

Kohn, Helmut

Article — Digitized Version

Die "soziale Lücke" der USA

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kohn, Helmut (1969) : Die "soziale Lücke" der USA, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 49, Iss. 9, pp. 519-523

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134015>

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.

Die „soziale Lücke“ der USA

Helmut Kohn, Bonn

Über den vielen „Lücken“, die neuerdings bei einem Vergleich westeuropäischer Länder mit den USA festgestellt werden — wie technologische Lücke, Managementlücke, Bildungslücke —, wird häufig übersehen, daß es auch „Lücken“ mit umgekehrten Vorzeichen gibt. Dies festzustellen, soll keineswegs der Befriedigung darüber dienen, daß ein Vergleich, der technologische, wirtschaftliche und soziale Aspekte umfaßt, gar nicht so schlecht für Westeuropa ausfällt. Es geht nur darum, einseitige Interpretationen zu vermeiden.

Eine dieser „Lücken“ mit umgekehrtem Vorzeichen ist die „soziale Lücke“ der USA. Die Konstruktion bestimmter sozialpolitischer Einrichtungen und der Mangel an bundesweiten oder zumindest überregional einheitlichen sozialen Regelungen, sei es im staatlichen Sozialsystem, sei es in Tarifverträgen, haben zu sehr unterschiedlichen Lebensverhältnissen in den einzelnen Landesteilen geführt. Zudem wird dadurch der regionale und sektorale Strukturwandel behindert und die regionale, betriebliche und berufliche Mobilität der Beschäftigten beeinträchtigt. Die Entscheidungsfreiheit der amerikanischen Unternehmer und die Mobilität der Arbeitnehmer sind heute deshalb in vielen Bereichen geringer, als sie sein könnten, wenn — wie in Europa — frühzeitig eine stärkere staatliche soziale Sicherung eingeführt worden wäre.

Supreme Court gegen Sozialreformen

Kurioserweise war aber gerade die unerwünschte „Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit“ das Hauptargument gegen eine umfassendere staatliche Sozialgesetzgebung, die als „unamerikanisch“ und „preußisch-autoritär“ abqualifiziert wurde. Eine Sozialgesetzgebung scheiterte näm-

lich lange Zeit an dem Kernstück der Verfassungsänderung von 1868, wonach der Staat keiner Person das Leben, die Freiheit oder den Besitz ohne Gerichtsverhandlung („without due process of law“) nehmen dürfe. Diese Vorschrift war ausdrücklich als Schutzmaßnahme für die emanzipierte Negerbevölkerung gedacht. Die Rechtsprechung verfälschte aber den Sinn dieser Verfassungsänderung.

Im Laufe der Zeit kam der Oberste Bundesgerichtshof (Supreme Court) zu der Auffassung, daß die „due process“-Klausel nicht nur eine bloße Garantie eines ordentlichen Rechtsweges (also ein Verfahrensgrundrecht) sei, sondern ein grundsätzliches Verbot für alle Gesetze, die einer Person Leben, Freiheit oder Eigentum nehmen. Der Supreme Court wurde durch diese materielle Auslegung der „due process“-Klausel für ein halbes Jahrhundert zu einer Bastion gegen sozialreformerische Versuche der Einzelstaaten und des Bundes. Die Mehrzahl der Richter sah jahrzehntelang nur ein solches Wirtschaftssystem als normal und verfassungsgerecht an, das von jedem Staats-eingriff frei war.

Späte Initiativen

So verhinderte der Supreme Court lange Zeit die Einführung einer Pflichtunfallversicherung in einzelnen Staaten. Er sah sie als verfassungswidrig an, weil sie einen Eingriff in die Vertragsfreiheit und in die Freiheit des Eigentums und der Wirtschaft darstelle. Mit einer ähnlichen Begründung lehnte er auch noch die zur Behebung der Massenarbeitslosigkeit anlaufenden Roosevelt'schen Maßnahmen des „New Deal“ ab.

