

Bendheim, Erich

Article — Digitized Version

Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsgesetzgebung der USA

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Bendheim, Erich (1960) : Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsgesetzgebung der USA, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 40, Iss. 3, pp. 143-148

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/132935>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gewerkschaftsbewegung und Arbeitsgesetzgebung der USA

Erich Bendheim, New York

Als der Wirtschaftsraum mit der größten industriellen Produktionskraft und dem höchsten Lebensstandard verdienen die gewerkschaftlichen Institutionen und die Arbeitsgesetze in den USA zweifellos eine besondere Beachtung in allen Industrieländern. Es wäre aber falsch, wenn man die gewerkschaftlichen Methoden und die arbeitsrechtliche Struktur der USA in ihrem Erfolg mit den Verhältnissen in den europäischen Industrieländern vergleichen wollte. Wenn auch die Gewerkschaften in den USA an sich einen mächtigen politischen Faktor darstellen, so bilden sie doch in der parlamentarischen Demokratie keine politische Front und haben keine eigene politische Ideologie herausgebildet. Das Schwergewicht liegt auf der wirtschaftlichen Interessenvertretung, und in dieser Eigenschaft unterliegen sie auch der öffentlichen Kritik. Der Verfasser, der sich seit Jahren in den USA aufhält, gibt in der Abhandlung eine ausführliche Strukturanalyse und stellt den inneren Zusammenhang zwischen der gewerkschaftlichen und der gesetzgeberischen Entwicklung klar heraus.

Bei einem historischen Rückblick auf die Entstehung der organisierten Arbeiterschaft in den USA muß 1794 als das Jahr bezeichnet werden, in dem die erste amerikanische Gewerkschaft, die Federal Society of Journeymen Cordwainers, in Philadelphia gegründet wurde. Bereits vor diesem Zeitpunkt bestanden handwerkliche Zusammenschlüsse im Druckerei-, Tischler-, Schneider- und Webereigewerbe, die zunächst lediglich als Innungen funktionierten und erst allmählich in Gewerkschaften umgewandelt wurden. Ihre Hauptzielsetzung bestand in der Aufrechterhaltung der Qualitätsarbeit, in der Verhütung der Anstellung ungelernter Arbeitskräfte und im Ausschluß ausländischer Arbeitnehmer. Als zu Beginn der 1830er Jahre eine Prosperitätswelle in Amerika einsetzte, wuchs die Zahl der Gewerkschaften, die zu wirtschaftlicher Blüte gelangten. Der finanzielle Zusammenbruch, der 1837 die USA heimsuchte, bereitete dieser Entwicklung ein jähes Ende.

DER WERDEGANG DER GEWERKSCHAFTEN

Erst nach Beendigung des Bürgerkrieges im Jahr 1866 gelang es, die erste nationale Arbeiterorganisation zu bilden, die den Namen National Labor Union trug. Dieser Gewerkschaft fiel die Aufgabe zu, für die Abschaffung der Sträflingsarbeit einzutreten und gegen die Beschränkung der Einwanderung anzukämpfen. Als die Gewerkschaft jedoch begann, politische Tendenzen zu verfolgen, kam es zu schweren Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern. Die Zahl der Mitglieder bröckelte so rapide ab, daß bereits 1872 die Auflösung erfolgen mußte.

In dieser Zeit entstand eine bemerkenswerte Arbeiterbewegung, die in einer Gewerkschaft Knights of Labor zusammengefaßt wurde. Die 1869 ins Leben gerufene Organisation vermochte sich bis 1917 zu erhalten. Der in London geborene amerikanische Gewerkschaftsführer Samuel Gompers gründete 1895 die American Federation of Labor, deren Präsident er bis zu seinem Tode 1924 blieb. Gompers ist das Verdienst zuzuschreiben, daß es ihm gelungen ist, das amerikanische Gewerkschaftswesen in den Brennpunkt des öffentlichen Interesses zu rücken. Er war

der Initiator der traditionellen Politik der amerikanischen Arbeiterschaft, sich auf wirtschaftliche Aktionen zu beschränken und eine Intervention in politischen Auseinandersetzungen zu vermeiden. Erst in den Jahren nach dem zweiten Weltkrieg haben sich die Gewerkschaften bei ihrer Tätigkeit auch von politischen Gesichtspunkten leiten lassen. Statt dessen war Gompers erfolgreich bemüht, für die Mitglieder seiner Gewerkschaft höhere Arbeitslöhne, kürzere Arbeitswochen und größere Bewegungsfreiheit durchzusetzen. Während des ersten Weltkrieges organisierte Gompers das War Committee on Labor und war gleichzeitig ein respektiertes Mitglied des Council of National Defense.

