

## Gewerkschaften, Betriebsräte, Streiks in den USA

### *Bericht über eine Studienreise*

Unser Team — bestehend aus neun Gewerkschaftern aus den Ländern Schweden, Belgien, Frankreich, Deutschland, Dänemark, Griechenland, Italien und Österreich — hatte die Aufgabe, in den USA die Wirkungsweise des dortigen Arbeitsvertragsrechts zu studieren. Die Zusammensetzung der Gruppe aus Gewerkschaftern, die in so vielen verschiedenen europäischen Ländern täglich mit den Problemen der arbeitenden Menschen verbunden sind, erwies sich als besonders anregend und fruchtbar.

Es kann meines Erachtens ohne weiteres behauptet werden, daß die Grundlagen des Arbeitsrechts und des speziellen Tarifvertragsrechts in den demokratischen Ländern Europas weiter entwickelt sind als in den USA. Jedoch ist der Lebensstandard der Arbeitnehmer in allen Ländern der Welt weitgehend abhängig von dem Nationaleinkommen der betreffenden Staaten. Der Unterschied zwischen dem Lebensstandard in Europa und den USA kann auch mit der besten arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und auch mit den besten Tarifverträgen nicht aufgewogen werden, solange sich die europäischen Nationen nicht zusammenschließen.

Welcher Unterschied zum Beispiel zwischen der hochindustrialisierten Bundesrepublik Deutschland und den USA — wenn man vergleichsweise anführt, daß je Arbeitnehmer in der Bundesrepublik noch nicht 1 PS Energie aufgewandt wird, während in Amerika die je Arbeitnehmer aufgewandte Energiemenge bei 8 PS liegt! Welcher Unterschied beispielsweise zwischen den noch zum größten Teil veralteten Produktionsweisen in Europa und den kraft-, zeit- und geldsparenden rationalisierten Produktionsmethoden der amerikanischen Industrie!

Das erste und positive Fazit, welches alle Teilnehmer aus der USA-Reise zogen, war also, daß Löhne, Gehälter und Lebensstandard der Arbeitnehmer weitgehend vom Volkseinkommen abhängig sind. Allerdings sagt diese Erkenntnis noch nichts oder sehr wenig über den Wert oder Unwert des amerikanischen Wirtschafts- und Sozialsystems aus. Es ist auch nicht unbekannt, daß viele Gewerkschafter in den meisten europäischen Staaten der Entwicklung des amerikanischen Gesellschaftssystems mit großer Skepsis gegenüberstanden. Diese Skepsis war begründet auf der Kenntnis der Geschichte der USA, vor allem nach dem ersten Weltkrieg bis zur Wirtschaftskrise. Aus den Vorträgen der amerikanischen Gewerkschaftskollegen mußten wir im Verlaufe unserer Reise entnehmen, daß das Mißtrauen gegenüber dem früheren amerikanischen Wirtschaftssystem auch in amerikanischen Gewerkschaftskreisen in gleichem Maße wie bei den europäischen Kollegen vorhanden ist. Das Amerika der zwanziger Jahre war das klassische Beispiel einer kapitalistischen Gesellschaftsordnung im Zeichen des Laisser-faire, Laisser-aller, eine Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung, die der Propaganda anderer politischer Systeme, von den Kommunisten bis zu den Nazis, willkommene und zur Massenbeeinflussung prächtig verwendbare Argumente lieferte. Was waren diese USA in den Augen des europäischen Gewerkschafters?

Ein Staat, der sich aus der Beherrschung durch die europäischen Kolonialmächte seit der Erklärung der Unabhängigkeit gelöst hatte, der aber im Innern und später auch im Auslande die klassischen Methoden anwandte, die zum Wesenszug eines auf kapitalistischen Prinzipien beruhenden Systems gehören. Im Innern wurde das Problem der eingeborenen Bevölkerung durch die weitgehende Ausrottung der Indianer erledigt. Die typische Sklavenwirtschaft im Süden war Ausdruck der unrechtmäßigen Behandlung von rassistischen Minoritäten. Gegen Ende des ersten Weltkrieges beendeten die USA die sogenannte „innere Kolonisation“. Dann trat Amerika auf dem Weltmarkt mit den typischen Methoden der klassischen Kolonialmuttermächte auf. Mit Hilfe von Kapitalexporten wurde zunächst der südamerikanische Markt nicht nur wirtschaftlich, sondern

auch politisch im Sinne der tragenden Wirtschaftsmächte des Mutterlandes erschlossen. Die Praxis beispielsweise der „United Fruit Company“ in Guatemala gehörte zu den Musterbeispielen dieser Art wirtschaftspolitischer Tätigkeit, die keinesfalls zur Steigerung des Ansehens der USA in der Welt beitrug. Die rasante Entwicklung der Industrie und der Landwirtschaft in den USA führte einesteils zur weitgehenden Monopolisierung der Kapitalgesellschaften, andererseits aber auch zu einer Überproduktion, die weder durch die steigende Exportrate noch durch die im Verhältnis zur wachsenden Produktivität minimale Lohnsteigerung ihren marktgerechten Ausgleich fand.