Vorstöße des Bundes zur Unterbindung von Kinderarbeit, zur Regelung der Arbeitszeit, der Min-

destlöhne oder der Arbeitslosenunterstützung scheiterten entweder am Spruch des Obersten Bundesgerichts oder am Widerstand der weniger industrialisierten Einzelstaaten gegen eine Verfassungsänderung. Erst die Auswirkungen der großen Depression, mit denen die einzelnen Bundesstaaten nicht mehr allein fertig wurden, förderten die Bereitschaft für eine sozialpolitische Gesetzgebung auf Bundesebene. So konnte im Jahre 1935 der „Social Security Act“ in Kraft treten. Obwohl auch dieses Gesetz noch sehr unvollständig war, z. B. waren noch die Unfall-, Kranken-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherungen ausgeklammert, ging mit ihm doch eine 150jährige liberalistische Tradition zu Ende.

Inzwischen wurde das System des staatlichen Sozialschutzes in den USA weiter ausgebaut. 1939 wurde die Hinterbliebenenversicherung eingeführt; 1956 kam eine Invaliditätsversicherung hinzu. Die erste gesetzliche Krankenversicherung, die sog. „Medicare“, trat 1966 in Kraft. Von ihr werden alle Personen, die älter als 65 Jahre sind, erfaßt.

Sehr geringe Sicherung

Der staatliche Sozialschutz ist aber weiterhin darauf gerichtet, nur einen lebensnotwendigen Mindestbedarf zu sichern. Denn das amerikanische staatliche System der sozialen Sicherung geht noch immer selbst davon aus, daß in erster Linie der einzelne selbst für Zeiten der Krankheit, der Erwerbslosigkeit und für das Alter vorsorgt. Diese Einstellung schlägt sich sehr deutlich in den einzelnen Regelungen der Sozialgesetzgebung nieder.

In der staatlichen Altersversicherung sind zwar alle Erwerbstätigen, auch die Selbständigen, Pflichtmitglieder. Der Rentenhöchsatz (es gibt je nach Staat unterschiedlich hohe Mindest- und Höchstrenten) liegt in einigen Staaten jedoch nur wenig über den Sätzen der öffentlichen Fürsorge. Es besteht keine Möglichkeit der Weiter- und Höherversicherung. Die Rentenhöhe ist auch nicht an das wachsende Niveau der Arbeitseinkommen gekoppelt (keine dynamische Rente). Es gibt keine Rente zur Verhinderung des „sozialen Abstiegs“ bei Berufsunfähigkeit. Vom überlebenden (kinderlosen) Ehepartner wird zudem erwartet, daß er bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres allein für seinen Unterhalt aufkommt; erst dann erhält er Hinterbliebenenrente.

Von der Unfallversicherung sind zwar 80 % aller Arbeitnehmer erfaßt, allerdings in unterschiedlichem Umfange und oft nur für ganz bestimmte besonders gefährliche Tätigkeiten. Das Unfallrisiko einer normalen Arbeit rechnet meist zum „allgemeinen Lebensrisiko“, das dem Arbeitnehmer nicht abgenommen werden soll. Ausgeschlossen von der Unfallversicherung sind vor allem

Landarbeiter und Haushaltspersonal. Die Versicherungsleistungen und der Versicherungsschutz sind auch weit geringer als in der Bundesrepublik.

Die Arbeitslosenversicherung ist in erster Linie ein beschäftigungspolitisches Instrument. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von den Arbeitgebern als eine Art „Arbeitslosensteuer“ erhoben. Hat ein Arbeitgeber drei Jahre lang die vollen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet, kann ihm eine Beitragsermäßigung gewährt werden, wenn die Versicherung von den bei ihm Beschäftigten wenig oder gar nicht in Anspruch genommen wurde (experience rating system). Diese Beitragsermäßigung soll für die Arbeitgeber ein Anreiz sein, bei Beschäftigungsschwierigkeiten notfalls eher die Arbeit zu strecken, als Arbeitnehmer zu entlassen. Der finanzielle Anreiz ist jedoch so gering, daß er konjunkturelle oder strukturelle Arbeitslosigkeit nicht verhindern kann.

