

## Der garantierte Jahreslohn

*Nach langwierigen Verhandlungen ist es der amerikanischen Autoarbeitergewerkschaft gelungen, den garantierten Jahreslohn durchzusetzen und eine Reihe anderer Forderungen zur Überwindung der wirtschaftlichen Unsicherheit der Arbeitnehmer zu verwirklichen. Walter P. Reuther ist Vorsitzender der Autoarbeitergewerkschaft (UAW) und Präsident des „Congress of Industrial Organisations“ (CIO). Er war am Zustandekommen der neuen Verträge entscheidend beteiligt.*

Die geschichtemachenden Verträge, die im Juni 1955 zwischen den „United Automobile Workers“ (UAW-CIO) und den größeren Automobilgesellschaften ausgehandelt wurden, haben wieder einmal bewiesen, daß freie Gewerkschaften in einer freien Gesellschaft große Fortschritte erzielen können. Sie stellen die bedeutsamste wirtschaftliche Errungenschaft dar, die unsere Gewerkschaft jemals erreicht hat. Das neue Prinzip ist, daß das „Management“, im Rahmen eines Vertrages mit den Gewerkschaften, dafür verantwortlich zeichnet, daß den Arbeitern bei Entlassungen ihre Einkommen erhalten bleiben. Dem „Management“ ist dadurch ein kräftiger Anreiz gegeben worden, für eine stetige Beschäftigung zu sorgen.

Diese Vorteile sind nicht leicht errungen worden. Jahre der Vorbereitung und lange Tage und Wochen harter kollektiver Verhandlungen waren dazu notwendig. Die Verhandlungen führten nur deshalb zum Erfolg, weil die Vertreter der Gewerkschaften wußten, daß hinter ihnen die Stärke und Entschlossenheit einer wohlunterrichteten und kampfbereiten Mitgliedschaft stand, die bereit war, notfalls auch das Opfer langanhaltender Streiks auf sich zu nehmen, um ihre gerechten und begründeten Forderungen, durchzusetzen.

Die Verträge zwingen die Gesellschaften, Garantiefonds für Ausgleichszahlungen an erwerbslos gewordene Arbeiter einzurichten. Die daraus fließenden Summen ergänzen die staatlichen Arbeitslosenunterstützungen.

Die jetzt vereinbarte Regelung bleibt in vieler Hinsicht hinter den ursprünglichen Vorschlägen der Gewerkschaft zurück. Wir hoffen aber, auf dieser Grundlage in der gleichen Weise weiterbauen zu können, wie wir es bei den Industriepensionen taten, nachdem wir sie in den Verträgen von 1949 und 1950 prinzipiell realisiert hatten. In unseren ersten Pensionskontrakten betrug die höchste Rente, die ein pensionierter Arbeiter und seine Frau erhalten konnten, wenn sie beide 65 oder älter waren, monatlich 122,50 Dollar einschließlich der Leistungen aus der Bundes-Sozialversicherung. Heute bekommen sie auf Grund unserer Pensionsabkommen in Verbindung mit der Bundes-Sozialversicherung Beträge, die höher als 250 Dollar monatlich sein können.

Die neuen Verträge über die Gewährung einer Arbeitslosenunterstützung, die zwischen UAW-CIO einerseits und Ford sowie General Motors andererseits abgeschlossen wurden, garantieren den Arbeitern bei der Entlassung für die Dauer von 26 Wochen ein Einkommen, das 60 bis 65 vH ihres wöchentlichen Grundlohnes nach Abzug der Steuern entspricht. Ein Teil dieses Einkommens besteht in den staatlichen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, der Rest stammt aus den Garantiefonds, die von den Gesellschaften einzurichten sind.

Diese Garantiefonds sollen durch Einzahlungen der Arbeitgeber in Höhe von 5 cents je Arbeitsstunde gespeist werden, bis sie die vereinbarte Höhe von 55 Millionen Dollar bei Ford und 150 Millionen Dollar bei General Motors erreicht haben. Die Basis für die Berechnung ist der gegenwärtige Beschäftigungsstand. Diese Summe entspricht etwa 400 Dollar je Arbeitnehmer. Das sind rund 9 vH des durchschnittlichen Jahreseinkommens eines Arbeiters, wenn er das ganze Jahr voll beschäftigt ist. Die Höhe des Garantiefonds steigt oder fällt mit der zu- oder abnehmenden Zahl der Arbeitnehmer.

