

Die amerikanische Arbeiterbewegung

Von JOHN THOMAS S. J.

Es ist erstaunlich, daß es in einem wirtschaftlichen System, das so vollkommen industrialisiert ist wie das der Vereinigten Staaten, bis 1930 keine eigentliche Arbeiterbewegung gab. Allerdings bestand bis dorthin eine Reihe von unabhängigen Gruppen, die meist auf der Grundlage ihres jeweiligen Berufes organisiert und vor allem darauf bedacht waren, die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen. So konnte am Ende des ersten Weltkrieges Robert F. Hoxie in einer Untersuchung über die Anfänge der amerikanischen Arbeiterbewegung schreiben, die Gewerkschaften in der USA seien keine geschlossene soziale Bewegung, sondern ein unvollkommener Zusammenschluß verschiedener Bewegungen, von denen keine einzige nur auf wirtschaftliche Ziele ausgerichtet sei.¹

Heute geht die Gewerkschaftsbewegung alle amerikanischen Arbeiter an, ob sie ihr nun angeschlossen sind oder nicht. Direkt oder indirekt bestimmt die Gewerkschaft das Denken der Unternehmer. Man spürt ihren Einfluß in der Gemeinde, im Staat und in der Politik. Und obwohl die Bewegung größere Untergruppen einschließt (American Federation of Labor, Congress of Industrial Organizations), so ist sie doch so gefestigt, daß sie keine geringere Dauer haben wird als das private Unternehmertum in Amerika.

Einige allgemeine Bemerkungen

Man tut gut daran, sich zu erinnern, daß das amerikanische Volk lange und stark von der Ideologie des Individualismus beeinflusst wurde. Das kommt zum Vorschein in der Art seiner Regierung, in seinen Gesetzen, in den Gerichten und vor allem in der öffentlichen Meinung. Die rauen Siedler und Pioniere waren gewohnt, neue und schwierige Probleme auf eigene Faust zu lösen. Sie lebten in einer Gesellschaftsordnung, die sehr beweglich war und keinem den Aufstieg in eine höhere Klasse verschloß. Calvinische Theologie und der ständige Druck, im Kampf ums Dasein zu bestehen, prägten ihre Einstellung zur Arbeit. So glaubten sie, der Erfolg falle denen zu, die am intelligentesten seien und am härtesten arbeiteten. Mißgeschick war eines jeden eigener Fehler. Das Ergebnis war, daß die USA der einzige größere industrielle Staat waren, in dem die Gewerkschaftsbewegung bis vor kurzem mit Erfolg vom größten Teil der Unternehmen ausgeschlossen war.

Der zweite Punkt ergibt sich aus dem ersten. Die typisch amerikanische Haltung gegenüber den Gewerkschaften ist nicht ganz eindeutig. Einerseits kommen dem Volk solche Vereinigungen verdächtig vor. Sie scheinen ihm störend, zudringlich, nicht dazu gehörig, sogar „fremd“. Auf der andern Seite sieht es in ihnen innere Bestandteile der modernen industriellen Wirt-

¹ Robert F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*. New York 1917, D. Appleton and Company.

schaft. Im allgemeinen ist das Recht der Gewerkschaft zu organisieren weithin anerkannt. Aber wenn die Gewerkschaften Störungen hervorrufen, dann tritt ein unbewußtes Bestreben ein, sie als Friedensstörerinnen hinzustellen.

Die Gewerkschaftsführer selbst sind sich nicht ganz im klaren über die neue Stellung der Arbeiterbewegung. Ihre Energie war in der Vergangenheit allein darauf gerichtet, die Nicht-Organisierten zu organisieren und die Anerkennung ihrer Rechte zu gewinnen, um für die Arbeiter insgesamt verhandeln zu können, so daß sie nur wenig Zeit hatten, eine „Philosophie“ der Arbeit zu entwickeln oder über die weiteren Ziele nachzudenken.

Diese Beobachtungen erlauben uns zu behaupten, daß die amerikanische Arbeiterbewegung am Ende einer Entwicklung angelangt ist und vor einer neuen steht. Wenn auch ihr langer Kampf um ihre Anerkennung als eines inneren Bestandteils der modernen Industriewelt wohl als gewonnen betrachtet werden muß, so ist doch die Rolle, die sie in ihrer neuen Stellung spielen wird, noch keineswegs klar. Ein kurzer Überblick über Geschichte, Aufbau, Zweck und Funktion der Gewerkschaft in Amerika kann einiges Licht auf die Probleme werfen.

Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung

Geschichtlich gesehen gibt es drei große Gruppen, die sich mit dem Arbeiterproblem in Amerika befassen: Das „personnel management“, die Bestrebungen zu psychologisch und menschlich richtiger Personalführung im Betrieb, die Gesetzgebung und die Gewerkschaftsbewegung. Zu Zeiten erscheinen sie als Gegner, zu Zeiten als sich gegenseitig ergänzend. Das „personnel management“ braucht uns hier nicht zu beschäftigen. Es bemüht sich um die wissenschaftliche Erforschung der menschlichen Probleme in der Wirtschaft und die Errichtung einer Organisation der Unternehmer, die die gewonnenen Einsichten von sich aus berücksichtigen wollen. Es ist eine der größten revolutionären Bewegungen im Wirtschaftsleben, und wenn auch keine ausschließliche amerikanische Erfindung, so doch dort mit der größten Begeisterung aufgenommen.² Auch die Gesetzgebung für die Arbeiterfrage braucht uns hier nicht im einzelnen zu beschäftigen, wenngleich sie äußerst wichtig ist. Sie gibt den äußeren Rahmen ab, innerhalb dessen Arbeiter und Unternehmer zusammenarbeiten müssen, und sie gibt ungefähr die Bedingungen an, unter denen der Staat eingreifen wird. Die fol-