Mit dem Aufstieg der American Federation of Labor begann die Gewerkschaft der Knights of Labor, von Jahr zu Jahr eine erhebliche Zahl von Mitgliedern einzubüßen. Im Jahre 1905 entstand plötzlich eine große, aber nicht festgefügte Organisation, die Industrial Workers of the World. Diese stark links gerichtete Gewerkschaft zählte zu ihren Mitgliedern alle Typen ungelernter oder aber von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz fluktuierender Arbeitnehmer. Die politische Entwicklung während des ersten Weltkrieges erwies sich als kein fruchtbarer Boden für eine derartig lose und oft revoltierende Arbeitermasse, so daß mit dem Schwinden der Mitgliederzahlen 1925 die Liquidierung dieser Gewerkschaft erfolgte.

Die Depression der dreißiger Jahre rief einen neuen Zusammenschluß von Arbeitern hervor, der sich zunächst aus abtrünnigen Gruppen der American Federation of Labor zusammensetzte. Als jedoch der aggressive Präsident der United Mine Workers of America, John L. Lewis, die Führung der neuen Gewerkschaft übernahm, entwickelte sich der Congress of Industrial Organization zu einer markanten Vertretung der amerikanischen Arbeiterschaft, mit deren Wettbewerb die American Federation of Labor zu rechnen hatte. Die beiden großen Gewerkschaften, die United Steel Workers Union mit gegenwärtig 960 000 Mitgliedern und die United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers mit 1 027 000 Mit-

gliedern, verdanken ihre Organisation dem CIO. Während die American Federation of Labor im allgemeinen auf eine politische Betätigung verzichtete bzw. kein eigenes politisches Programm aufstellte, waren die im Congress of Industrial Organization vertretenen, jüngeren Gewerkschaften politisch weit aus aggressiver. Bis zum Ausbruch des zweiten Weltkrieges und auch nach dessen Beendigung tobten schwere Kämpfe zwischen den beiden Dachorganisationen, die nicht nur auf rein sachliche, sondern auch auf ideologische Gegensätze zurückzuführen waren. Aber auch bei der American Federation of Labor (AFL) und dem Congress of Industrial Organization (CIO) bestanden zwischen individuellen Mitgliedsgewerkschaften, in erster Linie zwischen Einheits- und Fachgewerkschaften, erbitterte Differenzen.

**Mitgliederzahl
führender amerikanischer Gewerkschaften 1958**

Gewerkschaftsname	Zugehörigkeit	Mitgliedszahl
Amalgamated Assn. of Street, Electric Railway & Motor Coach Employees	AFL-CIO	124 637
Amalgamated Clothing Workers	AFL-CIO	376 000
Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workmen	AFL-CIO	325 304
American Federation of Musicians	AFL-CIO	262 882
Bricklayers, Masons & Plasterers	AFL-CIO	159 126
Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen	AFL-CIO	78 412
Brotherhood of Maintenance of Way Employees	AFL-CIO	183 000
Brotherhood of Painters, Decorators & Paperhangers	AFL-CIO	184 502
Brotherhood of Railway Trainmen	AFL-CIO	200 111
Brotherhood of Railway and Steamship Clerks	AFL-CIO	360 899
Building Service International Union	AFL-CIO	260 000
Communications Workers of America	AFL-CIO	255 365
Hotel & Restaurant Employees International Alliance	AFL-CIO	436 315
Intern. Assn. of Bridge, Structural & Ornamental Iron Workers	AFL-CIO	152 389
Intern. Assn. of Machinists	AFL-CIO	992 689
Intern. Brotherhood of Boilermakers	AFL-CIO	132 356
Intern. Brotherhood of Electrical Workers	AFL-CIO	750 000
International Brotherhood of Teamsters	Unabhängig	1 418 246
Intern. Hod Carriers, Building & Common Laborers Union	AFL-CIO	476 598
Intern. Ladies Garment Workers Union	AFL-CIO	442 901
Intern. Typographical Union	AFL-CIO	110 449
Intern. Union of Mine, Mill & Smelter Workers	Unabhängig	100 000
Intern. Union of Electrical, Radio & Machine Workers	AFL-CIO	278 281
National Assn. of Letter Carriers	AFL-CIO	110 000
National Assn. of Post Office Clerks	AFL-CIO	100 000
Oil, Chemical & Atomic Workers	AFL-CIO	180 175
Retail, Wholesale & Dept. Store Union	AFL-CIO	160 000
State, County & Municipal Employees	AFL-CIO	200 000
Textile Workers Union	AFL-CIO	197 200
Transport Workers Union	AFL-CIO	135 000
United Assn. of Plumbers & Steam Fitters	AFL-CIO	255 800
United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers	AFL-CIO	1 027 000
United Brotherhood of Carpenters & Joiners	AFL-CIO	835 000
United Electric, Radio & Machine Workers	Unabhängig	160 000
United Mine Workers	Unabhängig	600 000
United Packinghouse Workers	AFL-CIO	157 690
United Papermakers	AFL-CIO	135 000
United Rubber, Cork & Plastic Workers	AFL-CIO	158 570
United Steelworkers	AFL-CIO	960 000

