

WIE'S DIE ANDEREN MACHEN

DIE AMERIKANISCHEN TARIFVERTRÄGE

Das amerikanische Arbeitsrecht ist vom deutschen völlig verschieden. Am wichtigsten ist die Tatsache, daß die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern überwiegend durch Tarifverträge geregelt werden. So ist man zunächst überrascht, verhältnismäßig wenige Arbeitsgesetze zu finden. Zum Teil erklärt sich das damit, daß dem Bund durch die Verfassung das vorbehalten ist, was die Länder ihm abgetreten haben. Dazu gehört auch der sogenannte „zwischenstaatliche Handel“, der allen Handel betrifft, der über die Grenzen eines Landes hinausgeht, sowie den Außenhandel. Deshalb fallen u. a. die Hausangestellten, Handwerker und das Hotelpersonal sowie sehr viele Laden- und Geschäftsangestellte und die Landarbeiter nicht unter die arbeitsrechtliche Bundesgesetzgebung. Aber auch auf Länderebene findet man sehr wenige Gesetze. Diese füllen zum größten Teil nur die Rahmengesetzgebung des Bundes aus. Daraus geht hervor, daß das Grundgesetz der

sozialen Beziehungen in der Industrie der Tarifvertrag ist.

Zwar gibt es z. B. ein Mindestlohn- und Mindestarbeitszeitgesetz, den „Fair Labor Standards Act“ von 1938, durch das der Mindestlohn auf 75 Cent je Stunde (nach der Erhöhung von 1950) für den gesamten zwischenstaatlichen Handel festgelegt ist, und für Überstunden — mehr als 40 Stunden in der Woche — das Eineinhalbfache zu zahlen ist; doch spielen solche Regelungen für die gewerkschaftlich erfaßten Teile der Wirtschaft keine Rolle, weil die durch Kollektivverträge vereinbarten Arbeitsbedingungen wesentlich besser sind. So liegt z. B. in der Stahlindustrie nach dem Tarifvertrag, der nach dem sechswöchigen Streik am 15. August 1952 abgeschlossen wurde, der niedrigste Lohn bei 1,435 Dollar (für Lehrlinge).

Ähnlich ist es mit den Sozialversicherungsgesetzen (Alters- und Hinterbliebenenversicherung, öffentliche Fürsorge usw.), der Krankenversicherung, Arbeitslosenunterstützung und Arbeitsvermittlung auf Bundesebene, die nur geringe Leistungen vorsehen und durch tarifvertraglich vereinbarte Sozialleistungen ergänzt werden.

Diesen wenigen Arbeitsgesetzen, die ein Kennzeichen der „New-Deal“-Epoche *Roose-*

velts sind, stehen etwa 100 000 Tarifverträge gegenüber, die jährlich in der gesamten amerikanischen Industrie nach Schätzungen des statistischen Büros des Arbeitsministeriums abgeschlossen werden. In diesen Kollektivvereinbarungen ist nahezu alles geregelt, was die sozialen Beziehungen zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Management betrifft.

Typen der Tarifverträge

Diese große Zahl von Tarifverträgen zeigt die immense Bedeutung kollektiver Abmachungen. Erklären läßt sich deren Umfang aber auch daraus, daß man in den USA keine industrieweiten Tarifverträge kennt, sondern nur Verträge für einzelne Firmen. Deshalb gibt es im allgemeinen auch keine Arbeitgeberverbände als Tarifvertragspartner.

In der Schwerindustrie und anderen bedeutenden Wirtschaftszweigen bestehen allerdings trotz der vielen Einzelabmachungen gleiche Bedingungen, weil einmal in mindestens einem Dutzend der wichtigsten Industriezweige verhältnismäßig wenige Großunternehmen vorherrschend sind und andererseits die kleineren Unternehmen in ihren Arbeitsbedingungen den „Großen“ folgen, um konkurrenzfähig zu bleiben. So war z. B. in der Stahlindustrie Hochbetrieb im Abschluß neuer Tarifverträge, als nach dem sechswöchigen Streik der „Muster-Tarif-Vertrag“ der US-Steel-Company vorlag (diese Firma erzeugt zusammen mit „Bethlehem“ und „Republican Steel“ annähernd zwei Drittel der gesamten Stahlproduktion der USA).

Neben den Einzelfirmen- und Musterverträgen (pattern bargaining) sind in den letzten Jahren besonders „gesellschaftsweite“ (company-wide bargaining), „gebietsweite“ (regional-wide bargaining) und selbst „industrieweite“ (industrywide bargaining) Tarifverträge entwickelt worden. Zu den regionalen Verträgen kommen noch die Abmachungen mit mehreren Unternehmern, die über verschiedene Staaten verteilt sein können (multi-employer bargaining) — wie z. B. in der Bekleidungsindustrie, dem Baugewerbe oder bei Transportunternehmen.

