Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 54 (1962)

Heft: 1

Artikel: Fringe Benefits für Arbeitnehmer in den USA

Autor: Adam, Robert

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354009

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

päischen Entwicklung im Wettbewerb mit den Lösungen im kommunistischen Teil der Welt. Wir haben daher die Aufgabe und die einmalige Chance, der Welt ein Beispiel dafür zu geben, was durch sinnvolle Strukturpolitik in der Landwirtschaft ohne Zwang in einer organischen, evolutionären Entwicklung erreicht werden kann. Gelingt es uns, in der Agrarpolitik der sozialen Entwicklung volle Ueberzeugungskraft zu verleihen, dann werden andere Länder ihren Entwicklungsweg nach den gleichen Grundsätzen ausrichten und nicht allein ihre Probleme auf die Dauer besser lösen können, sondern auch den Bereich der westlichen Welt stärken, deren Lebensprinzipien auf der Selbständigkeit und Freiheit des Menschen beruhen.

Fringe Benefits für Arbeitnehmer in den USA

In dem *Jahrzehnt nach dem Ersten Weltkrieg*, der Aera, die man in den USA oft als die des welfare capitalism (des Wohlfahrtskapitalismus) bezeichnet, begannen einzelne Großunternehmen, für ihre Arbeitnehmer zur Ergänzung der Löhne zusätzliche Leistungen, wie bezahlten Urlaub, Lohnzahlung im Krankheitsfall, Unterstützung bei Arbeitslosigkeit, Pension nach Erreichung der Altersgrenze, einzuführen. Die Absicht war, die Arbeitsmoral zu heben, das Betriebsklima zu verbessern und den Arbeitnehmer enger an den Betrieb zu binden, oft wohl auch, um die Arbeitnehmerschaft dadurch vom Beitritt zu einer Gewerkschaft abzuhalten. Diese ersten Versuche, die angesichts des Fehlens einer Zwangsversicherung für kranke, alte, erwerbsunfähige und arbeitslose Arbeitnehmer auf die Erkenntnis hindeuten, daß dem Arbeitgeber auch außerhalb der Lohnzahlung eine zum mindesten moralische Verantwortung für das Wohlergehen des Arbeitnehmers obliegt, hätten bei ruhiger Entwicklung vielleicht dazu geführt, daß sich Bund und Gliedstaaten auch fernerhin von der Einmischung in die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeziehungen ferngehalten hätten, was in der Zeit des schrankenlosen Kapitalismus, des wirtschaftlichen Laisser-faire geradezu zum wirtschaftlichen Glaubensbekenntnis im amerikanischen Denken gehört hatte. *Die Depression der dreißiger Jahre,* die schwerste Wirtschaftskatastrophe in der Geschichte der USA, die mit dem Schwarzen Freitag des 29. Oktober 1929 einsetzte, machte diesen privaten Bestrebungen, das Arbeitsverhältnis sozialer zu gestalten, ein schnelles Ende. Die Arbeitslosigkeit stieg bis zu 13 Millionen, die Löhne sanken, an zusätzliche Leistungen konnte kaum mehr gedacht werden. In der größten Not setzte gleich nach seinem Regierungsantritt im Frühjahr 1933 *F. D. Roosevelt* mit dem *New Deal* der Nation ihr bisher unbekannte Ziele. Der Bund schaltete