Es war daher ein Ereignis von ungewöhnlicher Tragweite, als sich die amerikanische Arbeiterschaft am 5. Dezember 1955 entschloß, die Streitaxt zu begraben. An diesem Tage wurde mit großer Mehrheit

der Zusammenschluß aller Mitgliedsgewerkschaften der AFL und CIO zu einer neuen Großorganisation, der AFL-CIO, gebilligt. Welche Bedeutung diesem großzügigen Dachverband der organisierten Arbeiterschaft im amerikanischen Wirtschaftsleben zukommt, geht aus der Mitgliederzahl hervor, die nahezu 18 Mill. Arbeitnehmer erreicht hat. Praktisch gehört mindestens jeder vierte Beschäftigte in den USA der AFL-CIO an. Die größten unabhängigen Gewerkschaften sind die International Brotherhood of Teamsters mit über 1,4 Mill. Mitgliedern, die unter Leitung des umstrittenen Gewerkschaftsführers Hoffa steht, und die United Mine Workers Union mit 600 000 Mitgliedern, deren langjähriger und tatkräftiger Präsident, John L. Lewis, vor kurzem aus Altersrücksichten seinen Rücktritt angekündigt hat. Schließlich sind noch die unabhängigen Gewerkschaften United Electrical, Radio and Machine Workers mit 160 000 Mitgliedern erwähnenswert.

Wenn auch die amerikanischen Gewerkschaften gerade in letzter Zeit auf Grund der Kongreßuntersuchungen über Unregelmäßigkeiten bei der Verwaltung der Gewerkschaftsgelder oder aber bei der Wahl von Gewerkschaftsführern Gegenstand schärfster Angriffe waren, die im September 1959 zur Verabschiedung eines neuen Arbeitsgesetzes führten, wäre es doch grundfalsch, hier zu verallgemeinern. Der von Präsident George Meany, über dessen Integrität niemals der leiseste Zweifel erhoben wurde, geleitete Dachverband AFL-CIO stellt auch weiterhin einen politischen und wirtschaftlichen Machtfaktor dar, der erst kürzlich wieder angesichts des Vertragsabschlusses zwischen den Tarifpartnern der Stahlindustrie unter Beweis gestellt werden konnte. Insgesamt bestehen in den USA rund 200 nationale und internationale Gewerkschaften, die über jährliche Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen von über 500 Mill. \$ verfügen. Die Bezeichnung „international“ hat keine dem Sinne des Wortes gemäße Bedeutung, sondern bestätigt lediglich die Zusammenfassung ursprünglich rein örtlicher Organisationen.

Es hieße die Tatsachen verkennen, wenn man die amerikanischen Gewerkschaften ohne weiteres mit denen in Westeuropa und insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland vergleichen wollte. Das Gewerkschaftswesen in den USA kennt keine klassenkämpferischen Tendenzen, sondern unterstützt in steigendem Maße den Kapitalismus, und zwar in dem Tempo, in dem sich der Arbeiter selbst zum Kleinkapitalisten entwickelt. Wenn die Gewerkschaften auch neuerdings in die politische Sphäre, national und international, hineingedrängt wurden und hierbei eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen, ist doch diese Betätigung von sekundärer Bedeutung. Der amerikanische Arbeiter besitzt kein Gefühl für Klassenbewußtsein, und sein Interesse an politischen und internationalen Entwicklungen bleibt an der Oberfläche. Selbstverständlich verfügen auch die Gewerkschaften über eine Gruppe von Lobbyisten im Senat und im Repräsentantenhaus ebenso wie bei

den gesetzgebenden Körperschaften der einzelnen Bundesstaaten. Die Vielfältigkeit der Gesetze über Einfuhrpolitik, Zollsätze, Steuern, Arbeitsregeln usw. machen eine direkte Anteilnahme der Gewerkschaften zur unbedingten Erfordernis. Die primäre Aufgabe ist aber, durch Kollektivverhandlungen den größtmöglichen Anteil an den Gewinnen zu sichern, durch Ausbau der Sozialfürsorge die Mitglieder vor Alter und Krankheiten zu schützen, die Arbeitszeit zu verkürzen und schließlich die Arbeitsbedingungen so günstig wie nur irgend möglich zu gestalten.

DIE ARBEITSGESETZGEBUNG BIS SEPTEMBER 1959

Es muß den amerikanischen Regierungsstellen zugute gehalten werden, daß sie sich frühzeitig bewußt geworden sind, welcher Platz den Gewerkschaften im Wirtschaftsleben der USA gebührt. Obwohl erst 1935 durch den sogenannten Wagner Act die erste grundlegende Gesetzgebung über die Rechte der Gewerkschaften erlassen wurde, konnte die organisierte Arbeiterschaft schon zuvor auf das Wohlwollen der Verwaltung rechnen. Welchen gewaltigen Einfluß jedoch die gesetzlich untermauerte Definition des Gewerkschaftswesens auf den Ausbau der Arbeitnehmerorganisationen ausübte, geht daraus hervor, daß im Zeitraum von 1935 bis 1960 die Mitgliederzahl von 3,5 Mill. auf 18 Mill. Arbeitnehmer anwuchs.