Nach einer Übersicht des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Los Angeles leben heute etwa 15 Millionen Arbeitnehmer unter irgendeiner Form von „Union agreements“ in Industrien mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl von über 20 Millionen. Ein Drittel von diesen tarifvertraglich erfaßten Arbeitern fällt unter die aufgeführten Arten von „Gruppen“-Tarifverträgen. Industrieweite Verträge kennt man vor allem in der Kohlen-, Glas- und Haushaltswarenindustrie sowie im Eisenbahnwesen (etwa 2 Millionen Arbeiter); regionale Abmachungen finden sich in erster Linie in der Konserven-, Schiffbau-, Papier- und Strumpfindustrie (etwa 3 Millionen Arbeiter).

Drei wichtige Bestimmungen

Von besonderer Bedeutung im amerikanischen Kollektivrecht ist das *Beschwerdeverfahren*, durch das Streitigkeiten über die Bedeutung, Auslegung und Anwendung von Vertragsbestimmungen geregelt werden. Das Beschwerdeverfahren, das im Taft-Hartley-Gesetz von 1947 vorgeschrieben ist, geht in der Regel durch vier Instanzen. Auf der unteren Ebene stehen sich die Arbeitnehmer und ihre unmittelbaren Vorgesetzten gegenüber. Auf der zweiten Stufe verhandelt der Beschwerde- oder Werksausschuß mit der Betriebsleitung, dann können Funktionäre der Gewerkschaft und der Gesellschaft zugezogen werden, bis schließlich die Vertreter der nationalen Gewerkschaft und der nationalen Unternehmensleitung eingreifen. Etwa 60 vH aller Meinungsverschiedenheiten werden im allgemeinen schon im Anfangsstadium bereinigt. Der Prozeß wird von Stufe zu Stufe formstrenger (vorgeschriebene Schriftform, Zeitbeschränkung usw.). Das gesamte Verfahren wird meistens in zwei Wochen bis zu drei Monaten abgewickelt. Wird auf der obersten Stufe keine Einigung erzielt, dann kann die Beschwerde einem unparteiischen Schiedsrichter unterbreitet werden.

Weiter sind die Rechte und Vorteile, die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben, sehr entscheidend. Diese *Anwartschaftsrechte* erstrecken sich meist auf Schutz bei Entlassungen, Versetzungen und Beförderungen.

Schließlich sind die verschiedenen *Formen der gewerkschaftlichen Sicherung* lebenswichtig für die gewerkschaftliche Tätigkeit, wobei heute der „union shop“ in etwa drei Fünftel aller Tarifverträge vorherrscht, wonach jeder neu Eingestellte nach einer kurzen Überlegungsfrist von meist 30 Tagen Mitglied der betreffenden Gewerkschaft werden muß.

Besonderheiten der Lohnregelung

So bedeutend die drei gerade erwähnten Tarifvertragsbestimmungen sind, so bleibt die Regelung der Arbeitsentlohnung doch nach wie vor der wichtigste Bestandteil aller Vertragsverhandlungen. Ohne auf die verschiedenen Entlohnungsarten (Zeit- und Stücklohn, Prämien usw.) und -methoden näher einzugehen, sollen hier nur einige Besonderheiten erwähnt werden, die in den letzten Jahren zu einer Revolution im amerikanischen Wirtschaftssystem geführt haben.

Dazu gehört die verbreitete Methode der *„Arbeitsplatzbewertung“* (job evaluation), die als „rationale“ Lohnstruktur bezeichnet wird. Besonders ausgebildet ist dieses System in der Stahlindustrie, wo 3500 verschiedene Arbeitsplätze in 32 Lohngruppen zusammengefaßt sind, deren Bewertung auf einem Punktsystem beruht. Die Punktzahl jeder Gruppe ergibt sich aus der Bewertung von zwölf fundamentalen Faktoren, die den relativen Wert des Arbeits-

platzes bestimmen sollen. Es handelt sich bei diesen Grundelementen für die Beurteilung einer Arbeitsstätte vor allem um Faktoren, wie Geschicklichkeit, Verantwortlichkeit, körperliche Anstrengung, Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Gefährlichkeit der Arbeit usw.