Unzureichende Arbeitslosenversicherung

Das Arbeitslosenversicherungssystem erfaßt etwa 80 % aller Arbeitnehmer. Nicht versichert sind Hausangestellte, Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, Angestellte der Bundesstaaten und Gemeindebehörden, Angestellte karitativer und gemeinnütziger Einrichtungen, Gelegenheitsarbeiter sowie Arbeitnehmer in Familienbetrieben. In vielen Staaten besteht die Versicherungspflicht nur, wenn mehr als vier Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt sind. In mehr als der Hälfte der Staaten kommt als weitere Bedingung hinzu, daß die Beschäftigung sich über mindestens 20 Wochen im Jahr erstreckt.

Die Mindest- und Höchstunterstützungen sind in den einzelnen Bundesstaaten sehr unterschiedlich. Insgesamt leistet die staatliche Arbeitslosenversicherung in den USA weitaus weniger als das deutsche System. In den meisten Staaten endet das Arbeitslosengeld nach 26 Wochen. Der Arbeitslose ist dann auf die öffentliche Fürsorge oder auf karitative Organisationen angewiesen. Eine Arbeitslosenhilfe im Sinne der deutschen Gesetzgebung gibt es nicht. Das Arbeitslosenversicherungssystem bietet auch keine finanziellen Anreize (durch höhere Unterstützungen wie bei uns), sich umschulen zu lassen.

Der staatliche Sozialschutz in den USA wird deshalb von den niederen Einkommensschichten – das geht aus verschiedenen Stellungnahmen und Forderungen der Gewerkschaften deutlich hervor – als unzureichend empfunden. Die Gewerkschaften sehen sich deshalb seit Jahren veranlaßt, „die durch die mangelhafte Beschäftigungs- und Sozialpolitik der Regierung geschaffenen Lücken durch Tarifverhandlungen auszufüllen. Das bedeutet natürlich, daß unorganisierte Arbeitnehmer

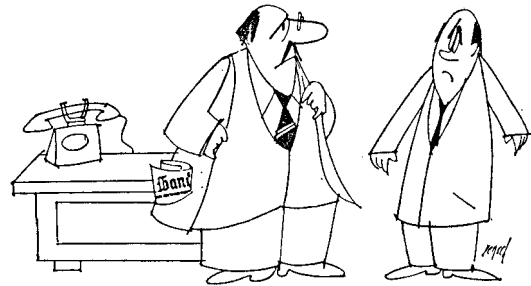
auf das Wohlwollen ihrer Arbeitgeber angewiesen sind und daß Mitglieder schwacher Gewerkschaften entsprechend weniger Schutz ... erhalten" ¹⁾). Infolgedessen hat sich die Reihenfolge der gewerkschaftlichen Forderungen verändert. Der Schutz vor Arbeitslosigkeit, vor allem als Folge der zunehmenden Automatisierung, hat den Vorrang vor Lohnerhöhungen erhalten. Zahlreiche Fragen, die in den europäischen Ländern durch Gesetz geregelt sind, werden zudem in den USA zwischen den Tarifpartnern ausgehandelt: Länge des Urlaubs, Feiertagsbezahlung, Kündigungsschutz, etwaige Mitsprache bei Beförderungen, betriebliche Einrichtungen oder Information in sog. wirtschaftlichen Fragen.