Der Wagner Act, auch National Labor Relations Act of 1935 genannt, akzeptierte eine nationale Politik der Grundsätze der Koalitionsfreiheit und der Kollektivverhandlung. Durch das System der Kollektivverhandlungen wurde die Methode individueller Lohn- und Arbeitsregelkonferenzen ersetzt. Das Recht der Gewerkschaften, die Arbeiter zu organisieren, wurde nicht nur bestätigt, sondern auch gefördert. Zu diesem Zweck wurde der National Relations Board errichtet, der aus fünf Mitgliedern besteht, die für eine Zeitdauer von fünf Jahren ernannt werden. Der Arbeitsausschuß wird durch 22 regionale Direktoren unterstützt. Im Prinzip gehört es zu dem Pflichtenkreis des National Labor Relations Board (NLRB), die Zusammensetzung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdelegationen für die Kollektivverhandlungen festzulegen, die Wahlen von Gewerkschaftsführern zu überwachen und Klagen über unfaire Arbeitsbedingungen seitens der Arbeitgeber zu untersuchen. Im Laufe der Jahre wurde nach Verabschiedung des Taft-Hartley Act im Juni 1947 der NLRB in eine rein juristische Körperschaft umgewandelt, der die Verfolgung unfairer Arbeitspraktiken, die Kontrolle über die Weigerung von Arbeitgebern, Kollektivverhandlungen anzuerkennen, und Untersuchungen über Sekundärboykotte oder Streikberechtigungen obliegen. Der amerikanische Kongreß verabschiedete 1938 den Wages and Hours Act, auch Fair Labor Standards Act genannt. Dieses Gesetz, das 1950 abgeändert wurde, setzte die Mindeststundenlöhne auf 75 cents und Zahlungen für Überstunden bei einer 40-Stunden-Woche auf das Ein- und eineinhalbfache der normalen Löhne fest.

Das Unternehmertum nahm bereits in der Vorkriegszeit eine scharf oppositionelle Haltung gegenüber den Gewerkschaften ein und versuchte, den Beweis zu erbringen, daß dem Gewerkschaftswesen durch den Wagner Act Machtbefugnisse und Konzessionen eingeräumt worden waren, die mißbraucht wurden. Es wurde vor allem darauf hingewiesen, daß die Gewerkschaften dadurch, daß sie von den Antitrust-gesetzen befreit waren, in die Lage versetzt wurden, eine Kräftekonzentration durchzuführen, wie sie nirgendwo anders in der amerikanischen Wirtschaft möglich war.

Im Jahre 1945 wurden 3,5 Mill. Arbeiter in Ausstände verwickelt, so daß über 38 Mill. Arbeitsstunden verloren gingen. Die Arbeitsverluste im Jahr 1934 waren auf 13,5 Mill. Stunden begrenzt gewesen. Die Tatsache dieser langandauernden Streiks und der Unwille der öffentlichen Meinung gegen die Gewerkschaften führten zu der Einbringung einer Labor-Management Relations Gesetzgebung durch den verstorbenen Senator Robert A. Taft und das Kongreßmitglied Fred A. Hartley. Der 1947 verabschiedete Taft-Hartley Act war die einzige negative Regierungsmaßnahme gegenüber der Arbeiterschaft. Obwohl den Gewerkschaften weiterhin das Recht von Kollektivverhandlungen zugestanden wurde, wurden die Tarifpartner verpflichtet, vor Beendigung fruchtloser Verhandlungen die andere Partei sowie den Schlichtungsausschuß der Regierung entsprechend zu benachrichtigen. Außerdem erhielt die Regierung die Ermächtigung, von den Gerichten den Beschluß einer „Abkühlungsperiode“ von 80 Tagen zu erwirken, falls ein Streik die nationale Sicherheit und Wohlfahrt gefährden sollte. Während dieser Periode sind die Gewerkschaftsmitglieder gezwungen, die Arbeit wieder aufzunehmen. Das Gesetz untersagte darüber hinaus Sekundärboykotte und erklärte „closed shop“-Praktiken als illegal, während „union shop“-Vereinbarungen auf ein Jahr begrenzt wurden. Entsprechend der Gesetzgebung dürfen Gewerkschaften für politische Feldzüge keine Beiträge leisten. Die Bewilligung der Taft-Hartley-Gesetzgebung durch den Kongreß erfolgte, obwohl Präsident Harry S. Truman ein Veto eingelegt hatte.