Die Zahlungen der Gesellschaften in den Garantiefonds beginnen mit Wirkung vom 1. Juni 1955. Die ersten Auszahlungen erfolgen nicht vor dem 1. Juni 1956. Auf diese Weise wird eine Reserve zur Deckung der Kosten für mögliche Entlassungen angesammelt. Nach dem 1. Juni 1956 werden (nach Erfüllung gewisser Bedingungen) alle entlassenen Arbeiter in den Genuß der Leistungen aus dem Fonds kommen, sofern sie dem Betrieb ein Jahr oder länger angehört haben. In den ersten vier Wochen nach der Entlassung wird (nach einer Wartezeit von einer Woche jährlich) die staatliche Arbeitslosenunterstützung in jedem Jahr durch Leistungen aus dem Garantiefonds bis zu 65 vH des wöchentlichen Grundlohnes der Arbeiter nach Abzug der Steuern ergänzt, in den folgenden Wochen bis zu 60 vH, allerdings nur bis zu einer Höchstleistung von 25 Dollar je Woche. Die Zahlungen bis zu 65 vH werden auf acht Wochen ausgedehnt (aber nicht um mehr als vier Wochen bei einer Entlassung), wenn der Garantiefonds etwa die Hälfte der vorgeschriebenen Höhe erreicht hat.

Da die Arbeitgeber auf Grund des Abkommens die Unterstützung aus der staatlichen Arbeitslosenversicherung bis zu der vereinbarten Höhe ergänzen müssen, besteht für sie ein starker finanzieller Antrieb, sich für die Verbesserung der staatlichen Arbeitslosen-Unterstützung einzusetzen. Dadurch kommen die Verträge nicht nur den direkt betroffenen Mitgliedern der UAW-CIO, sondern einer viel größeren Zahl von Arbeitnehmern zugute. Sie sind für alle arbeitslos werdenden Arbeiter von Vorteil, weil sie gleichzeitig zum Ausbau der staatlichen Arbeitslosenunterstützung beitragen.

Um in den Genuß von Leistungen auf Grund dieser Abmachungen zu gelangen, muß sich der Arbeitslose bei den staatlichen Arbeitsämtern eintragen lassen und eine andere zumutbare Arbeit annehmen, sofern ihm eine solche nachgewiesen werden kann.

Ein besonderes Problem, das mit jedem System zum Schutze vor Arbeitslosigkeit verbunden ist, besteht in der Gefahr, daß größere Entlassungen ausgesprochen werden, ehe der Fonds eine ausreichende Höhe erreicht hat. Die Kosten für die Leistungen an

die zuerst entlassenen Arbeiter können dann unter Umständen das gesamte im Fonds vorhandene Geld beanspruchen, so daß für die später Entlassenen nichts mehr übrig bleibt. Um dieser Gefahr aus dem Wege zu gehen, ist vorgesehen, die Anzahl der Wochen, in denen man Leistungen bekommt, in der Zeit automatisch zu verkürzen, in der der Fonds noch klein ist. Die Wochenzahl vergrößert sich mit dem Anwachsen des Fonds. Solange der Arbeiter beschäftigt ist, sammelt er „credit units“ an, und zwar ein „unit“ für je zwei oder vier Wochen der Beschäftigung je nach seiner Dienstzeit (seniority), bis höchstens 26 „units“. Wenn der Fonds errichtet ist, wird allen entlassenen Arbeitern in jeder Woche, in der sie Leistungen aus dem Fonds erhalten, ein „credit unit“ gestrichen. Auf diese Weise können viele ihre Unterstüzungen bis zu 26 Wochen erhalten. Während der Fonds aufgebaut wird — oder wenn er später infolge schwerer Arbeitslosigkeit verringert werden muß —, berechnen die „credit units“ nicht mehr jede Woche zum Empfang der Leistungen, d. h., die Auszahlungen werden auf einen längeren Zeitraum verteilt. Diese Maßnahme trifft Arbeitnehmer mit kürzerer Betriebszugehörigkeit (low seniority) stärker als diejenigen mit längerer Dienstzeit. In der Praxis bedeutet das, daß die meisten Arbeiter — falls mit kürzerer Arbeitslosigkeit zu rechnen ist — wahrscheinlich für die ganze Dauer ihrer Erwerbslosigkeit die vollen Leistungen erhalten. Wenn sich die Erwerbslosigkeit in einer Zeit, in der der Fonds noch relativ klein ist, aber länger hinzieht, bekommen die Arbeiter mit kürzerer Betriebszugehörigkeit ihre Unterstüzungen nicht mehr voll ausbezahlt, um die Erschöpfung des Fonds zu vermeiden. Dadurch wird erreicht, daß auch für die Arbeiter mit größerer „seniority“, die später entlassen werden, noch Geld vorhanden ist.