Vorrangiges Ziel Entlassungsschutz

Bei den Auseinandersetzungen um die Folgeerscheinungen der Automation war das primäre Ziel der Gewerkschaften aufgrund der dürrtigen Sozialgesetzgebung vor allem die Verhinderung von Entlassungen. Denn mit dem Arbeitsplatz verliert ein amerikanischer Arbeitnehmer ungleich mehr als ein deutscher Arbeitnehmer. Er büßt meistens alle Ansprüche ein, die er aufgrund des Dienstalters (seniority) bei seinem früheren Arbeitgeber hatte: Kündigungsschutz, Recht auf Beförderung, Anspruch auf eine bestimmte Anzahl von Krankheits- und Urlaubstagen, Höhe der Rente und eventuell Kranken- und Lebensversicherung.

Für den Entlassungsschutz und für alle damit zusammenhängenden Einzelfragen spielt nämlich die Länge der Betriebszugehörigkeit (seniority) eine entscheidende Rolle. Diese Fragen sind deshalb in den Tarifverträgen ausführlich geregelt. Der wegen Arbeitsmangel Entlassene bleibt für eine bestimmte Zeit in einem eigentümlichen Rechtsverhältnis („schwebend unwirksames Arbeitsverhältnis“) zum alten Unternehmen, selbst wenn er inzwischen anderswo eine Arbeit aufgenommen hat. So lange wie er früher dem Betrieb angehört hat, behält der Entlassene das Recht auf Wiedereinstellung. Dieses Recht beginnt mit einer Betriebszugehörigkeit von drei Monaten. War jemand z. B. fünf Jahre in einem Betrieb tätig und wird er aus Arbeitsmangel entlassen, so hat er innerhalb der folgenden fünf Jahre das Recht auf Wiedereinstellung. War jemand 18 Monate in einem Betrieb tätig, so hat er das Recht, innerhalb von 18 Monaten wieder eingestellt zu werden. Bei diesen Senioritätsrechten gilt das Prinzip: Es wird zuerst entlassen, wer zuletzt eingestellt wurde (last hired, first fired). Wer zuletzt entlassen wurde, hat das Recht, als erster wieder eingestellt zu werden.

¹⁾ Nat Weinberg: Automation und gewerkschaftliche Tarifpolitik in den Vereinigten Staaten. In: Automation — Risiko und Chance, Beiträge zur zweiten internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die BRD, Bd. II, Frankfurt 1965, S. 958.



Diskussion!

Oder: Warum ist besser dran, wer regelmäßig das HANDELSBLATT liest?

Weil das HANDELSBLATT durch aktuelle, praxisnahe Informationen eine zuverlässige Hilfe beim Existenzkampf in der freien Wirtschaft bietet — und das an **jedem** Arbeitstag (fünfmal in der Woche).



Hier ein Beispiel:

Sie bekommen durch das HANDELSBLATT ein unübertroffen genaues Bild von den Bewegungen an der Börse! **Als einzige deutsche Zeitung** bringt das HANDELSBLATT (arbeits)täglich die Höchst- und Tiefsturse aller deutschen Aktien mit wöchentlich neu bereinigtem Stand und die Kursveränderungen bei den wichtigsten Aktien gegenüber dem Vortag bereits fertig ausgerechnet. Der „handelsblatt-ticker“ macht Sie zusätzlich auf interessante Kursbewegungen einzelner Werte aufmerksam.

Es kostet Sie nur eine Briefmarke, sich selbst davon zu überzeugen.



Bitte schicken Sie mir **kostenlos** an mindestens fünf Arbeitstagen ein Probeexemplar der führenden deutschen Wirtschaftszeitung HANDELSBLATT.