sich in viele ihm bisher verschlossene Gebiete des wirtschaftlichen und sozialen Lebens ein. 1935 kam mit dem ersten Bundessozialversicherungsgesetz, dem Social Security Act, die Altersversicherung für Männer und Frauen über 65 Jahren, zunächst in Industrie, Handel und Gewerbe; sie wurde 1956 auf Arbeitsunfähige ausgedehnt. 1937 war die Arbeitslosenversicherung, die der Bund nicht in Einzelheiten regelte, in den damals 48 Gliedstaaten eingeführt, die bedeutende finanzielle Vorteile vom Bund erhielten, wenn sie Arbeitslosenversicherungsgesetze, die gewissen Mindestanforderungen genügten, erließen. Für den Krankheitsfall besteht allerdings bis heute keine bundes- oder gliedstaatliche Versicherung. Hingegen trägt der Bund seit 1935 bei der gehobenen Fürsorge (Public Assistance) etwa die Hälfte der Kosten, wenn der Gliedstaat die vom Bund gestellten Mindestanforderungen bei der Hilfe für alte und arbeitsunfähige Personen, die von der Altersversicherung des Bundes nicht gedeckt sind, für Kinder, deren Notlage auf bestimmte Ursachen zurückzuführen ist, und für Blinde erfüllt. Mit diesen Gesetzen wurde sich der amerikanische Staat zum erstenmal seiner sozialen Verpflichtungen gegenüber den breiten Massen bewußt. Der Aera der unbeschränkten Herrschaft des Kapitalismus war damit ein Ende gesetzt; die kapitalistische Wirtschaft wurde in neue Formen übergeführt, bei denen auch dem Arbeitnehmer sein voller Anteil am wirtschaftlichen Ertrag zukommen sollte. Dazu hatte es allerdings noch lange Wege; denn die gewaltige Depression zog sich noch manches Jahr hin; sie kann erst mit dem Beginn des Zweiten Weltkrieges als beendet betrachtet werden.

Während des Zweiten Weltkrieges unterlagen auch in den USA die Löhne ähnlichen Beschränkungen wie in wohl allen kriegführenden Ländern. Aber bei den *Nebenleistungen* zeigte die Regierung Entgegenkommen, insbesondere soweit die Leistungen der Sozialversicherungsgesetze durch den Arbeitgeber ergänzt wurden. Damals bürgerte sich der Name *Fringe Benefits* ein, wörtlich übersetzt «Wohltaten am Rande». Mit dieser Bezeichnung sind beide Partner des Arbeitsvertrages nicht zufrieden. Die Unternehmer sagen, daß das Wort «fringe» zu Unrecht darauf schließen lasse, daß diese Nebenleistungen nicht von Gewicht seien. Die Arbeitnehmer beanstanden das Wort «benefit», weil von einem Geschenk nicht die Rede sein könne, wenn tatsächlich die gewährten Vorteile, was bald in der Regel geschieht, zum Bestandteil tariflicher Abmachungen gemacht wurden. Andere Bezeichnungen, die aber nicht populär geworden sind, geben den Sachverhalt besser wieder, so «supplementary wage practices» (ergänzende Lohnbestimmungen), «wage extras» (besondere Lohnvergütungen), «hidden payroll» (verborgene Zahlungen), «non wage labor costs» (Leistungen, die nicht Löhne sind).

Der Umfang der zusätzlich zum Lohn gewährten Leistungen stieg nach dem Zweiten Weltkrieg mächtig an. Insbesondere widmeten nun die Gewerkschaften dieser indirekten Lohnverbesserung erhöhtes Augenmerk. Es kam das package settlement, das bei Tarifverhandlungen Lohnregelung mit der Feststellung zusätzlicher Leistungen verknüpfte. Während des Koreakrieges, wo es wiederum notwendig wurde, die Löhne zu stabilisieren, wollte man auch die fringe benefits einbeziehen, zum mindesten Lohnerhöhungen gegen sie aufrechnen. Der daraus entstehende Konflikt endete mit dem Rücktritt der Arbeitnehmermitglieder des Wage Stabilization Board, der Kommission für die Festlegung der Löhne, worauf eine Zwischenlösung gefunden wurde, bei der die fringe benefits entgegenkommend behandelt wurden.