Die Krise dieses Landes, dessen ungeheures Wirtschaftspotential kein Ventil zur Verteilung des produzierten Überflusses fand, war vom Jahre 1928 an Kernstück aller Diskussionen von Gewerkschaftern des alten Kontinents, besonders in den Ländern, welche als Schuldner der USA von dem Strudel des wirtschaftlichen Zusammenbruchs der Vereinigten Staaten am stärksten mitbetroffen wurden. So ist es in deutschen Gewerkschaftskreisen eine noch heute weit verbreitete Meinung, daß der Zusammenbruch der Weimarer Republik und das Versinken des Landes in tiefste Barbarei eine ursächliche Begründung in den Auswirkungen der amerikanischen Wirtschaftskrise hatte. Tatsächlich waren Arbeitslosigkeit und damit folgende soziale Unruhen in jenen europäischen Ländern am stärksten aufgetreten, je mehr sie sich in Abhängigkeit vom amerikanischen Kapitalmarkt befunden hatten.

Es ist weiter die Meinung vieler europäischer Nationalökonomien und Gewerkschafter, daß sich ebenfalls als Folge der amerikanischen Wirtschaftskrise das Gleichgewicht in der Welt eindeutig zugunsten einer neuen Weltmacht — nämlich Rußlands — verschoben hat. Rußland wurde trotz eines mit Auffassung von menschlicher Freiheit unvereinbaren Wirtschafts- und Sozialsystems, trotz eines mörderischen Krieges im eigenen Lande die *zweite Weltmacht*, politisch und wirtschaftlich.

Der unbestreitbare ideologische Erfolg, den der russische Bolschewismus, vor allem bei den Kolonialvölkern, der Arbeiterschaft und einem Teil der westeuropäischen Intelligenz, in den Nachkriegsjahren erzielen konnte, gründete sich nicht zuletzt auf die Abneigung gegen das amerikanische Wirtschafts- und Sozialsystem. Nur dort war der Erfolg der Kommunisten relativ gering, wo sich ein ausgewogenes demokratisches und soziales Staats- und Wirtschaftsgefüge befand (z. B. in Schweden, England, Belgien und der Schweiz) oder dort, wo die Bevölkerung Gelegenheit hatte, die „Segnungen“ der kommunistischen Praxis am eigenen Leibe zu erfahren (z. B. in Deutschland und Österreich).

#### *Die große Wandlung in den USA*

Die Haltung der europäischen Arbeiterschaft gegenüber den Amerikanern hat sich vor allem nach Beendigung des zweiten Weltkrieges spürbar gewandelt. Die europäischen Sozialdemokraten, die in den meisten Ländern Westeuropas auch die höchsten Gewerkschaftsfunktionen besetzen, revidierten ihre Wirtschafts- und Sozialauffassung zugunsten eines freiheitlichen Wirtschafts- und Sozialsystems, in dem Verstaatlichungen und sonstige Regierungskontrollen nur noch für einen Teil der Grundstoff- und Energieerzeugung programmatische Geltung haben. Auf diese Weise erfolgte auch eine Annäherung zwischen der sozialdemokratischen und christlichen Wirtschafts- und Sozialauffassung, die beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland zur Gründung einer von Parteiführungen unabhängigen, starken Gewerkschaftsorganisation führen konnte. Der Bruch der westeuropäischen Gewerkschaften mit denen des sowjetischen Machtbereiches war seit 1949 eindeutig vollzogen, natürlich mit Ausnahme der Gewerkschaften, die eindeutig kommunistisch bestimmt sind (z. B. die CGT in Frankreich). Die amerikanischen Gewerkschaften CIO und AFL fanden Interesse an denjenigen europäischen Gewerkschaften, die sie in ihrem Kampf gegen den Kommunismus eindeutig unterstützen. Seit 1948 fahren Gewerkschafter aus Europa nach den USA, umgekehrt sind amerikanische Kollegen gern gesehene

Gäste bei Tagungen und Kongressen der europäischen Bruderorganisationen. Diese Kontakte ermöglichten es, manche der auf beiden Seiten bestehenden Vorurteile zu beseitigen. Leider neigt aber auch heute noch eine konservative Oberschicht in Europa — zum Teil mit Unterstützung amerikanischer Industriekreise — dazu, vor allem den an Ort und Stelle so sichtbaren Einfluß der amerikanischen Gewerkschaften entweder völlig zu negieren oder zumindest falsch zu interpretieren. In europäischen Gewerkschaftskreisen stößt die immer wieder propagandistisch in Erscheinung tretende These auf Widerstand, daß in den meisten Industriebetrieben der USA ein vollkommener Wirtschaftsfriede, sogenannte „Partnerschaftsverhältnisse“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestünden, die sich auf „human relations“ begründeten. Unser Team war übereinstimmend der Auffassung, daß die Gegensätze zwischen Arbeitnehmer- und Kapitalinteressen in den USA genauso sichtbar sind wie in Europa, mehr noch, daß dieses Spannungsverhältnis in den USA noch deutlicher erkennbar ist als in vielen europäischen Betrieben, wo sich Restbestände patriarchalischer Betriebsauffassungen bis zum heutigen Tag in Klein- und Mittelbetrieben erhalten konnten.

