

PAUL MÜLBACH

## Das Tarifvertragsrecht in den USA <sup>1)</sup>

In den USA wurde das Tarifvertragsrecht erst seit 1935 voll anerkannt, während es in den europäischen Staaten bereits seit Jahrzehnten vorhanden ist. In Europa unterscheidet man zwei Arten der kollektiven Vereinbarung: 1. Tarifverträge, die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossen werden und für mehrere Betriebe gelten und 2. die Betriebsvereinbarungen, welche zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden und daher nur für den Einzelbetrieb gelten.

Der erste grundsätzliche und vielleicht bedeutsamste Unterschied im Tarifvertragsrecht in Europa und den USA besteht darin, daß in den USA die weitaus größte Zahl der Tarifverträge mit Einzelbetrieben und die Minderheit von Tarifverträgen mit Gruppen von Betrieben abgeschlossen wird.

Jedoch ist in den USA die Tendenz unverkennbar, sich dem europäischen Tarifvertragsrecht anzupassen, d. h. kollektive Verhandlungen mit Einzelunternehmern oder mit Unternehmergruppen für ganze Industriezweige zu führen. Während unseres Besuchs in den USA erhielten wir eine ganze Reihe von Tarifverträgen amerikanischer Gewerkschaften, aus denen hervorgeht, daß für die Gewerkschaften der USA ein weitgehender Spielraum zur Aufstellung von Normen für den Tarifvertrag besteht, während in Europa die Tarifvertragsgesetze gewisse Grundregeln für die Aufstellung von Tarifverträgen vorschreiben. So gibt es z. B. für kleinere Unternehmungen recht fragmentarische Tarifverträge, während z. B. in der Automobilindustrie ein ganzer Katalog von Be-

<sup>1)</sup> Der erste Teil dieses Berichts über eine Studienreise europäischer Gewerkschafter durch die USA erschien im Februarheft 1958 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“.

Stimmungen in den Tarifvertrag aufgenommen wird, der weit über den Umfang der Tarifverträge in europäischen Organisationen der gleichen Branche hinausgeht.

In den USA sind die abgeschlossenen Tarifverträge *nur für die Vertragspartner gültig*, also für die Mitglieder der gewerkschaftlich organisierten Betriebe und für die jeweiligen Arbeitgeber. Ähnlich wie in Europa gelten die Tarifverträge als bürgerlich-rechtliche Verträge, deren Bruch mit allen Regeln des Gesetzes bestraft werden kann. Die Erstreckung der Tarifverträge auf sogenannte Außenseiterfirmen, die am Zustandekommen eines Tarifvertrages nicht beteiligt waren — besteht in den Vereinigten Staaten nicht. Diese Möglichkeit ist in den europäischen Ländern gegeben, vor allem auch in der Bundesrepublik. Man nennt die Erstreckung auf Außenseiter „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“. Durch eine Verfügung der Verwaltungsbehörde, in der Bundesrepublik in der Regel durch das Arbeitsministerium, kann ein zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern abgeschlossener Tarifvertrag auch auf alle Betriebe des gleichen Industriezweiges ausgedehnt werden, obwohl die Arbeitnehmer dieser Betriebe nicht gewerkschaftlich organisiert sind und auch die Arbeitgeber keinem Unternehmerverband angehören. Der Gedanke der Allgemeinverbindlichkeit hat sich aus dem Bestreben entwickelt, auch solchen Minderheitsgruppen Tariflöhne zuzuerkennen, die von den Gewerkschaften nur sehr schwer erfaßbar sind (z. B. Landarbeiter, Hausangestellte usw.). Aus dieser sozialen Tendenz der Allgemeinverbindlichkeit hat sich allerdings nunmehr ein Zustand entwickelt, der sich mehr und mehr gegen die Gewerkschaften richtet. Die Erstreckung von den zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Tarifen auf Betriebe, deren Belegschaft nicht organisiert ist, stellt nach Ansicht vieler Gewerkschafter der Bundesrepublik eine durch nichts gerechtfertigte Begünstigung der Unorganisierten dar. So nimmt sehr oft die Mehrheit von Beschäftigten eines Industriezweiges an den Vergünstigungen teil, welche die opferfreudige Minderheit der gewerkschaftlich Organisierten in langen Tarifaufeinandersetzungen erstritt. Dies führt zu der weitverbreiteten Überlegung unter Arbeitnehmern, daß es nicht notwendig sei, sich gewerkschaftlich zu binden, da die Lohnerhöhungen den Unorganisierten in gleichem Maße wie den Organisierten zugute kommen. Diese egoistische Einstellung wird durch das System der Allgemeinverbindlichkeit stark gefördert. Die Einschränkung der Allgemeinverbindlichkeit und damit die Anpassung an die amerikanische Methodik ist aber in der Bundesrepublik weitgehend eine Frage der politischen Machtverhältnisse.

Eingangs wurde erwähnt, daß in Europa und speziell in der westdeutschen Bundesrepublik neben dem Tarifvertrag die Möglichkeit zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen besteht. In den Betriebsvereinbarungen werden Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse verankert, die in Tarifverträgen nicht enthalten sind. Die Betriebsvereinbarung in der Bundesrepublik hat natürlich bei weitem nicht die Rechtswirkung, die einem Tarifvertrag zugrunde liegt. Schon aus diesem Grund besteht die sichtbare Tendenz auf der Seite der deutschen Arbeitgeber, möglichst große Teile der Lohnbewertung nicht in den Tarifvertrag, sondern in der Betriebsvereinbarung unterzubringen, weil diese Vereinbarung ohne Einschaltung der zuständigen Gewerkschaft in Verhandlung mit dem Betriebsrat abgelöst werden kann. Der Kampf der Gewerkschaften in Deutschland geht heute darum, möglichst alle, das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer betreffenden Bestimmungen über Lohn und Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag zu verankern. Leider sind sehr viele Betriebsräte geneigt, in Verkennung der tatsächlichen Situation in Betriebsvereinbarungen sehr weitgehende Abmachungen zu treffen. Dem Gedanken des Kollektivvertragssystems wird dadurch viel Schaden zugefügt.

Auch in den USA bestehen — ähnlich wie in der Bundesrepublik — Gesetze über Mindestarbeitsbedingungen. Solche Gesetze können für Gruppen erlassen werden, für die Berufsverbände nicht bestehen, also für Hausangestellte usw. Die Festsetzung von Mindestlöhnen für regionale Gebiete wird in den USA — vor allem im Staate New York — zum Teil besser gehandhabt als in einigen europäischen Staaten.