² Über die erste Phase der Bewegung, das sogenannte „wissenschaftliche Management“: *Frederick H. Taylor*, *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper & Bros., 1911. Über die zweite Phase der „menschlichen Beziehungen“: *Elton Mayo*, *The Social Problems of an Industrial Civilisation*, Boston, Harvard Graduate School, 1945; *Mayo*, *The Human Problems of an Industrial Civilisation*, 2nd ed. Boston, Harvard Graduate School, 1946; *F. J. Roethlisberger*, *Management and Morale*, Cambridge, Harvard University Press, 1941; *F. J. Roethlisberger and William J. Dickson*, *Management and the Worker*, Cambridge, Harvard University Press, 1939; *Thomas N. Whitehead*, *The Industrial Worker*, Cambridge, Harvard University Press, 1938, 2 Bd.; *Peter F. Drucker*, *The New York Society: The Anatomy of the Industrial Order*, New York, Harper & Bros., 1950.

gende Darstellung der Arbeiterbewegung wird auch die hauptsächlichsten Ziele der Arbeitergesetzgebung aufzählen.³

Der erste große Versuch, eine Arbeiterbewegung zu organisieren, geschah zwischen 1869 und 1886 mit dem Aufkommen der sogenannten Knights of Labor. Diese waren eine lose Vereinigung der verschiedensten Arbeiter. Bald erwies sie sich als zu formlos, um zusammenzuhalten. Der erste wirkliche Schritt zu einer Vereinigung erfolgte mit der Gründung der American Federation of Labor (AFL) 1886 unter der Führung Samuel Compers. Sie begann mit 138000 Mitgliedern aus den verschiedensten Arbeitsgemeinschaften; zunächst wuchs sie langsam, beherrschte aber bald die Lage und zählt heute acht Millionen Mitglieder. Die AFL ist kein nationaler⁴ Verband, vielmehr war sie bis noch vor kurzer Zeit eine lose Vereinigung unabhängiger, einfacher Verbände von Facharbeitern. Sie ist nicht auf das Klassenbewußtsein aufgebaut. Ihr Ziel ist, die Rechte des Arbeiters in einer freien Wirtschaft zu schützen (die letzten Versuche, den Sozialismus in der AFL einzuführen, wurden auf dem National-Kongreß von 1902 zurückgewiesen).

Die AFL ist auf vier Grundprinzipien gegründet, die mit gewissen Änderungen heute noch gelten: 1. *Freiwilligkeit*. Sie will ihre Ziele mehr durch wirtschaftliche Mittel als durch politische erreichen. Anordnungen und Direktiven sollen eher von den nationalen Gewerkschaften ausgehen als vom Verband der Gewerkschaften; eher von den einzelnen Gliedern als von den nationalen Büros. 2. *Autonomie*. Jede angeschlossene Gewerkschaft hat die volle Freiheit, ihr Sachgebiet zu bearbeiten und die Interessen ihrer Mitglieder zu wahren. 3. *Kein Dualismus*. Es darf keine zwei Gewerkschaften in demselben Sachgebiet geben. 4. *Ausschließlichkeit*. Jede Gewerkschaft erhebt den Anspruch auf einen bestimmten industriellen Sektor, in dem ausschließlich sie organisiert und berechtigt ist.

Während die AFL Facharbeiter zu starken Berufsverbänden zusammenführte, wurde die schnell wachsende Massenproduktion, wie die der Automobile, der landwirtschaftlichen Maschinen, des Gummis, des Stahls usw., nur spärlich organisiert. Der Versuch, die Gewerkschaften mehr auf industrieller Basis als auf Berufsbasis zu organisieren, traf auf den Widerstand der Unternehmer und auf die Gleichgültigkeit der der AFL angeschlossenen Gewerkschaften. In den Jahren vor dem ersten Weltkrieg machten die revolutionär-syndikalistischen „Industrial workers of the World“ (I.W.W.) einen kühnen Versuch, die Arbeiter auf territorialer Basis zu organisieren. Sie hatten einige Erfolge bei den Bergleuten im Westen, bei den Textilarbeitern und bei einigen anderen Industrien. Aber ihre anti-kapitalistische Gewerkschaftsphilosophie und ihr praktischer Anarchismus wurden nur

³ Die Standardwerke über die gesamte Gesetzgebung mit Ausnahme der neuesten sind: J. R. Commons and others, *History of Labor in the United States*, 4 Bd, New York, Macmillan, 1936; Harry A. Millis and Royal A. Montgomery, *Organized Labor*, New York, McGraw-Hill Book Company, 1945.

⁴ Die gewerkschaftlichen Gesamtverbände nannten sich „international“, weil sie auch Ortsgruppen in Kanada besaßen.

auf einem kleinen Gebiet populär. Der erste Weltkrieg führte zu ihrem praktischen Untergang.⁵

Obwohl die AFL nach dem ersten Weltkrieg bereits vier Millionen Mitglieder zählte, drückte eine heftige Kampagne gegen die Gewerkschaft in den zwanziger Jahren diese Zahl auf zwei Millionen im Jahre 1929 hinab. Es war die dunkle Stunde vor dem Umschlag. Nach mehr als einem Jahrhundert Gegnerschaft oder im besten Falle Toleranz, traf zuerst der Kongreß und dann auch die Justiz positive Maßnahmen zu ihren Gunsten. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten die Gesetze und die Gerichte einseitig den Unternehmer bevorzugt. Der Sherman-Act von 1890, obwohl offensichtlich erlassen, um industrielle Organisationen zur Einschränkung des Wettbewerbs zu verhindern, wurde gegen die Rechte der Gewerkschaften angewandt, zu boykottieren und zu streiken. Jahre hindurch konnten Unternehmer von den Gerichten eine Verwahrung oder ein Verbot gegen die Gewerkschaften durchsetzen, wenn diese streiken wollten. Die Inanspruchnahme des gerichtlichen Verbots war so willkürlich, daß die Arbeiterbewegung in vielen Fällen nahezu unwirksam war.⁶ Nun sollte all das geändert werden.