Noch weniger bekannt als diese Tatsache ist in Europa die neue Rolle, die seit dem *New Deal Roosevelts* die amerikanische Regierung als ausgleichender Faktor im Wirtschafts- und Sozialgeschehen spielt. Aus vielen Beispielen, die uns von Gewerkschaftern und Ökonomen anlässlich unseres Besuches in den USA gegeben wurden, ging hervor, daß der Eingriff des Staates in den Binnenmarkt, seine leitende und lenkende Funktion heute in den USA ernstlich von niemand mehr bestritten werden kann. Der staatliche Sektor in der Wirtschaft, der einst von Roosevelt zur Bekämpfung der latenten Arbeitslosigkeit eingeführt wurde, sollte an sich von Dauer sein, ist es aber bis zum heutigen Tage geblieben. Das *Works Progress Programm* wurde mit Staatsanleihen finanziert, Subventionen der Landwirtschaft und anderer öffentlicher Arbeiten gehören zu den Grundzügen amerikanischer Wirtschaftspolitik. Das *Tennessee-Valley-Projekt* wird fast jedem offiziellen Besucher der USA als ein Beispiel staatlicher Wirtschaftsbeeinflussung gezeigt, wie auch die Atomenergie ein staatlicher und nicht privater Zweig der amerikanischen Wirtschaft ist. Dazu kam Roosevelts geschichtlich so bedeutsamer *National Recovery Act* mit der Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifpartner, mit der gesetzlichen Fundierung des Rechts, kollektive Vereinbarungen abzuschließen, mit der Einführung der Arbeitslosenversicherung und sonstiger sozialer Gesetze, die sich im wesentlichen an die einst von europäischen Sozialisten konzipierten Modelle anlehnten. Die USA gingen in den zweiten Weltkrieg als das sozial stabilste Land, sie sind es bis heute — dank dieser Politik zum Ausgleich sozialer Gegensätze im Innern des Landes — geblieben. Man kann daraus folgern, daß im Grundsätzlichen heute eine weitgehende Identität der Zielsetzung zwischen europäischen und amerikanischen Gewerkschaftern besteht, wenn auch manche der ausgesprochenen Strukturwandlungen im sozialpolitischen Bereich ihren typisch amerikanischen Akzent behalten haben, während man in Europa bei der Einführung neuer Methoden immer noch zu sehr nach ideologischen Begründungen sucht.

#### *Zur Struktur der amerikanischen Gewerkschaften*

In den USA sind, ähnlich wie in der Bundesrepublik, etwa ein Drittel aller Gehalts- und Lohnempfänger in Gewerkschaften erfaßt, davon 15,5 Millionen in der AFL-CIO; in unabhängigen Gewerkschaften (z. B. der Bergarbeiter) etwa weitere 2,5 Millionen. Durch die Vereinigung der AFL (Gewerkschaften gegliedert nach Berufsgruppen) mit der CIO (Industriegewerkschaften) ist der Streit über die beste Organisationsform, der vor über 20 Jahren zur Gründung der CIO führte, zu einem gewissen Abschluß gekommen. Die Formel, auf die man sich in dieser wichtigen Frage in den Vereinigten Staaten einigte, dürfte vor allem für die deutschen Gewerkschaften nicht uninteressant sein, denn in den USA ist man nach der Vereinigung der Ansicht, daß je nach Betriebsstruktur ent-

weder Berufsgewerkschaften oder Industriegewerkschaften die Organisierung der Arbeitnehmer vornehmen sollten. Dadurch wurde die lästige Abwerbung der Mitglieder durch konkurrierende Organisationen weitgehend eingedämmt.

Ein von den Gegnern der Gewerkschaften in Europa sehr oft angewandtes Argument ist das von der sogenannten „politischen Neutralität“ der amerikanischen Gewerkschaften. Nach den von uns mit den amerikanischen Gewerkschaftern geführten Gesprächen kamen wir übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die amerikanischen Gewerkschaften weit mehr Einfluß auf die Politik und Gesetzgebung ausüben, als man es in Europa wahrhaben möchte. Die besonderen Aufgaben, die beispielsweise der „Labor's League for Political Education“ der AFL und dem „Political Action Committee“ der CIO gestellt sind, manifestieren sich in einem deutlichen politischen Bewußtsein fast aller Mitglieder und Funktionäre der amerikanischen Gewerkschaften. Für sie ist die „Demokratische Partei“ des Nordens der USA schlechthin die Partei der Arbeitnehmer. Im Norden der USA wird die Demokratische Partei fast im gleichen Maße durch Gewerkschafter repräsentiert wie etwa die sozialdemokratischen Parteien Westeuropas. Das hartnäckige Gerücht, nach dem der Präsident der UAW, *Walter Reuther*, einmal Präsidentschaftskandidat in den USA werden soll, unterstreicht deutlich die Tatsache, daß die amerikanischen Gewerkschaften das Primat der Politik keinesfalls negieren.

