geschlecht	Weiße			Farbige		
	1962	1955	1948	1962	1955	1948
Männer u. Frauen	56,1	57,1	56,7	60,0	61,9	63,5
Männer	78,6	82,8	84,2	76,4	81,8	84,8
14 bis 19 Jahre	40,8	45,6	50,7	38,4	48,8	58,4
20 bis 24 Jahre	86,5	86,5	84,4	89,3	89,7	85,6
25 bis 34 Jahre	97,4	97,8	96,0	95,3	95,8	95,3
35 bis 44 Jahre	97,9	98,3	98,0	94,5	96,2	97,2
45 bis 54 Jahre	96,0	96,7	95,9	92,2	94,2	94,6
55 bis 64 Jahre	86,7	88,4	89,6	81,5	83,1	88,4
65 Jahre u. darüber	30,6	39,5	46,6	27,2	40,0	50,3
Frauen	35,6	33,7	30,6	45,6	44,4	44,4
14 bis 19 Jahre	29,7	30,5	32,8	24,0	25,3	30,4
20 bis 24 Jahre	47,1	45,8	45,1	48,6	46,7	47,1
25 bis 34 Jahre	34,1	32,8	31,3	52,0	51,3	50,6
35 bis 44 Jahre	42,2	39,9	35,1	59,7	56,0	53,2
45 bis 54 Jahre	48,9	42,7	33,3	60,5	54,8	51,1
55 bis 64 Jahre	38,0	31,8	23,3	46,1	40,7	37,6
65 Jahre u. darüber	9,8	10,5	8,6	12,2	12,1	17,3

die Farbigen einen relativ hohen Anteil an den gefahrvolleren Handarbeiterberufen stellen.

Farbige Frauen und Mädchen nehmen schon immer proportional stärker am Erwerbsleben teil als ihre weißen Schwestern. Der in der Nachkriegszeit eingetretene Anstieg der Beteiligungsrate erwachsener Frauen erfaßte Weiße und Farbige gleichermaßen. Trotz dieses Wandels standen 1962 nur etwa zwei Fünftel aller weißen Frauen und Mädchen der Altersgruppen zwischen 25 und 64 Jahren im Erwerbsleben gegenüber drei Fünfteln aller farbigen.

Einkommen und Erziehung

Einkommen: Bei den Farbigen entfällt häufig auf die einzelne Familie eine größere Zahl von Erwerbspersonen und somit eine höhere Rate der Beteiligung am Erwerbsleben (pro Familie) als bei den Familien Weißer. Dieser Sachverhalt ist dazu angetan, die bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Farbigen und Weißen zu verwischen. Eine gegenteilige Wirkung haben dagegen die nicht zum Einkommen gerechneten Naturallöhne in der Landwirtschaft, in der relativ viele Farbige

Farbige tätig sind. Dennoch ist das Haushalteinkommen ein recht brauchbares Kriterium zur Beurteilung des wirtschaftlichen und sozialen Status, da viele Ausgabegepflogenheiten eng mit der Familie als selbständige Einheit verknüpft sind.

Das Durchschnittseinkommen sowohl der weißen wie der farbigen Haushalte ist in den beiden letzten Jahrzehnten ganz beträchtlich gestiegen. Die Farbigen konnten - insbesondere während des zweiten Weltkrieges und in den Jahren unmittelbar danach - auf Grund der kriegsbedingten Verknappung von ungelernten Arbeitskräften und der staatlichen Maßnahmen zur Anhebung der Einkommen der am schlechtesten bezahlten Arbeiter sehr beachtliche Einkommenssteigerungen erzielen. Das Haushalteinkommen der Farbigen stieg von weniger als 40 Prozent des Haushalteinkommens der weißen Familien im Jahre 1939 auf nahezu 60 Prozent zu Anfang der fünfziger Jahre. Wenngleich die Einkommen der Farbigenhaushalte auch in der Folgezeit weiter angestiegen sind, so kam es doch zu keiner weiteren Verringerung des Abstands zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen.

Tafel IX

Haushalteinkommen, nach Hautfarbe gegliedert, in den Jahren  
1948, 1955 und 1961  
(Prozent der Haushaltungen)

Haushalt- einkommen (in Dollar)	1961		1955		1948	
	Weiße	Farbige	Weiße	Farbige	Weiße	Farbige
Alle Einkommens- klassen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
weniger als 3000	18,6	47,5	25,7	57,3	42,6	78,1
3000 bis 4999	19,4	24,4	30,3	28,3	35,2	16,3
5000 bis 9999	44,7	22,8	36,6	13,7	19,1	5,3
10 000 u.darüber	17,1	5,6	6,5	0,6	3,1	0,4

Anm.: Wegen Auf- und Abrundungen addieren sich die Prozentangaben nicht notwendigerweise zu 100.

Dieses Phänomen ist wohl der Tatsache zuzuschreiben, daß im letzten Jahrzehnt die akademischen, technischen und Managerberufe, in denen die Farbigen noch immer nur schwach vertreten sind, einen weit größeren Einkommenszuwachs (bis zu nahezu 70 Prozent) zu verzeichnen hatten als die an der Basis der Beschäftigungspyramide zu findenden Berufsgruppen, in denen der Anteil der Farbigen hinwiederum besonders hoch ist. Das Einkommen der angelernten Arbeiter und der Angehörigen der Dienstleistungsberufe stieg im selben Zeitraum um lediglich 40 Prozent, während es in den vierziger Jahren einen Zuwachs von rund 180 Prozent aufzuweisen hatte.

Im

Im Jahre 1948 hatten nahezu 8 von 10 farbigen Haushalten ein Bareinkommen von weniger als 3000 Dollar (siehe Tafel IX). Dieser Satz fiel bis 1955 auf 6 von 10 und bis 1961 auf 5 von 10; dennoch war der Anteil an Familien mit so geringem Einkommen bei den Farbigen etwa zweieinhalbmal so groß wie bei den Weißen. Seit 1955 hat der Anteil der Farbigenhaushalte in der Einkommensklasse von 5000 bis 10 000 Dollar eine 50prozentige Zunahme erfahren und kletterte auf 23 Prozent der Gesamtzahl sämtlicher Farbigenhaushalte, lag dabei aber noch immer unter dem mit 45 Prozent ausgewiesenen Anteil bei den weißen Haushalten. Am oberen Ende der Einkommensskala, in der Klasse der Haushalte mit einem Einkommen von 10 000 Dollar und darüber, rangierten 1961 immerhin 6 Prozent der farbigen Haushalte gegenüber lediglich 0,5 Prozent in den Jahren 1948 und 1955. Trotz des in den letzten Jahren zu beobachtenden Aufstiegs vieler Farbiger in höher bezahlte Berufe und damit höhere Einkommensklassen besteht noch immer eine große Kluft zwischen den Haushalteinkommen weißer und farbiger Familien, fallen doch anteilmäßig dreimal soviel weiße Haushalte in die Einkommensklasse von 10 000 Dollar und darüber.

Bildung: Sehr beachtliche Erfolge zeitigten die Bemühungen, die seit langem bestehende Lücke zwischen dem Bildungsstand der Weißen und dem der Farbigen zu schließen. Im Jahre 1962 hatten die Angehörigen der Altersklasse von 25 bis 29 Jahren bei den Weißen eine durchschnittliche schulische Ausbildung von 12,5, bei den Farbigen von 11,2 Jahren aufzuweisen. Bei den Farbigen entspricht dies einer Verlängerung der Schulzeit um rund 4 1/2 Jahre gegenüber 1940, bei den Weißen einer Verlängerung um nur 2 Jahre. Diese in der Nachkriegszeit eingetretene weitgehende Angleichung ist größtenteils auf die Tatsache zurückzuführen, daß die Kinder der Farbigen von den gebotenen schulischen Bildungsmöglichkeiten mehr Gebrauch machen als früher. An der Grundschule sind die Unterschiede in den Einschulungsraten so gut wie ausgeglichen, während sich in den höheren Schulen die Unterschiede nur wenig verringert haben, so daß der Prozentsatz der farbigen Oberschüler noch immer merklich hinter dem der Weißen zurückbleibt.

Seit Mitte der fünfziger Jahre aber haben sich die Unterschiede im Bildungsstand kaum mehr verringert, wenn auch beide Gruppen eine Verlängerung des durchschnittlichen Schulbesuchs um ein Jahr aufzuweisen haben. Jüngst verfügbar gewordene Einkommensstatistiken, die nach Hautfarbe und Bildungsstand des Haushaltvorstandes gegliedert sind, untermauern die schon in anderen Untersuchungen erarbeitete Folgerung, daß sich die Einkommenslücke zwischen Weißen und Farbigen selbst mit steigenden Bildungsniveau nicht von selbst schließt. Immerhin ist sie bei Personen mit College-Ausbildung schon viel schmaler geworden, bezifferte sich doch das Haushalteinkommen farbiger College-Absolventen auf rund 85 Prozent des Einkommens ihrer weißen Kollegen.

(Quelle: "Monthly Labor Review",  
Juli 1963, Vol. 86, Nr. 7)

\* \* \* \* \*



## Verschärfte Bestimmungen der US-Post zur Durchsetzung der Rassengleichheit

Sowohl durch Aufklärung als auch mit Hilfe wirtschaftlicher Druckmittel will das amerikanische Postministerium jetzt versuchen, die von ihm erlassenen Antidiskriminierungsbestimmungen bei all jenen Wirtschaftsunternehmen durchzusetzen, die mit der Postverwaltung in geschäftlichen Beziehungen stehen oder aber postalische Dienste übernommen haben.

So wurde kürzlich eine neue Klausel in sämtliche Dienstleistungsverträge aufgenommen, die die Postverwaltung mit rund 10 000 Inhabern von Drugstores und anderen Geschäften mit Postschaltern abgeschlossen hat, nach der die Unternehmen in Zukunft gehalten sind, jeden Kunden ohne Rücksicht auf seine Hautfarbe zu bedienen und auch bei der Einstellung von Personal das Gleichheitsprinzip in Anwendung zu bringen. Diese Vertragsklausel ist besonders für die Posthalter in den Südstaaten von großer Bedeutung, da hier die rassische Diskriminierung am stärksten ausgeprägt ist.

Außerdem sind künftig sämtliche Personen, die Büroräume an die US-Bundespost vermieten, vertraglich verpflichtet, auch in den übrigen Teilen des Bürogebäudes die gleichen Antidiskriminierungsbestimmungen durchzusetzen.

Diesen neuen Maßnahmen voraus gingen zahlreiche andere Anordnungen des US-Postministers, J. Edward Day, die in erster Linie auf die Durchsetzung des Prinzips der Rassengleichheit im Postdienst selbst abzielen wie unter anderen die Bestimmung, daß Beförderungen ohne Rücksicht auf die Hautfarbe des Vorgeschlagenen zu erfolgen haben. Inzwischen sind sechs Postamtsvorsteher des Rechts, Untergebene zu befördern, verlustig gegangen, weil sie gegen diese Anordnung verstoßen haben.

Außerdem wurden in den vergangenen Wochen insgesamt 27 Postamtsvorsteher aus den Südstaaten zu Aussprachen mit dem Postminister und leitenden Angestellten des Postministeriums nach Washington beordert, um ihnen nachdrücklich klarzumachen, daß die "Desegregation" im Postdienst heute eine Realität ist. Die US-Bundespost kann dabei bereits auf sehr eindrucksvolle Erfolge hinweisen: Von den insgesamt 585 000 Postangestellten sind rund 117 000 oder 20 Prozent Farbige; während sich vor zwei Jahren der Anteil der Neger in Aufsichtspositionen lediglich auf 5 Prozent belief, beträgt er heute 10 Prozent; in der Bundeshauptstadt Washington sind von den insgesamt 9000 Postangestellten über 7000 Farbige, von denen auch etwa die Hälfte aller Aufsichtspositionen bekleidet wird; das Hauptpostamt von Los Angeles, das drittgrößte der USA, hat seit kurzem einen Farbigen als Amtsvorsteher.

(Quelle: Eigenbericht)

## Wirtschaftliches Wachstum und Arbeitslosigkeit

Obwohl die gute Konjunktur nun schon über zwei Jahre andauert, die Wirtschaft in den vergangenen Monaten zahlreiche bemerkenswerte Erfolge erzielen konnte und auch die Aussichten für die nächste Zukunft allgemein als sehr gut bezeichnet werden, ist man sowohl in Kreisen der Wirtschaft als auch der Regierung und in der Öffentlichkeit mit der Gesamtentwicklung nicht ganz zufrieden. Der Grund hierfür ist die immer noch relativ ungünstige Lage am Arbeitsmarkt. Denn obwohl die Beschäftigtenzahl in letzter Zeit stetig angestiegen ist, im Juni ein Zugang von 1,3 Millionen verzeichnet wurde und im gleichen Monat zum ersten Mal in der Geschichte der USA über 70 Millionen Werktätige registriert werden konnten, sind 4,8 Millionen Amerikaner oder 5,7 Prozent des Arbeitspotentials arbeitslos.