Name und Anschrift:

w d

Bitte Coupon einsenden an die HANDELSBLATT GmbH.
4 Düsseldorf 1 · Postfach 1102

**Die Zeitung
die sich bezahlt macht**

Eine Folge des Senioritätsprinzips ist das sogenannte bumping. Häufig werden nicht die Beschäftigten entlassen, deren Arbeitsplätze durch Rationalisierung weggefallen sind, sondern andere – vielleicht geeignetere – Arbeitskräfte, die aber eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufweisen. Das Recht, Beschäftigte mit geringeren Senioritätsrechten von ihren Arbeitsplätzen zu verdrängen (bumping), kann, wenn es nur auf kleine Betriebe oder auf einzelne Abteilungen beschränkt ist, zu Reibereien und zu einer – vom unternehmerischen Standpunkt aus gesehen – ungünstigen Belegschaftsentwicklung führen. Deshalb besteht die Tendenz, den betrieblichen Rahmen, in dem bumping-Rechte wahrgenommen werden können, möglichst groß zu halten.

Vereinzelte gibt es sogar das bumping zwischen verschiedenen Betrieben desselben Unternehmens. Wenn ein Betrieb schließt, können sich die Arbeitnehmer dieses Betriebes für die Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb der Firma entscheiden, wenn ihre Senioritätsrechte ausreichen, um dort Leute mit kürzerer Unternehmenszugehörigkeit zu verdrängen.

Daß der einzelne mit seinen sozialen Ansprüchen in erster Linie auf einen bestimmten Betrieb fixiert ist, hat zu vielen Praktiken geführt, die für sich genommen und aus deutscher Sicht kaum verständlich sind. Zu diesen Praktiken gehört das Bestehen der Gewerkschaften auf der Beibehaltung bestimmter Arbeitsregeln (work rules). Die work rules schreiben vor, welcher Berufskategorie man angehören muß, um bestimmte Arbeiten verrichten zu dürfen. Work rules werden von den Gewerkschaften als „Eigentumsrechte“ der Arbeitnehmer an bestimmten Tätigkeiten betrachtet, für deren Änderung eine Entschädigung verlangt werden kann.

Verzweiflungstat featherbedding

Mit dem sogenannten featherbedding, das in einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit und vieler Streiks Anfang der sechziger Jahre Schlagzeilen machte, soll erreicht werden, daß durch die vorhandene Arbeit möglichst viele Arbeitnehmer beschäftigt werden. Der bekannteste Fall des featherbedding war eine tarifvertragliche Vereinbarung mit der Pennsylvania Railroad, fast 4000 Heizer (für etwa 28 Mill. \$ jährlich) weiter auf Diesellokomotiven mitfahren zu lassen, obwohl deren traditionelle Tätigkeit, das Kohleschaufeln, weggefallen war.

Den Gewerkschaften ist es jedoch nicht möglich, jede beliebige Art des featherbedding zu praktizieren. Das Taft-Hartley-Gesetz untersagt grundsätzlich Praktiken, durch die Unternehmer gezwungen werden, Löhne für nicht geleistete Arbei-

ten zu bezahlen. Die meisten heutigen Fälle des featherbedding sehen deshalb zwar Arbeitsleistungen, aber überflüssige vor. Typische Kategorien des featherbedding sind:

- ☐ Die Zahl der Arbeiter in einer mit bestimmten Arbeiten beauftragten Gruppe ist größer als nötig;
- ☐ es werden Arbeitnehmer eingestellt, die überflüssige Funktionen ausüben;
- ☐ Arbeitnehmer führen an und für sich notwendige Arbeiten in unproduktiver Weise durch;
- ☐ die in einem bestimmten Zeitraum durchführbare Arbeitsleistung wird nach oben limitiert²⁾.

Das featherbedding als eine typisch amerikanische Erscheinung ist im wesentlichen auf die Zersplitterung der Gewerkschaften und auf die auf den Einzelbetrieb bezogene enge Sicht der Betriebsgewerkschaften zurückzuführen. In vielen Fällen ist es eine Art „Verzweiflungstat“, um den Belegschaftsmitgliedern einen Arbeitsplatz und die im Betrieb gewachsenen und nicht übertragbaren Rechtsansprüche zu erhalten. Die Gewerkschaftsführer sind sich klar darüber, daß featherbedding keine Methode ist, um auf längere Sicht mit dem Problem der Freisetzen infolge des technischen Fortschritts fertig zu werden. Das featherbedding wird deshalb vermutlich in dem Umfang und mit der Schnelligkeit verschwinden, mit der es gelingt, das „soziale Auffangnetz“ für Entlassene zu verbessern.