Ein weiterer grundsätzlicher Unterschied zwischen dem amerikanischen und speziell dem deutschen Tarif Vertragssystem besteht darin, daß in der Bundesrepublik Abmachungen über Löhne meist in einem gesonderten Lohnvertrag, die Abmachungen über Arbeitsbedingungen in gesonderten Manteltarifverträgen getroffen werden. Lohnabkommen werden in kürzeren Zeitabständen getroffen, während sich die Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen über längere Zeiträume erstrecken. Diese Trennung gibt es augenscheinlich in den USA nicht oder nur in sehr wenigen Fällen.

#### *Der Bereich der Kollektivverhandlungen*

Ist in den USA die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes nicht gewerkschaftlich organisiert, so liegt die Entscheidung über Löhne und Arbeitsbedingungen allein bei der Betriebsleitung. Die unorganisierten Arbeitnehmer haben im Gegensatz zu Europa keine Vertretung, um ihre Ansicht über Fragen der Löhne und Arbeitsbedingungen der Betriebsführung darzulegen. Der amerikanische Unternehmer hat gegenüber den Unorganisierten das Recht „to hire and to fire“, d. h. Arbeitnehmer einzustellen und zu entlassen, wie es ihm beliebt. Der in der Bundesrepublik und anderen europäischen Ländern auch den Unorganisierten gewährte rechtliche Schutz durch Kündigungsschutzgesetze besteht in den Vereinigten Staaten nicht.

Eines der Hauptziele von Kollektivverhandlungen ist in Europa wie in den USA die Festsetzung der Löhne. Eine Lohnerhöhung kann aber auch in der Weise erfolgen, daß die Löhne nur um ein Geringes heraufgesetzt werden, gleichzeitig aber andere Sozialleistungen, die den allgemeinen Betriebskosten zuzurechnen sind, erhöht werden. Dabei handelt es sich um eine gekoppelte Erhöhung von Lohn- und Sozialleistungen — „*Package Deal*“ genannt —, die in den USA immer häufiger angewandt wird. Dabei ist zu berücksichtigen, daß in den USA eine ausgesprochene Sozialgesetzgebung nach europäischem Muster noch nicht besteht, obwohl vor allem die gewerkschaftlich orientierten Politiker bestrebt sind, neben der Arbeitslosen-, der Unfall- und Krankenversicherung auch eine ausreichende Altersversorgung für die Arbeitnehmer auf gesetzlichem Wege zu schaffen. Die betriebliche Unfall-, Kranken- und Altersversicherung gehört zu den Hauptbestandteilen des amerikanischen Tarifvertrages neuer Prägung. Ein weiteres Beispiel für die Ausdehnung des *Package Deal* ist die Einführung von betrieblichen Arbeitslosenzusatzversicherungen. Die Konzeption von „Löhnen und Gehältern“ wird weiter kompliziert durch Abmachungen, die auf eine erhöhte Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebsergebnis durch Leistungsprämien, Herabsetzung der Arbeitszeit, bezahlte Feiertage, bezahlten Urlaub und Schutz bei unverschuldeter Not hinzielen.

Eine eindeutige Trennung von Löhnen (einschl. der zusätzlichen Sozialleistungen) und den Arbeitsbedingungen besteht in amerikanischen Tarifverträgen nicht. Auch in Europa stellen die neuerdings in starkem Maße geführten Verhandlungen über eine verkürzte Arbeitszeit eine Annäherung an amerikanische Tarifmethoden dar, da auch hier erkannt wurde, daß Arbeitszeit und Lohnfragen in einem engen und ursächlichen Zusammenhang stehen. Der Begriff der Arbeitszeit ist dabei sehr vielfältig. Er erstreckt sich nicht nur auf die wöchentlich zu leistenden Arbeitsstunden sowie auf Arbeitsbeginn und Ende der Arbeitszeit, sondern auch auf Überstunden, Spätschichten, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mittagszeit und Verrichtungen, die nichts mit der eigentlichen Produktion zu tun haben, wie Pausen, Arbeitsvorbereitung, Säuberung des Arbeitsplatzes, Wechsel der Berufskleidung, Weg zur Arbeitsstätte.

Ein weiteres Gebiet der Arbeitsbedingungen sind die Regeln zur Gewährung der Betriebssicherheit, Arbeitsdisziplin, Beförderung, Versetzung auf andere Arbeitsplätze, Feierschichten usw. Ein wichtiger Teil der amerikanischen Tarifverträge sind auch die Bestimmungen über das Schlichtungssystem und die sogenannte Seniorität. Hierüber ist noch einiges zu sagen.

Aus der Vielzahl der uns anlässlich unseres Besuches überreichten Tarifverträge kann man herauslesen, daß die amerikanischen Gewerkschaften in einem Ziel der Tarifpolitik mit ihren europäischen Bruderorganisationen einiggehen: Die Organisationen wollen für ihre Mitglieder das größte Maß an sozialer Sicherheit erreichen! Es besteht sowohl in Europa wie in den USA die steigende Tendenz, die den Arbeitsplatz und ein sorgenfreies Alter sichernden Bestimmungen der Tarifverträge auszubauen.

Vielleicht ist es gut, wenn wir neben diesen allgemeinen Bemerkungen versuchen, ein bestimmtes Schema über den Aufbau eines amerikanischen Tarifvertrages zu entwerfen. Grundsätzlich kann man sieben Sachgebiete unterscheiden:

1. Gewerkschaftsrechte;
2. Bestimmungen über tarifliche Friedenspflicht;
3. Definition der Arbeitnehmerrechte;
4. Definition der Rechte des Arbeitgebers;
5. Lohntarife;
6. Freizeit;
7. Soziale Sicherheit.