Für den Fall, daß einige Staaten die Gewährung der öffentlichen Arbeitslosenunterstützung für die Zeit verweigern, in der Leistungen aus dem Garantiefonds erfolgen, sind Ausweichregelungen getroffen worden. In solchen Staaten — falls es sie überhaupt gibt — erhält der Arbeiter zwei (wenn er es wünscht, auch drei) Wochen lang nur die staatliche Arbeitslosenunterstützung. In der dritten oder vierten Woche bekommt er, wenn er dann immer noch arbeitslos ist, aus dem Garantiefonds einen Betrag ausbezahlt, der der zusätzlichen Leistung von drei oder vier Wochen entspricht. In dieser Woche hat er dann keinen Anspruch auf eine staatliche Arbeitslosenunterstützung. Es ist jedoch nicht anzunehmen, daß von dieser Sonderregelung eine nennenswerte Zahl von Automobilarbeitern betroffen wird.

*Die wirtschaftlichen Verbesserungen in den neuen Verträgen der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft (UAW-CIO)*

	Am Ende des zweiten Weltkrieges	In den Vereinbarungen seit 1950	In den neuen Verträgen
Zusätzliche Arbeitslosenfürsorge	Keine	Keine	Eine Garantie von 60 bis 65 vH des wöchentlichen Grundlohnes nach Abzug der Steuern bis zur Dauer von 26 Wochen Arbeitslosigkeit.
Automatischer Jahreslohnzuwachs (Steigerungsfaktor)	Keine 3 cts. automatischer Zuwachs, 1948 bei General Motors erzielt	Steigerung auf 4 cts. in 1950, eingeführt b. Ford u. anderen Gesellsch.	
Zuschläge für gelernte Arbeiter u. z. Berichtigung v. örtl. Härtefällen			8—18 cts. je Stunde für gelernte Arbeiter. Zuschläge zur Berichtigung von örtlichen Härten belaufen sich in einigen Fällen bis zu 40 cts. je Stunde (General Motors).