Bemühungen um Arbeitszeitverkürzungen

Aus allgemeinen gesellschaftspolitischen, gesundheitspolitischen und arbeitsmedizinischen Erwägungen heraus gehörte die Verkürzung der Arbeitszeit schon immer zu den wichtigsten Gewerkschaftszielen. In den USA sehen die Gewerkschaften – vor allem seit Anfang der sechziger Jahre – in der Arbeitszeitverkürzung und in einer Erhöhung der Überstundenzuschläge auch ein beschäftigungspolitisches Mittel.

Die Gewerkschaften waren allerdings bei ihren Bemühungen um eine drastische Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren nicht sehr erfolgreich. Die durchschnittliche Arbeitswoche für Fabrikarbeiter belief sich in der weiterverarbeitenden Industrie 1967 immer noch auf 40,6 Stunden. Vermutlich war die geplante Einführung der 35-Stunden-Woche auch mehr ein Fernziel.

In der letzten Zeit haben die Gewerkschaften allerdings häufiger günstigere Urlaubs- und Feiertagsregelungen erreichen können (es gibt keine gesetzliche Urlaubsregelung). Der tarifliche Urlaubsanspruch für Arbeiter beträgt meistens eine Woche im ersten Jahr der Beschäftigung und zwei Wochen

²⁾ Greif Sander: Amerikas Gewerkschaften, Wiesbaden 1966, S. 102.

in den folgenden Jahren. Die meisten Tarifverträge sehen als Urlaubsmaximum drei Wochen vor (gewöhnlich nach 15 Dienstjahren).

Tarifliche Arbeitslosenunterstützung

In den USA setzen die Gewerkschaften nicht nur alles daran, Entlassungen zu verhindern, sie müssen es auch noch als ihre Aufgabe ansehen, die Not der freigesetzten Arbeitnehmer zu lindern, indem sie sich für eine zusätzliche Arbeitslosenunterstützung und für andere Formen der Einkommenssicherung wie Fortzahlung der Sozialleistungen während einer bestimmten Zeit nach der Entlassung usw. einsetzen. Außerdem beteiligen sie sich bei der Arbeitsvermittlung und bei Umschulungen.

Da die Leistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherung nicht ausreichen, versuchen die Gewerkschaften in zunehmendem Umfange Arbeitslosenunterstützung zusätzlich tarifvertraglich zu vereinbaren. Auf eine solche Unterstützung hatten jedoch im Jahre 1966 erst 3,8 % der Beschäftigten Anspruch. Die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitslosenunterstützungen werden alle aus einem vom Arbeitgeber allein finanzierten Fonds bezahlt. Zusammen mit den Bezügen aus der staatlichen Arbeitslosenversicherung soll der Entlassene für eine angemessene Zeit, während der er sich eine neue Arbeit besorgen kann, zwischen 65 % und 80 % seines normalen Verdienstes bekommen. In der Mehrzahl der Fälle wird für eine Zeit von 6–12 Monaten gezahlt. In manchen Verträgen werden auch feste Jahreslöhne oder die Zahlung des Gegenwertes für eine bestimmte Zahl von Wochenstunden garantiert.

