

---

## WIE'S DIE ANDERN MACHEN

---

### **SOZIALPROBLEME IN USA**

Vom 10. Mai bis 10. Juni dieses Jahres weilte eine neunköpfige Delegation des DGB zu einem Studienaufenthalt in den USA. Während einer Rundreise von New York über Washington, Chikago, Milwaukee, Ma-

dison, Detroit, Knoxville, zurück nach New York, hatte sie Gelegenheit, eine Fülle von Eindrücken über das heutige Leben in den USA zu sammeln und einen Einblick in die staatliche Arbeitsgesetzgebung, die Arbeit der Gewerkschaften, Kommunen, Universi-

täten usw. zu gewinnen. Aus der Fülle des Erlebten seien hier einige wenige Eindrücke herausgegriffen.

Im Verlauf eines achttägigen Aufenthalts in Washington wurde die Delegation durch einen Besuch beim Statistischen Bundesamt über den Lebensstandard informiert. Nach einem Bericht dieses Amtes belief sich das Durchschnittseinkommen einer amerikanischen Familie im Jahre 1949 auf jährlich 3100 Dollar. Über die Streuung des Volkseinkommens sagt der Bericht folgendes: „4,7 Millionen Familien hatten im Jahre 1949 ein Einkommen von weniger als 100.0 Dollar, während 28,5 Millionen Familien unter die mittleren Einkommensgruppen fielen, und nur 4,9 Millionen Familien ein Jahreseinkommen von über 6000 Dollar erzielten.“

Bisher entrichtete ein verheirateter Arbeitnehmer bei einem Jahreseinkommen von 3000 Dollar einen Jahressteuersatz von 360 Dollar. Für sich und seine Frau konnte er je 600 Dollar als Pauschbetrag und 10 Prozent des Bruttoeinkommens absetzen, so daß sich der Steuersatz auf rund 160 Dollar verringerte. Eine besondere soziale Note erhielt die Steuergesetzgebung dadurch, daß sie die kinderreichen Familien berücksichtigte, indem auch für jeden weiteren Familienangehörigen je 600 Dollar als steuerfreier Betrag abgesetzt werden konnten. Neuerdings erhöhen sich durch die Annahme der von Präsident Truman eingebrachten Steuervorlage diese Steuersätze allerdings um rund 20 Prozent.

Die Sozialversicherungsbeiträge betragen gegenwärtig bis zu einem Jahreseinkommen von 3600 Dollar 1,5 Prozent. Es ist jedoch vorgesehen, im Jahre 1954 die Sozialbeiträge auf 2 Prozent, im Jahre 1960 auf 2,5 Prozent und im Jahre 1965 auf 3 Prozent zu erhöhen. Der endgültige Satz von 3,25 Prozent soll im Jahre 1970 erreicht werden. Einkommen über 3600 Dollar im Jahr unterliegen nicht der Versicherungsprämie.

Was erhält nun der amerikanische Arbeitnehmer für diese Sozialabgaben an sozialen Leistungen? Jeder Versicherungspflichtige erhält bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren eine Rente in Höhe von 50 Prozent der ersten hundert Dollar des durchschnittlichen Monatslohnes und vom restlichen Lohnbetrag bis zur Höchstgrenze von 300 Dollar 15 Prozent. Demnach beläuft sich die Höchstrente auf 80 Dollar bei einem Einkommen von 300 Dollar im Monat und auf 72,50 Dollar bei einem Monatslohn von 250 Dollar. Wenn man berücksichtigt, daß die diesbezüglichen US-Gesetze erst 16 Jahre alt sind, so muß man feststellen, daß der amerikanische Rentensatz höher liegt als der entsprechende deutsche. In Deutschland würde ein Arbeiter, der das 65. Lebensjahr

erreicht, monatlich 300 DM verdiente und 15 Jahre seine Beiträge zahlte, nur 68 DM erhalten. Als Gegenleistung für die sozialen Beiträge wird auch eine Hinterbliebenenrente gewährt, die für die Ehefrau 50 Prozent der für den Ehemann errechneten Rente ausmacht, während für das erste Kind bis zu 18 Jahren, eine Waisenrente in Höhe von 75 Prozent des Grundbetrages gezahlt wird und für alle übrigen Kinder 50 Prozent. Auch diese Sätze liegen etwas höher als die deutschen. Natürlich muß man berücksichtigen, daß die amerikanischen Arbeiter sich gegen Krankheit privat versichern müssen, wenn ihnen nicht ein betrieblicher Krankenschutz gewährt wird. Hinzu kommt, daß es in den USA keine Arbeitslosenversicherung in der Form der deutschen gibt und daher die Arbeiter gezwungen sind, sich für den Fall der Erwerbslosigkeit Geld zurückzulegen.