DER GARANTIERTE JAHRESLOHN

	Am Ende des zweiten Weltkrieges	In den Vereinbarungen seit 1950	In den neuen Verträgen
Indexlohn	Keine 1948 bei General Motors eingeführt. Jede Veränderung d. Lebenshaltungsindex um 0,68 Punkte entspricht 1 ct.	1951 mit Ford u. an- deren Gesellsch. verein- bart. 1953 verbessert, u. zwar bis zu 1 ct. für jede 0,60 Punkte betra- gende Veränderung d. Index über d. Stand v. 1953.	1 ct. je Stunde für jede Veränderung des offiziel- len Lebenshaltungsindex um 0,5 Punkte über den augenblicklichen Stand. 1 ct. für jede Verände- rung von 0,68 Index- punkten unter den gegen- wärtigen Stand.
Bezahlte Feiertage	Keine 6 bez. Feiertage im Jahr, vereinbart 1947	6 im Jahr	7 im Jahr.
Bezahlter Urlaub (oder Geldabfindung anstelle von Urlaub)	Keine 1947 wurden folg. Urlaubsvereinbarun- gen abgeschlossen:  Abfind. Betriebs- in Geld zugehö- (in vH rigkeit d. Jahres- verd.)  1-2 Jahre 2 vH 2-4 Jahre 3 vH 5 u. mehr 4 1/2 vH	Betriebs- Urlaub zugehörigk. 1-2 Jahre 1 Woche 3-4 Jahre 1 1/2 W. 5-14 Jahre 2 Wochen 15 u. mehr 3 Wochen	Betriebs- Urlaub zugehörigk. 1-2 Jahre 1 Woche 3-4 Jahre 1 1/2 Woche 5-9 Jahre 2 Wochen 10-14 Jahre 2 1/2 Wochen 15 u. mehr 3 Wochen Das bedeutet eine Ver- besserung für die Arbei- ter mit 10-, aber weniger als 15jähriger Dienstzeit.
Bezahlung f. Feier- tagsarbeit	Das 1 1/2fache der normalen Bezahlung (1946 wurde dopp. Bezahlung erreicht)	Das Doppelte d. normalen Bezahlung	Doppelte normale Be- zahlung plus Feiertags- zuschlag.
Prämienzahlung für Arbeit an Samstagen	50 vH Prämie in einigen Fällen (diese Vereinbarung war ungünstiger als d. jetzt abgeschloss.)	50 vH Prämie, wenn der Arbeiter bereits 50 Stun- den in der Woche gear- beitet hatte, und unter anderen einschränkenden Bestimmungen.	Eine Prämie in Höhe von 50 vH in jedem Falle, ausgen. in kontinuierl. Betrieben, wo der Sams- tag ein f. d. Arbeiter fest- gesetzter Arbeitstag ist.
Prämienzahlung für Arbeit in Spät- schichten	Nachmittagsschicht 5 vH, Nachtschicht 7 1/2 vH	Nachmittagsschicht 5 vH, Nachtschicht 7 1/2 vH.	Bei Ford keine Änderung, bei General Motors wurde die für die Nachtschicht gezahlte Prämie auf 10 vH erhöht.
Pensionen <sup>1)</sup>	Keine 1949 wurde bei Ford eine maximale Pension für Mann u. Frau zus. in Höhe v. 122,50 \$ erzielt einschl. Pension f. beide aus Bundes- soz.-Vers. (die Mann u. Frau er- halten, sobald beide 65 geworden sind).	Bei <i>General Motors</i> wur- den 1950 1,50 \$ je Mo- nat für jedes anerkannte Dienstjahr (bis zu 30) plus Pension aus Bundes- soz.-Vers. („social secu- rity“) erreicht. Höchst- pension f. Mann u. Frau einschl. „social security“ betrug 147,75 \$ je Monat. Bei <i>Ford</i> wurde die Pen- sion 1950 bis zur Höchst- grenze von 159,25 \$ für Mann und Frau zusam- men einschl. „social secu- rity“ hinaufgesetzt. Wei-	2,25 \$ je Monat f. jedes Dienstjahr (ohne Höchst- grenze) plus „social se- curity“. Die Pension be- trägt für Mann und Frau, wenn beide Anspruch auf „social security“ haben und wenn er sich nach 40 Dienstjahren zur Ruhe setzt, 237,75 \$ je Monat in 1955 und 252,75 \$ je Monat ab 1956. Die Pensionen für Arbei- ter, die sich bereits zur Ruhe gesetzt haben, wur- den entspr. gesteigert.

1) Die von den Gesellschaften gezahlten Pensionen werden voll und ganz vom Arbeitgeber getragen

	Am Ende des zweiten Weltkrieges	In den Vereinbarungen seit 1950	In den neuen Verträgen
Pensionen		tere Erhöhungen wurden durch Steigerung der „social security“ 1952 und 1954 erzielt. Die von der Gesellschaft zu zahlenden Pensionen wurden 1953 sowohl bei General Motors als auch bei Ford bis zu 1,75 \$ je Monat für jedes Dienstjahr (bis zu 30) plus „social security“ erhöht. Als das Abkommen ablief, betrug die Höchstpension für Mann und Frau einschl. „social security“ 200,25 \$.  Ein Arbeiter, der seinen Arbeitsplatz aufgab, ehe er das Pensionierungsalter erreichte, hatte keinen Anspruch auf eine Pension.	Ein Arbeiter, der seinen Arbeitsplatz im Alter v. 40 Jahren bei 10- und mehrjähriger Dienstzeit verläßt, hat nunmehr Anspruch auf eine Pension für seine Dienstjahre nach dem 30. Lebensjahr.
Pension bei Arbeitsunfähigkeit	Keine Bei Ford 1949 vereinbart. Die Pension betrug 50 \$ je Monat, wenn d. Arbeiter 30 Dienstjahre hatte u. nicht unter 55 Jahre alt war.	Bei General Motors eingeführt, bei Ford 1950 verbessert. 3 \$ je Monat und Dienstjahr, wenn der Arbeiter 15 Dienstjahre hatte und nicht unter 50 Jahre alt war. Mindestpension 50 \$ je Monat, Maximalpension 90 \$ je Monat.	4,50 \$ je Monat und Dienstjahr, wenn der Arbeiter 15 Dienstjahre hat. Zahlbar in jedem Lebensalter. Mindestpension 67,50 \$ je Monat. Keine Begrenzung nach oben.
<i>Versicherungsplan General Motors</i> ) <sup>2)</sup> Lebensversicherung	Keine	2500—5000 \$ (4000 \$ in 1950) (4500 \$ in 1955)	3500—7500 \$ (5500 \$)
Zusätzliche Versicherung im Falle eines tödlichen Unfalls	Keine	1250—2500 \$ (2000 \$ in 1950) (2250 \$ in 1955)	1750—3750 \$ (2750 \$)
Monatl. Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit vor dem 60. Lebensjahr	Keine	50—100 \$ (80 \$ in 1950) (90 \$ in 1955)	70—150 \$ (110 \$)
Wöchentl. Leistungen bei Krankheit und Unfällen vor Pensionierung	Keine	28,00—45,50 \$ (38,50 \$ in 1950) (42,00 \$ in 1955)	35—85 \$ (60 \$)
Fortdauernde Lebensversicherung nach d. 50. Lebensjahr	Keine	500—1350 \$	525—2250 \$