#### *Zu 1. Gewerkschaftsrechte*

Infolge des Fehlens entsprechender gesetzlicher Bestimmungen war die Anerkennung der Gewerkschaft als alleinigem Tarifpartner bis zum Jahre 1935 eines der am meisten umkämpften Probleme der amerikanischen Sozialgeschichte. Es ist daher kein Wunder, daß, im Gegensatz zu europäischen Tarifen, in amerikanischen Verträgen genaue Klauseln über den Erstreckungsbereich der Abmachungen enthalten sind. Zunächst erfolgt eine Festlegung des Begriffs der Gewerkschaft und der von ihr erfaßbaren Personen. Die Trennung zwischen Management und Arbeitnehmern ist sehr scharf gezogen. Beispielsweise dürfen sehr oft von der Gewerkschaft keine Angestellten erfaßt werden, die in irgendeiner Form Arbeitgeberfunktionen — wenn auch indirekt — ausüben. (Im Tarif der Ford-Motor-Company heißt es: „Die Gewerkschaft ist nicht befugt, Mitglieder unter solchen Betriebsangehörigen anzuwerben, die als Prokuristen, Meister, Vorarbeiter und anderen Berufen tätig sind, bei denen erkennbar ist, daß diese Personen im Auftrag der Firma befugt sind, Entlassungen, Versetzungen und disziplinarische Maßnahmen vorzunehmen.“) Auch dürfen die mit Arbeitszeitstudien beschäftigten Personen nicht Mitglied der Gewerkschaft werden, ebensowenig solche, die Zugang zu Betriebsgeheimnissen haben.

In Europa würde eine so weitgehende Einschränkung der Definition des Arbeitnehmers als ein Bruch des Koalitionsrechtes empfunden. Daß beispielsweise Vorarbeiter und Meister nicht Mitglied der Gewerkschaft sein dürfen, wäre in Europa unmöglich. Jedoch hat diese scharfe Trennung auch ihre positiven Seiten, denn damit sind in den USA die psychologischen Rückwirkungen ausgeschlossen, die sich in Europa sehr oft dann ergeben, wenn Gewerkschaftsmitglieder auf Grund ihrer beruflichen Stellung gezwungen sind, antigewerkschaftliche Maßnahmen durchzuführen.

Die genaue Abgrenzung des Organisationsbereiches der Gewerkschaften erfolgt in den USA auch, um Vorkehrungen gegen die Möglichkeit zu treffen, daß Arbeitgeber bestimmte Arbeitnehmergruppen oder sogar einzelne Arbeitnehmer aus dem kollektiven Vertragsrecht herauslösen wollen, um mit ihnen Sonderverträge, die sich letztlich gegen die Gewerkschaften richten, abzuschließen. So wird, sicherlich auf Grund gesammelter Erfahrungen, in Tarifverträgen festgelegt, daß auch die Arbeitnehmer in neugeschaffenen Betriebsabteilungen oder zum betreffenden Betrieb gehörenden neuen Fabriken dem bestehenden Tarifvertrag unterstellt werden. Damit wird der auch in Europa sichtbaren Tendenz vorgebeugt, daß Unternehmer in solchen Gebieten des Landes neue Fabrikanlagen bauen, wo das Lohnniveau bedeutend niedriger liegt als etwa in dicht besiedelten Industriegebieten.

Interessant für den Europäer sind die Bestimmungen der amerikanischen Tarifverträge über den sogenannten „*Union Shop*“ und das Beitragsabzugsverfahren. Es ist möglich, daß das Verfahren des „*Union Shop*“ auch in Europa im Verlaufe der Zeit Eingang finden wird, da es von den Gewerkschaften des alten Kontinents als eindeutiger Vorteil gegenüber dem europäischen System betrachtet wird. Meistens heißt es in den Bestimmungen zum „*Union Shop*“, daß die Tarifvertragsbestimmungen nur für Gewerkschaftsmitglieder bestimmt sind. Arbeitnehmer, die sich innerhalb von dreißig Tagen den Tarifvertragsbestimmungen nicht unterwerfen oder sich weigern, innerhalb dieser Zeit Mitglied der Gewerkschaft zu werden, sind vom Unternehmer zu entlassen.

In Europa sind nur in sehr wenigen Tarifverträgen Bestimmungen über Beitragsabzüge und Eintrittsgelder für die Gewerkschaft enthalten. Diese Dinge gehören in Europa in das Statut der Gewerkschaft, keinesfalls aber in einen Tarifvertrag. Das Abzugsverfahren innerhalb der Betriebe wird zudem von vielen Gewerkschaften in Europa abgelehnt. Sie sind der Ansicht, daß die Beitragserhebung im Hause des Arbeitnehmers den persönlichen Kontakt zum Mitglied sichere. Die mehr oder weniger erkennbare Bereitschaft der Mitglieder, den ordnungsgemäßen Gewerkschaftsbeitrag zu zahlen, gebe darüber hinaus Auskunft über die innere Einstellung der Mitglieder zu ihrer Gewerkschaft. Ob diese Argumente gegenüber den sichtbaren Vorteilen des Abzugsverfahrens ausreichen, ist zu bezweifeln.

In europäischen Tarifverträgen weniger bekannte Vorschriften sind solche, die sich auf die Haftung der Gewerkschaften für Verstöße einzelner Arbeitnehmer zum Schaden des Betriebsfriedens beziehen. Diese Vorschriften wurden sicherlich bewußt in die amerikanischen Verträge eingebaut, um zu verhindern, daß bei Handlungen einzelner Arbeitnehmer gegen vertragliche Grundsätze die Gewerkschaft in ihrer Gesamtheit haftbar gemacht werden kann.

Besondere Beachtung finden in amerikanischen Tarifverträgen die Bestimmungen zum Schutz der Streikposten und der Streikenden selbst, die davor bewahrt werden sollen, während eines Streiks für irgendwelche Arbeiten vom Unternehmer herangezogen zu werden. Diese letzteren Bestimmungen gehen über die in Europa üblichen Abmachungen zum Teil weit hinaus. Während in Europa der Streik und das Verhalten während desselben meist nur im Rahmen der bestehenden Strafgesetze seine juristische Abgrenzung erfährt, bauen die Amerikaner genaue Abmachungen in die Tarifverträge ein, um die Streikenden vor ungerechtfertigten Nachstellungen zu schützen.

In einigen der uns vorgelegten Tarifverträge fanden wir Bestimmungen über das Anwerben von Arbeitskräften durch die Gewerkschaft. Obwohl durch das Taft-Hartley-Gesetz den Gewerkschaften nicht mehr grundsätzlich die Genehmigung erteilt wird, auch als Arbeitsvermittler aufzutreten, haben sich vor allem die großen Organisationen ihr Mitspracherecht bei der Einstellung von Arbeitnehmern erhalten.