1926 nahm der Kongreß die bedeutende Vorlage über die Eisenbahngewerkschaften an. Obwohl nur für die Eisenbahnen gültig, war dieses Gesetz doch eine stillschweigende Anerkennung des Grundsatzes der kollektiven Wahrnehmung der Interessen. 1932 schränkte die Norris-La-Guardia Anti-injunction-Vorlage die Handhabung der gerichtlichen Entscheidungen gegen die Gewerkschaften derartig ein, daß sie nicht mehr als entscheidender Faktor in der Auseinandersetzung gebraucht werden kann.

1935 nahm der Kongreß die National Labor Relations Vorlage an (Wagner-Akt). Dieses Gesetz sollte den Arbeitern das ungehinderte Recht garantieren, Gewerkschaften nach ihrem freien Willen zu organisieren und sich ihnen anzuschließen. Es verbot den Unternehmern, Arbeiter wegen ihrer Mitgliedschaft in Gewerkschaften zurückzuweisen oder sich in die Gewerkschaften einzumischen oder sie zu beherrschen. Positiv verlangte es von den Unternehmern, daß sie zu Tarifvertragsverhandlungen bereit seien, und zwar mit der Gewerkschaft, die von der Mehrheit ihrer Arbeitnehmer einer jeweiligen Tarifvertragsgruppe bestimmt wurde.⁷

Diese Entwicklung bot den Gewerkschaften eine äußerst günstige Chance. Unglücklicherweise aber war die AFL weder fähig noch willens, sie zu nutzen. Auf dem Jahreskongreß von 1935 brach der alte Gegensatz zwischen Berufsgewerkschaft und Industriegewerkschaft offen hervor. John L. Lewis,

⁵ Paul F. Brissenden, *The I. W. W.: A Study of American Syndicalism*. New York: Columbia University Press, 1920.

⁶ Felix Frankfurter and Nathan Greene, *The Labor Injunction*, New York: Macmillan, 1930.

⁷ Der nationale Rat für industrielle Beziehungen, vom Kongreß zwecks Anwendung der Vorlage aufgestellt, war bevollmächtigt, die „dem kollektiven Handel angemessene“ Einheit zu bestimmen. Zu einer solchen Einheit konnte der Rat einen bestimmten Beruf innerhalb eines Unternehmens oder innerhalb mehrerer Beschäftigungen erklären, sowie alle Arbeitnehmer im Unternehmen eines einzelnen Arbeitgebers oder auch alle in den Unternehmen mehrerer Arbeitgeber.

der Vorsitzende der Bergarbeitergewerkschaft, verlangte das Recht auf Industriegewerkschaften in den Grundindustrien. Es wurde ein Komitee gebildet, sie aufzubauen. Als das von der AFL verboten wurde, schlossen sich zehn Gewerkschaften zu einer eigenen Organisation unter dem Namen Congress of Industrial Organisations (CIO) zusammen.

Das war der Beginn des gewerkschaftlichen „Bürgerkriegs“. Die Spaltung zwischen diesen beiden größten Organisationen besteht immer noch.⁸ Beide hatten ungeheuren Zuwachs an Mitgliedern. 1940 waren es zusammen etwa acht Millionen; heute zählen sie ein wenig mehr als 13 Millionen, so daß sie zusammen mit den unabhängigen Gewerkschaften etwa 16 Millionen Arbeiter vertreten.⁹

Der Aufbau der Gewerkschaften

Es ist hier nicht der Ort, den Aufbau der Gewerkschaften bis in die Einzelheiten hinein zu beschreiben. Einige wenige charakteristische Züge jedoch gehören in den Rahmen dieses Themas. Sowohl die AFL wie die CIO sind Verbände freier, unabhängiger, nationaler Körperschaften, die sich in freiwilligem Zusammenschluß zu gegenseitiger Stärkung und Zusammenarbeit vereinigt haben. Jede der sie konstituierenden Gewerkschaften ist eine unabhängige und vollständige Organisation mit ihrem eigenen Recht. Sie haben ihre eigenen Funktionäre, Finanzverwaltung und Zeitung. Die Mitglieder einer Gewerkschaft zahlen ihren Beitrag nicht an die AFL oder CIO, sondern an ihren eigenen Verband. Darum haben AFL und CIO nur beschränkte Kontrolle über ihre Verbände. Die CIO übt zwar eine größere Kontrolle aus, aber gegenüber mächtigen Verbänden ist auch sie sehr eingeengt.¹⁰

Es gibt vier Grundgruppen gewerkschaftlichen Aufbaus: 1. Einige Verbände organisieren sich um einen bestimmten Beruf oder um eine Gruppe von Berufen, und alle Arbeiter, die in ihnen beschäftigt sind, können Mitglieder werden, ganz gleich, für welche Industrie sie arbeiten. So faßt die internationale Association of Machinists die Werkzeugmacher und Reparaturwerkstättenarbeiter von so verschiedenen Industrien wie Flugzeugfabriken, Schreibmaschinenfabriken und Papierfabriken zusammen. 2. Andere Verbände organisieren die Arbeiter in allen Fabriken, die ein bestimmtes Produkt oder eine Reihe von Produkten herstellen. Z. B. können alle Arbeiter, die in Garagen, in Gaststätten oder in Kleiderfabriken einer bestimmten Gegend beschäftigt sind, unabhängig von ihrer Arbeit zum gleichen Verband gehören. 3. Eine Gewerkschaft kann auch auf der Grundlage

⁸ Herbert Harris, *Labor's Civil War*, New York: Alfred A. Knopf. 1940.