Für das Jahr 1955 führt das „US-Amt für Arbeitsstatistik“ 195 amerikanische und allamerikanische (internationale) Gewerkschaften auf. In dieser Zahl sind auch die Gewerkschaften eingeschlossen, deren Tätigkeitsbereich außerhalb der kontinentalen Vereinigten Staaten — in erster Linie in Kanada — liegt. Auf etwa 125 Arbeitnehmerverbände mit weniger als 50 000 Mitgliedern entfallen etwas mehr als 1,5 Mill. der Gesamtzahl, während auf 6 große Gewerkschaften mit je mehr als einer halben Million Mitglieder über 6 Millionen Mitglieder entfallen. Das ist mehr als ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder überhaupt. Hieraus ergibt sich der eindeutige Trend zur Großorganisation, d. h. die Gewerkschaften passen sich im Prinzip den Organisationsformen der Wirtschaft an.

Die Organe der CIO und der AFL waren vor dem Zusammenschluß nach geographischen Gesichtspunkten gegliedert. Anfang 1956 hatte die AFL in jedem der 48 Staaten einen Regionalverband, zwei weitere in Alaska und Puerto Rico; diese gliederten sich wieder in 829 Ortsvereine (locals) auf. Der CIO unterhielt zu diesem Zeitpunkt Regionalverbände in 44 Staaten und einen in Puerto Rico, aufgegliedert in 296 Ortsvereine. Zur Zeit unseres Besuches war die Zusammenfügung der beiden getrennten Regionalorganisationen und Ortsvereine in der neuen Dachorganisation AFL-CIO in vollem Gange. Dieser Prozeß wird sich sicherlich noch über einen geraumen Zeitpunkt erstrecken, da die Regelung von Kompetenzfragen zwischen verschiedenen Gewerkschaften auf freiwilliger Basis erfolgt. In der Satzung der neuen Dachorganisation heißt es sinngemäß: „Die angeschlossenen Gewerkschaften werden angeregt, etwaige Konflikte und Überschneidungen in der Organisation und Jurisdiktion durch entsprechende Vereinbarungen, Zusammenschluß oder andere Mittel auf Grund freiwilliger Übereinkünfte und unter gleichzeitiger Konsultation der zuständigen Funktionäre des Gesamtverbandes beizulegen beziehungsweise zu vermeiden.“

Wie uns amerikanische Gewerkschaftskollegen mitteilten, dürfte es schwer sein, die Verschmelzung der Regional- und Ortsverbände innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes von zwei Jahren zu verwirklichen. Störend fällt nach Aussagen dieser Kollegen ins Gewicht, daß sich innerhalb von Unternehmen, die nach dem Industriegewerkschaftsprinzip zu organisieren sind, sehr oft Minderheiten befinden, die sich in der traditionellen Facharbeitergewerkschaft wohl fühlen und trotz Übereinstimmung in übergeordneten Gewerkschaftsinstanzen ihre Sonderstellung nicht aufgeben möchten. Sehr oft sei dies auch eine reine Personenfrage, da manche Sekretäre gegen eine Verschmelzung nur deshalb Ob-

## GEWERKSCHAFTEN UND BETRIEBSRÄTE IN DEN USA

struktion trieben, um ihren Job nicht zu verlieren. Dieser rein menschliche Faktor soll nach Ansicht von amerikanischen Kollegen eine manchmal bedeutende Rolle spielen. Trotzdem ist man in führenden Kreisen weiterhin optimistisch, da der Erwartung Ausdruck gegeben wird, daß das Ausstrahlungsvermögen der vereinigten Dachorganisation von selbst diese natürlichen Anfangsschwierigkeiten überwinden wird. Für uns Europäer wirkte es wohlthuend, daß die Amerikaner in diesen Fragen keineswegs dogmatisch sind. Dies geht ebenfalls aus der Satzung hervor, die besagt, daß „sowohl Facharbeiter- als auch Industriegewerkschaften zweckdienliche, gleichberechtigte und notwendige Formen der gewerkschaftlichen Organisation darstellen“.

Auch in Amerika gibt es Diskussionen über die Frage, welche tatsächliche Stärke die Gewerkschaften eigentlich haben und welchen Einfluß sie auf Staat und Wirtschaft ausüben. Ähnlich wie in manchen europäischen Ländern gibt es Äußerungen von Gewerkschaftsgegnern, daß die USA-Gewerkschaften die Wirtschaft ruinieren, inflationistischen Tendenzen durch ständige Lohnforderungen Auftrieb geben usw. Die Gewerkschafter sagen dagegen, daß im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl nur ein Drittel der Arbeitnehmer organisiert sei, folglich noch lange nicht von einer echten machtpolitischen Bedeutung der Gewerkschaften gesprochen werden könne. Entscheidendes Kriterium für die tatsächliche Stärke von Gewerkschaften in den USA wie in anderen Ländern ist die Zahl der Organisierten in den Schlüsselsektoren der Wirtschaft. In den USA sind die wichtigsten Zweige der Grundstoff- und Fertigungsindustrie von den Gewerkschaften erfaßt. Im Gegensatz zu manchen europäischen Ländern halten sich dagegen die Bürokräfte, die Beschäftigten des Einzelhandels und auch des öffentlichen Dienstes weitgehend den Gewerkschaftern fern. (In der Organisation der Angestellten sind manche europäische Staaten den Amerikanern weit voraus.) Jedoch wirkt sich die Schwerpunktbildung der Gewerkschaften in den wichtigsten Industriezweigen nicht nur für die organisierten Arbeiter, sondern für alle Arbeitnehmer der USA direkt und indirekt aus. So sind die USA-Gewerkschaften Schrittmacher der sozialen Besserstellung *aller* Arbeitnehmer, auch der sogenannten „free loaders“ der Nichtorganisierten, die immer einen Teil dessen miternten, was die anderen für sie gesät haben.