Große Sorge bereiten Regierung und Öffentlichkeit in dieser Hinsicht insbesondere zwei Arbeitnehmergruppen: die Jugendlichen und die Farbigen. Der Anteil der erwerbslosen Teenager an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte z.B. beträgt gegenwärtig rund 1,6 Prozent. Zwar ist dieser hohe Prozentsatz zum Teil darauf zurückzuführen, daß während der langen Sommer-Schulferien sich sehr viele Jugendliche um einen temporären Arbeitsplatz bemühen - dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Erwerbslosenrate unter den Teenagern in den letzten Jahren ständig extrem hoch gewesen ist, noch die Tatsache erklären, daß die Gesamtzunahme der Arbeitslosenziffer im Juni (plus 800 000) allein durch den Zugang Jugendlicher bedingt war. In krassem Gegensatz hierzu steht die Entwicklung der Arbeitslosenrate bei den verheirateten Männern, die im Juni auf 3,1 Prozent absank und damit erheblich unter dem Stand des Vorjahres lag.

Wesentlich verschärft wird das Problem der Jugendarbeitslosigkeit noch durch den allgemeinen Bevölkerungstrend, der für die nächsten Jahre einen erheblich größeren Zustrom von Jugendlichen zum Arbeitsmarkt erwarten läßt. In diesem Jahr z.B. werden rund 1 Million Jugendliche mehr als im vergangenen Jahr das 16. Lebensjahr erreichen und zum Teil aller Wahrscheinlichkeit nach nicht weiter die Schule besuchen, sondern sich um einen Arbeitsplatz bemühen.

Ein ähnliches schwieriges wirtschaftliches und soziales Problem bilden in dieser Hinsicht auch die Farbigen, deren Erwerbslosenrate um das Doppelte über dem nationalen Durchschnitt liegt und besonders hoch unter den Teenagern ist.

Wenn man auch nicht gerade behaupten kann, daß die zunehmenden Spannungen zwischen der weißen und der farbigen Bevölkerung und die verstärkten Bemühungen der Regierung zur Durchsetzung der Bürgerrechte allein den mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten zuzuschreiben sind, so trägt doch andererseits die starke Arbeitslosigkeit, insbesondere unter der farbigen Bevölkerung, erheblich zur allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Unrast bei, ganz gleich, wie gut die allgemeine wirtschaftliche Lage auch sein mag.

Die Regierung Kennedy hat bisher zahlreiche energische Schritte zur Lösung dieser eng miteinander verwobenen Probleme - Arbeitslosigkeit und Bürgerrechte - unternommen und mit den kürzlich dem

dem Kongreß unterbreiteten Bürgerrechtsvorlagen einen entscheidenden Vorstoß gewagt. Die meisten der vorgeschlagenen gesetzlichen Maßnahmen haben dabei einen ausgesprochen wirtschaftspolitischen Charakter. Sie sollen all jene Bemühungen ergänzen, die bisher zur Beschleunigung des wirtschaftlichen Wachstums und zur stärkeren Nutzung des Arbeitspotentials unternommen wurden - wie die Programme zur Verbesserung der schulischen und beruflichen Ausbildung, zur Ausweitung der Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten, zur Beseitigung der Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitskräften oder zur speziellen Förderung der Jugend.

Die stärkste Wirkung bei all den wirtschaftlichen Förderungsmaßnahmen könnte jedoch von dem vorgeschlagenen Steuersenkungsprogramm ausgehen, das jetzt dem Kongreß zur Beratung vorliegt. Dieses Programm, das eine erhebliche Senkung der Einkommensteuer zwecks Erreichung eines langfristigen, größeren wirtschaftlichen Wachstums vorsieht, stellt wohl die wirkungsvollste Ergänzung zu all den anderen Maßnahmen zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit dar. Denn es wäre, wie US-Arbeitsminister Wirtz erst kürzlich erklärte, völlig sinnlos, Arbeitnehmer auf produktive Zukunftsberufe umzuschulen oder diskriminierende Einstellungspraktiken gesetzlich zu beseitigen, wenn es in der Wirtschaft einfach nicht genügend Arbeitsplätze gibt.

Es wäre daher auch verkehrt, alle diese in eine Richtung zielenden Maßnahmen nach gewissen Prioritäten einzustufen, denn sowohl das Steuersenkungsprogramm als auch die Erziehungs-, Förderungs- und Bürgerrechts-Programme stellen ein Ganzes dar und sind auch als solches zu behandeln, wenn eine maximale Wirkung von ihnen ausgehen soll.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Unfallschutz am Arbeitsplatz als gewerkschaftliche Aufgabe

Der Unfallschutz am Arbeitsplatz ist eines der Hauptanliegen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung. Immer neue Verfahren, Maschinen und Produkte bringen für den arbeitenden Menschen immer neue Gefahren mit sich, denen es rechtzeitig durch entsprechende Sicherheitsvorkehrungen zu begegnen gilt.

Insgesamt wurden im Jahr 1962 in den Vereinigten Staaten 1,99 Millionen Betriebs- und Arbeitsunfälle registriert, von denen 13 700 tödlich verliefen und 83 300 bleibende Gesundheitsschäden zur Folge hatten. Anders ausgedrückt entfielen auf je 100 000 Arbeitskräfte 21 Todesfälle. Diese Zahl dürfte mehr als ausreichen, um die Bedeutung der Unfallverhütungsmaßnahmen zu unterstreichen.

Die Gewerkschaften schalten sich aktiv in die Planung und Entwicklung von Sicherheitsmaßnahmen in den Betrieben ein und suchen durch die Ausarbeitung von Gesetzgebungsvorschlägen zu Fragen der

der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und durch den Einbau entsprechender Vorschriften in die Tarifverträge den Arbeitsschutz zu verbessern. Sie beteiligen sich darüber hinaus in immer stärkerem Maße an Fachtagungen, die von Unfallschutzorganisationen und staatlichen Stellen mit dem Ziel abgehalten werden, den Erfahrungsaustausch unter allen Beteiligten zu fördern. Die Fortschritte auf dem Gebiet des betrieblichen Unfallschutzes sind zu einem guten Teil den von den Unternehmensleitungen und Gewerkschaften gemeinsam erarbeiteten Sicherheitsvorschriften zu danken. Ein Beispiel für die Früchte einer solchen Zusammenarbeit bietet die Papier- und Holzschliffindustrie in den waldreichen Pazifikstaaten Washington, Oregon und Kalifornien. Eine 1946 eingeleitete Kampagne zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in den Papiermühlen führte dazu, daß die Unfallrate pro 1 Million geleistete Arbeitsstunden von 38,99 im Jahre 1945 auf 4,66 im Jahr 1960 zurückging. Den Kern des Sicherheitsprogramms bilden persönliche Schutzmaßnahmen wie das Tragen von Sicherheitshelmen, Schutzbrillen, Plastikgesichtsmasken, rutschfestem Schuhwerk, feuerfester Kleidung, Arbeitshandschuhen und dergleichen.

Die Unfallverhütung beginnt im Grunde mit der Analyse der Unfallgefahren; die Beschaffung geeigneter Schutzkleidung und -einrichtungen ist der nächste Schritt. Die größte Schwierigkeit besteht leider sehr häufig darin, die Arbeiter von der Notwendigkeit des ständigen Gebrauchs der Schutzeinrichtungen und der konsequenten Beachtung der Sicherheitsvorschriften zu überzeugen. Der arbeitende Mensch selbst ist es schließlich, der am meisten zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz beitragen kann. Von seiner Einstellung zur Frage des Unfallschutzes hängt der Erfolg aller Sicherheitsmaßnahmen - und unter Umständen sein Leben - ab.

Hier setzt deshalb auch die erzieherische Arbeit der Gewerkschaften ein. In der Gewerkschaftspresse und durch Aufklärungsschriften wirken sie auf ihre Mitglieder ein. Die Bedeutung dieser Aufklärungsarbeit wird in ihrem ganzen Umfang erst klar, wenn man sich vergegenwärtigt, daß die am Arbeitsplatz anerzogene Vorsicht den Menschen ja auch auf der Straße und zu Hause vielfach davor bewahren wird, sich unnötigerweise Gefahren auszusetzen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Seeleutegewerkschaft spricht sechsjährigen Streikverzicht aus

Einen Streikverzicht für mindestens sechs Jahre vereinbarte die amerikanische Seeleutegewerkschaft (National Maritime Union) mit dem Verband der amerikanischen Reeder (American Merchant Marine Institute) im Rahmen eines neuen Tarifvertrages, der sich auf rund 25 000 Seeleute im Dienst von 34 Passagier- und Frachtschiffahrtsgesellschaften erstreckt.

Der

Der neue Tarifvertrag, der vorläufig bis Juni 1969 gelten soll, sieht für Matrosen u.a. die Gewährung von 60 Tagen bezahltem Urlaub pro Jahr nach einjähriger Fahrzeit, erhöhte Arbeitgeberbeiträge zur Altersversicherung sowie die Abführung eines Betrags von zunächst 25 Cent und später 50 Cent pro Mann und Arbeitstag an einen neu zu errichtenden Sozialfonds vor. Die höheren Versicherungsbeiträge werden zur Finanzierung eines Ruhegeldes von monatlich 150 Dollar verwendet werden, auf das künftig alle Seeleute nach 20jähriger Fahrzeit ohne Rücksicht auf ihr jeweiliges Lebensalter Anspruch haben. Die Mittel des Sozialfonds sollen vor allem zur Milderung von Härten verwendet werden, die sich aus der fortschreitenden Automatisierung ergeben.

Der Vertrag sieht des weiteren die Neuaufnahme von Verhandlungen über Löhne, Überstundenzuschläge und Sozialnebenleistungen in gewissen Abständen vor und verpflichtet beide Tarifpartner für den Fall, daß bei derartigen Verhandlungen eine Einigung nicht innerhalb 30 Tagen erreicht wird, sich der Zwangsschlichtung durch einen unabhängigen ständigen Schiedsmann zu unterwerfen.

Der Vertragsentwurf war um die Jahresmitte in Form eines Fünf-Punkte-Plans 74 Reedereien mit zusammen 40 000 Beschäftigten unterbreitet worden. Er sah neben den vorstehend genannten Bestimmungen auch die Einführung des sogenannten "agency shop", d.h. die Abführung eines Solidaritätsbeitrags an die Gewerkschaft durch die nichtorganisierten Arbeitnehmer vor.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

Amerika-Dienst  
Informational Operations Unit  
USIS-Bonn Bad Godesberg

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

XVI - 11

Bad Godesberg, den 1. November 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Die amerikanische Sozialversicherung	Seite	1
Entwicklung der Löhne und Lohnnebenleistungen in den USA	Seite	5
Arbeitslosen-Umschulungsprogramm hatte guten Start	Seite	10
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit neuen Akzenten	Seite	10
Gewerkschaftliche Kurznachrichten	Seite	12

Robert M. Ball, Leiter des US-Bundesamtes für die Sozialversicherung:

### Die amerikanische Sozialversicherung

#### Konzeption und Gliederung - Beiträge und Leistungen

Die Vereinigten Staaten waren in den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens ein überwiegend agrarwirtschaftlich orientiertes Land, dessen "Grenze" - hier als Grenzbereich zwischen Wildnis und Kulturlandschaft, zwischen dem "Fernen Westen" und den zivilisierten Regionen an der Ostküste des amerikanischen Kontinents verstanden - jedem strebsamen Menschen Aufstiegschancen und sogar die Aussicht, auf einen gewissen Wohlstand bot. Eine der frühesten Formen der "sozialen Sicherheit" oder "Sozialversicherung" war das vom Staat jedem Bürger zugestandene Recht, sich bis zu 64 ha Land kostenlos anzueignen, sofern er es produktiv zu nutzen vermochte. Die Amerikaner sind es auf Grund solcher historischer Entwicklungen seit Generationen gewohnt, sich für sich und ihr Schicksal selbst verantwortlich zu fühlen, für sich und ihre Familie selbst aufzukommen, sich vor Not und Abhängigkeit selbst zu schützen und darüber hinaus zum Wachstum und Gedeihen des Gemeinwesens beizutragen.

Die

Die Vorstellung, daß jedermann für sich selbst zu sorgen habe, ist auch heute noch fester Bestandteil des amerikanischen Denkens. Andererseits hat der Staat heute wie damals die Aufgabe, seine Bürger dazu in die Lage zu versetzen, sich selbst zu helfen - heute natürlich in einer Form, die einer hochindustrialisierten Gesellschaft angemessen ist. Diese Gesellschaftsform, die den Amerikanern einerseits einen ständig steigenden Lebensstandard brachte, führte andererseits zu einer in früheren Zeiten unbekanntem Abhängigkeit von einem laufenden Geldeinkommen.