Zwei andere Standardsysteme zur Lohnbestimmung gründen sich auf die Lebenskosten und die Produktivität. Die „gleitende Lohnskala“ findet sich besonders in der Schwerindustrie und umfaßt nahezu drei Millionen Arbeiter. Grundlage sind die Statistiken des Arbeitsministers über den Lebenshaltungsindex; bei einer Steigerung von 1,14 Punkten wird der Lohn automatisch um einen Cent je Stunde erhöht, im allgemeinen herrscht eine vierteljährliche Angleichung vor. Die automatische Erhöhung der Löhne auf Grund gestiegener Produktivität ist seit 1948 vor allem in der Autoindustrie entwickelt worden. Bei „General Motors“ werden die Löhne aller Arbeiter in jeden Jahr um vier Cent je Stunde erhöht in Anerkennung „der kontinuierlichen Verbesserung des Lebensstandards der Arbeitnehmer, der vom technischen Fortschritt, besseren Maschinen, Methoden, Prozessen und Ausrüstungen abhängt und auf einer harmonischen Zusammenarbeit beider Parteien beruht“ (nach dem „Agreement“ von 1950). Maßstab für diesen jährlichen Verbesserungsfaktor (annual improvement factor) ist die geschätzte Erhöhung der Produktivität der gesamten Wirtschaft.

Soziale Leistungen

Die gesetzliche Regelung der Sozialversicherung geht in Amerika auf die New-Deal-Epoche Roosevelts zurück und besteht aus einer bundeseinheitlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, einer staatlich verwalteten Arbeitslosenversicherung (unemployment insurance) und der Errichtung einer Unfallkasse (workmen compensation) für Hafendarbeiter.

Die Leistungen aus der staatlichen Sozialversicherung sind aber derart gering (25 bis 80 Dollar je Monat an Renten) und erfassen nur alle im „zwischenstaatlichen Handel“ Beschäftigten, so daß in den letzten zehn Jahren in mehreren großen Wellen ergänzende private Versicherungspläne tarifvertraglich vereinbart wurden.

Die entscheidenden Gründe für diese Entwicklung waren der nahezu vollendete Prozeß der Umwandlung von einer landwirtschaftlichen zu einer industriellen Wirtschaft, der erhöhte Anteil der älteren Bevölkerungsgruppen, ein weltweites Verlangen nach Sicherheit, das wachsende Interesse der Gewerkschaften an Pensionsplänen, die Begünstigung dieser Entwicklung durch Versicherungsgesellschaften, der Einfluß der durch die Kriegszeit enorm erhöhten Gewinnsteuer, wodurch die Nettokosten für die Errichtung eines Pensionsprogramms sehr gering waren, und schließlich die Lohn-

kontrollen während des Krieges, die sich nicht auf ein Abwälzen von Lohnerhöhungen für soziale Zwecke erstreckten.

Ein entscheidender Antrieb kam von dem „Pensions- und Wohlfahrtsplan“ der Bergarbeitergewerkschaft im Jahre 1946 und zwei weiteren bahnbrechenden Sozialabkommen in der Auto- und Stahlindustrie (1949 und 1950). Die Zahl der Pensionspläne stieg allein während des Krieges um 2700 (von 1500 auf 4200). Heute gibt es 13 000 Sozialpläne (1939: nur 600) in fast allen größeren Wirtschaftszweigen (vor allem in der Stahl-, Automobil-, Elektrizitäts-, Kohlen- und Gummiindustrie). Diese Pensionspläne sehen im allgemeinen Altersrenten, Krankenunterstützungen, Heilmittelersatz, Unterstützungen im Todesfall und Hinterbliebenenfürsorge vor und werden von den Unternehmern weitgehend allein getragen. Diese Wohlfahrtspläne sind aber nur ein Teil der in amerikanischen Tarifverträgen seit langem vorgesehenen Sozialleistungen. Unter diese „fringe benefits“ (Randvorteile) fallen außerdem bezahlter Urlaub, bezahlte Feiertage, die Länge der unbezahlten „Beurlaubung“ usw.

Mit den erwähnten fünf verschiedenen Typen von Tarifvertragsklauseln ist das weite Gebiet der kollektiv geregelten Beziehungen zwischen den Sozialpartnern natürlich noch lange nicht erschöpft. Von besonderer Bedeutung in diesem Zusammenhang sind die Vorschriften über Arbeitszeit, Überstundenbezahlung, Prämien, Schichtzulagen, garantierte Beschäftigung und Arbeitslöhne, gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Streikverbote während der Dauer eines Tarifvertrages, die Öffnung des Vertrages usw.