### *Gewerkschaften und Betrieb*

Interessant waren für uns Europäer die Vergleiche zwischen dem organisatorischen Aufbau der USA-Gewerkschaften und denen Europas. Von großer Bedeutung ist, daß in den USA den Ortsvereinen der Gewerkschaften Zuständigkeiten zugebilligt werden, die in der Bundesrepublik Deutschland und auch in anderen europäischen Gewerkschaften nicht in dem Maße vorhanden sind. Wir konnten in den USA feststellen, daß vom Beitragsaufkommen ein hoher Prozentsatz (etwa 60 vH) in den Ortsvereinen verbleibt, während in vielen Gewerkschaften der Deutschen Bundesrepublik der im Ortsverein verbleibende Beitragsanteil sich zwischen 10 und maximal 15 vH bewegt. Mr. Nat Ruttenberg von den „Amalgated Meatcutters“ schlüsselte die Verteilung der Beiträge wie folgt auf: Verwaltungskosten im Ortsverein 35,8, für Werbung 17,2, für Bildungs- und Erziehungsaufgaben 4,2, für Einrichtung 0,9 und für Reserven 6,7 vH. An die Dachorganisation werden 35,2 vH des Beitragsaufkommens abgeführt. Ähnliche Angaben wurden uns von anderen Gewerkschaften gemacht.

Der „Zentralismus“ der europäischen — speziell der deutschen — Gewerkschaften ist allerdings kein Ergebnis zentralistischer Neigungen, sondern ganz einfach eine Folge des im Vergleich zu den USA völlig anders gelagerten Tarifverhandlungssystems. In Deutschland werden die Tarife meist für eine gesamte Industrie, häufig über das gesamte Staatsgebiet ausgehandelt, während in den USA heute noch der auf den Einzelbetrieb abgestellte Tarif überwiegt. Dadurch wächst dem Ortsverein, dem Local, in den USA eine ganz andere Bedeutung zu wie den Ortsvereinen in der Deutschen Bundesrepublik.

In den USA muß der Ortsverein abwägen, ob sich ein Streik durchführen läßt, während in der Bundesrepublik lokale Streiks sehr selten sind. In den meisten deutschen Gewerkschaften sind die Gewerkschaftssekretäre Angestellte der Hauptvorstände und nicht der Ortsvereine, während in den USA die „Locals“ ihre Angestellten wählen.

Es läßt sich trefflich darüber streiten, ob das Ortsvereinssystem oder das zentralistische System besser funktioniert. In Deutschland und anderen europäischen Staaten wurde dieser Streit bereits Ende des vergangenen Jahrhunderts zugunsten des zentralistischen Aufbaues der Arbeitnehmerverbände beendet. Unbestreitbar ist, daß dem Local in den USA eine große Verantwortung zugestanden wird, weil praktisch alle Entscheidungen — auch die über einen Streik — unmittelbar von der Mitgliedschaft des Locals getragen werden müssen.

In Europa gibt es innerhalb der Gewerkschaften zahlreiche Diskussionen über die Frage, wie die sich oft zeigende Apathie der Mitgliedschaft und ihre Abneigung, an wichtigen Entscheidungen teilzunehmen, überwunden werden kann. Wahrscheinlich hatte nicht nur ich in den USA den Eindruck, daß die demokratische Mitwirkung der Mitgliedschaft in den Locals mittelbarer gegeben ist als in den Gewerkschaften der Bundesrepublik.

#### *Europäische Betriebsräte und amerikanische Shop Stewards*

Der Schlüssel zu einer starken Gewerkschaft ist der Shop Steward, heißt der Titel einer Broschüre der „United Rubber, Linoleum an' Plastic Workers auf America“, die uns anlässlich unseres Besuches im Zentrum der Gummi-Industrie, Akron, überreicht wurde.

In Deutschland und anderen Staaten Europas wurden vorwiegend in den zwanziger Jahren Gesetze erlassen, welche die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Betrieben regelten. In den Gesetzen wird allen in Betrieben ab 5 oder 10 Personen aufwärts beschäftigten Arbeitnehmern — soweit sie ein bestimmtes Alter überschritten haben (18 oder 21 Jahre) — das Wahlrecht zur geheimen Wahl von Betriebsräten zugestanden, welche die Rechte der Arbeitnehmer im sozialen und wirtschaftlichen Bereich wahrnehmen sollen. Die in europäischen Gewerkschaftskreisen gerade in der Gegenwart sehr oft diskutierte Frage ist die, ob das Betriebsrätesystem noch den Anforderungen der modernen industriellen Gesellschaft entsprechen kann. Zunächst ist hierzu zu bemerken, daß in der Bundesrepublik jeder Arbeitnehmer die Wahlberechtigung zum Betriebsrat hat, ganz gleich, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht.