Eine weitere Bestimmung betrifft die Rechte zur Betriebsinspektion durch Gewerkschaftsbeauftragte. Obwohl in Europa diese Dinge gesetzlich verankert sind, kommt es sehr oft zu Schwierigkeiten, da ein Gewerkschaftsangestellter nur dann eine Betriebsbesichtigung durchführen kann, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat ihre Zustimmung geben. Auch in dieser Frage scheinen uns die Amerikaner ein Stück voraus zu sein.

#### *Zu 2. Bestimmungen über tarifliche Friedenspflicht*

In vielen Punkten gleichen sich die Bestimmungen über die tarifliche Friedenspflicht den europäischen Tarifverträgen an. Die amerikanischen Gewerkschaften führen allerdings Klage darüber, daß das Taft-Hartley-Gesetz manche Schwierigkeiten in der Auslegung der Stillhalteklauseln eingeführt hat. Der umstrittene Punkt scheint in denjenigen Klauseln der Abmachung zu liegen, die sich auf den Fall beziehen, daß sich in langfristig abgeschlossenen Tarifverträgen die Notwendigkeit zu neuen Lohnverhandlungen auf Grund

besonderer Situationen ergibt. Hier geht es den Gewerkschaften darum, sich das Streikrecht für solche Ausnahmefälle zu bewahren. Da manche Urteile des National Labor Relations Board gegen die Möglichkeit der Eröffnung eines Arbeitskampfes während der Laufdauer eines Tarifvertrages ausgesprochen wurden, scheinen die US-Gewerkschaften die Neigung zu haben, ihren europäischen Kollegen zu folgen, indem sie die eigentlichen Lohnbestimmungen eines Tarifvertrages auf ein Jahr zu begrenzen suchen. Wenn diese Tendenz anhält, dann dürfte sich die europäische Praxis der Trennung des Lohntarifs vom sogenannten Manteltarif (der die Arbeitsbedingungen regelt) auch in den USA durchsetzen.

Im übrigen haben sich nach unserer Feststellung die Bestimmungen über die Friedenspflicht in amerikanischen Tarifverträgen günstig auf das allgemeine Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit in den Vereinigten Staaten ausgewirkt. Damit werden vor allem wilde Streiks und Aussperrungen vermieden. Mehr und mehr neigt man dazu, die vertraglichen Bestimmungen genau zu beachten, obwohl von gewerkschaftlicher Seite erklärt wird, daß die Unternehmer geneigt seien, sehr oft formaljuristische Einwände zu machen, um das Eingreifen der Arbeitsgerichte herauszufordern. Wenn die Arbeitsgerichte eingreifen, ist für die Vertragspartner die unbedingte Friedenspflicht geboten. Dies wirkt sich natürlich zum Nachteil der Gewerkschaften aus.

### *Zu 3. Definition der Arbeitnehmerrechte*

Dieser Abschnitt der amerikanischen Tarifverträge enthält eine ganze Reihe von Punkten, auf die es sich im einzelnen einzugehen lohnt.

#### *a) Seniorität*

Nach unseren Erfahrungen scheint eines der Hauptziele der amerikanischen Arbeitnehmer zu sein, sich durch Verleihung von Senioritätsrechten ihren Arbeitsplatz ständig zu erhalten. Für uns Europäer war es erstaunlich festzustellen, welch großen Raum die Bestimmungen über die Senioritätsrechte in den Tarifverträgen einnehmen. Es scheint, daß das Problem der Seniorität noch mehr Bedeutung erhalten wird, je mehr sich die Auswirkungen der Automation in Form von Betriebseinschränkungen und der damit verbundenen Reduktion von Arbeitskräften zeigen werden. Seniorität bedeutet, daß die Länge der Dienstzeit, wenn nicht der einzige, so doch der wichtigste Faktor bei der Reihenfolge der Entlassungen sein soll. Wenn Entlassungen vorgenommen werden, so sind zunächst diejenigen Arbeitnehmer betroffen, die sich noch in der sogenannten Probezeit befinden. Sind die Entlassungen nur vorübergehender Natur, so werden diejenigen Arbeitnehmer zuerst wieder eingestellt, die bei der Entlassung über die größeren Senioritätsrechte verfügen.

Das amerikanische Amt für Arbeitsstatistik hat festgestellt, daß sich das Prinzip der Seniorität in den letzten Jahren langsam verlagert. War für die Arbeitnehmer, die vor 1947 eingestellt wurden, fast ausschließlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit für die Beurteilung der Seniorität maßgebend, so sind nach diesem Zeitpunkt neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit auch Geschicklichkeit und berufliches Können entscheidende Faktoren.

Interessant war für uns der Begriff der „Bumping rights“. Nach amerikanischen Tarifen werden meistens von einer Entlassung zunächst die jüngeren Arbeiter betroffen, während die älteren durch die Seniorität geschützt sind. Auch können jüngere Arbeiter bei der Betriebseinschränkung in schlechter bezahlte Tätigkeiten zurückgedrängt werden, damit den älteren Arbeitnehmern der bisher gewährte Lohn erhalten werden kann. Voraussetzung allerdings ist, daß die älteren Arbeiter in der Lage sind, die von ihren jungen Kollegen ausgeführten Arbeiten zu verrichten.

Es ist kaum zu leugnen, daß in dieser Methode ein gesundes soziales Prinzip verankert ist. Leider sind in Europa mehr und mehr ältere Arbeiter und Angestellte — die

aus irgendwelchen Gründen ihre Arbeitsplätze aufgeben mußten — schlecht zu vermitteln, weil die Senioritätsrechte im amerikanischen Sinne nicht vorhanden sind. Wenn ältere Arbeiter aus europäischen Betrieben ausscheiden mußten, so wird der Unternehmer, wenn er wieder neue Arbeitskräfte braucht, nicht mehr auf sie zurückgreifen, sondern junge Leute einstellen, die für einen geringeren Lohn zwar vielleicht nicht so solide, aber dafür mehr Arbeit leisten.

Für viele von uns war der Begriff „Superseniorität“ neu. Die Superseniorität besteht zunächst für Arbeiter und Angestellte mit Spezialausbildung, dann aber auch für Gewerkschaftsfunktionäre. In vielen amerikanischen Tarifen ist verankert, daß die Gewerkschaftsfunktionäre an oberster Stelle der Senioritätsliste überhaupt stehen. Sie sollen solange weiterarbeiten, solange die Gewerkschaftsmitglieder, von denen sie gewählt sind, weiterbeschäftigt werden, vorausgesetzt, daß sie die Eignung besitzen, die Arbeit auszuführen.