Aus diesen Erwägungen heraus erließ der amerikanische Kongreß 1935 das Gesetz über die Schaffung eines Bundessozialversicherungssystems, das den einzelnen vor jenen Risiken schützen soll, gegen die er sich anderweitig kaum selbst zu schützen vermag. Mit anderen Worten, die Sozialversicherung verbürgt allen arbeitenden Menschen ein Recht auf Rente nach Erreichung der Altersgrenze oder bei vorzeitiger Arbeitsunfähigkeit und, für den Fall des Ablebens, den Hinterbliebenen einen Anspruch auf Witwen- oder Waisenrente.

Ergänzt wird die Bundessozialversicherung durch die einzelstaatlichen Arbeitsunfall- und Arbeitslosen-Versicherungen, die bei gewissen Leistungen Bundeszuschüsse erhalten. Eng mit der Sozialversicherung verknüpft sind ferner die Maßnahmen zur Rehabilitation Behinderter und die Tätigkeit der Gesundheits- und Wohlfahrtsbehörden, insbesondere auch die Programme für Mutter und Kind.

Die Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversicherung, die Sozialversicherung im engeren Sinne, zeichnet sich durch drei Hauptcharakteristika aus:

1. Allgemeiner Geltungsbereich. Die amerikanische Sozialversicherung erstreckt sich, im Gegensatz zur Regelung in manchen anderen Ländern, auf fast sämtliche Erwerbspersonen, gleichgültig, ob sie als Selbständige tätig sind oder gegen Lohn oder Gehalt für andere arbeiten, ob sie in der Landwirtschaft, in der Fabrik oder im Büro beschäftigt sind oder ob sie den Streitkräften angehören. Sie erfaßt rund neun Zehntel sämtlicher Erwerbspersonen. Nur zwei größere Personenkreise fallen nicht unter die Beitragspflicht: die Bundesbediensteten, für die ein eigenes Sozialversicherungswerk besteht, und die freischaffenden Ärzte.

Der Beitrag wird in Form einer "Sozialversicherungssteuer" auf das Einkommen erhoben und je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht. Ausgehend von je drei Prozent für das Jahr 1961, wird er bis 1968 auf je  $4 \frac{5}{8}$  Prozent angehoben werden. Der Einkommensanteil, der jährlich 4800 Dollar übersteigt, unterliegt dabei nicht der "Besteuerung". Selbständige zahlten - ebenfalls bis zu einer Einkommenshöhe von 4800 Dollar pro Jahr - 1961 noch 4,5 Prozent und werden ab 1968 dann 6,9 Prozent abzuführen haben.

2. Rechtsanspruch auf Leistungen. Die Leistungen aus der Sozialversicherung basieren auf einem gesetzlich festgelegten Rechtsanspruch, der sich auf die einkommensabhängigen Beiträge gründet.

3.

3. Schutz vor drei Risiken. Die Sozialversicherung umfaßt die Alters-, die Hinterbliebenen- und die Invaliditätsversicherung, die als ein einheitliches Ganzes verwaltet werden. Ihr Zweck ist ein umfassender Schutz gegen Einkommensverlust bei Invalidität, Erreichung der Altersgrenze oder Tod des Hauptverdieners. Die Wartezeit für Hinterbliebenenrente ist im günstigsten Fall nach rund eineinhalbjähriger Berufsausübung erfüllt. Nach dem Gesetz gilt als versichert, wer für jedes Jahr nach 1950 - das Jahr des Eintritts des Versicherungsfalles ausgenommen - eine abgedeckte Versicherungszeit von jeweils mindestens einem Quartal nachweisen kann. Bei der Alters- und Invaliditätsrente, die frühestens nach zehnjähriger Versicherungsdauer wirksam wird, ist zusätzlich Voraussetzung, daß fünf von den zehn Jahren bei Eintritt des Versicherungsfalles entsprechend abgedeckt sind.

Ende Juni 1963 wurden Renten aus der Sozialversicherung an über 18,5 Millionen Personen gezahlt; das entspricht einer Zunahme um nahezu zwei Millionen gegenüber Juni 1962. In dem am 30. Juni zu Ende gegangenen Haushaltjahr 1962/63 wurden Leistungen in Höhe von über 15 Milliarden Dollar gezahlt, d.h. zehn Prozent mehr als im vorigen Haushaltjahr.

a) Altersrente. Nach den derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen wird Altersrente dem Versicherten im Falle des Ausscheidens aus dem Beruf nach Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt. Sie liegt je nach dem früheren Einkommen zwischen 40 Dollar und 127 Dollar pro Monat. Für die Ehefrau wird ein Zuschuß in Höhe von 50 Prozent der Grundrente gezahlt, sofern sie ebenfalls das 65. Lebensjahr vollendet oder mindestens ein Kind zu versorgen hat. Sowohl der Versicherte als auch seine Ehefrau können die Rente schon nach Vollendung des 62. Lebensjahres zu einem verminderten Satz beziehen. Im Gegensatz zur Rentenregelung in vielen anderen Ländern ist auch der wirtschaftlich von der Ehefrau abhängige Ehemann bezugsberechtigt, wenn die Ehefrau als vollversichert gilt. Es wird ferner ein Zuschlag für bis zu zwei Kinder unter 18 Jahren gewährt, denen auch ältere Kinder gleichzusetzen sind, bei denen die Vollinvalidität vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingetreten ist.

b) Hinterbliebenenrente. Beim Tod des versicherten Arbeitnehmers (oder Selbständigen) wird Hinterbliebenenrente an die Witwe (oder den abhängigen Witwer) frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres und an Witwen jeden Alters mit mindestens einem bezugsberechtigten Kind, Waisenrente an Kinder unter 18 Jahren (oder vollinvalide Kinder) und Elternrente an abhängige Eltern gezahlt. Die Witwenrente ist ab Vollendung des 62. Lebensjahres in voller Höhe zahlbar und beträgt für die alleinstehende Witwe 40 Dollar bis zu 104,80 Dollar. Bei Witwen jeden Alters mit einem bezugsberechtigten Kind liegt sie zwischen 60 Dollar und 190,60 Dollar, bei einer Witwe mit zwei Kindern zwischen 60 Dollar und 254 Dollar. Die Waisenrente für ein Kind beträgt 40 Dollar bis zu 95,30 Dollar und für zwei Kinder 60 Dollar bis zu 190,60 Dollar. Die Versicherung gewährt ferner ein Sterbegeld in Höhe von 120 Dollar bis 255 Dollar.

c)



c) Invaliditätsrente. Bei völliger Erwerbsunfähigkeit besteht Anspruch auf Invaliditätsrente in Höhe der den bezahlten Beiträgen entsprechenden ungekürzten Altersrente; für abhängige Familienangehörige gilt dieselbe Regelung wie vorstehend unter "Altersrenten" dargelegt.

Bei sämtlichen Rentenformen ist noch die Bestimmung zu beachten, daß der Höchstbetrag, der an eine Familie ausgezahlt werden kann, jeweils auf das Doppelte der Grundrente des Versicherten beschränkt ist. Für Erwerbsunfähige sieht das Sozialversicherungsgesetz Bundeszuschüsse bei Gesundheitsmaßnahmen vor, die im Rahmen des von Bund und Einzelstaaten gemeinsam getragenen Rehabilitationsprogramms durchgeführt werden.

4. Einkommensabhängigkeit der Leistungen. Die Rentenleistungen richten sich bis zur Höchstgrenze von 4800 Dollar nach dem Durchschnittseinkommen und nur bedingt nach der Länge der Mitgliedschaft. Aus diesem Grund war es auch schon in den ersten Jahren nach Errichtung der Versicherung möglich, Renten in ungekürzter Höhe auszuzahlen. Da der Versicherte durch sein Einkommen die Höhe seiner späteren Pension selbst bestimmt, bleibt der Anreiz zu beruflicher Leistung und schnellem Fortkommen erhalten. Die späteren Rentenbezüge stehen in einer direkten Relation zu den wirtschaftlichen Verhältnissen und dem Lebensstandard des Versicherten. Dabei wird den Angehörigen der unteren Einkommensgruppen ein höherer Prozentsatz ihres Arbeitseinkommens als Rente gewährt als denjenigen in den besser verdienenden Gruppen.

5. Rente und zusätzliches Einkommen. Leistungen der Sozialversicherung werden, das ist die Grundkonzeption, zum Ausgleich des Einkommensverlustes durch Alter, Tod des Hauptverdieners oder Arbeitsunfähigkeit gewährt. Ein unbedingtes Recht auf Rente besteht erst nach Vollendung des 72. Lebensjahres. Das heißt, in der Praxis werden Versicherte im Alter von 65 bis 72 Jahren, die voll berufstätig sind, keine Rente erhalten, während Versicherte von 65 und darüber, die nur noch gelegentlich oder z.B. halbtags beschäftigt sind, Leistungen beziehen können. Die Gewährung von Leistungen ohne Rücksicht auf zusätzliche Arbeitseinkommen - bzw. auf Einkünfte bei Selbständigen - würde zwangsläufig die Abführung höherer Beiträge erforderlich machen. Ohne rentenmindernde Wirkung sind dagegen Einkünfte aus Vermögen, Ersparnissen und Wertpapierbesitz.

6. Ein beitragsgespeistes Kassensystem. Die Sozialversicherung wird ausschließlich aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen bzw. den Beiträgen der selbständigen Gewerbetreibenden, Angehörigen der freien Berufe und Farmer und aus den Einkünften aus der langfristigen Anlage der Rückstellungen gespeist.

Die Beitragsabhängigkeit der Leistungen der Sozialversicherung ist ein Faktor, der das Verantwortungsbewußtsein der Mitglieder gegenüber der Versicherung stärkt. Der Beitragspflichtige ist sich darüber im klaren, daß die Leistungen, die er bzw. seine Familienangehörigen zu erwarten haben, durch seine eigenen Beiträge mitfinanziert werden, - was sein persönliches Interesse an der Gesunderhaltung der Finanzierungsbasis des gesamten Systems wachhält.

7.

7. Aufsichtsorgane. Das Sozialversicherungssystem untersteht dem Bundesamt für die Sozialversicherung im Ministerium für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialfragen. Ein Verwaltungsrat ist verpflichtet, dem Kongreß jedes Jahr über die Höhe der Rückstellungen, die versicherungstechnische Lage und die voraussichtliche Einnahmen- und Ausgabenentwicklung in den nächsten fünf Jahren Bericht zu erstatten. Nach dem Sozialversicherungsgesetz ist in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Beitragssätze, der versicherungstechnischen Bilanz, der Anlagepolitik und des gesamten übrigen Finanzgebarens durch einen Beratungsausschuß aus Vertretern der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Öffentlichkeit vorzunehmen. Der Ausschuß kann auf Grund seiner Feststellungen etwaige Änderungen zur Sicherung einer gesunden Finanzbasis vorschlagen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Entwicklung der Löhne und Lohnnebenleistungen in den USA

#### Eine Übersicht über die Jahre 1954 bis 1962

Die Lohnveränderungen auf Grund von Tarifverträgen zeigten in den letzten Jahren eine deutliche Verflachungstendenz, wie das US-Bundesamt für Arbeitsstatistik Anfang Oktober bekanntgab.

Im Rezessionsjahr 1954 waren die ausgehandelten Lohnerhöhungen mit (durchschnittlich) 5 1/2 Cent pro Stunde relativ niedrig, während sie in den drei folgenden Jahren auf über zehn Cent anstiegen. In den darauf folgenden drei Jahren, von 1958 bis 1960, variierten die durchschnittlichen Steigerungsbeträge zwischen 8 1/2 und 9 Cent pro Stunde, um 1961 auf durchschnittlich 7 Cent abzusinken. Im Jahr 1962 war ein leichter Anstieg auf 8 Cent zu verzeichnen (siehe Tafel I).

Legt man die 1961 und 1962 erzielten Lohnerhöhungen auf sämtliche Beschäftigte um, die in diesem Zeitraum in irgendeiner Form von Tarifverhandlungen berührt wurden - unter Einschluß also auch der Arbeiter und Angestellten, deren Löhne unverändert geblieben sind -, so errechnet sich für die beiden Jahre ein Durchschnitt von 7 Cent.