Durch die Diskussionen mit Vertretern des Statistischen Bundesamts der USA gewannen die Mitglieder der Delegation den Eindruck, daß über die Berechnung des Lebenshaltungsindex in den USA zwischen den Gewerkschaften und den staatlichen Stellen genau dieselben Probleme und strittigen Fragen auftauchen, wie das in Deutschland der Fall ist. In Deutschland besteht vielfach die Vorstellung, daß die gleitende Lohnskala in den USA außerordentlich verbreitet ist. Dies trifft nicht zu. Von rund 54 Millionen Arbeitnehmern fallen jetzt nicht ganz 3 Millionen unter den Geltungsbereich von Kollektivverträgen, in denen eine gleitende Lohnskala vereinbart wurde. Danach werden die Löhne vierteljährlich den Änderungen des Verbraucherpreisindex angepaßt, der von diesem Amt, das dem amerikanischen Arbeitsministerium unterstellt ist, ermittelt wird. Neuen Berichten zufolge wurden bisher für eine Million Arbeitnehmer der Automobilindustrie, für eine Million Eisenbahner sowie für Arbeitnehmer in der Textilindustrie und im Baugewerbe Indexlöhne vereinbart.

Aus einem Gespräch mit dem Vorsitzenden der Automobilarbeitergewerkschaft, Walter Reuther, erfuhr man, daß diese Gewerkschaft darüber hinaus bemüht ist, die durch Produktionssteigerung erzielten Profite auch den Arbeitnehmern zugute kommen zu lassen. Eine entsprechende Klausel wurde in die Kollektivverträge der Automobilarbeitergewerkschaft aufgenommen. Auf Grund der Produktionssteigerung erhielten die Automobilarbeiter im vergangenen Jahr eine Lohnerhöhung von 19 Cents je Stunde, in diesem und den drei folgenden Jahren sollen sie je 4 Cents, also insgesamt nach fünf Jahren 35 Cents Lohnerhöhung erhalten. Bei einer 40stündigen

Arbeitswoche macht das für 2000 Arbeitsstunden im Jahr 700 Dollar je Arbeiter aus. Die Automobilarbeiter haben in ihrem Kollektivvertrag gleichfalls vereinbart, daß jeder Arbeiter eine Alterspension von 125 Dollar erhält. Die Differenz zwischen der vom Staat gezahlten und der vereinbarten Pension bezahlen die Unternehmer. Dieser Satz von 125 Dollar soll in den nächsten zehn Jahren auf 200 Dollar erhöht werden.

Interessant ist die Forderung der Automobilarbeiter nach einem garantierten Jahresarbeitslohn, um gegen die Folgen der Erwerbslosigkeit geschützt zu sein, von denen die amerikanischen Arbeiter stärker erfaßt werden als die deutschen. Reuther erklärte, daß jede Diskussion über eine staatlich gelenkte Wirtschaft in den USA genau so fruchtlos verlaufe wie in Deutschland. Es muß dabei bemerkt werden, daß trotzdem im Rahmen des Rüstungsprogramms die Gewerkschaften bei der Lohn-Preiskontrolle eingeschaltet sind und erstaunlich viele Lenkungsmaßnahmen ergriffen wurden. Man gewann jedoch den Eindruck, daß man sich vorerst nicht für alle Zeit zu einer gelenkten Wirtschaft bekennen will. Sogar leitende Gewerkschaftsfunktionäre lehnten diesen Gedanken ab. Das ist ein Zeichen für den ausgeprägten Individualismus der Amerikaner.

Die Automobilarbeitergewerkschaft sucht ihren eigenen Weg zur Verwirklichung einer Politik der Vollbeschäftigung. Man sagt: „So lange die Arbeitgeber für die Erwerbslosigkeit nicht bezahlen müssen, haben wir Erwerbslose. Verwirklichen wir unsere Forderung nach einem garantierten Jahresarbeitslohn, dann müssen sich die Unternehmer den Kopf darüber zerbrechen, wie sie das ganze Jahr über für ihre Beschäftigten Arbeit herbeischaffen.“ Wir haben dieses Beispiel der Automobilarbeitergewerkschaft herausgegriffen, weil uns scheint, daß sie mit die fortschrittlichste Sozialpolitik in den USA betreibt und neben den Bergarbeitern die größten Erfolge erzielt hat.