Natürlich gilt diese Superseniorität für Gewerkschaftsfunktionäre nur für die Dauer ihrer Amtszeit. Die Gewerkschaft muß also die Betriebsleitung von Änderungen unterrichten. Schon aus dem Bestreben, den eigenen Arbeitsplatz zu erhalten, muß es also Ziel des amerikanischen Gewerkschaftsfunktionärs sein, sich des Vertrauens der Gewerkschaftsmitglieder zu versichern. Wenn er nicht wiedergewählt wird, geht er nicht nur des Vertrauens der Kollegen, sondern unter Umständen auch des Arbeitsplatzes verlustig. Gewöhnlich erhalten die Gewerkschaftsfunktionäre Superseniorität gegenüber allen Arbeitnehmern, die weniger als zwanzig Jahre im Betrieb beschäftigt sind.

Besonderer Schutz wird in amerikanischen Tarifverträgen Lehrlingen in der Ausbildungszeit, sowie Berufs- und Militärintaliden gewährt. Hier scheint man sich in den USA ebenfalls an europäischen Modellen orientiert zu haben.

Besondere Grundsätze in der Anwendung der Seniorität gelten für die Frauenarbeit. Grundsätzlich scheint man in den USA der Ansicht zu sein, daß Frauen keine männlichen Arbeitskräfte ersetzen können. Frauen werden also von Entlassungen immer zuerst betroffen, obwohl natürlich innerhalb der Gruppe der weiblichen Beschäftigten auch wieder Senioritätsrechte gelten.

#### *b) Betriebliche Schlichtungsmaßnahmen*

Die Schlichtung von innerbetrieblichen Streitigkeiten mit Hilfe von betrieblichen Schlichtungsinstanzen sind weitere Merkmale für den Ausbau der Arbeitnehmerrechte in amerikanischen Tarifverträgen. Meistens gilt folgendes Verfahren: 1.) Der beschwerdeführende Arbeiter und der Shop Steward gehen zum Vorarbeiter. 2.) Gewerkschaftsaus-schuß und Personalchef verhandeln über die Beschwerde. 3.) Ein Repräsentant der Gewerkschaft verhandelt mit der Unternehmensleitung. 4.) Falls keine Einigung auf diesen Stufen erzielt werden kann, wird ein unparteiischer Richter angerufen, der einen für beide Seiten verbindlichen Schiedsspruch fällen kann.

Wir hatten während unseres Besuches Gelegenheit, vor allem die überbetrieblichen Schlichtungsinstanzen in den USA zu studieren. Auf Grund meiner speziellen deutschen Erfahrungen mit den staatlichen Arbeitsgerichten bin ich zu dem Ergebnis gekommen, daß die amerikanische Form der überbetrieblichen Schlichtung manche Vorteile birgt. Zunächst müssen sich in den USA Gewerkschaften und Arbeitgeber auf die Person des Schlichters einigen, d. h. beide Teile können von einer Liste mit Namen von Schlichtern diejenigen streichen, die nicht genehm sind. Während sich bei den deutschen Arbeitsgerichten immer mehr der leider vom Staat geförderte Standpunkt durchsetzt, daß die Arbeitsrichter ausgebildete Juristen sein sollten, können in den USA auch solche Schlichter bevorzugt werden, die über eine lange Praxis in der Industrie verfügen. Es wird vor allem von den deutschen Gewerkschaften oft beanstandet, daß die Arbeitsrichter weniger über ein solides Wissen aus der industriellen Praxis verfügen, sondern manchmal Prozesse nur nach formal-juristischen Gesichtspunkten entscheiden. Auch in den USA scheint man auf Seiten der

Gewerkschaften erkannt zu haben, daß die Einschaltung von Rechtsanwälten als Schlichter Gefahren für die betroffenen Arbeitnehmer in sich birgt. Man sagte uns, daß ein wirklicher Schlichter bei seiner Entscheidung manche Imponderabilien in Betracht ziehen müsse, die in ihrer Bedeutung die Erwägung der kalten Logik übersteigen. Vor allem sollten im Vordergrund nicht die juristischen, sondern die psychologischen und sozialwirtschaftlichen Faktoren bei der Beurteilung eines Falles stehen.

Die amerikanische Schlichtungsprozedur ist bei weitem nicht so formal wie die in den europäischen Staaten. Mit den Begriffen „Conciliation“, „Mediation“ und „Arbitration“ sind die Möglichkeiten amerikanischer Schlichtungstaktiken abgegrenzt. Bei „Conciliation“ handelt es sich um einen Prozeß, bei dem sich eine dritte Person bemüht, die zwei streitenden Parteien an einen Verhandlungstisch zu bringen. Der „Conciliator“ ist eine Art Katalysator, der die Aufgabe hat, Elemente der Versöhnung in die Verhandlung hineinzutragen. Bei „Mediation“ macht der „Mediator“ selbst konkrete Vorschläge zum Vergleich an die streitenden Parteien, ohne daß eine Verpflichtung zur Annahme der Vorschläge gegeben ist. Schließlich kommt „Arbitration“. Dieser Prozeß entspricht am meisten der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, da verbindliches Recht gesprochen werden kann. Wir konnten uns während des Besuches in den USA davon überzeugen, daß die dritte Form der Arbeitsgerichtsbarkeit — also Arbitration — immer mehr an Bedeutung gewinnt. Hier also vollzieht sich eine Angleichung an die europäischen Formen, jedoch mit der bedeutenden Einschränkung, daß nur in letzter und höchster Instanz staatliche Organe als Richter und Vermittler eingreifen können, während in Europa und speziell in der Bundesrepublik die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit in die institutionellen Rechtsnormen des Staates eingliedert wurden.

#### c) *Einspruchsrecht bei Entlassung*

Dieser Punkt entfällt in deutschen Tarifverträgen völlig, da alle Details einer Kündigung im „Kündigungsschutzgesetz“ geregelt sind. Wir fanden in amerikanischen Tarifverträgen sehr oft die Bestimmung, daß ein Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von fünf Tagen nach seiner Entlassung Einspruch erheben kann. Dieser Einspruch wird dann in die normale Schlichtungsprozedur eingegliedert. Mir scheint, daß die deutsche Form der gesetzlichen Regelung des Kündigungsschutzes dem Arbeitnehmer weit mehr Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung bietet.