#### Verflachungstendenzen auch bei stufenweisen Lohnerhöhungen

Auch die Lohnveränderungen, die auf Grund älterer Tarifverträge wirksam wurden - Erhöhungen in Anpassung an den steigenden Lebenshaltungskostenindex auf Grund einer Lohnleitklausel und inzwischen in Kraft getretene stufenweise Lohnerhöhungen -, sind geringer ausgefallen. Soweit Arbeiter und Angestellte tatsächliche Lohnaufbesserungen erhielten, bewegten sie sich in den Jahren von 1956 bis 1958 zwischen

Tafel I

Tafel I

Generelle Lohnerhöhungen auf Grund tarifvertraglicher Vereinbarungen <sup>1)</sup>  
in den Jahren 1954 bis 1962

Jahr	Gesamtwirtschaft				Fertigungsindustrien				Ausgewählte andere Wirt- schaftszweige			
	durchschn. Anpassung		durchschn. Erhöhung		durchschn. Anpassung		durchschn. Erhöhung		durchschn. Anpassung		durchschn. Erhöhung	
	Cent	%	Cent	%	Cent	%	Cent	%	Cent	%	Cent	%
	Ausgehandelt im Jahr											
1962	7,0	2,9	8,0	3,6	5,0	2,4	6,8	2,9	10,2	4,0	10,2	4,1
1961	6,9	2,8	7,0	2,9	6,0	2,4	6,5	2,5	9,0	3,6	10,0	3,6
1960	8,5	3,2	8,7	3,2	8,7	3,2	8,9	3,2	7,4	3,3	7,5	3,3
1959	8,8	3,9	8,8	3,9	7,3	3,5	7,4	3,7	8,8	4,0	8,9	4,0
1958	8,6	-	8,8	-	7,1	-	7,2	-	9,7	-	9,8	-
1957	10,1	-	10,4	-	9,9	-	10,4	-	10,4	-	10,4	-
1956	10,7	-	10,7	-	10,7	-	10,7	-	10,5	-	10,6	-
1955	10,1	-	10,3	-	9,4	-	9,5	-	13,3	-	13,9	-
1954	5,6	-	5,7	-	5,6	-	5,7	-	5,6	-	3,6	-
	in Kraft getreten im Jahr											
1962	7,3	2,8	9,0	3,4	6,5	2,6	8,0	3,0	10,0	3,5	10,2	3,8
1961	6,2	2,7	8,0	3,1	6,9	2,7	8,0	3,0	5,7	2,6	9,0	3,6
1960	8,5	3,3	9,4	3,6	9,0	3,2	9,4	3,7	7,0	3,2	8,5	3,7
1959	7,8	3,5	8,8	3,6	8,4	3,5	9,1	3,7	7,0	3,1	7,6	3,4
1958	12,5	-	12,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1957	-	-	12,7	-	-	-	11,5	-	-	-	14,0	-
1956	-	-	10,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1955	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1954	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1) Erfasst sind sämtliche Tarifverträge, die auf 1000 und mehr Arbeiter und Angestellte Anwendung finden: Daten für die Jahre 1954 bis 1958 sind nur zum Teil verfügbar.

Anm.: In der Rubrik "Anpassung" sind sämtliche Verträge berücksichtigt, gleichgültig, ob die Löhne gleich blieben oder Lohnerhöhungen oder Kürzungen eintraten. Unter "Erhöhungen" sind nur Verträge angeführt, die tatsächlich eine Lohnerhöhung brachten.

zwischen 11 und 13 Cent die Stunde, von 1959 bis 1962 zwischen 8 und 9 1/4 Cent.

Dieser Verflachungstrend war in den Fertigungsindustrien ausgeprägter als in der übrigen Wirtschaft. Langfristige Tarifverträge, die Lohnverhandlungen in manchen Industriezweigen nur alle zwei oder drei Jahre zulassen, und die unterschiedliche Höhe der ausgehandelten Lohnaufschläge in den einzelnen Jahren beeinflussen diese Entwicklung.

#### Ähnliche Entwicklung im Baugewerbe

Parallel zur Entwicklung in der übrigen Wirtschaft verlief die Lohnentwicklung im Bau- und Bauhilfsgewerbe (siehe Tafel II). Während die Erhöhungen in der Zeit vor 1954 zwischen 3 und 10 Prozent schwankten, beliefen sie sich 1954 und 1955 auf durchschnittlich 3,5 Prozent, stiegen dann in der Zeit von 1956 bis 1959 vorübergehend auf 4,5 bis 4,9 Prozent an, um in den folgenden Jahren auf 4 Prozent und darunter abzusinken.

Tafel II

#### Durchschnittliche Lohnanpassungen in 7 Beschäftigungssparten des Bau- und Bauhilfsgewerbes<sup>1)</sup> in Großstädten<sup>2)</sup> von 1948 bis 1962

Anpassungen in Kraft getreten im Jahr	Cent	Prozent
1962	14,2	3,8
1961	14,2	3,9
1960	14,8	4,2
1959	15,6	4,7
1958	14,5	4,5
1957	15,0	4,9
1956	13,6	4,7
1955	9,9	3,5
1954	11,0	3,5
1953	11,0	4,6
1952	15,0	6,4
1951	10,0	4,5
1950	15,0	7,0
1949	5,0	3,0
1948	20,0	10,0

1) Maurer, Zimmerleute, Elektriker, Maler, Stukkateure, Installateure und Bauhilfsarbeiter

2) Die Angaben für die Jahre 1956 bis 1962 basieren auf Untersuchungen in 100 Großstädten, die für die Zeit bis zum 4. Quartal des Jahres 1955 auf Erhebungen in 85 Großstädten.

Weiterer

## Weiterer Ausbau der Lohnnebenleistungen

Neben reinen Lohnerhöhungen konnten die Arbeitnehmer auch wesentliche Verbesserungen der Lohnnebenleistungen aushandeln. Die ohnehin sehr ausgeprägte Tendenz der Gewerkschaften, bei Tarifverhandlungen auf Verbesserungen der Lohnnebenleistungen zu dringen, findet in der Tatsache ihren Niederschlag, daß eine oder mehrere derartige Verbesserungen in den Jahren 1954 und 1955 in rund zwei Dritteln und 1962 in fast drei Vierteln aller Verträge vereinbart worden sind (siehe Tafel III).

Tafel III

### Prozentsatz der in den Jahren 1954 bis 1962 ausgehandelten Tarifverträge mit Klauseln über die Gewährung bzw. Verbesserung von Lohnnebenleistungen

Art d. Lohnnebenleistung	1962	1961	1960	1959	1958	1957	1956	1955	1954
Tarifverträge mit positiven Veränd.	74,8	70,7	72,7	72,0	72,3	75,1	77,7	65,9	67,0
Schichtzulagen	9,4	8,7	8,6	9,2	7,9	13,2	21,5	8,3	8,0
Bezahlter Urlaub	35,8	31,2	27,5	34,8	26,3	33,9	38,6	29,7	20,0
Bezahlte Feiertage	15,4	18,5	20,6	23,8	22,4	31,5	32,4	25,4	23,0
Leistungsprämien	3,3	5,1	6,3	8,5	7,3	12,3	14,1	6,0	4,0
Pensionen	32,8	29,2	32,0	28,2	20,7	18,2	25,3	23,0	20,0
Kranken- und Sozialkassen	44,4	46,1	50,1	35,6	36,4	39,9	44,9	39,2	38,0
Arbeitsl.-Zusatzvers.	10,6	5,9	0,5	2,5	0,6	1,1	8,1	6,0	-
Entlassungsgeld	6,4	8,7	7,9	4,5	4,0	2,7	3,0	1,9	-
Geschworenen-Ver-gütung	4,5	7,4	4,2	4,6	3,7	5,4	9,7	3,9	2,0
Bez. Urlaub bei Trauerfall	7,9	6,5	5,5	5,6	3,3	6,9	4,4	4,3	3,0
Bez. Krankenurlaub	5,1	4,3	2,7	3,4	3,1	2,5	3,9	3,3	2,0
Andere Lohnnebenleistungen	16,4	17,0	10,2	10,0	-	-	-	-	9,0
Tarifverträge ohne Veränderungen	25,2	29,2	21,2	27,7	27,5	24,9	22,2	33,8	32,0
Tarifvertr. m. negativen Veränderungen	-	0,1	-	0,3	0,2	-	-	0,4	1,0
Lohnändernde Tarifvertr. insgesamt	1106	1088	1054	1015	873	828	1191	1345	1213

Was die Zahl und den Prozentsatz der von derartigen Regelungen betroffenen Produktionsarbeiter angeht, ergibt sich ein etwas anderes Bild. Der Prozentsatz der betroffenen Arbeitnehmer weist größere Schwankungen auf als der Prozentanteil der Tarifverträge mit Verbesserungen der Lohnnebenleistungen. Der in Tafel IV ausgewiesene anteilmäßige Rückgang für 1962 erklärt sich aus der Tatsache, daß Lohnvereinbarungen für rund 400 000 nicht im Fahrdienst beschäftigte Eisenbahner und über 300 000 Telephonarbeiter getroffen wurden, bei denen Lohnnebenleistungen nicht Verhandlungsgegenstand waren.

Tafel IV

Tafel IV

Prozentsatz der Produktionsarbeiter, die von 1959 bis 1962 ausgehandelten Tarifverträgen mit Klauseln über die Gewährung oder Verbesserung von Lohnnebenleistungen betroffen wurden

Art d. Lohnnebenleistungen	1962	1961	1960	1959
Tarifverträge mit positiven Veränderungen	62,5	76,7	85,5	81,0
Schichtzulagen	6,6	6,4	5,0	9,5
Bezahlter Urlaub	38,1	39,6	40,2	43,8
Bezahlte Feiertage	10,9	16,8	30,1	29,9
Leistungsprämien	2,9	4,1	6,3	8,7
Pensionen	34,9	48,1	40,8	42,0
Kranken- u. Sozialkassen	35,1	58,4	70,7	42,1
Arbeitslosen-Zusatzvers.	17,3	18,8	0,3	3,4
Entlassungsgeld	5,3	21,5	10,8	6,2
Geschworenen-Vergütung	4,3	19,3	2,8	5,8
Bez. Urlaub b. Trauerfall	7,4	5,8	2,6	5,9
Bez. Krankenurlaub	4,2	3,3	2,7	3,3
Andere Lohnnebenleistungen	25,8	34,0	10,1	12,7
Tarifverträge o. Veränderungen	37,5	23,2	14,5	18,7
Tarifverträge m. negativen Veränderungen	-	-	-	0,3
Erfasste Arbeitnehmer insgesamt (in Tausend)	4037	4035	4508	3343

Kranken- und Altersversicherung im Vordergrund

Bei den Verbesserungen dieser Leistungen stand fast in jedem Jahr der Ausbau der Krankenversicherungs- und Pensionskassen im Vordergrund. Mindestens ein Drittel aller abgeschlossenen Tarifverträge enthielt diesbezügliche Bestimmungen; 1960 waren es sogar 50 Prozent. Eine günstigere Pensionsregelung brachten 1957 etwa ein Sechstel der Tarifverträge und 1962 etwa ein Drittel. Mehr Urlaub wurde, von 1954 abgesehen, jeweils in mindestens einem Viertel aller Tarifverträge vereinbart.

(Quelle: U.S. Department of Labor-News)

\* \* \* \* \*

## Arbeitslosen-Umschulungsprogramm hatte guten Start

Der im vergangenen Jahr vom Kongreß zur Eingliederung der langfristigen, meist durch die Automation aus ihren angestammten Berufen verdrängten erwerbslosen Arbeitnehmer verabschiedete sogenannte "Manpower Training and Development Act" hat sich nach Meinung von US-Arbeitsminister W. Willard Wirtz bisher als ein wirksames Instrument zur Beseitigung der Ursachen der Dauerarbeitslosigkeit erwiesen.

Wie der Minister auf einer Pressekonferenz ausführte, wurden seit dem 1. August vorigen Jahres insgesamt 1800 Umschulungsprojekte für rund 66 000 Erwerbslose von der Aufsichtsbehörde gebilligt, die länger als 15 Wochen arbeitslos waren. Unter den Umschulungsteilnehmern haben bereits 43 000 ihren Kursus beginnen bzw. schon beenden können, während der Rest in Kürze die für ihn vorgesehenen Fachkurse besuchen wird.

Von den im ersten Jahr des staatlichen Umschulungsprogramms, 1962, umgeschulten 800 000 Arbeitnehmern sind rund 70 Prozent bereits in neue Dauerarbeitsplätze vermittelt worden, wobei in fast allen Fällen die Umschüler in Berufen untergebracht werden konnten, die das in der Ausbildung erlernte Fachwissen erfordern.

Wie der US-Arbeitsminister weiter bekanntgab, wurden inzwischen auch zahlreiche Versuchs- und Spezialprogramme entwickelt, an denen insgesamt 27 000 Dauerarbeitslose teilnehmen können. Ziel dieser Projekte ist es, neuartige Umschulungsmethoden zu entwickeln, um auch den hartnäckigen Fällen von Dauerarbeitslosigkeit zu Leibe zu rücken. In erster Linie handelt es sich dabei um jene Arbeitslosen in den Slums der großen Städte, um die älteren Arbeitnehmer, Schulentlassenen, Körperbehinderten, Angehörigen der Minderheitengruppen oder um solche mit unzureichender Schulbildung.