Bei der Beurteilung der amerikanischen Sozialgesetzgebung muß man davon ausgehen, daß die einzelnen Staaten in den USA eine außerordentlich große Selbständigkeit auch in der Arbeitsgesetzgebung besitzen und diese daher sehr unterschiedlich ist.

Es wird schwierig sein, in Amerika eine bundeseinheitliche soziale Gesetzgebung nach europäischem Muster durchzuführen, weil es dabei Verfassungsschwierigkeiten gibt und erst die Einsicht in die Notwendigkeit vorhanden sein muß, was ebenfalls seine Zeit erfordert. Nach der herrschenden Meinung empfindet man jedoch diesen

Mangel einer einheitlichen Steuerung der sozialen Sicherheit nicht so sehr, wie ihn etwa der deutsche Gewerkschafter empfindet, der sich mit diesen Problemen in den USA befaßt.

LAMBERT DALBERT

## STIPENDIEN FÜR GEWERKSCHAFTER

Im Tarifvertrag festgelegt

In dem neuen Tarifvertrag, der zwischen der Ortsgewerkschaft Nr. 3 der Internationalen Elektroarbeitergewerkschaft in der AFL (American Federation of Labor) und der Elektroindustrie im Bezirk New York abgeschlossen wurde, wurde festgelegt, daß diejenigen Fabriken, deren Umsatz 1 Million Dollar im Jahr übersteigt, ein Stipendium an der Columbia-Universität zur Verfügung stellen. Diese Stipendien können aber nur Söhnen von Gewerkschaftern zugute kommen, soweit diese unter den Pensionsplan der Gewerkschaften fallen.

Da mindestens elf Firmen infolge ihres hohen Umsatzes zu diesem Stipendienfonds beitragen werden und zwei Firmen bereits solche Stipendien errichtet haben, werden im Herbst dieses Jahres bestimmt 13 Söhne von Gewerkschaftern ihre Studien an der Universität beginnen. Während der sechs Jahre dauernden Ausbildung, bei der drei Jahre für Allgemeinbildung und drei Jahre für das eigentliche Fachstudium der Elektrotechnik vorgesehen sind, deckt das Stipendium sämtliche Unkosten für jeden der Glücklichen, der die Auslese — und dann die Aufnahmeprüfung bestanden hat.

Dieses Beispiel verdient unsere größte Beachtung, denn hier werden grundsätzlich neue Wege gegangen. „Patenschaften“, wie sie hier und da von einer Betriebsleitung für die Ausbildung eines Sohnes oder einer Tochter von Betriebsangehörigen aus besonderen Gründen übernommen werden, scheiden — so dankenswert sie im einzelnen sind — für unsere Betrachtung hier aus. Denn hier ist das Neue, daß die Arbeit aller Väter eines Betriebes den besten ihrer Söhne zugute kommt. Ihre Arbeit erhält einen neuen, sozialen Sinn. Sollten wir nicht versuchen, diesem Beispiel zu folgen? H. B.

## DAS NEUE SCHWEDISCHE URLAUBSGESETZ

Am 1. Juli dieses Jahres trat in Schweden eine gesetzliche Neuregelung in Kraft, wonach in Zukunft den Arbeitnehmern die Erwerbung eines jährlichen Mindesturlaubsanspruchs von drei Wochen ermöglicht wird. Die bisherigen Bestimmungen sahen einen Ferienanspruch von zwölf bezahlten Arbeits-

tagen, d. h. 14 Kalendertagen, vor. Da die Neuregelung zu einem Zeitpunkt in Kraft getreten ist, in dem die Arbeitnehmer erst von ihrem im Vorjahr erworbenen Urlaubsanspruch Gebrauch machen, können die Wirkungen des neuen Gesetzes erst im nächsten Sommer spürbar werden.

Das bisherige Urlaubsrecht legte zwar für die große Mehrzahl der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch fest, gewährte aber solchen Arbeitnehmern, deren Arbeit als besonders kraftverbrauchend oder gesundheitsgefährdend qualifiziert wurde, in einem weiteren besonderen Urlaubsgesetz einen erhöhten Urlaubsanspruch. Während die Mehrzahl der im allgemeinen Urlaubsgesetz enthaltenen Bestimmungen in die gegenwärtige Neuregelung übernommen worden ist, ist das besondere Urlaubsgesetz nunmehr außer Kraft getreten und durch eine spezielle Regelung ersetzt worden.