DAS NEUE ARBEITSGESETZ

Nach schweren Kämpfen in Senat und Repräsentantenhaus wurde am 14. September 1959 das Public Law 86-257 unter der Bezeichnung Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 erlassen. In der Präambel des Gesetzes heißt es wörtlich:

„To provide for the reporting and disclosure of certain financial transactions and administrative practices of labor organizations and employers, to prevent abuses in the administration of trusteeships by labor organizations, to provide standards with respect to the election of officers of labor organizations, and for other purposes.“

Dem Gesetz unterliegen sämtliche Gewerkschaften, Gewerkschaftsführer und Angestellte derartiger Organisationen, Gewerkschaftsmitglieder, Arbeiter und Angestellte, die unter Kollektivkontrakten beschäf-

tigt sind, selbst wenn sie keine Gewerkschaftsmitglieder sind, Arbeitgeber und Arbeitsschlichtungsberater. Bei dem Arbeitsminister muß 30 Tage nach dem 14. September 1959 und alsdann alle sechs Monate ein Bericht über bestehende Treuhandverwaltungen der Gewerkschaften eingereicht werden. Ebenfalls nach 30 Tagen hat ein Bericht über die Übernahme einer neuen Treuhandverwaltung zu erfolgen und weitere Berichte alle sechs Monate. Arbeitsschlichtungsberater müssen dem Ministerium 30 Tage nach erzielter Absprache genaue Angaben über den Inhalt der Vereinbarung machen. Die Gewerkschaften sind verpflichtet, 90 Tage nach Inkrafttreten des Gesetzes dem Ministerium Abschriften der Verfassung und Satzungen sowie Informationen über interne Vorgänge vorzulegen. Angaben über den finanziellen Status von Gewerkschaften, Gewerkschaftsführern und Arbeitgebern, die die Treuhandverwaltung über untergeordnete Gewerkschaften übernommen haben, müssen 90 Tage nach Beendigung eines jeden Steuerjahres unterbreitet werden.

Der Labor-Management Reporting Disclosure Act gewährt allen Gewerkschaftsmitgliedern die gleichen Rechte, Kandidaten zu ernennen, bei Wahlen abzustimmen und an Mitgliederversammlungen teilzunehmen. Die Gewerkschaftsmitglieder sind berechtigt, ihre Stimme im Falle einer Erhöhung der Beiträge, Eintrittsgelder und sonstiger Gebühren abzugeben. Sie sind fernerhin ermächtigt, bei jeder gesetzgebenden Körperschaft Klage zu führen oder Zeugnis abzugeben, ohne daß sie hieran von der Gewerkschaftsführung gehindert werden können. Das Gesetz sieht Schutz gegen Disziplinarverfahren, Geldstrafen, Suspension oder Relegierung aus einer Gewerkschaft vor (mit Ausnahme bei Nichtzahlung von Beiträgen), wenn nicht vorher auf schriftlichem Wege die Gründe angegeben werden, eine ausreichende Zeit zur Vorbereitung einer Verteidigung zur Verfügung steht und eine persönliche und faire Vernehmung gewährleistet wird. Für den Fall der Verletzung dieser Vorschriften kann das Mitglied Klage bei dem föderalen Distriktgericht erheben. Jedem Gewerkschaftsmitglied müssen alle Informationen zugänglich gemacht werden, die die Gewerkschaft dem Arbeitsminister zu unterbreiten hat. Für den Fall unrechtmäßiger Aneignung bzw. Unterschlagung von Gewerkschaftsmitteln oder -eigentum kann beim Bundesgericht Klage erhoben werden, wenn es die Gewerkschaftsbeamten unterlassen sollten, nach Meldung des Vorganges Abhilfe zu schaffen. Gegen Disziplinierung durch Gewerkschaftsbeamte kann im Rahmen einer Zivilklage Einspruch erfolgen. Ein Strafverfahren wird durchgeführt, falls von Gewerkschaftsbeamten versucht werden sollte, durch Gewalt oder Drohungen die im Gesetz vorgesehenen Rechte der Mitglieder zu beschneiden. Selbst Nichtmitglieder einer Gewerkschaft sind autorisiert, Abschriften von Kollektivverträgen einzusehen, wenn sie durch diese persönlich betroffen werden.

Soweit es sich um interne Angelegenheiten der Gewerkschaften handelt, muß am Ende eines jeden Steuerjahres das Arbeitsministerium benachrichtigt werden, welche Beamten ein jährliches Gehalt von über 10 000 \$ beziehen, an welche Firmen Anleihen gewährt wurden und welche Kredite von mehr als 250 \$ Beamten der Gewerkschaften eingeräumt worden sind. Von besonderer Bedeutung ist der Paragraph, wonach alle Finanztransaktionen von Gewerkschaftsbeamten außerhalb der Organisation im einzelnen dargelegt werden müssen, selbst wenn sie von der Ehefrau oder einem minderjährigen Kind durchgeführt wurden. In diese Angaben sind auch alle Beträge für Reise- und andere Unkosten mit einzuschließen.