⁹ Die etwas reaktionäre Verbesserung der Wagner-Vorlage, die sogenannte „Labor Management Relations-Vorlage (Taft-Hartley-Vorlage) von 1947 hat auf das organisatorische Vorgehen der Gewerkschaften wenig Einfluß gehabt, ausgenommen bei den neuen Industrien des Südens.

¹⁰ Florence Peterson, *American Labor Unions: What They Are and How The Work*, rev. ed., New York: Harper & Bros., 1951; J. B. S. Hardman and Maurice Neufield, *The House of Labor*, New York: Prantice-Hall, 1951.

eines einzelnen Betriebs organisiert sein. In diesem Falle gehören alle Arbeiter dieses Betriebes oder dieser Gesellschaft zu einer Gewerkschaft, z.B. die United Automobile Workers of America by Ford, Chevrolet, und General Motors. 4. Gewerkschaft entsteht manchmal auch, wenn ein starker Arbeitsführer in einer wichtigen Industrie die Arbeiter einer Gegend ohne Rücksicht auf ihre Beschäftigung organisiert. So etwa im Distrikt 50 der United Mine Workers.

Wenn auch eine große Verschiedenheit herrscht, so ist doch die Grundform der amerikanischen Gewerkschaft demokratisch. Die Amtsperioden der Gewerkschaftsführer, ihre Vollmachten und ihre Verantwortung sind ebenso wie die Rechte der Mitgliederversammlung durch Verfassung und Satzung genau umschrieben. Die meisten Gewerkschaften arbeiten auf drei Ebenen: 1. in der örtlichen, in der die Mitglieder unmittelbar auf die Politik und die Gewerkschaftstätigkeit Einfluß nehmen; 2. in der nationalen oder „internationalen“ (der letzte Begriff besagt gewöhnlich, daß dem Verband auch kanadische und südamerikanische Gruppen angeschlossen sind); und 3. in der Vereinigung der nationalen Gewerkschaften (AFL und CIO).

Für die einzelnen Arbeiter ist die lokale Gewerkschaft an Ort und Stelle die wichtigste. Es gibt solche von einem halben Dutzend bis zu 100000 Mitgliedern. Die Mehrzahl hat weniger als 200—300 Mitglieder und nur etwa 10 Prozent zählen mehr als 1000. Außer den ordnungsgemäß gewählten Funktionären, dem Vorsitzenden, dem Stellvertreter, dem Schatzmeister, haben viele örtliche Gewerkschaften einen Geschäftsführer, der die Gewerkschaften und ihre Mitglieder bei den Verhandlungen mit den Unternehmern über neue Verträge und verletzte Verträge zu vertreten hat. Auf der örtlichen Ebene werden Beauftragte oder Betriebsmänner durch die Gewerkschaft gewählt, die in den Abteilungen des Betriebes arbeiten und die Interessen der Gewerkschaft bei der Durchführung der Vereinbarungen, vor allem gegenüber den untergeordneten Vertretern des Unternehmers vertreten. Auf nationaler Basis unterhält die Gewerkschaft ein Zentralbüro und einen Stab von Funktionären, in vielen Fällen auch Regionalbüros und herumreisende Funktionäre. Die Verbände der AFL und CIO haben ein ausführendes Komitee, das die Direktiven verwirklicht, die auf der Nationalversammlung beschlossen wurden.

Der Zweck der Gewerkschaften

Der erste Zweck der Gewerkschaften Amerikas war, die Rechte der Arbeiter bei der Ausübung ihres Berufes zu schützen. Darum haben sich die Gewerkschaften meist mit Löhnen, Arbeitsstunden und Arbeitsbedingungen beschäftigt. Vor der großen Wirtschaftskrise unterhielten viele Gewerkschaften verschiedene Wohlfahrts- und Sozialeinrichtungen, wie Begräbnisvereine, Altersversorgung, Hilfe für Arbeitslose usw. Die meisten dieser Einrichtungen fielen der Krise zum Opfer. Heute sind sie durch Erziehungsprogramme, Erholungsprogramme und mannigfache Formen von

Gruppenarbeit ersetzt. Weiter haben sich die Gewerkschaften mit der Versicherung der Arbeiter bei Unglücksfällen und Krankheiten, Alterspensionen, Arbeitslosenunterstützung, Mindestlohntarifen und mit der Arbeit von Frauen und Kindern zu beschäftigen.

Es ist nicht leicht abzuschätzen, wie weit die Gewerkschaften ihre Ziele von sich aus erreicht haben. Neben ihnen war ja das personnel management und die soziale Gesetzgebung tätig. Einige Punkte aber sind klar. Die Gewerkschaften haben z. B. das Arbeitsverhältnis in gewissen saison-abhängigen Industrien, wie in der Kleiderindustrie, stabilisiert. Wenn man auch über die Auswirkung der Gewerkschaft auf den allgemeinen Lebensstandard verschiedener Meinung sein kann, so haben sie doch auf bestimmten Gebieten zu einer Lohnerhöhung beigetragen. Ob sich nun darin ihre größer gewordene Reife oder eine vertiefte Einsicht der Unternehmer zeigt oder nur der Druck der Gewerkschaften, auf jeden Fall ist die Mehrheit der amerikanischen Industriellen der Ansicht, daß höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und bessere Arbeitsbedingungen die Produktionskosten vermindern.