Zahlreiche Tarifverträge sehen bei Entlassungen die Zahlung einmaliger Beiträge als Überbrückungshilfe vor (separation allowance). Damit soll auch der Verlust erworbener Rechte abgegolten werden. Inzwischen dürfte mehr als die Hälfte der größeren Tarifverträge Vereinbarungen dieser Art enthalten. Die meisten Verträge setzen als Bedingung, daß die Entlassung aus Gründen erfolgt, auf die der einzelne Arbeiter keinen Einfluß hat (z. B. Betriebsschließungen oder -verlagerungen, Invalidität, Arbeitsmangel). Entlassungsgelder und Abfindungen kommen in zahlreichen Varianten vor. Die Behörden einiger Bundesstaaten sehen darin jedoch einen Ersatz für die staatliche Arbeitslosenversicherung und verweigern deshalb staatliche Arbeitslosengelder. Bisher haben die Gerichte die Rechtmäßigkeit dieser Entscheidungen bestätigt, während die Gewerkschaften gegen die Anrechnungen mit dem Argument angehen, das Entlassungsgeld sei keine Unterstützungsleistung für die Zeit der Arbeitslosigkeit, sondern eine Kompensation für verschiedene aufgegebene Rechte.

Die betriebliche Rentenversicherung ist für die Beschäftigten im allgemeinen wichtiger als die staatliche Rentenversicherung. Es ist deswegen eine große Härte, daß bei einem Betriebswechsel die Anrechte auf die betriebliche Altersrente verlorengehen können. Das gilt vor allem für Arbeitnehmer, die nur wenige Jahre in einem Betrieb tätig sind und bei Ausscheiden ein bestimmtes Alter (meist das 40. oder 45. Lebensjahr) noch nicht erreicht haben. Deshalb werden in zunehmendem Maße Regelungen angestrebt, die verhindern sollen, daß ein einmal erworbener Rentenanspruch beim Ausscheiden aus einer Firma erlischt. Daneben gibt es jetzt auch häufiger überbetriebliche Vereinbarungen über die Anrechnung des Rentenanspruchs in einem anderen Unternehmen. Viele kleine Unternehmen können einen angemessenen Pensionsanspruch sowieso nur durch überbetriebliche Einrichtungen garantieren.

Private Pensionspläne müssen von der Regierung gebilligt werden, damit sich das Management nicht zu gut stellt. An der Verwaltung der Pensionsfonds können Betriebe und Gewerkschaften in unterschiedlichem Umfang beteiligt sein. Das Kapital wird gewinnbringend angelegt. Einige Fonds kaufen Aktien des eigenen Unternehmens (angeblich, um das Interesse an der eigenen Firma zu stärken), anderen Fonds ist das strikt untersagt. Bei der Vielzahl der Fonds (bei Kaiser Industries gibt es z. B. für insgesamt 65 000 Beschäftigte über 100 Pensionspläne) kann es nicht ausbleiben, daß das Kapital manchmal betrügerisch verwaltet oder falsch angelegt wird. So soll vor einiger Zeit die Automobilarbeitergewerkschaft durch Fehlanlagen 5 Mill. \$ aus ihrem Fonds verloren haben. Auf die Versorgung der Hinterbliebenen wird bei diesen tarifvertraglichen Regelungen nur wenig Wert gelegt. Nur ein Teil der Vereinbarungen sieht Witwen- oder Waisenrenten vor.

System mit großen Nachteilen

Die amerikanischen Gewerkschaften haben bei ihren Bemühungen um einen größeren sozialen Schutz für die Arbeitnehmer zweifellos beträchtliche Erfolge erzielt. Es hat sich aber auch herausgestellt, daß die unterschiedliche Stärke amerikanischer Gewerkschaften zu sehr unterschiedlichen Verhandlungsergebnissen führt. Starke Gewerkschaften in Industrien mit guter Absatzlage können mehr als den durchschnittlichen Zuwachs an Produktivität für sich abschöpfen. Kaufkraft und soziale Sicherung der in den privilegierten Bereichen tätigen Arbeitnehmer wachsen somit überdurchschnittlich. Die sozialpolitischen Erfolge mußten deshalb wegen der Zersplitterung der amerikanischen Gewerkschaften häufig mit großen gesellschaftspolitischen und volkswirtschaftlichen Nachteilen erkaufte werden.