Hier liegt ein grundsätzlicher Unterschied zwischen dem Shop-Steward-System der USA und dem europäischen Betriebsrätesystem. In den USA werden die Shop Stewards von der Gewerkschaftsversammlung gewählt. Sie gelten also von vornherein als Repräsentanten der Gewerkschaft. In den Betrieben der Bundesrepublik muß der Wahl des Betriebsrates eine Betriebsversammlung vorausgehen, bei der die Kandidatenliste für die Betriebsratswahl aufgestellt wird. Ist der Betrieb in seiner Mehrheit gewerkschaftlich organisiert, so setzt sich meist die von der Gewerkschaft in Zusammenarbeit mit den Funktionären des Betriebes aufgestellte Gewerkschaftsliste durch. Werden jedoch weitere Listen von Nichtorganisierten oder von weltanschaulichen Gruppen eingereicht, so müssen sie nach dem Gesetz zur Wahl gestellt werden. Das Gesetz gibt also den Nichtorganisierten die gleiche Legitimation zur Teilnahme und Mitbestimmung am betrieblichen Geschehen wie den organisierten Arbeitnehmern, die mit ihren Gewerkschaftsbeiträgen und ihrer Beteiligung am sozialpolitischen Geschehen große Opfer bringen. Diese Aktivlegitimation der Nichtorganisierten besteht in den Vereinigten Staaten nicht.

Das Shop-Steward-System der USA bietet dem europäischen Besucher manchen Fingerzeig zur Änderung der auf dem alten Kontinent herrschenden Verhältnisse. Die auch in der Deutschen Bundesrepublik zum Teil zu beobachtende, wachsende Entfremdung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten sollte Grund sein, innerhalb der Gewerkschaften

das amerikanische Shop-Steward-System zur Diskussion zu stellen, um als Konsequenz eine stärkere Bindung der Betriebsräte an die Gewerkschaft, die letztlich doch die Verantwortung im Kampf um eine bessere Arbeitsverfassung trägt, zu erreichen.

Als erster Schritt der Anpassung des europäischen an das amerikanische System sollte in Europa versucht werden, auf gesetzlichem oder auch auf anderem Wege zu erreichen, daß die Aktivlegitimation zur Mitbestimmung im betrieblichen Geschehen nur den Arbeitnehmern zusteht, die einer Gewerkschaft angehören. Die Aufstellung der Kandidaten sollte nicht mehr in einer Betriebsversammlung, sondern durch die Versammlung der am aktiven Geschehen beteiligten, gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer erfolgen. Dies würde keinesfalls einen Verstoß gegen demokratische Grundrechte bedeuten, wie Arbeitgeber und Regierungen oft behaupten. Zum Beweis kann man auf den parteipolitischen Bereich innerhalb der parlamentarischen Demokratie hinweisen, da die Kandidaten einer Partei vor einer Wahl nicht von *allen* Wählern, sondern nur von den Mitgliedern einer bestimmten Partei aufgestellt werden können.

Die Vorteile des amerikanischen Systems liegen auf der Hand. Der Shop Steward repräsentiert die Gewerkschaft, von seiner Handlungsweise hängt die Bedeutung der Gewerkschaft weitgehend ab. Auf der anderen Seite steht hinter dem Shop Steward die ganze Kraft der lokalen und im weiteren Sinne auch die Gesamtorganisation. Dies führt zu einer ungeheuren Stärkung des Selbstbewußtseins der Shop Stewards, die in den USA nach meiner Beobachtung mit großem Mut an die Lösung der betrieblichen Probleme herangehen, während in Europa von diesem Mut sehr oft nichts mehr zu bemerken ist.

#### *Gewerkschaft und Arbeitskampf*

in europäischen Staaten (ausgenommen die Periode Hitlers und Mussolinis) gehört die Koalitionsfreiheit seit Jahrzehnten zu den Grundgedanken der Wirtschaftsverfassung, die zum Teil in Staatsverfassungen verankert ist. *Streiks* sind zulässig, weil sie eine Betätigung im Rahmen der allgemeinen staatsbürgerlichen Freiheit darstellen. Die amerikanischen Gewerkschaften genießen erst seit der Verabschiedung des *Wagner Act* im Jahre 1935 das grundsätzliche Koalitionsrecht, das zum Teil mit dem *Taft Hartley Act* im Jahre 1947 vor allem in der Frage von staatlichen Eingriffen bei Streiks eine von den Gewerkschaften schärfstens bekämpfte Einschränkung erfuhr.

Nachwirkungen der sogenannten „Open-Shop“-Periode von 1920 bis 1935 in den USA scheinen heute noch erkennbar zu sein. Die USA-Gewerkschaften standen damals unter dem konzentrischen Angriff der Unternehmerorganisationen. Um die Gewerkschaften zu schwächen oder zu vernichten, wurde die sogenannte betriebliche Sozialpolitik gefördert. Man bot den Arbeitnehmern Betriebsküchen, Wohnungen und Sportplätze. Damit wollten die Unternehmer ihr „soziales Herz“ demonstrieren. In der Frage der Lohnbewertung allerdings versagte das soziale Gewissen der amerikanischen Unternehmer, denn die Löhne blieben weit hinter der Steigerung des Nationaleinkommens zurück. Der Einsatz von Spionen und Streikbrechern, von organisierten Gangsterbanden gegen die Gewerkschaften gehörte zu den Entartungserscheinungen der „Open-Shop“-Periode.