<sup>1)</sup> Die Arbeitnehmer zahlen einen festgesetzten Beitrag, der sich entsprechend ihrem Verdienst abstuft. Der Arbeitgeber zahlt den Rest, der sich im jetzigen Zeitpunkt auf etwas mehr als die Hälfte der Kosten beläuft. Die Leistungen sind entsprechend den Verdiensten abgestuft. Die Zahlen in Klammern geben die am häufigsten vorkommende Höhe der Leistungen an. Die Steigerungen bei diesen Leistungen zwischen 1950 und 1955 ergaben sich aus den höheren Verdiensten.

<sup>2)</sup> Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen je die Hälfte der Kosten.

DER GARANTIERTE JAHRESLOHN

	Am Ende des zweiten Weltkrieges	In den Vereinbarungen seit 1950	In den neuen Verträgen
<i>Vereinbarungen über Unterstützungen bei Krankenhausaufenth. u. ärztlicher Behandlung (General Motors, Ford)<sup>3)</sup></i>			
Krankenhausleistungen f. d. Arbeiter u. seine Familie	Keine	Unterstützung auf der Basis der örtlichen Pläne (Blaukreuz).	Die Unterstützung wurde erhöht, um ein einheitl. Niveau umfassender Gesundheitsfürsorge zu erhalten.
Medizinische Leistungen während d. Krankenhausaufenthaltes	Keine	Zahlung nur für den Arbeiter bis zu 70 Tagen in Höhe von 5 \$ je Tag bei General Motors, 4 \$ je Tag bei Ford.	General Motors: Zahlung für den Arbeiter u. seine Familie bis zu 120 Tagen in voller Höhe, die für die meisten Arbeiter sichergestellt ist. Ford: Zahlung für den Arbeiter u. seine Familie bis zu 70 Tagen in Höhe von 5 \$ je Tag.
Ärztliche Behandlung für den Arbeiter und seine Familie	Keine	Begrenzte Unterstützung	Erhöhte Unterstützung, die d. meisten Arbeitern volle Bezahlung sichert.
<i>Versicherungsplan (Ford)<sup>2)</sup></i>			
Lebensversicherung	Keine	2400—4400 \$ (3600 \$ in 1950) (4000 \$ in 1955)	3200—6400 \$ (4400 \$)
Zusätzliche Versicherung im Falle eines tödlichen Unfalls oder einer Verstümmelung	Keine	1200—2200 \$ (1800 \$ in 1950) (2000 \$ in 1955)	1600—3200 \$ (2200 \$)
Wöchentl. Leistungen bei Krankheit und Unfällen	Keine	30,60—43,60 \$ (38,40 \$ in 1950) (41,00 \$ in 1955)	38,40—76,80 \$ (52,80 \$)
Fortlaufende Lebensversicherung nach der Pension	Keine	500—1000 \$	500—1000 \$

PHILIP MURRAY

*Wir wissen, daß Kommunismus und Diktatur auf dem Acker wirtschaftlichen Elends aufsprießen. Wir wissen, daß hungrige, verzweifelte Menschen dazu neigen, jenen arglistigen Propagandisten zu folgen, die persönliche soziale Sicherung gegen Opferung der Freiheit versprechen. Die andere Doktrin, von vielen in unserem eigenen Lande ausgesprochen, daß die Beibehaltung der persönlichen Freiheit die Aufgabe des Traumes von Sicherheit bedeutet, den alle Arbeitnehmer hegen, ist von uns ebenfalls als unridotig erkannt worden. Beide Doktrinen sind, falsch und böseartig. Der Mensch kann die Freiheit besitzen, sein eigenes politisches und wirtschaftliches Schicksal zu bestimmen, und zur selben Zeit der Sorge vor Hunger und Not enthoben sein.*