Arbeitgeber sind gesetzmäßig verpflichtet, Zahlungen und Anleihen, die von Banken und ähnlichen Instituten an Gewerkschaftsbeamte gewährt werden, dem Arbeitsministerium nach Ablauf eines jeden Steuerjahres bekanntzugeben. Dies bezieht sich auch auf Zahlungen, die dazu dienen, andere Beschäftigte in bezug auf ihre Verhandlungsrechte und Kollektivvertretung zu beeinflussen, oder aber auf Zahlungen, die für die gleichen Zwecke an Arbeitsschlichtungsberater geleistet wurden. Ähnlich wie die Arbeitgeber unterstehen die Berater dem Gesetz, wonach alle Angaben über ihre Tätigkeit und die von ihnen erhaltenen Beträge einmal im Jahr an den Arbeitsminister weitergeleitet werden müssen.

Absatz IV des Gesetzes befaßt sich mit den Wahlen von Gewerkschaftsführern und Beamten. Diese müssen in geheimer Abstimmung vorgenommen werden, wobei die Mitglieder Gelegenheit haben sollen, Kandidaten zu ernennen und ihre Stimme nach eigenem Ermessen abzugeben. Es ist verboten, Gewerkschaftsfonds oder Arbeitgeberbeiträge für Wahlfeidzüge zu verausgaben. Wahlen nationaler und internationaler Gewerkschaften müssen in Abständen von mindestens fünf Jahren stattfinden. Lokale Gewerkschaften haben wenigstens einmal alle drei Jahre zu wählen. Die Gewerkschaften sind nicht berechtigt, Anleihen an Beamte oder Angestellte zu gewähren, die einen Betrag von 2 000 \$ übersteigen. Gewerkschaften und Gewerkschaftsbeamte dürfen unter keinen Umständen Gelder für Strafen zur Auszahlung bringen, die einem Beamten durch Gerichtsurteil wegen Verletzung des Gesetzes auferlegt werden. Mitglieder der kommunistischen Partei dürfen nicht als Beamte einer Gewerkschaft beschäftigt werden. Dieses Verbot erlischt erst fünf Jahre nach Beendigung der Parteizugehörigkeit.

DIE AUSEINANDERSETZUNGEN ZWISCHEN UNTERNEHMERTUM UND ARBEITERSCHAFT

Es muß zweifelsohne konzediert werden, daß die Beilegung des Lohnkonflikts in der amerikanischen Stahlindustrie unter stärkstem politischem Druck erfolgt ist. Ein Kompromiß wurde von Regierungsseite als die „conditio sine qua non“ für den republikanischen Sieg bei den Präsidentschaftswahlen

angesehen. Unter normalen Umständen hätte das Unternehmertum aller Wahrscheinlichkeit nach nicht seine solide Abwehrfront gegenüber den gewerkschaftlichen Forderungen aufgegeben und sich zu einem Übereinkommen bereit erklärt, das einen eindeutigen Sieg der Arbeitnehmer darstellte. Verallgemeinernd kann gesagt werden, daß es in der Absicht der Stahlwerke gelegen hatte, den Kampf gegen die Gewerkschaften nicht nur für sich allein, sondern für die gesamte Industrie der USA auszufechten. Das Ergebnis der Lohn tariffverhandlungen stärkt die Machtposition der Gewerkschaften und verringert die Verhandlungsstärke anderer Großindustrien, deren Arbeitsverträge im Kalenderjahr 1960 ablaufen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer ließen in der langen Streikperiode, die nur durch die gerichtlich erzwungene Arbeitswiederaufnahme auf Grund der Taft-Hartley-Gesetzgebung unterbrochen wurde, keinen Zweifel darüber aufkommen, daß die Frage der Lohnzuschläge von sekundärer Bedeutung war. Selbst wenn zugegeben werden muß, daß die zusätzlichen Zahlungen für Löhne und Sozialfürsorge in Höhe von nahezu 40 cents pro Stunde inflationistische Tendenzen auslösen könnten, ist doch daran zu erinnern, daß die letzten Vorschläge der Industrie denen der Gewerkschaft durchaus nahe kamen. Es ging also bei den hartnäckigen Auseinandersetzungen vor allem um das Ringen einer Machtposition, was in den Forderungen der Industrie über die Modifizierung der Arbeitsregeln eindeutig zum Ausdruck kam.