Schließlich wurden die Gewerkschaften eingerichtet, um einer zwar etwas unbestimmten, aber doch sehr wirklichen „menschlichen“ Not zu begegnen. Im System der freien Unternehmungen, in dem der Wettbewerb das letzte Wort hat, kommt sich der einzelne Arbeiter, der nichts anderes aufzuweisen hat als seine Arbeitskraft, klein und unbedeutend vor. Nur wenn er in mächtigen Gewerkschaften organisiert ist, hat er einige Kontrolle über grundlegende Entscheidungen, die in der Wirtschaft gefällt werden. Dazu gibt ihm die Gewerkschaft das Gefühl, daß seine Interessen wahrgenommen sind. Im örtlichen Bereich ist es die Gewerkschaft, der er seine Klagen vorbringt. Er spürt, daß er nicht mehr länger der Willkür von Unternehmern ausgesetzt ist. Seine Arbeit ist durch Recht geschützt. Seine Löhne und seine Arbeitsbedingungen sind der Gegenstand gemeinsamer Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmer. Wenn Zwischenfälle entstehen, weiß er, daß die Gewerkschaft sein Interesse vertritt. Aus dem Gesagten folgt freilich nicht, daß alle Arbeiter begeisterte Mitglieder der Gewerkschaften sind. Im Gegenteil, wie in jeder demokratischen Einrichtung steht ihr die Mehrzahl der Mitglieder gleichgültig gegenüber. Sie überlassen den von ihnen erwählten Vertretern die volle Verantwortung. Wenn aber wichtige Entscheidungen bevorstehen, dann verhalten sich die meisten Arbeiter loyal und sind bereit, beträchtliche Opfer für die Gewerkschaft zu bringen.

Die Stellung der amerikanischen Gewerkschaften

Welche Rolle wollen die Gewerkschaften im industriellen Wirtschaftssystem spielen? Es sind drei Typen möglich und alle drei wurden in verschiedenen Graden in der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung versucht.

Es gibt zunächst den Typ der rechts gerichteten Gewerkschaftsbewegung. Sie strebt nicht nach einer wesentlich anderen Wirtschaftsauffassung. Wie wir schon gesagt haben, kennt der amerikanische Arbeiter kein Klassenbe-

wußtsein noch spürt er, daß er als Arbeiter mit seiner Familie vom Aufstieg in höhere Klassen ausgeschlossen ist. Wenn er alles abwägt, würde er sich wohl als den mittleren Klassen zugehörig betrachten. Darum stehen die meisten Gewerkschaften des Landes ihrer Überlieferung nach auf dem rechten Flügel. Compers brach um die Jahrhundertwende die Kontrolle, die die eingewanderten deutschen Sozialisten in der AFL ausübten. Die AFL blieb seither streng konservativ. Die Führer der CIO haben zwar zuzeiten anders gesprochen, aber ihr Verhalten hat doch gezeigt, daß ihre Ziele innerhalb der bestehenden Wirtschaftsordnung liegen. Ein überzeugender Beweis dafür ist die Fünf-Jahres-Vereinbarung, die Walter Reuther, ihr gegenwärtiger Führer, 1950 mit den General Motors unterzeichnete.

Die links gerichteten Gewerkschaften messen politischen Aktionen Bedeutung zu. Außerdem wollen sie fundamentale Änderungen der Wirtschaftssysteme herbeiführen. Sie sind vor allem der Meinung, daß das Lohnsystem ungerecht ist. Es gab immer einige Linksgerichtete in den Gewerkschaften. Wir haben schon die Abspaltung der I.W.W. erwähnt. In den zwanziger Jahren versuchten die Kommunisten, sich in vielen Gewerkschaften einzunisten. Nach einigen anfänglichen Erfolgen wurden sie jedoch bald wieder entfernt. Bei dem großen Werbefeldzug der dreißiger Jahre hatten sie eine sehr günstige Gelegenheit. Sie bekamen in vielen CIO Gewerkschaften Einfluß, obwohl ihre Zahl nicht sehr groß war. Die CIO brauchte bis 1950, um die Folgen des Kommunismus in ihren Reihen wieder auszugleichen. Die großen Gewerkschaften der United Electrical, Radio and Machine Workers und die kleineren der United Office and Professional Workers und der Fur and Leather Workers und die Mine, Mill and Smelter Workers, die Food and Tobacco Workers, die Farm Equipment Workers und einige andere wurden aus der CIO ausgeschlossen, so daß diese etwa eine Million Mitglieder verlor. Man nimmt an, daß die Hälfte der ausgeschlossenen Mitglieder in viele andere der CIO angeschlossenen Gewerkschaften aufgenommen wurde.

Es gibt endlich eine mittlere Gruppe, wie die International Ladies Garment Workers, nach deren Ansicht zwar eine gewisse Planung und Kontrolle des Wirtschaftssystems notwendig ist, die sich aber über deren Form nicht klar sind. Sie legen darum großen Wert auf gemeinsame Verhandlungen, um ihr Ziel zu erreichen. Sie trachten aber nach einer Änderung des Systems.

Gemeinsame Verhandlungen

Vertreter der Gewerkschaften und der Unternehmer treten zusammen, um Streitigkeiten zu schlichten. Die Verhandlungsweisen sind in Amerika derartig verschieden, daß man nur sehr schwer ein rechtes Bild von ihnen geben kann. Lange Zeit kreisten die Verhandlungen der Gewerkschaften um Gleichberechtigung ihrer Vertreter mit denen der Unternehmer. Nachdem dies erreicht war, wurden die Löhne, die Arbeitsstunden, die Arbeitsbedin-

gungen Gegenstand der Verhandlungen, ebenso aber auch die verschiedenen Probleme, die sich bei der Durchführung früherer Verträge ergeben. Es können von der Gewerkschaft aber auch Fragen auf weite Sicht vorgebracht werden. Wenn man alles betrachtet, was zu den verschiedensten Zeiten von den verschiedenen Gewerkschaften vorgebracht wurde, dann hat man den Eindruck, daß es für sie keinen Bereich gibt, über den nicht verhandelt werden könnte.¹¹