Stark gefördert durch die kommunistische Propaganda wurde in Europa die Meinung verbreitet, daß amerikanische Gewerkschaften in ihrer Abwehrreaktion gegen Gangsterpraktiken der Unternehmer ebenfalls ihrerseits Gangsterbanden organisierten, um sich zu verteidigen. Dieses Bild wurde in letzter Zeit wieder aufgefrischt durch den Film „On the Waterfront“ und durch das Bekanntwerden der Umtriebe des Dave Beck. Es wurde auch während unseres Besuches in den USA nicht bestritten, daß aus der Zeit der zwanziger Jahre sich bei einigen Gewerkschaften Praktiken erhalten haben, die sich vor allem während der Arbeitskämpfe zum Nachteil des Gewerkschaftsgedankens auswirken. Jedoch wird von böswilligen Gegnern aus dem Unternehmerlager wie auch von Kommunisten und Rechtsradikalen in Europa oft verschwiegen, daß die schärfsten Gegner

dieser Machenschaften in der Leitung der AFL-CIO zu suchen sind. Während seines kürzlichen Deutschlandbesuches stellte der von Gangstern infolge eines Attentats erblindete amerikanische Journalist Victor *Riesel* heraus, daß seine besten Freunde im Kampf gegen solche Erscheinungen in der Spitze der AFL-CIO, bei Leuten wie George *Meany* und *Walter Reuther*, zu suchen sind.

Der Streik als letztes Mittel des Arbeitskampfes wird in den USA viel mehr angewandt als in Europa. Fast in jeder von uns besuchten Stadt konnten wir Streikposten beobachten, die Warenhäuser, Restaurants und sonstige kleinere Unternehmungen vor Streikbrechern zu schützen suchten. Leider erfährt man in Europa nur dann etwas von Arbeitskämpfen in den USA, wenn industrieweite Streiks z. B. der Automobil- oder Stahlarbeiter ausgebrochen sind. Daß 14 Tage vor unserem Eintreffen in den USA ein vierwöchiger, großer Streik im Zentrum der Gummi-Industrie — in Akron — zu Ende gegangen war, hatte niemand von uns in den Zeitungen der acht verschiedenen europäischen Nationen vorher lesen können!

Nach meinen Erfahrungen ist die Grundhaltung zum Streik bei den Amerikanern wesentlich anders als bei uns. Der Streik ist für den USA-Arbeitnehmer kein „Recht“, sondern eine logische Funktion. Der Streik ist in den USA nicht das „letzte Mittel“ sondern das Hauptmittel, um bestehende Unstimmigkeiten zu beseitigen. Man sagte uns, daß Streitigkeiten zwischen Tarifpartnern, wenn sie zu lange andauern, zu kostspielig werden. Deshalb sei man geneigt, sehr schnell zu streiken, damit eine klare und verbindliche Lösung gefunden werden kann. In einer Ansprache im Jahre 1950 sagte *George W. Taylor* vor der „Industrial Relations Research Association“, nachdem er darauf hingewiesen hatte, daß man vom Streik nicht nur als „Recht“ sprechen könne: „Der Streik und die Aussperrung haben ganz bestimmte Funktionen zu erfüllen. Sie sind akzeptierte Einrichtungen zur Lösung der hartnäckigsten Schwierigkeiten, die in einem Beschäftigungsverhältnis entstehen, wo Differenzen durch Vertrag gelöst werden müssen . . . obgleich der Streik seine eigenen klar ersichtlichen Konfliktmerkmale aufweist, kann er als fundamentaler Mechanismus zur Lösung von Streitigkeiten angesehen werden . . .“

Die Arbeitnehmer in den USA bedienen sich dieses „fundamentalen Mechanismus“ sehr oft. Sie tun dies, obwohl das Versorgungsprinzip, in Form von Streikunterstützungen usw. weitgehend ausfällt. Sie bringen während eines Streiks Opfer, nehmen freiwillig große Unannehmlichkeiten für sich und ihre Familien auf sich, aus der Erkenntnis, daß das erfolgreiche Durchstehen eines Streiks die erlittenen Verluste wieder aufwiegt. Es streiken in Amerika nicht nur die großen Organisationen, viel mehr Streiks werden von kleineren Verbänden, den „Locals“, durchgeführt. Meistens richten sich die Streiks gegen einen einzigen Betrieb. In Europa kommt es höchst selten vor, daß gegen einen einzelnen Betrieb ein Arbeitskampf durchgeführt wird. Erst in den letzten Jahren werden von größeren Verbänden in den USA Streikunterstützungen gezahlt. In kleineren Verbänden wird nach dem Bedürftigkeitsprinzip verfahren, d. h. bei Nachweis des sozialen Notstandes werden die betroffenen Arbeitnehmerfamilien unterstützt. Die große Masse der Arbeitnehmer lebt während des Streiks auf Kredit. Die Kaufleute, bei denen die streikenden Arbeitnehmer ihren Lebensmittelbedarf decken, sind bereit, die Waren oft monatelang ohne Barzahlung zu liefern. Sie tun dies aus der Erkenntnis, daß die Arbeitnehmer die besten Kunden sind. Die scharfe Konkurrenz zwingt sie, den Streikenden gegenüber großzügig zu sein, da andernfalls die Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitskampfes zur Konkurrenz abwandern könnten. Neuerdings gibt es in Amerika auch Konsumgenossenschaften, die in direkter Beziehung zur Gewerkschaft stehen und während Streiks; Lebensmittelgutscheine an die organisierten Arbeiter ausgeben.