Der Schwerpunkt der derzeitigen Umschulungsprogramme liegt nach Angaben von Arbeitsminister Wirtz auf folgenden Berufen: Maschinenwärter, Automechaniker, Schweißer, Karosserieschlosser, Elektromechaniker, Flugzeugbaumonteur, Stenograph, Stenotypistin, Kontoristin, Kranken-Vollschwester und Schwesternhelferin.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit neuen Akzenten

Die Schulungs- und Bildungsarbeit der amerikanischen Gewerkschaften hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Diese Feststellung gilt sowohl für den Lehrstoff und die Art der Programmdurchführung als auch hinsichtlich des Umfanges der gesamten Arbeit.

Während

Während in früheren Jahren die Gewerkschaften in erster Linie bemüht waren, in Nachfeierabendkursen ihren Mitgliedern all das praktische Wissen näherzubringen, das sie für eine aktive Betätigung in der Gewerkschaft oder als Vertrauensleute benötigten, so versuchen sie heute, ihnen darüber hinaus in Spezial- und Sonderkursen sowie in längeren Sommerseminaren auch das geistige Rüstzeug zu vermitteln, das für eine erfolgreiche Behauptung in unserer modernen Industriegesellschaft erforderlich ist.

Ein Vergleich früherer und heutiger Lehr- und Unterrichtspläne zeigt, welcher ein großer Wandel sich hier in relativ kurzer Zeit vollzogen hat. Die Grundlage eines jeden Schulungsprogramms vergangener Jahre bildeten hauptsächlich solche Fächer wie Gewerkschaftsgeschichte, Arbeits- und Gewerkschaftsgesetze, Beschwerdeführung, wirtschaftliche Grundbegriffe, freie Rede. Zwar werden diese Themen auch heute noch in den "Anfängerkursen" behandelt, aber der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit liegt doch in der Regel auf einer weit höheren Ebene. Die "höhere Schule" hat auch hier die "Grundschule" - und das Seminar den Abendkurs - weitgehend abgelöst. Themen wie allgemeine Wirtschaftstrends, Konjunktur- und Finanzpolitik, die Automation und ihre Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft, den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsstruktur oder Betriebspsychologie und Verhaltensforschung sind heute in vielen Lehrplänen enthalten. Hinzu treten nun noch zahlreiche allgemeinbildende Kurse wie etwa Außenpolitik, die Aufgaben der Gewerkschaft im Entwicklungszeitalter oder sogar rein künstlerische oder geisteswissenschaftliche Themen.

Hier einige Beispiele für die praktische Schulungsarbeit, wie sie in den USA heute von einigen großen Industriegewerkschaften durchgeführt wird:

Die Elektroarbeitergewerkschaft (IBEW) hat für die Ausbildung ihrer Funktionäre und Mitglieder vor einigen Jahren in Bayberry (Long Island) auf einem 125 Hektar großen Grundstück ein sogenanntes "Erziehungszentrum" gebaut, wo Woche für Woche 30 Mitglieder des Ortsvereins Nr. 3 zu einem siebentägigen Kursus - der Lohnausfall wird ihnen von der Gewerkschaft voll vergütet - zusammenkommen, um im "kritischen Denken" geschult zu werden.

Aktuelle Themen werden dabei in Fachvorträgen behandelt und anschließend zur Diskussion gestellt, so daß jeder seine eigenen Gedanken zu den angesprochenen Problemen kritisch entwickeln kann. Zur Vertiefung des neu gewonnenen Wissens steht den Kurssteilnehmern eine große Bibliothek mit politischen, wirtschaftswissenschaftlichen, philosophischen, geschichtlichen und kunstgeschichtlichen Werken zur Verfügung.

Ein Thema, das in den Schulungskursen der Gewerkschaften eine immer größere Bedeutung gewonnen hat, ist die Außen- und Weltpolitik. Eine besondere Aktivität in dieser Hinsicht hat dabei die Automobilarbeitergewerkschaft (UAW) entwickelt, die z.B. im letzten Jahr 30 Funktionäre von Ortsverbänden auf eine Informationstour nach Europa schickte, damit sie sich aus erster Hand über die politische Lage in der Alten Welt und die politischen Probleme in den einzelnen Ländern informieren konnten. Nach ihrer Rückkehr in die USA haben sie dann



dann in Verträgen vor UAW-Mitgliedern ihre gewonnenen Eindrücke und Erkenntnisse einem weiten Kreis zugänglich gemacht.

Auch die alljährlich von dieser Gewerkschaft abgehaltene Informationstagung "Appointment United Nations" - "Treffpunkt Vereinte Nationen" - soll die Funktionäre und Mitglieder mit den Problemen der Weltpolitik vertraut machen. In diesem Jahr kamen z.B. 300 Mitglieder nach dem Hauptquartier der UN in New York, um an Sitzungen der Vollversammlung teilzunehmen, Gespräche mit UN-Vertretern aus aller Welt zu führen und die Arbeit der UN kennenzulernen.

Welch eine große Bedeutung die gewerkschaftliche Schulungsarbeit in den USA gewonnen und wie sehr das Interesse unter den Funktionären und Mitgliedern in jüngster Zeit zugenommen hat, beweisen nicht nur die Tatsache, daß zahlreiche Gewerkschaften neben ihren traditionellen mehrwöchigen Sommerkursen inzwischen auch Herbst- und Winterkurse eingeführt haben, sondern auch die steigenden Teilnehmerziffern. In diesem Jahr z.B. haben allein 20 000 Betriebsobmänner und Gewerkschaftsmitglieder an den von der "AFL-CIO" durchgeführten sogenannten "labor institutes" teilgenommen, Schulungskursen auf höherer Ebene, die an den Universitäten und Colleges - vielfach in enger Zusammenarbeit mit ihnen - abgehalten werden. Hinzu kommen noch rund 8000 Gewerkschafter, die in diesem Jahr Fortbildungskurse besuchten, die in Sommerlagern, Hotels und anderen Einrichtungen durchgeführt wurden.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Gewerkschaftliche Kurznachrichten

##### Streiflichter aus dem Tarifverhandlungssektor

Der schon seit einigen Jahren im amerikanischen Tarifverhandlungswesen sichtbare Trend zum Abschluß von Tarifverträgen mit mehrjähriger Laufzeit hat sich in jüngster Zeit weiter verstärkt. Während noch in den 50er Jahren der Tarifvertrag mit einjähriger Laufzeit die allgemeine Norm war und in den folgenden Jahren der Zweijahresvertrag immer mehr in den Vordergrund rückte, scheint sich jetzt der Übergang zu längerfristigen Verträgen mit drei- bis fünfjähriger Laufzeit zu vollziehen.

Zu den großen amerikanischen Gewerkschaften, die sich in jüngster Zeit diesem Trend angeschlossen haben, zählen auch die Gewerkschaften der Elektroarbeiter (IUE) und der Telephon- und Telegraphenarbeiter (CWA). Der von der "IUE" mit der "Fedders Corporation" ausgehandelte Vertrag z.B., der in den nächsten drei Jahren jährlich Lohnerhöhungen von 5 Cent pro Arbeitsstunde und höhere Urlaubsgelder (2,25% der Jahreslohnsumme pro Woche) vorsieht, wurde für 36 Monate abgeschlossen; das Abkommen der "CWA" mit der "Bell Telephone Company" dagegen hat sogar eine Laufzeit von 38 Monaten. Dieser Vertrag, der den rund 20 000 Beschäftigten des Unternehmens sofortige Lohnerhöhungen um

um 20 Cent pro Stunde und zahlreiche verbesserte Sozialleistungen bringt, sieht zwar keine fixierten Lohnerhöhungen für die nächsten zwei Jahre vor, enthält aber eine sogenannte "reopening clause" - die Möglichkeit zur Aufnahme neuer Lohnverhandlungen in den Jahren 1964 und 1965.

\*

Nachdem schon die Produktionsarbeiter der amerikanischen Stahlindustrie seit einigen Monaten auf Grund des neuen Tarifvertrags alle fünf Jahre zusätzlich 13 Wochen bezahlten Urlaub erhalten, wurde eine ähnliche Regelung jetzt auch für sämtliche Angestellten der "U.S. Steel Corporation" und der "Bethlehem Steel Company" getroffen.

Der Angestellten-Urlaubsplan der "U.S. Steel", der auch sämtliche leitenden Angestellten (lediglich die Positionen vom Vizepräsidenten aufwärts wurden ausgenommen) mit einschließt, sieht - im Gegensatz zu der Regelung bei den Lohnempfängern - einen nach Länge der Dienstzeit gestaffelten Sonderurlaub für alle Mitarbeiter vor. Dieser Mitarbeiterkreis hat dabei die Wahl, den zusätzlichen Urlaub alle fünf Jahre tatsächlich zu nehmen oder aber sich das Urlaubsgeld auszahlen zu lassen, das dann allerdings in Schuldverschreibungen der Regierung oder in Aktien des Unternehmens anzulegen ist.

Im einzelnen sieht der Sonderurlaubsplan dieses Großunternehmens der Stahlindustrie vor, daß Angestellten mit mehr als 20 Dienstjahren alle 5 Jahre neben dem ihnen sowieso zustehenden vierwöchigen Jahresurlaub weitere 8 Wochen bezahlter Urlaub zu gewähren ist, während Mitarbeiter mit 6 Dienstjahren zusätzlich sechs Wochen und solche mit weniger als 6 Dienstjahren vier Wochen Sonderurlaub erhalten sollen.

Die "Bethlehem Steel Company" gibt dagegen ihren sämtlichen Angestellten pro Jahr zwei Wochen Sonderurlaub, wobei allerdings die eine Urlaubswoche in Form einer Urlaubsgeldzahlung in Anrechnung gebracht wird, während es bei der zweiten Woche dem Mitarbeiter freigestellt ist, ob er sich das Geld auszahlen läßt oder sie tatsächlich für einen Urlaub verwendet.

\*

Die auf Grund des Gewinnbeteiligungsplans der "Kaiser Steel Corporation" monatlich an die Mitarbeiter zur Auszahlung kommenden Bonus sind nach einer Mitteilung des Unternehmens im August stark zurückgegangen. Sie beliefen sich in diesem Monat im Durchschnitt auf 39 Dollar, während in den Vormonaten durchschnittlich folgende Beträge zur Auszahlung kamen: März 79 Dollar; April 95 Dollar; Mai 77 Dollar; Juni 100 Dollar; und Juli 65 Dollar. Nach Angaben der Unternehmensleitung ist der Rückgang der Bonuszahlungen auf die geringere Produktion in den Urlaubsmonaten zurückzuführen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## Erwerbslosenziffer auf 3,5 Millionen abgesunken

Die derzeitige gute Wirtschaftslage in den USA kommt auch in den soeben vom US-Arbeitsministerium veröffentlichten Beschäftigungs- und Erwerbslosenziffern für den Monat September zum Ausdruck.

Die Beschäftigtenzahl lag dabei nach den Berechnungen des "Amtes für Arbeitsstatistik" mit 69 546 000 um rund 1 Million höher als im gleichen Monat des Vorjahres, während die Zahl der Arbeitslosen um 341 000 auf 3 516 000 zurückging und damit etwa so hoch war wie im Jahr 1962.

Im Vergleich zum August ist jedoch die Gesamtbeschäftigtenziffer um rund 1 Million abgesunken, was in erster Linie darauf zurückzuführen ist, daß rund 2 Millionen schulpflichtige Teenager mit Schulbeginn ihre Ferienarbeitsplätze aufgegeben haben.

Die Erwerbslosenrate betrug im September 5,6 Prozent; das bedeutet einen Anstieg um 1/10 Prozent gegenüber August. Die Erwerbslosenrate für verheiratete Männer ging dagegen - wie in allen Monaten in den letzten zwei Jahren - weiter zurück und belief sich auf 2,9 Prozent.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

# Internationale ARBEITSMITTEILUNGEN

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

Herausgeber:

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

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

XVI - 12

Bad Godesberg, den 1. Dezember 1963

## INHALTSVERZEICHNIS

Die Leistungen älterer Arbeitnehmer in Umschulungskursen	Seite 1
New Yorks einzigartige berufsbildende Oberschule	Seite 9
Beträchtliche Verschiebungen in der US-Einkommensstruktur	Seite 10
E.A. Willis - ein Arbeitnehmerporträt	Seite 12
Schaffung internationaler Beschäftigungsnormen	Seite 13

### Die Leistungen älterer Arbeitnehmer in Umschulungskursen

Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz auf Grund technologischer Veränderungen verloren haben, ist ein Problem, das in den Vereinigten Staaten in den vergangenen Jahren immer stärkere Beachtung gefunden hat. Während sich die US-Regierung seit mehr als zwei Jahren mittels eines umfassenden und großzügigen Umschulungsprogramms ("Manpower Training and Development Act") auf nationaler Ebene bemüht, dem Problem der technologischen Arbeitslosigkeit beizukommen, haben zahlreiche Industrieunternehmen von sich aus den Versuch unternommen, die aus ihren angestammten Arbeitsplätzen verdrängten Mitarbeiter in Sonderkursen mit den neuen Arbeitstechniken vertraut zu machen und sie innerbetrieblich umzusetzen.