Die Grundregel des Urlaubsrechtes ist die folgende: Wer monatlich während einer Zeitdauer von 16 Tagen bezahlte Arbeit leistet, erwirbt damit Anspruch auf bezahlten Urlaub oder entsprechende Vergütung im Falle seines Austritts aus dem Arbeitsverhältnis. „Qualifikationsjahr“ für die Erwerbung des jährlichen Anspruches, der sich also aus zwölf gleichen Monatsteilen zusammensetzt, ist in der Regel das Kalenderjahr. Der Urlaub wird im allgemeinen in dem auf das Qualifikationsjahr folgenden Jahr gewährt. Im Rahmen der zwingenden Vorschrift, daß der Urlaub während des Sommers zu gewähren ist, kann der Arbeitgeber im übrigen den Zeitpunkt des Urlaubsantritts von sich aus bestimmen. Der Urlaub soll zusammenhängend gewährt werden. Liegt ein über zwölf Arbeitstage (entsprechend 14 Kalendertagen) hinausgehender Urlaubsanspruch vor, so kann der Urlaub insoweit geteilt werden, als die über zwei Wochen hinausgehenden Tage separat gewährt werden können. Dies hat vor allem für Personen unter 18 Jahren Bedeutung, denen nach bisherigem Recht ein Urlaubsanspruch von drei Wochen zuerkannt worden war. Der Arbeitnehmer darf während seines Urlaubs keine hauptberufliche, bezahlte Arbeit in seinem Beruf annehmen, andernfalls verliert er seinen Anspruch auf Urlaubslohn. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, so ist ihm an Stelle des erworbenen Urlaubsanspruches der Urlaubslohn in bar auszuzahlen. Nach bisherigem Recht entsprach, bei Zugrundelegung des Durchschnittsverdienstes, die Urlaubsvergütung etwa einem Sechstel des Wochenlohnes oder einem Einundzwanzigstel des Monatsgehaltes. Für Heimarbeiter ist eine entsprechende Sonderregelung in das Gesetz eingefügt worden.

Zuständig für Urlaubsstreitigkeiten sind die Zivilgerichte; handelt es sich jedoch um Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis kollektivertraglicher Regelung unterliegt, so ist damit die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben. Derjenige Arbeitgeber, welcher seinen Arbeitnehmern rechtswidrig die Urlaubsgewährung verweigert oder sich sonst seinen diesbezüglichen Verpflichtungen zu entziehen sucht, haftet nicht nur für den Urlaubsanspruch, sondern kann darüber hinaus auch schadensersatzpflichtig gemacht werden.

Wie bereits erwähnt, besteht die Neuregelung in der Hauptsache in der generellen Erhöhung des Mindesturlaubs von zwei auf drei Wochen. Entsteht bei der Berechnung des Urlaubs eine gebrochene Tageszahl, so ist nach oben auf volle Tage abzurunden. Bei vorzeitigem Aufhören des Arbeitsverhältnisses oder bei Heimarbeiterurlaubsvergütung ist die der allgemeinen Verlängerung entsprechende Berechnung vorzunehmen (etwa 6 v. H. des Gesamtarbeitseinkommens gegen 4 v. H. zuvor). Das schwedische Urlaubsrecht umfaßt jetzt alle Arbeitnehmergruppen gleichmäßig, insbesondere auch die Landarbeiter. An Stelle des bisherigen besonderen Urlaubsgesetzes ist für einige ganz besonders gefährdete Arbeitnehmergruppen ein Spezialgesetz erlassen worden, welches unter Voraussetzung der gleichbleibenden Allgemeinbedingungen solche Personen betrifft, die bei ihrer Arbeit der Einwirkung von Röntgenstrahlen oder von radioaktiven Strahlen ausgesetzt sind. In diesen Ausnahmefällen entsteht ein monatlicher Urlaubsanspruch von drei Tagen (36 Tage jährlich). Ob die gefährdenden Strahleneinwirkungen tatsächlich vorliegen, entscheidet im Streitfall auf Begehren das staatliche Arbeiterschutzzamt, an dessen Spruch die Gerichte gebunden sind. Da das neue Urlaubsgesetz nur den gesetzlich gebotenen Mindestanspruch festlegt, bleibt die Festsetzung einer längeren Urlaubsdauer durch Tarifvertrag unbenommen. Sie ist auch in der Praxis für zahlreiche Gruppen von Arbeitnehmern üblich. Das Urlaubsrecht der Staatsangestellten ergibt sich aus der Besoldungsordnung.

In einer Zeit, wo nach wie vor in vielen Ländern ein allgemeiner Urlaubsanspruch für alle Arbeitnehmer noch ein frommer Wunsch geblieben ist, bedeutet das neue schwedische Urlaubsgesetz eine in vieler Hinsicht sehr beachtliche, fortschrittliche Leistung des Gesetzgebers.

ERNST PFLEGING