#### d) *„Job-Classification“*

Die genaue Beschreibung der Tätigkeitsmerkmale der Arbeitnehmer gehört zu den wesentlichen Punkten der amerikanischen Tarifverträge. Auf der Tabelle der Klassifizierung baut sich der Grundlohn der Arbeitnehmer auf. Auch hierbei lassen sich interessante Vergleiche mit europäischen und speziell deutschen Tarifverträgen anstellen. Während in den meisten Industrien der Bundesrepublik nur einzelne Tätigkeiten verbindlich festgelegt werden, so daß der Betriebsführung noch ein weiter Spielraum zur Beurteilung von Leistungsmerkmalen der Arbeitnehmer verbleibt, werden in den Tarifverträgen der bedeutendsten Industrien der USA die Bewertungen der einzelnen Tätigkeiten genau katalogisiert.

Nach den Schilderungen unserer amerikanischen Gewerkschaftskollegen geht man in den USA immer mehr zu dem Prinzip über, die Arbeitsplätze einzeln zu „verkaufen“. Der Unternehmer nennt zuerst seinen Preis für den betreffenden Arbeitsplatz, dann die Gewerkschaft. Über die Differenzen wird verhandelt. Wird keine Einigung erzielt, so kann es unter Umständen um die Bewertung eines einzelnen Arbeitsplatzes zu einem echten Arbeitskampf kommen. Den amerikanischen Gewerkschaften scheint es dabei ziemlich gleichgültig zu sein, wie die Unternehmer zu „ihrem“ Preis für den Arbeitsplatz kommen, ob mit oder ohne Formen der Arbeitsbewertung, ob mit oder ohne Stoppuhr.



Auf diese Weise gelang den USA-Gewerkschaften in den letzten Jahren ein bedeutender Einbruch in die bisher gültigen Akkord- und Anreizsysteme. Anstatt des Einzelakkords kommt es mehr und mehr zur Bewertung des „Teams“, also von Arbeitsgruppen, bei denen die nur mittelbar produktiven Arbeitnehmer an der Leistung der unmittelbar an der Produktion beteiligten Arbeitnehmer in Form von Produktivitätsquoten teilhaben. In diesen Fragen können die europäischen Gewerkschaften noch viel von ihren amerikanischen Bruderorganisationen lernen. Ein Erfahrungsaustausch zwischen amerikanischen und europäischen Gewerkschaftern insbesondere über die Fragen der Arbeitsbewertung wäre von großem Nutzen für die europäischen Arbeitnehmer. Die amerikanischen Arbeitnehmer werden kaum ein Interesse daran haben, die neuen Formen der „Job-Classification“ nach Europa zu tragen, da sie den überholten Formen des „Taylorismus“ mit dem Prinzip der Förderung der Selbstausbeutung des Arbeiters ziemlich nachzutrauern scheinen. Bezeichnend ist, daß in amerikanischen Firmen in Deutschland zu beobachten ist, daß die amerikanischen Arbeitgeber geneigt sind, Anreizsysteme in den deutschen Betrieben durchzusetzen, die in gleichgelagerten Betrieben der USA längst überholt sind. Die amerikanischen Unternehmer haben sehr wohl erkannt, daß die deutsche Arbeiterschaft bei weitem nicht die Geschlossenheit und das Selbstbewußtsein erkennen läßt, welches die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer der USA auszeichnet.

e) „Shop-Stewards“ usw.

Die weiteren Hauptpunkte der in amerikanischen Tarifverträgen verankerten Arbeitnehmerrechte seien hier kurz aufgezählt. Zunächst ist die genaue Abgrenzung der Rechte der „Shop-Stewards“ und der sonstigen Gewerkschaftsfunktionen im Tarifvertrag zu erwähnen. Diese Angelegenheiten sind in europäischen Staaten durch Gesetz geregelt, rinden also in Tarifverträgen keinen Niederschlag.

Dann folgen Bestimmungen über sanitäre Einrichtungen und über den Arbeitsschutz. In Europa bestehen Arbeitsschutzgesetze. Leider bestehen hier viele Möglichkeiten für Unternehmer, gültige Arbeitsschutzbestimmungen zu umgehen, da vor allem in der Bundesrepublik das System der Gewerbeaufsicht sehr große Mängel aufweist. Auch reicht das Personal der Gewerbeaufsichtsämter für eine sachgemäße Überwachung der Betriebe nicht aus. Wir konnten uns in den USA davon überzeugen, daß die Arbeitsschutzeinrichtungen der Betriebe zum Teil vorbildlich sind. Dort scheint sich der Satz zu bewahrheiten, daß es ganz auf die Stärke der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ankommt, um in den Betrieben für vorbildliche Einrichtungen zum Schutze der Arbeitnehmer zu sorgen. Die in Europa oftmals mustergültigen Arbeitsschutzgesetze sind in vielen Fällen wertlos, weil sie in der Praxis nicht angewandt werden.

Recht aufschlußreich könnte in diesem Zusammenhang eine Untersuchung über den Stand der vorbeugenden Medizin in amerikanischen und europäischen Betrieben sein. Diese erhält vor allem für das Zeitalter der Automation entscheidende Bedeutung. Es geht dabei um das Gesamtbefinden des Arbeitnehmers sowohl auf körperlichem wie auf seelischem Gebiet. Wir waren erstaunt über die Bereitwilligkeit amerikanischer Unternehmervertreter, die sich weitgehend zu dem Standpunkt durchgerungen haben, daß selbst das umfassendste Programm zur Gestaltung der Arbeitshygiene weniger kostet als Arbeitsunfälle. Es wäre gut, wenn sich auch in europäischen Unternehmerkreisen die nüchterne Erkenntnis durchsetzen wollte, daß die Betriebskosten bei Nichtanwendung zeitgemäßer Arbeitshygiene, durch Einsatz weniger geschulten Personals, bei Arbeitsausfällen, durch Verschlechterung der Qualität der Erzeugnisse sich durch höhere Invalidenrenten und steigende Beiträge zur Krankenkasse erhöhen. Ärztliche Betreuung im Betrieb bedeutet nach amerikanischen Angaben auch keinen Eingriff in die Rechte der freien Ärzteschaft. Man war sogar der Meinung, daß im Betrieb Schäden und Krankheiten festgestellt werden können, die ein außerhalb des Betriebes praktizierender Arzt nicht so schnell bemerken kann. Natürlich sollten solche Fälle dem Arzt des Betroffenen überwiesen werden.