Die mögliche Entwicklung kollektiver Verhandlungen kann vielleicht durch einen Blick auf den Wandel des Begriffes vom management erläutert werden. Bisher sprach das Managertum von seinen „Vorrechten“. Es sprach von Rechten, die auf dem Eigentumsrecht des Unternehmers beruhen sollten und darum nicht Gegenstand gemeinsamer Verhandlungen sein könnten. Seit aber das Eigentum durch das auffallende Wachstum der Gesellschaften beeinflusst wurde, hat die Verteidigung der Vorrechte der Unternehmer etwas von ihrem Gewicht verloren.¹² Da es nicht klar ist, welches Interesse das management wirklich vertritt, so herrscht heutzutage die Tendenz, von seiner besonderen Funktion in der Industrie zu sprechen. Gewiß verlangt die rechte Gestaltung dieser Funktion, daß dem management bestimmte Rechte und Verantwortungen zukommen. Diese aber können nicht a priori angegeben werden. Man muß jeweils jeden konkreten Fall daraufhin abwägen. Infolge dieser Entwicklung wird der Bereich der kollektiven Verhandlungen beträchtlich erweitert, ohne sofort an die Grenze unabdingbarer Managervorrechte zu stoßen.

Das Ziel dieser Verhandlungen ist nicht, eine Art Waffenstillstand oder einen modus vivendi zwischen Gewerkschaften und Unternehmertum herbeizuführen, sondern eben eine echte gegenseitige Partnerschaft, in deren Rahmen beide Teile am Produktionsprozeß mitarbeiten können. Dieser Rahmen ist meist in die Arbeitsverträge aufgenommen. Ein solches Arbeitsübereinkommen kann drei, aber auch bis zu 150 Seiten umfassen. Meist erstreckt es sich auf folgende Gebiete: 1. Beziehung zwischen Gewerkschaft und Betrieb, 2. Rechte der älteren Arbeitnehmer, 3. die normalen Arbeitsstunden und der Lohn für Überstunden, 4. Urlaubs- und Freizeitvergütung, 5. Beschwerden und Schiedsgerichte, 6. Vergütungen, 7. verschiedene Abmachungen.

1. In den Absätzen, die sich mit der Beziehung der Gewerkschaften und des Betriebes befassen, anerkennt der Unternehmer die Gewerkschaft als Vertreterin einer bestimmten Gruppe von Arbeitern. Das gibt der Gewerkschaft eine gewisse Art von Versicherungscharakter, so daß die Arbeiter in etwa gezwungen sind, ihr beizutreten oder bei ihr zu bleiben. Man mag das als Pflichtgewerkschaft betrachten. Die Gewerkschaft ihrerseits anerkennt

¹¹ Neil W. Chamberlain, *The Union Challenge to Management Control*. New York: Harper & Bros., 1948.

¹² Schon 1929 schätzte man, daß ungefähr 94% aller gefertigten Waren von Gesellschaften hergestellt wurden. Vgl. *Adolf A. Berle, Jr. and Gardiner C. Means, The Modern Corporation and Private Property*, New York, Macmillan Co., 1933.

die Rechte des Unternehmers. Dazu gehört gewöhnlich das Recht einzustellen, in gewissen Fällen disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen, die Arbeit zu planen und zu kontrollieren und Arbeiter wegen Arbeitsmangel zeitweilig zu entlassen. Die Unternehmer sind bei der Ausübung ihrer Rechte an die entsprechenden Paragraphen des Übereinkommens gebunden, und ihre Entscheidung kann auf dem Klageweg überprüft und gegebenenfalls vor ein Schiedsgericht gezogen werden.

Vor wenigen Jahren noch war diese Klausel oft Anlaß zu heftigen Auseinandersetzungen. Die Gewerkschaften- und Unternehmer-Konferenz, die Präsident Truman 1945 zusammenrief, blieb erfolglos, weil sich die Vertreter der Gewerkschaften und der Unternehmer nicht über die Rechte der Unternehmer einig werden konnten. Die Gewerkschaften gestanden den Unternehmern das Recht zu, den Betrieb zu führen. Aber eine starre Abmachung über den Inhalt dieses Rechtes wollten sie nicht eingehen. Die Vertreter der Arbeitgeber faßten dieses Verhalten der Gewerkschaften dahin auf: Es gibt keinen Bereich der Geschäftsführung, der nicht Gegenstand gemeinsamer Verhandlungen werden könnte.

Neuerdings sind die beiden Partner noch weniger geneigt, die Frage nach dem Recht aufzuwerfen. Sie diskutieren nur die gegenseitigen Interessen. Das formlose Vorgehen wird immer häufiger und wichtiger, gerade hier. Eine Betriebsführung, die daran denkt, eine große Abteilung stillzulegen, wird gewöhnlich die Gewerkschaftsvertreter schon lange vorher davon verständigen. In einer Kette von Konferenzen werden dann beide gemeinsam versuchen, die von der Entlassung bedrohten Arbeitnehmer zu sichern, indem sie sie in andere Abteilungen überführen.

Die Direktion berücksichtigt durch solche Verhandlungen mit den Gewerkschaften, denen sie keineswegs ein Recht darauf zugesteht, immerhin die Tatsache, daß sie sonst jederzeit mit der Aufkündigung des Kollektivvertrages rechnen müßte. Die Gewerkschaften andererseits anerkennen dadurch, daß sie verhandeln, ohne prinzipiell die Rechtsfrage zu stellen, die Tatsache, daß sie durch Konferenzen mehr erreichen können als durch Konflikte.