Völlig neu war für viele von uns, daß während der Streiks nicht nur die Arbeitnehmer auf ihren Lohn, sondern sehr oft auch die der entsprechenden Gewerkschaft angehörenden hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre auf ihr Gehalt verzichten müssen. Damit werden die Sekretäre auch psychologisch in die Streikfront eingeordnet.

Großer Unmut herrscht innerhalb der Gewerkschaften der USA über den „Labor Relations Act“ aus dem Jahre 1947, der unter der Bezeichnung „Taft Hartley Act“ bekannt ist. Umstritten hierbei ist vor allem die Rolle der höchsten Stelle der amerikanischen Gerichtsbarkeit, des „National Labor Relations Board“. Unter gewissen Umständen — z. B. wenn von Unternehmern geltend gemacht wird, daß ein Streik ungesetzlich sei — werden von dem NLRB Untersuchungskommissionen eingesetzt, und während deren Tätigkeit muß die Streikhandlung unterbrochen werden. Die Gewerkschaften sind der Ansicht, daß diese Zwangspause den Unternehmern Gelegenheit gibt, ihre Position entscheidend zu verbessern. Auch, die im „Taft Hartley Act“ verankerte Klausel, nach welcher der Präsident aus Gründen des „nationalen Notstandes“ eine Unterbrechung des Streiks für die Dauer von 80 Tagen anordnen kann, ist außerordentlich umstritten. Die Gewerkschaften sind der Meinung, daß die Organisationen der Arbeitnehmer noch niemals die Demokratie und ihre Institutionen gefährdet haben. Gesellschaftliche Verantwortung sei bei den Arbeitnehmern in weit größerem Maße vorhanden als bei gewissen Unternehmerrgruppen. Die einseitige Benachteiligung der Gewerkschaften durch die im Taft Hartley Act erfolgte Einschränkung des Streikrechtes sei ein Schlag gegen die amerikanischen Grundsätze der Demokratie.

Das Taft-Hartley-Gesetz hat sich meines Erachtens auch in Europa ausgewirkt. In der Bundesrepublik besteht bisher noch völlige Tariffreiheit, d. h. bei einem Streik gibt es keine Möglichkeit des staatlichen Eingreifens. Als im Jahre 1956 ein großer Streik der Metallarbeiter in Schleswig-Holstein stattfand, wurden von Unternehmern und Regierungsstellen gleichzeitig Bestimmungen gefordert, die fast im Wortlaut den das Streikrecht beeinträchtigenden Formeln des Taft-Hartley-Gesetzes entsprachen. Die Änderung des Taft-Hartley-Gesetzes zugunsten der im früheren „Wagner Act“ garantierten völligen Verhandlungs- und Streikfreiheit würde sich auch auf das europäische Tarifvertragswesen günstig auswirken. Zur Zeit sind in der Bundesrepublik starke Kräfte dabei, eine Einschränkung des Streikrechtes auf gesetzlichem Weg durch Einführung einer staatlichen Schlichtungsordnung zu bewirken. Die Gewerkschaften haben hiergegen ihren schärfsten Kampf angesagt.

Insgesamt kann gesagt werden, daß die Arbeitnehmer der USA auch in Fragen des Streiks und deren Durchführung sehr viel mehr Selbstbewußtsein haben als ihre Kollegen in manchen europäischen Ländern. Der Streik als Funktion des Arbeitskampfes wird in den USA ständig erprobt, sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber sammeln ständig neue Erfahrungen, während in europäischen Ländern die Streikerfahrungen aus den Gründerjahren der Gewerkschaften weitgehend verloren gingen. So ergeben sich in Europa während Streiks, die über einen bestimmten Zeitraum andauern, viele psychologische Probleme, die aus der mangelnden Kenntnis der Streikenden über Wesen und Wirkungen des Arbeitskampfes herrühren. In Deutschland macht sich besonders störend bemerkbar, daß von 1933 bis 1948 der Streik als Mittel des Arbeitskampfes nicht anerkannt war, so daß ganze Generationen erst seit einigen Jahren wieder mit diesem Mittel der sozialen Auseinandersetzung vertraut gemacht werden mußten. Trotzdem haben manche Organisationen, z. B. die der Metallarbeiter und Buchdrucker, erfolgreiche und für die gesamte Arbeitnehmerschaft der Bundesrepublik nutzbringende Arbeitskämpfe durchgeführt, die sich wesentlich an amerikanische Streikmethoden anlehnten. Besonders bei der 1,6 Millionen zählenden Industriegewerkschaft Metall in der westdeutschen Bundesrepublik sind amerikanische Einflüsse in Fragen des Arbeitskampfes unverkennbar.

In einem zweiten Artikel sollen Probleme des amerikanischen Tarifvertragsrechtes besprochen werden.