### *Zu 4. Definition der Rechte des Arbeitgebers*

Es gibt wohl keinen Unterschied im Ziel der Unternehmer in den USA wie in Europa, sich eine Reihe von Grundrechten zu bewahren, auf welche die Arbeitnehmer oder die Gewerkschaften keinen Einfluß nehmen können. In den USA sind dabei noch keine Probleme akut, wie sie sich in europäischen Ländern und besonders in der Bundesrepublik durch die Einführung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer ergeben haben. Die rein ökonomische Seite der Betriebsführung gehört in den USA ausschließlich der Betriebsführung. Natürlich kann man auch dort von weitgehenden Einschränkungen sprechen, da die Gewerkschaften in den USA es mehr und mehr verstehen — z. B. durch Ankauf von Aktien — Einblick in die reale Kostengestaltung der Betriebe zu nehmen. Die europäischen Wirtschaftsgesetze bieten leider im Gegensatz zu den USA weit mehr die Möglichkeit der Bilanzverschleierung, so daß es für die Gewerkschaften äußerst schwierig ist, die Kosten und Gewinnstruktur eines Betriebes oder von Betriebsgruppen zu ermitteln. Vielleicht sollte deshalb von amerikanischen Gewerkschaftern mehr als bisher erkannt werden, daß dieser grundlegende Unterschied in der Frage der Bilanzwahrheit die Europäer auch zu anderen Konsequenzen führt als ihre amerikanischen Kollegen.

In den amerikanischen Tarifverträgen sind die Rechte der Unternehmer ziemlich deutlich verankert. Dem amerikanischen Arbeitgeber steht grundsätzlich das Recht zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern zu. Die Einspruchsmöglichkeiten der Gewerkschaften oder der Shop Stewards wurden bereits an anderer Stelle geschildert. Unbestritten ist auch das Recht des Unternehmers oder der leitenden Angestellten, geschäftliche Planungen ohne Einfluß der Gewerkschaften vorzunehmen. Die Bestimmungen über Kontraktbruch während der Laufdauer eines Tarifvertrages sichern dem Unternehmer zu, daß kein wilder Streik geduldet werden kann. Ähnlich den europäischen Tarifverträgen sind genaue Bestimmungen über die Wiederaufnahme neuer Tarifverhandlungen nach Ablauf der Verträge vorhanden. Klauseln über „Verbesserung der Arbeitsleistung“ sichern den Unternehmern das Recht, Versetzungen, Neueinstellungen und Beförderungen nach Gesichtspunkten der Rationalisierung vorzunehmen.

### *Zu 5. Die Lohntarife*

Die Löhne richten sich grundsätzlich nach den in der „Job-Classification“ erarbeiteten Richtlinien. Da die Laufdauer der amerikanischen Tarifverträge vor allem in den Großbetrieben auf mehrere Jahre festgelegt ist, sind Progressionsschemen vorhanden, die eine jährliche Lohnsteigerung — ohne Berücksichtigung etwaiger Veränderungen des Lebenshaltungskostenindex — vorschreiben. Für die Veränderung der Lebenshaltungskosten gelten Sondervorschriften. Wenn sich beispielsweise der amtliche Preisindex vom Stand des Jahres 1956 mit der Punktzahl 116,2 über die Zahl 116,5 hinaus erhebt, wird eine weitere, in Tabellen festgelegte Lohnerhöhung gewährt (Tarifvertrag der United Steelworkers).

Im Lohntarif sind ferner die wöchentlich zu leistenden Arbeitsstunden und die Überstundentarife festgelegt. Während in Europa die wöchentliche Arbeitszeit langsam von der 48-Stunden-Grenze der 40-Stunden-Woche zustrebt, gibt es in amerikanischen Produktionsbetrieben kaum noch Verträge, die eine über 36 bis 40 Stunden hinausgehende Normalarbeitszeit vorschreiben. Im übrigen sind in amerikanischen Lohntarifen ähnliche Bestimmungen über Schichtzuschläge, Feierschichten usw. wie in Europa vorhanden.

Als gut sind in amerikanischen Tarifverträgen auch jene Bestimmungen zu verzeichnen, die vorschreiben, daß Arbeiter nicht unter einer gewissen Stundenzahl in der Woche beschäftigt werden dürfen. Falls diese Stundenzahl unterschritten wird, muß der Unternehmer für die Differenz aufkommen. Für Kurzarbeit bestehen in der Bundesrepublik besondere gesetzliche Vorschriften. Wenn z. B. in saisonalen Schwankungen unterworfenen

Betrieben Kurzarbeit eingeführt wird, erhalten die Betriebe Zuschüsse aus einem Fonds der Arbeitslosenversicherung (Kurzarbeiterunterstützung), aus dem den Arbeitnehmern ein gewisser Verlustausgleich gewährt wird. Dieses System ist allerdings umstritten, da viele Ökonomen der Meinung sind, daß nicht mehr konkurrenzfähige Betriebe mit Hilfe staatlicher Sanierungsmaßnahmen entgegen den Prinzipien der freien Wirtschaft am Leben erhalten werden.

In Erwartung der Automation werden in Europa natürlich jene Bestimmungen der amerikanischen Lohntarife stark diskutiert, die sich mit der Zahlung des „garantierten Jahreslohnes“ oder besser mit der Gewährung zusätzlicher Arbeitslosenunterstützung befassen. Dieses Abkommen sichert den entlassenen Arbeitnehmern für insgesamt 22 Wochen 65 bis 70 vH ihres bisherigen Nettoeinkommens. Wie uns anlässlich unseres Besuches bei der Gewerkschaft der Automobilarbeiter in Detroit mitgeteilt wurde, erstrebt die Gewerkschaft eine Verlängerung der Laufdauer des „garantierten Jahreslohnes“, um die Arbeitnehmer vor ernstlichen Folgen technologischer Änderungen weitgehend zu schützen. Für europäische Gewerkschafter sind diese Formen der Sicherung der Arbeitnehmer Neuland; sie werden allerdings in einigen Jahren auch zum festen Bestandteil von Lohnabkommen in denjenigen europäischen Industrien zu zählen sein, die technologischen Veränderungen am stärksten unterliegen.