Beide behandeln lieber ein Problem formlos, als daß sie Streitpunkte heraufbeschwören, die das gerade strittige Anliegen nur verdunkeln. Demzufolge enthält die Klausel über die Rechte der Unternehmer meist nur eine weitgehende Bestimmung über die Rechte der Gesellschaft, Geschäfte zu tätigen. Meinungsverschiedenheiten, die eigentlich hier geklärt werden müßten, werden beiläufig an andern Stellen entschieden. So wird z. B. das Recht der Unternehmer, aus einem gerechten Grund zu entlassen, zur Zeit nicht erörtert. Die Auseinandersetzung darüber ist nicht eine Frage des Rechts oder des Grundsatzes, sondern der Tatsachen. Es wird nur gefragt: Rechtfertigen die Umstände in einem konkreten Fall die Entlassung? Die Entscheidung fällt dann an Hand eines Gewohnheitsrechtes, das durch die

Spruchpraxis von Schiedsstellen gegeben ist, die von beiden Parteien gewählt und anerkannt wurden.

2. Das Recht der alten Arbeiter auf Schutz bei längeren Perioden der Arbeitslosigkeit wird meistens allgemein anerkannt. Längere Dienstzeit wird im allgemeinen auch bei Beförderungen berücksichtigt, aber auch die Fachkenntnis ist je nach der Schwierigkeit der Arbeit ein ausschlaggebender Faktor.

3. Die normale Arbeitswoche hat 40 Stunden und der normale Arbeitstag acht Stunden. Arbeiter, die über die Zeit hinaus arbeiten müssen, erhalten eine Sonderzulage, die sich nach den Nachteilen richtet, die sich aus ihr ergeben. Eine Stunde Überzeit muß mit dem $1\frac{1}{2}$ Fachen des Lohnes bezahlt werden. Wenn aber ein Arbeiter, der schon heimgegangen ist, wieder geholt werden muß, dann ist der Tarif meist höher. Die Tarife sind je nach Industrien verschieden und richten sich meist nach der Art der Arbeit.

4. Die meisten Arbeitsverträge sehen sowohl bezahlten Urlaub wie auch eine Reihe bezahlter Feiertage im Lauf des Jahres vor. Die Zahl der Urlaubstage und der bezahlten Feiertage spiegelt die Verhandlungsstärke der beiden Partner wider.

5. Praktisch kennen alle Arbeitsverträge den Beschwerdeweg. Der Arbeiter, der glaubt, sein Vertrag sei verletzt worden, bringt seine Angelegenheit meist vor die örtliche Gewerkschaft. Man bespricht die Sache mit dem Werkmeister und sucht sie mit ihm zu regeln. Wenn aber Werkmeister und Arbeiter sich nicht einigen, dann durchläuft das Beschwerdeverfahren die zuständigen Instanzen sowohl des Betriebes wie der Gewerkschaft. Wenn auch dann noch kein Vergleich zustande kommt, sehen die meisten Verträge ein Schiedsgericht vor.

Praktisch ist wohl in allen Arbeitsverträgen die gemeinsame Wahl eines Schiedsrichters vorgesehen. Die Ausgaben für das Schiedsgericht werden gemeinsam von dem Betrieb und der Gewerkschaft getragen. Die Vollmacht des Schiedsrichters wird durch den Arbeitsvertrag bestimmt. Er hat die Aufgabe festzustellen, ob der Vertrag verletzt wurde oder nicht, und, wo er verletzt wurde, einen geeigneten Besserungsvorschlag zu machen. Im Fall einer unerlaubten Entlassung muß der Arbeiter wieder eingestellt, die verlorene Zeit nachbezahlt werden. Wurde der Arbeiter zu Unrecht auf einen geringeren Posten versetzt, dann muß er wieder auf seinen ihm zustehenden Platz zurückversetzt werden.

Tausende von Verhandlungen über die Deutung und Anwendung der Arbeitsverträge laufen jährlich vor solchen Privatinstanzen ab. Der Kosten dieser Schiedsgerichte wegen suchten die Gewerkschaften da und dort eine staatliche Schiedsgerichtsbarkeit für diese Fälle zu erreichen. Die überwältigende Mehrheit der Gewerkschaften und der Unternehmer aber zog private Schiedsgerichte vor, da sie erfahrungsgemäß schneller, weniger formal und starr und im allgemeinen zufriedenstellender als staatliche arbeiten. Die beiden streitenden Teile wählen als Schiedsrichter gewöhnlich und ver-

nünftigerweise solche, die sowohl mit den Fragen der Gewerkschaft wie mit denen der Industrie vertraut sind. Der Schiedsspruch ist dann meist auch durchführbar. Er befriedigt beide Parteien mehr als staatliche Anordnungen. Diese Vorliebe für private Schiedssprüche ist nur ein Teil der amerikanischen Vorliebe für private Kontrolle der Wirtschaft im Gegensatz zur öffentlichen.

6. Die Arbeitsverträge setzen die Löhne fest, die für die verschiedenen Arten von Arbeitern bezahlt werden. Der typisch amerikanische Arbeiter glaubt, daß die Wirtschaft ständig fortschreite. Er erwartet von der Gewerkschaft, daß sie entsprechend auf höhere Löhne hinziele, auf Löhne, die den steten Fortschritt der Wirtschaft widerspiegeln. Da hier die Kosten des Unternehmers und das Einkommen des Arbeiters einander gegenüber stehen, ist dieser Punkt meist der strittigste bei den Arbeitsverträgen.