In dem mächtigen wirtschaftlichen *Aufstieg nach dem Koreakrieg*, der durch einige vorübergehende wirtschaftliche Rückschläge (recessions) verlangsamt, aber nicht aufgehalten wurde, sind die fringe benefits zu einem wichtigen Bestandteil der meisten tariflichen Abmachungen geworden. Sie stiegen in höherem Grad als die Löhne, was aus folgender Uebersicht [1] zu entnehmen ist:

Jahr	Gesamtbetrag der fringe benefits in Milliarden $
1947	10,5
1950	15,5
1952	20,5
1955	25,5
1958	32
1960	39,5
1961 (geschätzt)	42

Seit 1950 sind die Kosten der fringe benefits um 120 Prozent gestiegen, die Löhne nur um 56 Prozent. Bei den Manufacturing-Gruppen [2] sind die Kosten für die privaten Wohlfahrts- und Pensionsleistungen höher als die gesetzlichen Beiträge zur Altersversicherung (12,1 ct. pro Arbeitsstunde gegenüber 10,1 ct.). Sehr groß ist die Streuung bei den verschiedenen Produktionszweigen. Am höchsten steht die Oelgewinnung mit einem Dollar, am niedrigsten die Textilindustrie mit 28,1 ct. pro Arbeitsstunde. Im allgemeinen kann man sagen, daß in Wirtschaftszweigen mit den höchsten Löhnen auch die höchsten fringe benefits gegeben werden. Selbst bei ausgedehnten Streiks handelt es sich häufig mehr um die Erhöhung der fringe benefits als der Löhne. Schon 1954 fielen 70

---

[1] Entnommen aus «US News and World Report», Washington, vom 5. Juni 1961, S. 101.

[2] Darunter werden, von einigen wenigen abgesehen, verstanden: Lebensmittel, Getränke und Tabak, Bekleidung, Leder, Holz, Papier, Buchdruck, Chemie, Oel, Steine und Erden, Metalle.

Prozent aller Arbeiter, die von einem Tarifvertrag erfaßt werden, unter den einen oder andern oder auch mehrere Pläne, die ursprünglich vom Arbeitgeber eingeführt, inzwischen längst Bestandteil von Tarifverträgen geworden sind.

Die einzelnen Arten und den Umfang der fringe benefits mag man aus einer Uebersicht der Stadt Philadelphia, der viertgrößten Stadt der USA ,entnehmen. Allerdings ist einschränkend zu bemerken, daß manche Gebiete der USA insbesondere im Süden, dem gegenüber noch weit zurückstehen.

Art des fringe benefit	Hundertsatz der Fabrikarbeiter, denen das fringe benefit zugute kommt
Bezahlter Urlaub	99
Höherer Lohn bei Arbeit außerhalb der üblichen Stunden	80
Lebensversicherung, vom Arbeitgeber ganz oder zum Teil bezahlt	91
Versicherung gegen Krankheit	78
Versicherung gegen Krankheit mit Krankenhausbehandlung	84
Pensionsgewährung nach Ausscheiden	65

Die zunehmende Bedeutung, die man der Pflege der human relations (menschlichen Beziehungen) auch in der Industrie zulegt, das Bewußtsein, daß der Arbeitgeber für das Wohl seiner Arbeiter nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern auch später, wenigstens zum Teil, verantwortlich ist, werden der weiteren Entwicklung der fringe benefits auch in der Zukunft förderlich sein, es sei denn, daß ein großer wirtschaftlicher Rückschlag die Entwicklung vorübergehend stockt. Das Ziel, das sich der New Deal gesteckt hat, daß die Erträgnisse dieser gewaltigen Wirtschaft möglichst vielen zugute kommen sollen, haben die USA in den letzten 15 Jahren zu einem bedeutenden Grad erreicht.

Dr. Robert Adam, München.

Heimarbeit in Österreich

Der industriell-gewerbliche Produktionsvorgang vollzieht sich heute fast zur Gänze, getrennt von der Wohnstätte der Berufstätigen, in eigenen, dafür mehr oder minder geeigneten Werkstätten. Kaum wird mehr daran gedacht, daß das Zusammenfallen von Wohnung und Arbeitsplatz auch heute noch für eine relativ kleine, aber dennoch absolut große Gruppe von Berufstätigen überhaupt erst die Voraussetzung einer wirtschaftlichen Existenz darstellt. Die Beschäftigungsart der Heimarbeit ist zwar derzeit nicht mehr so bedeutend wie noch vor einigen Jahrzehnten, aber rund 20 000