Die Verhandlungsführer der Stahlindustrie stellten sich auf den Standpunkt, daß das sogenannte „featherbedding“ die Produktivität verringere und die Gestehungskosten erhöhe. Es wäre irrtümlich, wenn man unter „featherbedding“ lediglich die Beschäftigung nicht nutzbringender Arbeitskräfte verstehen wollte. Es handelt sich hierbei vielmehr um viele interne Arbeitsregeln, die u. a. die Bestimmung enthalten, daß kein Arbeiter von seinem Arbeitsplatz auf einen anderen, niedriger bezahlten, ohne die Genehmigung der Gewerkschaft versetzt werden darf. Es handelt sich darum, daß die Gewerkschaften ein Mitbestimmungsrecht besitzen, in welche Perioden die Urlaubszeiten gelegt werden sollen. Das Problem der Arbeitspausen und des unentschuldigsten Fernbleibens von den Arbeitsplätzen spielt ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle. Wenn heute der Präsident der AFL-CIO, George Meany, erklärt, daß die Revision der Arbeitsregeln den Beginn der Vernichtung der amerikanischen Gewerkschaften darstellen würde, so hat er sich hier allem Anschein nach propagandistisch ausgedrückt. Die wahre Ursache für den erbitterten Kampf um die Arbeitsregeln, die in der gegenwärtigen Form den Gewerkschaften ein großes Mitbestimmungsrecht gewähren, ist in der Furcht vor der fortschreitenden Automatisierung zu erblicken. Eine Veränderung der Arbeitsregeln, wie sie von der Industrie gewünscht wurde, hätte diese in die Lage versetzt, ohne Genehmigung der Gewerk-

schaft durch den Einsatz arbeitssparender Maschinen die Leistungsfähigkeit zu steigern und gleichzeitig durch geringere Inanspruchnahme von Arbeitskräften eine Kompensation für die Lohnerhöhungen zu schaffen. Derartige Aktionen würden aber für die Gewerkschaft eine Schrumpfung der Mitgliederzahl bedeuten, was unter allen Umständen vermieden werden sollte.

In diesem Zusammenhang ist ein Brief George Meany's erwähnenswert, der an alle Mitgliedsgewerkschaften der Dachorganisation gerichtet wurde und in dem daran appelliert wurde, den Gewerkschaftsfonds der United Steel Workers aufzufüllen für den Fall, daß diese wieder in den Streik treten müßten. Der Kampf der Stahlarbeiter, so sagte er, sei der Kampf der gesamten amerikanischen Arbeiterschaft. Ein Verlieren würde sich auch bei allen übrigen Gewerkschaften nachteilig bemerkbar machen. Wie sehr es den Gewerkschaften darum zu tun ist, in den einzelnen Wirtschaftssektoren die Beschäftigtenzahl aufrechtzuerhalten, zeigt sich auch aus einer Erklärung der Eisenbahngesellschaften der USA, die ebenfalls vor neuen Tarifverhandlungen stehen. Danach müssen auf Forderung der Gewerkschaft 23 000 Heizer beschäftigt werden, die im Automatisierungsprozeß ersetzt werden könnten. Die Aufwendungen für diese Arbeiter allein repräsentieren für die Eisenbahngesellschaften einen Lohnkostenbetrag von jährlich rund 200 Mill. \$.

Aus dem 116 Tage andauernden Stahlarbeiterstreik konnte zumindest die eine Lehre gezogen werden, daß der Taft-Hartley Act den modernen Anforderungen einer Arbeitsgesetzgebung nicht genügt. Eine Abkühlungsperiode von 80 Tagen ist nicht ausreichend, um die Gewerkschaften zu veranlassen, von ihren Zielsetzungen abzusehen. Es hätte wohl kaum einem Zweifel unterlegen, daß die Stahlarbeiter ohne das Zustandekommen eines Kompromisses bei einer durch den National Labor Relations Board durchgeführten geheimen Abstimmung solidarisch für einen neuen Streik eingetreten wären.

Die Intervention von Vizepräsident Richard M. Nixon und Arbeitsminister James P. Mitchell hat nicht nur den Konflikt beendet und den Arbeitsfrieden wiederhergestellt, sondern wird darüber hinaus auch die Auswirkung haben, daß im Wahljahr 1960 in Aussicht genommene neue Arbeitsgesetze fallengelassen werden. Da aber durchaus nicht feststeht, welche Dauer dieser Arbeitsfrieden haben wird und welche Folgerungen sich aus der wieder einsetzenden Lohnpreisspirale ergeben können, erscheint es angebracht, die Maßnahmen zu beleuchten, die möglicherweise ergriffen werden könnten.

Der einfachste Weg, langandauernde Streiks zu verhüten, bestände in der Kreierung einer obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit. Bisher hat sich der Kongreß davor gescheut, derartige Schritte zu ergreifen, da sie sich mit dem gegenwärtigen demokratischen

Regierungssystem nicht vereinbaren ließen. Außerdem wäre es ohne weiteres möglich, daß die Festsetzung von Löhnen durch Regierungsbehörden zu offiziellen Preisfixierungen führen könnte, eine Maßnahme, die für die amerikanische Wirtschaft nicht wünschenswert erscheint. Arbeitsgerichte würden in die gleiche Kategorie wie eine obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit fallen, da es dann den ordentlichen Gerichten obliegen würde, Lohnverträge festzusetzen, die normalerweise in Kollektivverhandlungen zustande kommen sollten. Eine staatliche Beschlagnahme der bestreikten Werke und die Betriebsfortführung durch militärische Streitkräfte würde zwar Ausständen ein Ende bereiten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern aber einen Tarifvertrag aufzuktieren, der diktatorische Tendenzen in sich bergen dürfte.