Der nachfolgende Bericht faßt die Ergebnisse einer Untersuchung über die Leistungen und das Leistungsvermögen älterer Arbeitnehmer im Rahmen industrieller Umschulungskurse zusammen, und zwar am Beispiel von vier Industrieunternehmen verschiedener Branchen, in denen die Auswirkungen der Automation besonders groß waren.

### Umfang und Art der Untersuchung

Bei den vier für diese Untersuchung ausgewählten Firmen handelt es sich um Betriebe, in denen die technische Umstellung die Umschulung einer größeren Zahl von Mitarbeitern erforderlich machte. Insgesamt werden mehr als 2000 Umschüler der verschiedensten Berufe durch diese

diese Studie erfaßt: Produktionsarbeiter in einer Ölraffinerie; Wartungsmechaniker einer Luftfahrtgesellschaft; Techniker und Facharbeiter in einem Flugzeugwerk, sowie Operateure einer Telefongesellschaft. Diese vier Firmen waren die einzigen von rund 100 angeschriebenen, die geeignete objektive Unterlagen über die Leistung der einzelnen Arbeitnehmer während des Umschulungslehrganges besaßen. Bei diesen Umschülern handelt es sich sowohl um ältere (über 40 Jahre) als auch um jüngere Facharbeiter, für die außerdem die Personalbogen mit allen erforderlichen Angaben wie Alter, Schulbildung, beruflicher Werdegang usw. zur Auswertung zur Verfügung standen. Die Angaben über die Leistungen der einzelnen Umschüler wurden aus den Unterlagen der Unternehmen sowie auf Grund von Interviews mit den Ausbildungsleitern zusammengestellt.

Bei den Umschulungskursen handelte es sich in der Regel um Speziallehrgänge, bei denen der Teilnehmerkreis in der Regel sehr klein gehalten wurde. Die Auswertung der Ausbildungsergebnisse erfolgte in den meisten Fällen nach zwei Altersgruppen. Wegen der Verschiedenartigkeit der Kurse war es aber nicht möglich, das Gesamtergebnis zusammenzufassen. Vergleiche zwischen den Leistungen älterer und jüngerer Umschüler wurden daher nur für individuelle Kurse angestellt. Obwohl jede Analyse nur relativ wenige Umschüler umfaßte, so war deren Zahl doch groß genug, um zu einigermaßen fundierten Schlußfolgerungen zu gelangen.

### Die Aspekte der Ausbildung

a) Technologische Veränderungen. Die Umschulungsprogramme waren bei den hier untersuchten Unternehmen ein fester Bestandteil des gesamten technischen Umstellungsprogramms. Obwohl sich durch die Einführung der neuen Maschinen und Geräte die Varrichtungen und Tätigkeiten an den einzelnen Arbeitsplätzen wesentlich veränderten, hielt man es in den Firmenleitungen für zweckmäßiger und praktischer, die von der Umstellung betroffenen Mitarbeiter umzuschulen statt sie zu entlassen oder neue Kräfte einzustellen, die das erforderliche Fachwissen bereits besaßen.

b) Ältere und jüngere Arbeitnehmer. Obwohl aus den Untersuchungsergebnissen vielfach hervorgeht, daß die Gruppe der jüngeren Umschüler im allgemeinen bessere Leistungen in den Kursen zeigte, so gab es doch einige bemerkenswerte Ausnahmen, die eine Erfolgsbeurteilung ausschließlich nach Altersgesichtspunkten unzweckmäßig erscheinen lassen. In Fällen nämlich, in denen sich der Ausbildungskursus über eine längere Periode erstreckte, zeigten die älteren Arbeitnehmer vielfach bessere Leistungen als die jüngeren. Außerdem wurde festgestellt, daß in den meisten Kursen ein gewisser Prozentsatz der älteren Arbeitnehmer - bis zu 40 Prozent - bessere Leistungen aufwies als ein großer Teil der jüngeren Umschüler. Die jüngeren Umschüler scheinen im allgemeinen schneller zu lernen, wenn die Ausbildungskurse relativ kurz sind oder wenn es sich bei den zu erlernenden neuen Tätigkeiten um schnell einprägbare Maschinenarbeiten handelt. Tafel I und II geben einen Überblick über die Leistungen von jüngeren und älteren Arbeitern in Umschulungskursen.

Tafel I

Tafel I

Ausbildungskursus für Meßgeräte-Mechaniker in einer Ölraffinerie:  
Leistungsvergleich zwischen älteren und jüngeren Umschülern

Art des Kursus	Jüngere Umschüler (unter 40 Jahre)			Ältere Umschüler (über 40 Jahre)		
	Teilnehmerzahl	Prozent		Teilnehmerzahl	Prozent	
		über dem Durchschn.	unter dem Durchschn.		über dem Durchschn.	unter dem Durchschn.
Grundrechnungsarten	7	29	71	6	67	33
Bruch-, Dezimalrechnen	8	47	53	7	71	29
Kontrollventile	8	50	50	7	43	57
Kontrollgeräte u. Ventile	8	50	50	6	67	33
Flüssigkeitsstandsmesser	8	50	50	6	50	50
Generatoren u. AC-Stromkreise	7	43	57	6	50	50

Durch

Durch die Ergebnisse dieser Untersuchung wird erneut die große Bedeutung unterstrichen, die einer individuellen - statt altersmäßigen - Bewertung der Anpassungsfähigkeit eines Arbeitnehmers auf Grund seiner spezifischen Leistungen und seiner natürlichen Fähigkeiten zukommt. Willkürlich gezogene Altersgrenzen bei Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen würden zwangsläufig zum Ausschluß vieler älterer Arbeitnehmer führen, die durchaus in der Lage sind, ein hohes Leistungsniveau zu halten.

c) Vorherige Beratung. Die Untersuchung ergab ferner, daß die Auswahl der Umschüler bis zu einem gewissen Grade nach keinem besonderen System erfolgte. Nur wenige mußten sich einer Vorprüfung oder einem Interview unterziehen oder beraten lassen. Die Tatsache jedoch, daß die Leistungen der vorher geprüften Umschüler eindeutig besser waren als die der nicht geprüften, deutet darauf hin, daß es auf Grund solcher Ausleseverfahren möglich ist, ein besseres Verhältnis zwischen den natürlichen Fähigkeiten des Umschülers und den Kursanforderungen herzustellen und die Programme auf die speziellen Erfordernisse der Kurssteilnehmer abzustellen. Die eingehende Beratung trägt ferner dazu bei, die besonders bei älteren Arbeitnehmern bestehenden Vorurteile hinsichtlich der Umschulung abzubauen. Viele widersetzen sich nämlich einer Umschulung nur deshalb, weil diese Kurse für sie "etwas Neues" sind, oder weil sie keinerlei Erfahrungen in dieser Hinsicht besitzen.

d) Schulische Ausbildung. Die Untersuchungsergebnisse deuten ferner darauf hin, daß eine mangelhafte schulische und berufliche Ausbildung ein ernstes Handikap für den Umschüler darstellen kann. Die Gruppe der Älteren wies im Durchschnitt ein niedrigeres Bildungsniveau auf als die der Jüngeren; ältere und jüngere Arbeitnehmer mit gleichem Bildungsniveau dagegen wichen in der Leistung nur unwesentlich voneinander ab. In der Öltraffinerie z.B., wo bei der Auswahl der Umschüler für einige Kurse das Bildungsniveau stärker berücksichtigt wurde, erzielten alle älteren Arbeitnehmer in fünf von den sechs Kursen höhere Bewertungen als der Gruppendurchschnitt.

e) Notwendigkeit für weitere Forschungen. Die Ergebnisse der ersten Studie dieser Art lassen eindeutig erkennen, daß weitere Untersuchungen über die Möglichkeiten und die Probleme der Umschulung älterer Arbeitnehmer notwendig sind. Da die ständigen technologischen Veränderungen zweifellos die Notwendigkeit einer Umschulung von Arbeitnehmern noch vergrößern werden, würde es sehr nützlich sein, mehr über die Methoden zu wissen, mit denen sich die besten Ergebnisse bei älteren Umschülern erzielen lassen.

Eine umfassendere Verbreitung des Wissens über die Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer, neue berufliche Qualifikationen zu erwerben und das erreichte Niveau durch ständige Weiterbildung aufrechtzuerhalten, sollte wesentlich dazu beitragen, die Anpassung des Arbeitspotentials an die zu erwartenden technischen Veränderungen zu erleichtern.

#### Grenzen der Untersuchung

Bei der Beurteilung der Untersuchungsergebnisse ist es wichtig, sich die Grenzen der Studie vor Augen zu halten. Wenn auch zum Beispiel die Leistungen der älteren Arbeitnehmer mit den Leistungen der jüngeren

jüngeren in den verschiedenen Kursen verglichen werden, so wird doch in der Studie die Frage nicht direkt behandelt, ob die Leistung den Mindestwartungen der Arbeitgeber entsprochen hat. Andererseits konnte aber auch nicht nachgewiesen werden, daß irgendein Umschüler auf Grund der Testergebnisse entlassen wurde. Anscheinend zogen die Unternehmen es vor, als Maßstab für die Bewertung des einzelnen die Leistungen am Arbeitsplatz zu nehmen.

Ebenso beschränkte sich die Untersuchung ausschließlich auf jene Leistungsaspekte der Umschüler, die aus den Unternehmensunterlagen ersichtlich waren. Für eine Gesamtbeurteilung sollten aber vergleichbare Unterlagen wie Anwesenheitslisten, die Stetigkeit in der Arbeitsleistung und die Höhe der Arbeitsproduktivität des Umschülers nach seinem Einsatz am neuen Arbeitsplatz mit herangezogen werden. Das Interesse des Umschülers an den Arbeitsplatzveränderungen und der Umschulung und seine Einstellung dazu sowie die Ansichten und Meinungen der Kursleiter und Lehrer über die Leistung des Umschülers wurden in der Untersuchung ebenfalls nicht berücksichtigt.

Schließlich sollte auch nicht erwartet werden, daß die Ergebnisse der Untersuchung sich mit den Erfahrungen solcher Umschulungsprogramme decken, für die sämtliche Umschüler vorher sorgfältig geprüft und nur solche zugelassen werden, bei denen auf Grund des Tests die Erfolgsaussichten am größten sind.

#### Ein praktisches Beispiel der Umschulung

Um seinen Facharbeiterstamm mit den sich aus der Einführung neuer Fertigungsmethoden und neuartiger Maschinen und Geräte ergebenden neuen arbeitstechnischen Fertigkeiten vertraut zu machen, hat eines der vier untersuchten Unternehmen - ein großes Flugzeugwerk an der Westküste - in den vergangenen Jahren zahlreiche Umschulungsprogramme durchgeführt. Von den insgesamt mehr als 200 Umschulungskursen wurden für diese Untersuchung sechs ausgewählt, die als repräsentativer Querschnitt gelten können und für die umfassende Unterlagen für jüngere sowohl als auch ältere Umschüler vorhanden waren. In den folgenden Absätzen wird die Art der Kurse kurz beschrieben.

Optische Meß- und Ausfluchtgeräte. Die hohen Geschwindigkeiten der modernen Flugzeuge und die dadurch bedingte größere Materialbeanspruchung machen es erforderlich, daß heute im Flugzeugbau die Einzelteile mit sehr viel größerer Präzision und viel geringere Toleranzen zusammengefügt werden. Da die herkömmlichen Meß- und Justiergeräte den Anforderungen nicht mehr entsprachen, mußte die Flugzeugindustrie eine ganze Reihe neuartiger optischer Meß- und Ausfluchtgeräte einführen. Diese Umstellung in der Fertigung machte es dabei notwendig, eine große Anzahl von Betriebsangehörigen mit den neuen Meßtechniken vertraut zu machen.

Zu diesem Zweck wurden bei den untersuchten Unternehmen insgesamt 46 Arbeiter in Sonderkursen an diesen neuen Geräten ausgebildet. 24 Umschüler waren jüngere, 22 ältere Facharbeiter. Die Ausbildungsgruppen wurden dabei sehr klein gehalten. Sie umfaßten jeweils nur 4 bis 5 Umschüler. Die theoretische Ausbildung, einschließlich der Einweisung



Einweisung in die Bedienung der Geräte, wurde durch praktische Arbeit im Betrieb ergänzt, wobei die Umschüler die Geräte selbst aufzustellen und zu bedienen hatten.