In den letzten Jahren gab es einige Beispiele für solche Lohnerhöhungen. Eine große und mächtige Gewerkschaft wie die United Steel Workers oder die United Auto Workers konnten eine Erhöhung von 15 Cents pro Stunde durchsetzen. Andere große Gewerkschaften und Betriebe nahmen dieselbe Erhöhung vor. Alle Gewerkschaften erwarteten nun, daß ihre Unternehmer dieselbe Erhöhung gewähren würden. Man begann von der „15-Cent-Gruppe“ zu sprechen. Die Erhöhung breitete sich über alle blühenden Industriezweige aus und zwang selbst die stagnierenden Unternehmen, sich irgendwie den andern anzuschließen.

7. Jeder Kollektivvertrag enthält eine große Zahl ihm eigentümlicher Bestimmungen. Immer mehr Firmen sehen Altersversorgung vor. Andere haben Versicherungseinrichtungen, aus denen Lohnersatz, Arzt- und Krankenhauskosten in Zeiten der Erkrankung gezahlt werden. Wieder andere Verträge enthalten zusätzliche Schutz- und Arbeitsbestimmungen usw. Einige gewähren der Gewerkschaft besondere Vorrechte, z. B. ein Gewerkschaftsbüro im Betrieb, das Recht, die Anschlagtafeln des Betriebes zu benutzen, Lohnzahlungen an den Obmann auch für die Zeit seiner Gewerkschaftssprechstunden und manches andere mehr.

Zusammenfassung

Die amerikanische Gewerkschaftsbewegung hat sich aus einer Gruppe nur geduldeter Gewerkschaften verschiedener Berufsgruppen zu mehr oder weniger anerkannten Repräsentanten der Interessen der Arbeiter entwickelt. Sie gilt nun als notwendiger Bestandteil der modernen industriellen Wirtschaft. Die Bewegung ist nicht durch eine einzelne, alle Arbeiter umfassende Gewerkschaft vertreten, sondern durch die verschiedensten Typen unabhängiger, selbständiger Gewerkschaften, von denen die meisten entweder in der AFL oder in der CIO zusammengeschlossen sind. Die meisten amerikanischen Gewerkschaften sind nicht klassenbewußt, sondern suchen ihr Ziel durch kollektive Verhandlungen innerhalb der bestehenden Wirtschaftsordnung zu erreichen.

Der gegenwärtige Stand der Gewerkschaft ist das Ergebnis der jüngsten Vergangenheit. Es ist noch nicht klar, welche Politik die amerikanischen Gewerkschaften weiter verfolgen werden. Da die Gewerkschaftsbewegung nicht einheitlich organisiert ist und die einzelnen Führer kein Aktionsprogramm entwickelt haben, so ist es durchaus möglich, daß in den verschiedenen Gewerkschaften auf verschiedene Punkte Nachdruck gelegt wird. Wahrscheinlich werden Versuche unternommen, die Kollektivverhandlungen auszuweiten. Kernproblem wird für die Gewerkschaften die Lohnfrage bleiben. Darüber hinaus werden sie weiter vorstoßen in die sogenannten Randgebiete: Gesundheitsfürsorge, Pension, bezahlten Urlaub usw.

Bis jetzt zeigen die Gewerkschaftsführer wenig Neigung, die traditionellen Manager-Funktionen zu übernehmen, noch sind sie an der Mitbestimmung interessiert. Der typische amerikanische Arbeiterführer glaubt, daß er sein Ziel am besten durch Verhandlungen erreichen kann.

Soweit der Verfasser sieht, ist die fundamentale Frage in der Beziehung zwischen Gewerkschaft und Unternehmertum, ob die beiden Parteien so reif sind, ihre Probleme in gemeinsamen Verhandlungen herauszuarbeiten. Die Weigerung gemeinsamer Zusammenarbeit müßte das Eingreifen des Staates nach sich ziehen, da das amerikanische Volk nicht gewillt ist, einen Krieg zwischen Gewerkschaften und Unternehmertum, der das Gesamtwohl gefährdet, zu dulden. Glücklicherweise legen beide Parteien eine zunehmende Erkenntnis ihrer gegenseitigen Abhängigkeit an den Tag. Ist da die Hoffnung zu kühn, daß eines Tages doch wieder einmal das Gemeinwohl erstes Leitprinzip der Bestrebungen aller sozial bedeutsamen Institutionen sein wird?

Zeitbericht

Zur Kalenderreform — Jugend und Priestertum — Heiliges Rußland — Gewinn neuer Ländereien in der UdSSR — Die Leninbibliothek in Moskau — Methoden der Bodenvirtschaft im Lande Israel — Der jüdische Kibbutz — Klassenaktion anstatt Klassenkampf — Zu viel Schüler - zu wenig Lehrer und Schulen

Zur Kalenderreform. Wahrscheinlich wird sich im Juli die UNO wieder mit der Kalenderreform befassen. Es sind vor allem drei Punkte, um die es besonders geht. 1. Um das gleichbleibende Verhältnis der Wochentage zum Jahresganzen. Jedes Jahr soll künftig mit einem Sonntag, dem 1. Januar beginnen. Damit nun das nächste Jahr nicht mit einem Montag beginnt usw., wie es bisher der Fall war, soll der letzte Tag des Jahres und alle vier Jahre der Schalttag, zwischen Juni und Juli, außer Woche und Monat gesetzt werden. 2. Neuordnung der Monatslängen. Es sollen sich viermal je drei Monate zu 30 + 30 + 31 folgen, so daß der erste Tag jedes Quartals ein Sonntag wäre. 3. Festlegung von Ostern, das nach diesem Vorschlag immer am 8. April gefeiert werden soll.

Für den Kirchenkalender bedeutete diese Reform natürlich eine einschneidende Veränderung. Der Unterschied zwischen beweglichen und unbeweglichen Festen fiel weg. Weihnachten würde in Zukunft immer an einem Sonntag gefeiert werden. Der Samstag der Weihnachtsoktav wäre der 31. Dezember. Dann käme als