Das Arbeitsministerium hat vor einiger Zeit eine Übersicht über alle Tarifvertragsbestimmungen herausgegeben und ist dabei auf die stattliche Zahl von 208 verschiedenen Klauseln gekommen. Neben den bisher aufgezählten Bestimmungen wären noch zu erwähnen: Abmachungen über Zeitstudien, Entlassungsgründe, Erzwingbarkeit von Tarifbestimmungen (meist durch Androhung von Geldstrafen), Lehrlingswesen und Probezeit, Kinderarbeit, Verantwortlichkeit der Parteien, Gültigkeit früherer Abkommen, Abgrenzung der Tarifvertrags-einheit, Dauer des Vertrages.

Auf dem Gebiet der „labor relations“ sind zwei Dinge richtungweisend. Einmal ist es das rapide Anwachsen der Gewerkschaftsbewegung in den letzten 20 Jahren, das zu einer allmählichen Umwandlung der ganzen Gesellschaftsstruktur geführt hat, wobei besonders auf die weitgehende Organisation der Arbeiterschaft in den Grundstoffindustrien hinzuweisen ist. Auf der anderen Seite macht das Beispiel der Gruppentarifverträge an der pazifischen Westküste Schule, so daß aufs Ganze gesehen eine Tendenz auf die industrieweite Angleichung der Arbeitsbedingungen vorhanden ist.

JÜRGEN BENNER

DIE BEDEUTUNG DES „LOCAL“ IN DER AMERIKANISCHEN GEWERKSCHAFT

Von größter Bedeutung für das amerikanische Gewerkschaftsleben und die Funktion der Gewerkschaften in der amerikanischen Wirtschaft ist die Tatsache, daß die Tarifverträge von den „locals“ abgeschlossen werden, die die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter eines Betriebes zusammenfassen. Zwischen dem „local“ und der Betriebsleitung wird der Tarifvertrag vereinbart.

Besteht ein Unternehmen aus zwei oder mehr Betrieben, so bilden die betreffenden „locals“ eine gemeinsame „Tarifkommission“. Als Ausnahme sind Gruppenvereinbarungen, vor allem bei Bauhandwerkern, bekannt, doch auch diese lassen sich keineswegs mit der bei uns üblichen Art der bezirksweiten oder gar landesweiten Tarifverträge vergleichen. Als Regel läßt sich jedenfalls feststellen, daß das „local“ stets der Tarifvertragspartner ist, obwohl Ausnahmen vorkommen, wo die Verhältnisse es erfordern.

Somit ist es nicht außergewöhnlich, wenn in derselben Stadt Arbeitnehmer des gleichen Berufes unterschiedliche Tarifverträge haben, sofern sie bei verschiedenen Firmen beschäftigt sind. Denn der normale amerikanische Tarifvertrag gilt immer nur für den Bereich des Unternehmens, mit dem er abgeschlossen wurde.

Jeder Tarifvertrag muß, wenn er Gültigkeit erlangen soll, in einer Urabstimmung von der Belegschaftsversammlung angenommen worden sein, und zwar mit einfacher Stimmenmehrheit. Durch diese Abstimmung, an der jeder organisierte Arbeitnehmer teilnahmeberechtigt ist, wird auch jedes einzelne Glied des Betriebes zum Mitträger der Vereinbarungen.

Dieses Abstimmungsrecht über den Tarifvertrag ist keineswegs eine formelle Angelegenheit. Es kommt vor, daß eine Belegschaft nicht mit dem durch ihre Beauftragten abgeschlossenen Ergebnis zufrieden ist und ihm die Zustimmung verweigert. In einem solchen Falle kommt es zu neuen Verhandlungen, meistens mit anderer Besetzung der Verhandlungskommission, zu Streik oder Aussperrung. Das letzte Wort in diesen Angelegenheiten, natürlich mit Ausnahme der Aussperrung, hat stets die Vollversammlung des „local“.

Trotz der Handlungshoheit des „locals“ spielen der Zentralverband und auch der Bund eine bedeutende Rolle, auch beim Abschluß der Tarifverträge. Die Einrichtungen der Zentralen sind stets die Hilfskräfte des „locals“. Während die Funktionäre des „locals“ durch die Vollversammlung aus der Mitte der Belegschaft gewählt werden, halten die zentralen Organisationen Experten für jeden Funktionsbereich der Gewerkschaften bereit. So stehen den „locals“ bei den Lohnverhandlungen gewerk-

schaftliche Fachleute zur Seite, die den Sachverständigen der Betriebsleitung in nichts an Qualität nachstehen, nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis des betreffenden Betriebes. Zugleich sind die Zentralen bemüht, die tarifpolitischen Vorteile, die in einem Betrieb errungen wurden, auf die anderen Betriebe auszuweiten, was ihnen in der Regel mit erstaunlichem Erfolg gelingt. Wo ein wirtschaftlich schwacher Betrieb nachweist, daß er die hohen Allgemeinlöhne nicht tragen kann, führen Gewerkschaftsingenieure und Betriebswirtschaftler eine spezielle Untersuchung mit Vorschlägen zur Rationalisierung des Betriebes durch. Niemals dulden die Gewerkschaften niedrige Löhne auf Grund mangelhafter unternehmerischer Leistung. Recht oft wurde unter dem Druck gewerkschaftlicher Reformvorschläge unter vernünftiger Zusammenarbeit beider Sozialpartner ein fauler Betrieb zu höchster Blüte gebracht.