Elektronik. Wegen der zunehmenden Verwendung von elektronischen Ausrüstungen - sowohl bei den Planungsarbeiten als auch im Flugzeugbau selbst - wurden von dem Unternehmen zahlreiche längere Ausbildungslehrgänge für Ingenieure, technische Schreibkräfte sowie für das Wartungspersonal durchgeführt.

Ingenieure. Ein Einführungskursus in Elektronik wurde für insgesamt 53 Ingenieure in der Absicht durchgeführt, diesen Fachkräften einen allgemeinen Überblick über die spezifischen Anwendungstechniken zu vermitteln. Bei rund 1/3 dieser Gruppe handelte es sich um ältere Arbeitnehmer. Der Kursus erstreckte sich - bei jeweils 2 mal 2 1/2 Unterrichtsstunden pro Woche (nach Feierabend) - über einen Zeitraum von 23 Monaten. Die Gesamtstundenzahl betrug 300. Rund die Hälfte der Zeit wurde für theoretische Unterweisungen und diesbezügliche Diskussionen aufgewendet, der Rest für praktische Arbeiten im Laboratorium. Die Umschüler wurden aus allen technischen Abteilungen des Unternehmens ausgewählt. Obwohl alle Kurssteilnehmer als "Ingenieure" eingestuft waren, besaß etwa 1/3 von ihnen kein Ingenieursdiplom, Alle jedoch wiesen zumindest eine Oberschulbildung auf.

Technische Schreibkräfte. Ein Kursus über die Grundlagen der Elektronik wurde von dem Unternehmen für 38 Mitarbeiter - technische Schreibkräfte - in der Absicht durchgeführt, sie mit der Terminologie vertraut zu machen, die bei der Beschreibung von elektronischen Geräten heute verwendet wird. Abgehalten wurde dieser Unterricht nach Betriebsschluß zweimal wöchentlich für die Dauer von zwei Stunden während eines Zeitraumes von fünf Monaten. Der Kursus bestand nur aus theoretischen Unterweisungen und Diskussionen zwischen Lehrern und Lehrgangsteilnehmern. Von den 38 Umschülern waren 19 über 40 Jahre alt.

Wartungspersonal für elektronische Anlagen. Der dritte Kursus - ebenfalls über Elektronik - zielte darauf ab, das Wartungspersonal auf neue Tätigkeiten vorzubereiten, hauptsächlich in bezug auf die Wartung und Reparatur technisch weiterentwickelter elektronischer Geräte und Anlagen. Im Gegensatz zu den anderen Fortbildungskursen fanden diese Unterweisungen während der Arbeitszeit statt, und zwar an fünf Tagen der Woche (jeweils 3 1/2 Stunden). Die Gesamtdauer betrug vier Monate. Neben einer theoretischen Einweisung in die Elektronik wurden umfangreiche Laboratoriumsversuche mit Testgeräten und elektronischen Einzelteilen durchgeführt. Obwohl hier die Anforderungen in erster Linie geistiger Art waren, wurden doch auch an die manuelle Geschicklichkeit und die Kombinationsgabe der Umschüler erhebliche Ansprüche gestellt. Nach Beendigung des Kursus wurden die Teilnehmer höher eingestuft und erhielten (im Gegensatz zu den Umschülern in den vorher beschriebenen Kursen) eine bessere Bezahlung. Gleichzeitig wurde ihnen der Titel "Industrie-Elektronik-Mechaniker" zuerkannt.

Die

Die 18 Umschüler, die den Kursus beendeten, waren aus einer Gruppe von 50 Wartungstechnikern sorgfältig ausgewählt. Bei neun dieser 18 Teilnehmer handelte es sich um ältere Arbeitnehmer. Zugelassen aus dieser Prüfungsgruppe wurden nur 20 Arbeitnehmer, und zwar die mit den höchsten Bewertungsziffern. Die meisten von ihnen verfügten bereits über gewisse Erfahrungen in der Wartung weniger komplizierter elektronischer Geräte, von diesen 20 verließ einer vorzeitig den Kursus, um eine besser bezahlte Position zu übernehmen, während ein anderer wegen Krankheit ausschied.

Maschinenbauer. Mit der Einführung neuer Waffensysteme ergaben sich für zahlreiche Maschinenbauer erhebliche Schwierigkeiten bei der Analysierung und Interpretation gewisser auf den Konstruktionszeichnungen verwendeter Symbole. Die Meister dieser Abteilung ersuchten daraufhin die Betriebsführung, einen Fortbildungskursus für Konstruktionszeichnungslesen durchzuführen. Nach einer ersten Überprüfung der in Frage kommenden Mitarbeiter wurden schließlich 17 Umschüler ausgewählt, von denen acht über 50 Jahre alt waren. Der sieben-tägige Kursus wurde während der Betriebsstunden abgehalten (täglich 2 Stunden) und umfaßte das Erlernen der Symbole und ihre Übertragung auf das Werkstück.

Schweißer. Die zahlreichen Verbesserungen und Veränderungen auf dem Gebiet der Schweißtechnik machten die Durchführung zahlreicher Fortbildungs- und Umschulungskurse erforderlich. Viele neue Metalle - Legierungen mit Titan und Zirkon - lassen sich nach den konventionellen Schweißverfahren nicht zusammenfügen. Außerdem sind die technischen Anforderungen, die an den Schweißer gestellt werden (winzige Nähte, schwierigere Montage), heute erheblich größer.

Die eingetretenen technischen Veränderungen machen es ferner erforderlich, daß die Schweißer über gewisse metallurgische Kenntnisse verfügen und die Ursachen von Metallverformungen kennen. Außerdem sind die Schweißgeräte selbst sehr viel komplizierter geworden, was bedingt, daß die Schweißer genau wissen müssen, wie sie etwa die Temperatur, den Gasstrom und die Schweißgeschwindigkeit regeln können.

Der durchgeführte Kursus war ursprünglich nur für solche Schweißer vorgesehen, die bereits mit den neuen Geräten und Techniken vertraut waren. Im Gegensatz zu den anderen erwähnten Kursen lag dabei der Schwerpunkt nicht im Theoretischen (nur 20% der Gesamtzeit), sondern im Praktischen. Die Umschüler bekamen dabei Standard-Prüfungsaufgaben zugewiesen, und die Leistungen der einzelnen wurden genau registriert und bewertet. Jeder Kursusteilnehmer erhielt nach Abschluß der Ausbildung eine Endbewertung. Grundlage hierfür war die Anzahl der Stunden, die jeder einzelne brauchte, um die von der "U.S. Air Force" vorgeschriebenen Leistungsnormen zu erreichen.

Die Umschüler hatten sich entweder selbst um die Teilnahme beworben oder waren von ihren Meistern empfohlen worden. Rund 200 wurden auf Grund ihrer Leistungen ausgewählt, die sie bei einem Testschweißen zeigten. Die Gewerkschaft setzte bei der Unternehmensführung die Klassifizierung der Absolventen als "Schweißer" sowie höhere Löhne für alle durch, die den Kursus mit Erfolg bestanden hatten.

Die

Die Leistungen in den Umschulungskursen

Zur Beurteilung der Umschüler in dem Flugzeugwerk wurden sowohl die theoretischen als auch die praktischen Leistungen zugrunde gelegt. Tafel II gibt einen Überblick über die Leistungen der jüngeren und älteren Umschüler in den sechs Kursen.

Tafel II

Umschulungskurs in einem Flugzeugwerk:  
Leistungsvergleich zwischen älteren und jüngeren Umschülern

Art des Kursus	Jüngere Umschüler			Ältere Umschüler		
	Teilnehmerzahl	Prozent		Teilnehmerzahl	Prozent	
		über dem	unter dem		über dem	unter dem
		Durchschn.	Durchschn.		Durchschn.	Durchschn.
Optische Hilfsgeräte b. Werkzeugmaschinen	24	79	21	22	36	64
Einführung in die Elektronik f. Ingenieure	36	53	47	17	47	53
Grundlagen d. Elektronik für techn. Schreiberkräfte	19	53	47	19	42	58
Allgem. Fortbildung f. Elektronik-Mechaniker	9	67	33	9	33	67
Konstruktionszeichnungslesen I f. Maschinenbauer	9	78	22	8	25	75
Konstruktionszeichnungslesen II f. Maschinenbauer	9	44	56	8	50	50

Nur in einem der sechs Kurse wies die Hälfte der älteren Umschüler über dem Durchschnitt liegende Noten auf. In zwei weiteren Kursen lag noch ein erheblicher Teil der älteren Umschüler (40 Prozent und mehr) über dem Durchschnitt. Bei den jüngeren Teilnehmern dagegen lag die Mehrzahl

Mehrzahl mit ihren Leistungen in fünf Kursen über dem Durchschnitt. Am schlechtesten schnitten die Jüngeren in dem zweiten Kursus für Konstruktionszeichnungslesen ab. Nur geringe Leistungsunterschiede bestehen zwischen den beiden Gruppen, wenn man die Schulbildung als Bewertungsbasis heranzieht.

(Aus "Monthly Labor Review",  
August 1963, Vol. 86, Nr. 8)

\* \* \* \* \*

### New Yorks einzigartige berufsbildende Oberschule

Eine der bemerkenswertesten Oberschulen in den Vereinigten Staaten ist die sogenannte "Aviation High School" in New York City. Sie ist die einzige höhere Lehranstalt des Landes, an der die Schüler neben ihrer normalen schulischen Ausbildung auch gleichzeitig eine umfassende berufliche Vorbereitung erhalten.

Die jetzt 25 Jahre bestehende öffentliche Oberschule wird gegenwärtig von rund 2200 Schülern besucht und hat einen Lehrkörper von 130 Fach- und Speziallehrern. Sie verfügt über modernste technische Einrichtungen - im Werte von mehreren Millionen Dollar - für die Heranbildung von qualifizierten jungen Flugzeugmechanikern. Etwa 55 Prozent der Lehrer unterrichten in den traditionellen Oberschulfächern wie Englisch, Mathematik, Geschichte, Fremdsprachen usw., die etwa die Hälfte des Gesamtlehrplanes ausmachen; bei den restlichen Lehrern handelt es sich um ausgesprochene Fachkräfte, von denen 80 Prozent Spezialprüfungen im Flugzeugbau abgelegt haben.

### Strenge Aufnahmeprüfung

Die Auswahl der Schüler erfolgt nach einer strengen Prüfungsordnung, die sowohl zahlreiche schriftliche Arbeiten als auch ein persönliches Interview für die Bewerber vorsieht, in denen ihre beruflichen Interessen und ihre Einstellung zur Ausbildung als Flugzeugmechaniker getestet werden. Diese scharfe Auslese ist nötig, denn von den rund 2500 Bewerbern jährlich können in der Regel nicht mehr als 830 aufgenommen werden.

Der sich über vier Jahre erstreckende Lehrplan ist in wissenschaftliche, praktische und technische Fächer aufgeteilt. Dem Schüler stehen dabei zwei Bildungswege offen: 1. Vorbereitung auf den späteren College-Besuch; 2. Vorbereitung auf den künftigen Beruf durch eine gewerblich-schulische Fachausbildung. Nach dem ersten Schuljahr erfolgt eine Zwischenprüfung, um alle diejenigen Schüler aus dem gewerblichen Zweig zu entfernen, die sich für eine technische Ausbildung als ungeeignet erwiesen.

1/3 geht zum College

Der von den Schülern nach bestandener Abschlußprüfung eingeschlagene weitere Bildungs- oder Berufsweg sieht in der Regel so aus: etwa 29 Prozent von ihnen beginnen ein Studium, hauptsächlich an höheren technischen Lehranstalten oder Technischen Hochschulen; einige wenige besuchen die verschiedenen Militärakademien; rund 27 Prozent suchen sich einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz in der Industrie; 10 Prozent wenden sich anderen industriellen Tätigkeiten zu; während der Rest zunächst seine Militärzeit ableistet.

Da die New Yorker "Aviation High School" eine der insgesamt 68 vom Bundesaufsichtsamt für die Luftfahrt (FAA) anerkannten Schulen des Landes zur Ausbildung von Flugzeugmechanikern ist, erhalten die Absolventen neben ihrem Reifezeugnis auch ein Berufszertifikat der FAA mit auf den Weg. Welche Bedeutung diese Abschlußzeugnisse für den beruflichen Werdegang haben, zeigt die Tatsache, daß bisher mehr als 8000 Absolventen dieser Schule Arbeitsplätze in der Flugzeugindustrie oder bei Luftfahrtgesellschaften als Piloten oder Chefmechaniker erhalten haben.