Es verbleiben also wie bisher Abkühlungsperioden und die Inanspruchnahme einer offiziellen Untersuchungskommission. Zur Zeit hat diese Kommission lediglich die Möglichkeit, die Resultate ihrer Untersuchungen dem Präsidenten vorzulegen. Auf lange Sicht ist es jedoch für den gesunden Konjunkturverlauf der amerikanischen Wirtschaft eine Unmöglichkeit, daß der Arbeitsfrieden immer von neuem gefährdet wird. Wenn die Untersuchungskommission des Präsidenten so zusammengesetzt sein würde, daß in ihr auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sind, würden sich vielleicht die Tarifpartner im Interesse der Gesamtwirtschaft damit einverstanden erklären, die Empfehlungen dieses „fact finding“-Ausschusses als eine für beide Teile genehme Entscheidung zu akzeptieren.

Summary: Trade Unionism and Labour Legislation in the U.S. — The first part of this study deals with the history of the workers' organisations in the U.S., in the course of which two big trade unionist organisations were formed. In the beginning the majority of the members of the American Federation of Labor (A.F.L.) were trained workers, and its activities were confined to the economic field, while the members of the younger, politically more aggressive trade union, the Congress of Industrial Organisation (C.I.O.), were mainly untrained workers. The rivalry of the two associations in 1955 was ended by the integration of all trade unions belonging to A.F.L. and C.I.O. into one united trade union. Although after World War II the activities of the trade unions were more and more governed by political considerations, they cannot be compared with the European trade unions of an ideological character. Their interest is mainly concentrated on maintaining their economic power and on achieving the largest possible share in profits, and an improvement of working conditions. In the second part of this study the author gives a survey of the development of the American labour legislation, which in 1959 was considerably extended as regards the remedy of abuses within the trade unionist organisation. Finally the background of the steelworkers' strike and the possibilities of the system of arbitration are looked into.

Résumé: Etats-Unis: Syndicalisme et législation de travail. — Dans la première partie de son article l'auteur retrace le développement historique des organisations ouvrières aux Etats-Unis ayant abouti finalement dans la création des deux grandes fédérations syndicales „American Federation of Labor" (AFL) et „Congress of Industrial Organisation" (CIO). Tandis que l'AFL réunit au début plutôt les ouvriers spécialisés, tout en limitant ses activités sur le secteur des revendications économiques, le CIO comme organisation plus jeune et d'opinion politique plus aggressive recrutait ses membres parmi la main-d'œuvre non spécialisée. La rivalité entre ces deux grandes fédérations prit fin en 1955 lors de l'intégration de tous les syndicats affiliés soit à l'AFL soit au CIO dans la Fédération Unifiée. Bien que les associations syndicales américaines d'après-guerre aient mis leurs activités sous des perspectives politiques, on ne peut pas les comparer avec les organisations syndicales européennes de formation idéologique. L'intérêt du syndicalisme américain est dirigé en premier lieu sur une participation maximum aux profits et sur l'amélioration des conditions de travail. Dans la deuxième partie de son article l'auteur retrace les phases de la législation de travail. En 1959 elle fut élargie par des stipulations importantes pour abolir certains abus dans l'appareil syndical. Finalement l'auteur mentionne quelques aspects de la grève dans l'industrie d'acier ainsi que des commissions d'arbitrage.

Resumen: Movimiento Sindicalista y Legislación Laboral en los Estados Unidos. — En su primera parte, el tratado se ocupa de la historia de formación de las organizaciones laborales en los Estados Unidos, en cuyo transcurso se formaron dos grandes organizaciones sindicales. Mientras que la American Federation of Labor (AFL) reunió por de pronto a fuerzas laborales instruidas y limitó sus actividades a acciones económicas, el Sindicato Congress of Industrial Organisation (CIO), más joven y políticamente más agresivo, se basaba en la asociación de obreros no instruidos. La rivalidad de las dos principales asociaciones terminó en el año 1.955 con la unión de todos los sindicatos de AFL y de CIO en un único sindicato. Aún cuando después de la segunda guerra mundial, los sindicatos se dejaron guiar acentuadamente por motivos políticos, no son comparables a las formas sindicales europeas de carácter ideológico. Su interés está concentrado en primer lugar en el mantenimiento de su fuerza económica y a la máxima consecución posible en los beneficios así como al mejoramiento de las condiciones de trabajo. En la segunda parte del tratado, el autor da una idea del desarrollo de la legislación laboral americana, que en el año 1.959 experimentó un considerable aumento con respecto a la eliminación de abusos dentro del aparato sindical. Por último son considerados los motivos de la huelga de los obreros de la industria del acero y las posibilidades de un acuerdo.