#### *Zu 6. Freizeit*

Die soziale und wirtschaftliche Bedeutung von bezahltem Urlaub und von steigender Freizeit hat in den letzten Jahren in den USA sprunghaft an Bedeutung gewonnen. Beim Vergleich von deutschen Tarifverträgen mit denen gleichgelagerter amerikanischer Industrien ist zu erkennen, daß die Gewährung von bezahltem Urlaub zum Teil in deutschen Tarifen besser geregelt ist als in den USA. Auch gibt es in der Regel in europäischen Ländern mehr gesetzliche Feiertage, für die die Arbeitgeber den vollen Lohn bezahlen müssen. Dem steht jedoch die schon erwähnte Tatsache gegenüber, daß die Wochenarbeitszeiten der amerikanischen Arbeitnehmer erheblich kürzer sind als die ihrer europäischen Kollegen. Urlaubsvergütungen richten sich in den USA — wie in Europa — nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Gewährung von besonderem Urlaub für Jugendliche (in der Bundesrepublik 24 Tage für Jugendliche unter 18 Jahren) ist in den USA nicht akut, da dort Jugendliche unter 18 Jahren in keinem Produktionsbetrieb arbeiten dürfen. Auch diese Regelung ist für uns Europäer des Nachdenkens wert! Sehr wahrscheinlich wird man auch in Europa in absehbarer Zeit zu ähnlichen Bestimmungen über die Lehrzeit usw. kommen, wie sie in amerikanischen Tarifverträgen verankert sind. Jedoch ist hierfür eine grundsätzliche Reform des gesamten Schul- und Ausbildungswesens notwendig.

#### *Zu 7. Soziale Sicherheit*

Wie in Europa, so hat in den letzten Jahren der Faktor „Soziale Sicherheit“ in den USA mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Nach unseren Erfahrungen neigt man in amerikanischen Gewerkschaftskreisen dazu, für das Gebiet der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer europäische Modelle zu akzeptieren. Als besonderes Vorbild wurde von unseren amerikanischen Kollegen das schwedische und englische Beispiel staatlicher Gesundheits- und Altersfürsorge hingestellt.

Solange noch keine Gesetze bestehen, die eine ausreichende Gesundheits- und Altersfürsorge der Arbeitnehmer garantieren, werden in den USA entsprechende Vereinbarungen in den Tarifverträgen verankert. Hierzu gehört u. a. die Krankenversicherung, für welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge zahlen müssen. Das Kontrollsystem ist zum Teil den Organen der europäischen Krankenversicherungen angepaßt. Die Unfallversicherung ist in einigen Staaten der USA (z. B. im Staate New York) bereits zu einer festen staatlichen Einrichtung geworden, während sie im übrigen auch in Tarifverträgen

## DAS TARIFVERTRAGSRECHT IN DEN USA

verankert ist. Ein für uns Europäer etwas problematisches Mittel der Altersversicherung der Arbeitnehmer erschien uns der in Tarifverträgen verankerte Abschluß von Lebensversicherungen für die Arbeitnehmer. Dies kann zu einer starken Bindung an den Betrieb und damit zu einer weitgehenden Einschränkung der Freizügigkeit führen. Auch läßt sich darüber streiten, ob die Gewährung der betrieblichen Pension (die in den USA zur Regel gehört) dem System europäischer staatlicher Rentenversicherung vorzuziehen ist. Wir hatten den Eindruck, daß die USA auf dem Wege sind, die umfassenden Regeln der europäischen staatlichen Altersversicherung für Arbeitnehmer so schnell wie möglich zu adoptieren. Auch der in den USA-Tarifen oft zu findende Unterstützungsfonds bei Schwangerschaft, Kindergeld und sonstigen der Familie des Arbeitnehmers gewidmeten Beihilfen ist unseres Erachtens keinesfalls vorteilhafter als die in Europa zum größten Teil bestehenden gesetzlichen Regelungen über Mutterschutz und Kinderbeihilfen. Hierbei wurde anlässlich der Diskussionen mit unseren amerikanischen Kollegen von uns darauf hingewiesen, daß nicht nur die im Produktionsprozeß stehenden Arbeitnehmer, sondern alle Angehörige eines Volkes das Recht auf gleiche Behandlung bezüglich der sozialen Sicherung haben sollten. Wenn uns z. B. mitgeteilt wurde, daß nicht einmal 25 vH der amerikanischen Arbeitnehmer der Krankenversicherung angehören, so läßt sich daraus schließen, daß viele Menschen in den USA bei unverschuldeter Krankheit sehr schnell unter die Elendlinie herabsinken können.

### *Schlußbemerkung*

Die ständige Vertiefung der Beziehungen zwischen den USA und den europäischen Ländern führt früher oder später auch zu einer Angleichung nicht nur des Tarifvertragssystems, sondern auch der gesamten sozialen Gesetzgebung. Die USA-Gewerkschafter sind eifrig bestrebt, sich an“ der Vielfalt europäischer Tarifbestimmungen und des gesamten Arbeitsrechtes zu orientieren. In europäischen Ländern werden sorgsam alle Probleme der industriellen Welt der USA studiert, die eines Tages auch für Europa vorhanden sein werden.

Mit einiger Sorge verfolgen die Gewerkschaften in Europa die in den USA sichtbare Selbstentfremdung des Menschen, vor allem des Arbeitnehmers, der infolge eines Überangebotes technologischer Zivilisation das selbständige Denken allmählich aufzugeben scheint. Beobachtungen in den technisierten Staaten Europas — auch in der Bundesrepublik Deutschland — zeigen dieselben Gefahren auf. Die zukünftige Aufgabe der Gewerkschaften scheint demgemäß nicht allein darin zu bestehen, für gesunde und gerechte Lebensbedingungen der von ihnen vertretenen Volksschichten zu sorgen, sondern auch bestrebt zu sein, die Kulturwerte zu erhalten und sie allen Menschen zugänglich zu machen.

### MARTIN BUBER

*Der Krieg hat von je einen Widerpart, der fast nie als solcher hervortritt, aber in der Stille sein Werk tut: die Sprache — die erfüllte Sprache, die Sprache des echten Gesprächs, in der Menschen einander verstehen und sich miteinander verständigen. Wo die Sprache, und sei es noch so scheu, wieder von Lager zu Lager sich vernehmen läßt, ist der Krieg schon in Frage gestellt.*