Der Schulkomplex in New York umfaßt insgesamt fünf große Gebäude, darunter zwei jeweils 7 Stockwerke hohe Haupttrakte. In einem Trakt sind die Klassen untergebracht, in denen der wissenschaftliche Unterricht durchgeführt wird, sowie fünf Laboratorien, vier Säle für das technische Zeichnen und die Kunsterziehung, ferner die Bibliothek, Verwaltungsräume, eine Cafeteria und Ambulanzzräume. Das andere Hauptgebäude beherbergt 32 Werkräume für die praktische und technische Ausbildung der angehenden Flügzeugmechaniker.

Der praktische Unterricht umfaßt u.a. folgende Fächer: Flugzeug-Rumpf- und Flügelpbau; Wartung und Überholung von einfachen und technisch komplizierten Antriebsaggregaten; Metallverarbeitung; Hydraulik; Zusatzbauteile (Vergaser, Magnete usw.); Elektrizität; Bedienung von Arbeits- und Werkzeugmaschinen; Propellerreparatur; und Schweißen.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

### Beträchtliche Verschiebungen in der US-Einkommensstruktur

Die Einkommensverteilung in den USA hat sich auch in den vergangenen Jahren weiter zugunsten der unselbständigen Arbeitnehmer (Lohn- und Gehaltsempfänger) entwickelt und diesem Personenkreis mit 71 Prozent den bisher höchsten Anteil am Volkseinkommen gesichert.

Wie aus einer jetzt vom US-Handelsministerium veröffentlichten Übersicht hervorgeht, entfielen 1962 vom Volkseinkommen in Höhe von 453,7 Mrd. Dollar allein 322,9 Mrd. Dollar auf Löhne und Gehälter (einschließlich der verschiedenen Sozialleistungen). Die nächstkleineren Posten bildeten die Gewinne der Kapitalgesellschaften (vor Abzug der

der Steuern) mit 47,0 Mrd. Dollar und die Einkommen der selbständigen Berufe und der nichteingetragenen Wirtschaftsunternehmen mit 36,5 Mrd. Dollar. Relativ unbedeutend waren dagegen die Farmereinkünfte und die Einkünfte aus Kapitalanlagen und Mieten.

Bei einem Vergleich mit dem Jahre 1948 zeigt sich, daß nicht nur das US-Volkseinkommen seither von 223,5 auf 453,7 Mrd. Dollar angewachsen ist - und sich damit mehr als verdoppelt hat -, sondern daß auch erhebliche Verschiebungen in der Einkommensstruktur eingetreten sind. Hauptnutznießer dieser Entwicklung waren vor allem die Unselbständigen, die ihren Anteil von 63 auf 71 Prozent erhöhen konnten, Besonders bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß der Anteil der Sozial- und Lohnnebenleistungen am Gesamteinkommen seit 1948 um mehr als das Doppelte zugenommen hat - er stieg von 2,6 auf 5,9 Prozent an.

Beträchtliche Anstiege verzeichneten auch die Einkünfte aus Sparanlagen, Savings Bonds und anderen Geldanlagen (Zunahme von 1,9 auf rund 5 Prozent), geringere die Erträge aus Dividenden (von 3,2 auf 3,7 Prozent).

Demgegenüber ist der Anteil der Gesellschaftsgewinne am Volkseinkommen nach 1949 nicht unerheblich - von 14,7 auf 10,4 Prozent - zurückgegangen, obwohl nach dem "Tief" des Jahres 1958 inzwischen wieder eine kräftige Erholung eingetreten ist. Auch die Mieteinkommen waren 1962 mit 2,6 Prozent anteilmäßig geringer als 1948 (3,3%), desgleichen die Einkommen der freien Berufe und der Selbständigen, deren Anteil am Volkseinkommen im vergangenen Jahr nur noch 8 Prozent (1948 = 10%) betrug.

Den relativ stärksten Rückgang allerdings verzeichneten die Farmer-einkommen, die 1948 noch 8 Prozent des Volkseinkommens auf sich vereinigt hatten, im Vorjahr aber nur noch über einen Anteil von 2,9 Prozent verfügten. Selbst wenn man berücksichtigt, daß immer mehr landwirtschaftliche Arbeiter und Farmer den Weg in die Stadt und damit in andere Wirtschaftszweige gefunden haben und die Zahl der Farmen ständig abgenommen hat, so zeigt doch die Einkommensentwicklung der Landwirtschaft in den vergangenen 14 Jahren recht deutlich, daß dieser Wirtschaftszweig dem allgemeinen Aufwärtstrend der Einkommen nicht hat folgen können.

Wie stark sich die gesamte Einkommensstruktur in den USA während der Nachkriegsjahre verschoben hat, zeigt übrigens auch eine andere, kürzlich vom US-Zensusbüro veröffentlichte Übersicht. Danach haben die Gehaltsempfänger im Jahre 1960 die bisher stärkste Gruppe in der obersten Einkommensklasse der USA (mehr als 15 000 Dollar im Jahr), die Selbständigen, zum ersten Mal überflügeln können. Mit einem Anteil von rund 50 Prozent sind sie dabei zur weitaus stärksten Gruppe der "Oberklasse" der US-Einkommensskala avanciert.

Die zweite Einkommensklasse (10 000 - 15 000 Dollar) hat sich in rund zehn Jahren ganz erheblich verstärkt. Zwischen 1951 und 1960 hat sich die Zahl ihrer Einkommensträger - bei Zugrundelegung eines konstanten Dollarwertes - fast verdreifacht. Während 1951 lediglich 5 Prozent aller amerikanischen Familien Einkommen von über 10 000 Dollar aufwiesen, waren es 1960 bereits 14 Prozent.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

## E. A. Willis - ein Arbeitnehmerporträt

Edward A. Willis, Warenprüfer einer Weinkellerei und Spirituosenfabrik in Fresno im Staat Kalifornien und in seiner Freizeit Zahlkellner eines Restaurationsbetriebs, ist mit seinen 46 Jahren noch zu einem der größten Abenteuer unserer Zeit bereit: "Tony" Willis träumt davon, im Rahmen des amerikanischen Friedenskorpas als Entwicklungshelfer nach Afrika, Asien oder Südamerika geschickt zu werden, um dort beim Aufbau des Jugendsports mitzuwirken.

### Aus kinderreicher Familie

Nun, Tonys Leben ist auch so schon abwechslungsreich genug, ob sein Wunsch in Erfüllung geht oder nicht. Er wurde 1917 in Phoenix, der Hauptstadt Arizonas, geboren. Er hat es in seiner Jugend nicht ganz einfach gehabt. Er ist Neger und stammt aus einer Familie mit neun Kindern, alles Jungen. Nach Abschluß der Oberschule besuchte er zunächst das Junior College in Phoenix und später die dortige Lehrerbildungsanstalt. Das Geld für das Studium verdiente er sich in den unterrichtsfreien Stunden als Hausmeister beim Gouverneur des Staates Arizona. Nach dem Abschlußexamen in Geschichte und Staatswissenschaften trat er in den Dienst der Polizei von Phoenix. Doch inzwischen war der zweite Weltkrieg ausgebrochen, und Willis wurde für fünf Jahre Soldat. Auf einen kürzeren Einsatz in Nordafrika folgte die Abkommandierung nach Burma, wo er als Zugführer einen Bautrupp befehligte, der am Bau der Burma-Straße mitwirkte. Willis gehörte später dem ersten Konvoi an, der über diese im Krieg berühmt gewordene Militärstraße rollte.

### Vom Ausfahrer zum Prüfer

Einer seiner Brüder verschaffte ihm nach Kriegsende dann eine Stellung in einer Weinhandlung im kalifornischen Fresno. Er fand Gefallen am Wein- und Spirituosenhandel und ging deshalb später zu einer größeren Weinkellerei, die auch noch eine Schnapsbrennerei unterhielt. "Ich fing als Ausfahrer an und legte auch sonst überall im Betrieb mit Hand an", berichtet er heute rückschauend. "Ich habe die Traubenpresse bedient und den Kran, mit dem die Mostbehälter in die Gärbottiche geleert werden."

Heute aber arbeitet Tony als Prüfer, überwacht den Verschnitt von Whiskysorten, probiert die Destillate und kontrolliert den Wareneingang. Sein Betrieb hat seit langem schon die Fünftagewoche bei täglich achtstündiger Arbeitszeit eingeführt. An den Wochenenden hilft Tony als Zahlkellner im Restaurationsbetrieb eines Motels aus.

### Sehr aktiv im Gemeinschaftsleben

Arbeit und "weekend job" hindern ihn aber nicht daran, auch im Gemeinschaftsleben eine recht aktive Rolle zu spielen. Da ist einmal der Kriegsteilnehmerverband, die "Veterans of Foreign Wars", dessen Ortsverein er seit 1962 als Commander vorsteht, zum andern die Mitgliedschaft in einer Loge und im Schulverein zu nennen. Daß Willis Gewerkschafter ist, versteht sich für ihn von selbst, und er ist stolz darauf, schon mehrfach an Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern

Arbeitgebern im Weinbau teilgenommen zu haben. "Wir kamen bisher immer ohne Streik aus", weiß er hierüber zu berichten. Mir macht das 'Geben und Nehmen' solcher Verhandlungen direkt Spaß. Heute geht es uns weniger um höhere Löhne als um die Verbesserung von Lohnnebenleistungen wie Kranken- und Lebensversicherung."

#### Eigenheim mit fünf Zimmern und allem Komfort

Das also ist der Hintergrund, vor dem sich Tony Willis' berufliches und "gesellschaftliches" Leben abspielt. Den Rahmen für sein Privatleben bildet ein weiß verputztes Häuschen in einem bescheidenen Wohnviertel von Fresno. Das Eigenheim hat neben einem Wohn- und einem Eßzimmer noch drei Schlafräume sowie Küche und Bad. Es ist mit dem für einigermaßen wohl situierte Leute üblichen Komfort ausgestattet, und es fehlen weder der Kühlschrank, noch die Waschmaschine und der Geschirrspülautomat.

Willis' Frau fühlt sich mit ihren zwei Töchtern Patricia Diane (13) und Valencie Yvonne (10) und dem Haushalt keineswegs voll ausgelastet und arbeitet deshalb vormittags noch in einer Schulküche, wo die Mahlzeiten für die Schulspeisung bereitet werden. Die Hausarbeit macht sie, von den beiden Töchtern schon ein wenig unterstützt, ganz allein. Lediglich zum Bügeln hat sie eine Hilfe. Mrs. Willis scheint den Ehrgeiz zu haben, es ihrem Manne gleichzutun, ist sie doch laufend für die Baptistenkirche und mehrere Frauenvereine tätig.

#### Neue Berufschancen für Farbige

Aber immer alle Hände voll zu tun und immer Betrieb und Abwechslung zu haben, das scheint genau das zu sein, was Mr. und Mrs. Willis bei guter Laune hält. Seine Hautfarbe macht Tony Willis kaum irgendwelchen Kummer, und er ist, was die Rassenfrage angeht, ein Optimist. Warum, das hat er mit wenigen Worten recht überzeugend zum Ausdruck gebracht: "Seit dem letzten Krieg haben sich uns Farbigen viele neue Arbeitsgebiete aufgetan. Unsere Aufgabe ist es nun, uns die notwendigen Kenntnisse anzueignen."

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*

#### Schaffung internationaler Beschäftigungsnormen

Die Schaffung einheitlicher internationaler Beschäftigungsstandards als einer wesentlichen Voraussetzung für die Ausweitung des Welthandels und der Exportmärkte für amerikanische Erzeugnisse hat ein gemischter Gewerkschafts-Industrieausschuß gefordert, dessen Vorsitz der Präsident des amerikanischen Gewerkschaftsverbandes "AFL-CIO", George Meany, ist.

Der



Der Ausschuß hat jetzt einen umfassenden Bericht über seine Beratungen veröffentlicht, die er anläßlich der White-House-Konferenz über die Ausweitung der US-Exporte kürzlich in der amerikanischen Bundeshauptstadt führte. Darin wird betont, daß, sobald einmal die unter dem allgemeinen Niveau liegenden Beschäftigungsbedingungen als Faktor im internationalen Wettbewerb ausgeschaltet seien, der Lebensstandard und die Kaufkraft in den Ländern mit einem Substandard erhöht und dadurch neue Exportmärkte geschaffen würden.

In dem Bericht wird weiter festgestellt, daß die beträchtlichen Unterschiede zwischen den USA und ihren wichtigsten Konkurrenten auf den Weltmärkten hinsichtlich der Löhne in letzter Zeit etwas geringer geworden sind. Dies sei darauf zurückzuführen, daß die durchschnittlichen Lohnerhöhungen in den Industrieländern in den vergangenen Jahren größer waren als in den Vereinigten Staaten selbst. Durch die umfassende Einführung moderner, kostensparender Maschinen und Produktionsausrüstungen hätten die USA ferner die Fertigungskosten trotz weiter steigender Löhne relativ niedrig halten können.

(Quelle: Eigenbericht)

\* \* \* \* \*