Man hat oft den nüchternen wirtschaftlichen Realismus der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung gelobt oder kritisiert. Die Ursache hierzu liegt im „local“. Die Gewerkschaftsgemeinschaft des Betriebes, das „local“, besteht aus einfachen Arbeitern, deren gewerkschaftlicher Alltag mit einer Fülle praktischer Aufgaben ausgefüllt ist, die alle mit dem täglichen Ablauf des Lebens im Betrieb zu tun haben. Diskussionen über experimentelle Wirtschaftsreformen finden kaum Interesse. Die Unternehmerwirtschaft Amerikas wird nicht in Frage gestellt. Die eine Aufgabe jedoch, innerhalb der gegebenen Verhältnisse das Beste für die Arbeiterschaft herauszuholen, nimmt alle Kräfte voll in Anspruch.

Die Arbeiter im Betrieb wissen, daß allein gewerkschaftliche Organisation und tätige Gewerkschaftsarbeit im Betrieb ihnen einen hohen Reallohn sichert. Jeder einzelne von ihnen ist produktionsfreudig und auf steigende Produktivität des Betriebes bedacht. Dementsprechend wurde das „local“ noch mit einer anderen gesetzlich sanktionierten Macht ausgerüstet. Sobald sich 51 vH der Belegschaft für ein „local“ entschieden haben, ist dieses „local“ verhandlungsberechtigt (Wagner Act.) Kein Unternehmer darf ihm das Recht autonomer Kollektivverhandlungen verweigern. Und stets ist einer der wichtigsten Punkte der Tarifverträge, daß die Betriebsleitung niemanden beschäftigen darf, der nicht nach Ablauf einer kurzen Frist Mitglied des „locals“ und damit der Gewerkschaft wird.

Nach Abschluß eines Tarifvertrages werden die Funktionäre des „locals“ auf vielfältige Weise im Betrieb tätig. Eine lange Tradition von Lebensformen, die wir mit Wirtschaftsdemokratie bezeichnen würden und die drüben als „menschliche Beziehungen im Betrieb“ bezeichnet werden, erfordern eine solche Fülle gewerkschaftlicher Aktivität, wie wir es uns einfach nicht vorstellen können.

Für die vielfältigsten Aufgaben werden Kommissionen gebildet. Eine Kommission bearbeitet die Auslegung der Lohnbestimmungen, eine andere die der Bestimmungen über Beförderungen und Entlassungen, eine dritte hat alle Streitigkeiten zu schlichten, wieder eine bearbeitet Verbesserungsvorschläge der Belegschaft und diskutiert technische Neuerungen aus Vorschlägen der Betriebsleitung. Hinzu kommt das gewerkschaftliche Eigenleben des „locals“, seine vielen Wahlgänge für solche Kommissionen, das Wählen der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre und der Delegierten zu den Organisationen der Gewerkschaftsspitzen. Das „local“ hat auch, was in Amerika nicht ohne Bedeutung ist, ein eigenes außerbetriebliches gesellschaftliches Leben, mit Vergnügen und geselligem Beisammensein der Familienangehörigen der Gewerkschafter.

Alle amerikanischen Gewerkschaftsführer sind durch die Schule des „locals“ gegangen. Jede amerikanische Gewerkschaftsaktion wächst aus dem „local“ heraus oder wird in den „locals“ erprobt. Alle Planungen der oberen Gewerkschaftsleitungen haben nur den einen Zweck, den „locals“ zu dienen. Und wo immer in den Vereinigten Staaten ein Tarifvertrag abgeschlossen oder zu einem Streik aufgerufen wird, da hat das betreffende „local“ in Urabstimmung seiner Mitglieder das sanktioniert. Das „local“ in seiner tausendfachen Erscheinungsform in den riesigen Industriebezirken des amerikanischen Kontinents ist der eigentliche Träger der Gewerkschaftsbewegung, die letzten Endes nichts anderes ist als eine Zusammenfassung von Zehntausenden recht selbstbewußter und lebensstarker „locals“.

KARL POTTMANN