Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 47 (1955)

Heft: 7-8

Artikel: Ist der Vertrag mit Ford noch "Kapitalismus"?

Autor: Miche, Charles

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353702

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: 16.07.2025

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

Ist der Vertrag mit Ford noch «Kapitalismus»?

I. Widerspruchsvolle Kommentare

Noch selten sind kollektivvertragliche Abmachungen so zwiespältig aufgenommen worden wie der Vertrag zwischen Ford und dem Verband der Arbeiter in der Autoindustrie. Industrie und Finanz, Gewerkschafter und Politiker vertreten die gegensätzlichsten Meinungen. Sie sehen in dem Vertrag den Zusammenbruch der jetzigen Gesellschaftsordnung oder das Heil der Zukunft, die Rettung bester und das Ende schlechtester Traditionen auf dem Gebiete der wirtschaftlichen Entwicklung und des menschlichen Zusammenwirkens. Eine kleine Auslese von Kommentaren möge diese verschiedenen Einstellungen illustrieren:

«Indem sich Ford auf das Prinzip des garantierten Jahreslohnes einließ, ist er zum Verräter an seiner Klasse geworden.» ... «Das Ford-Abkommen ist ein Schritt in der Richtung des Sozialismus. Der nationale Verband der Unternehmer und artverwandter Organisationen betrachten den Vertrag als ein Monstrum.» ... «Wir stehen vor grundsätzlichen Entscheidungen, die die ganze Struktur des privatwirtschaftlichen Systems ändern können.» ... «Es ist das Ende des freien Unternehmertums.» ... «Der garantierte Jahreslohn ist die Totenglocke der freien Wirtschaft.» ... «Eine solche Garantie führt zum Bankrott, wenn eine Wirtschaftskrise eintritt.» ... «Der garantierte Jahreslohn wird die Kraft der amerikanischen Wirtschaft nicht schwächen, er wird den Wagemut der Kapitalisten und Unternehmer nicht wesentlich beeinträchtigen.» ... «Das Prinzip des garantierten Jahreslohnes ist nicht neu.» ... «Es ist etwas wesentlich Neues dem amerikanischen Wirtschaftssystem beigefügt worden.» ... «Walter P. Reuther, der Präsident des Verbandes der Autoarbeiter, hat einen Sieg errungen, der unter restloser Aufgabe der Klassenkampftheorie der Frühperiode der Arbeiterbewegung den Grundsatz stabilisiert, das Unternehmertum habe eine soziale Verpflichtung, dem erwerbslosen Arbeiter über die staatliche Arbeitslosenversicherung hinaus Schutz zu gewähren.» ... «Die Meinungen darüber, wer den Sieg davongetragen hat, sind bei den Gewerkschaftsführern ebenso geteilt wie beim Unternehmertum. Hier wie dort fragt man sich, ob der garantierte Jahreslohn ein Präzedenzfall, ein Prinzip oder eine Handvoll Rauch sei.» ... «Wie man auch die Sache kehrt und wendet», äußerte sich der Präsident eines bedeutenden Gewerkschaftsverbandes, «man muß zugeben, daß der neue Vertrag ein gewaltiger Sieg der Unternehmer der Autoindustrie ist.» Im Gegensatz dazu sprach sich George Meany, der Vorsitzende des Amerikanischen Gewerkschaftsbundes, dahin aus, daß durch den Vertrag ein Prinzip verankert werde, «das in den nächsten Jahren an jedem Verhandlungstisch auftauchen wird». ... «Die Autoindustrie», sagt ein Wis-

senschafter, «war schon früher die Triebfeder wirtschaftlicher Aenderungen, die als drastisch oder gar revolutionär bezeichnet wurden, sich jedoch später als ein Beweis für die unermüdlich schöpferische Kraft des amerikanischen Kapitalismus erwiesen.» (Damit wird wohl daran erinnert, daß Ford im Jahre 1914 das amerikanische Unternehmertum vor den Kopf stieß, indem er freiwillig den damals phänomenalen Taglohn von 5 Dollar einführte; es könnte gleichzeitig auch daran erinnert werden, daß es bei Ford noch im Jahre 1937 zu blutigen Zusammenstößen kam, weil Ford die Gewerkschaft nicht als Verhandlungspartner anerkennen wollte.)

Wenn man dem Vertrag gerecht werden will, so ist nicht nur sein Inhalt wichtig, sondern es muß auch gezeigt werden, wie sich die *Ausgangslage* darstellte, was die Unternehmer ursprünglich zu geben bereit waren, was die Gewerkschaften ursprünglich forderten, was sie schließlich erreichten und was die Unternehmer schlußendlich zubilligten. Endlich muß nicht nur über den garantierten Jahreslohn gesprochen werden, der natürlich am meisten Staub aufwirbelte, sondern auch über die zahlreichen andern Punkte des umfassenden Vertrages.

II. Der «garantierte Jahreslohn»

Was den «garantierten Jahreslohn» betrifft, so war mit dieser Forderung des Autoarbeiterverbandes ursprünglich in der Tat eine maximale garantierte zusätzliche Arbeitslosenunterstützung seitens der Unternehmer für 52 Wochen gemeint. Schon sehr frühzeitig, das heißt lange vor der Eröffnung der Vertragsverhandlungen, legte man jedoch in der Autogewerkschaft den Nachdruck darauf, daß es vor allem um ein gewisses Maß «garantierter Beschäftigung», das heißt um eine Forderung geht, die zum Beispiel auch in Europa unter dem Titel «Recht auf Arbeit» bekannt ist. Dieser Forderung kommt in der amerikanischen Autoindustrie besondere Aktualität zu, da es im Zusammenhang mit den besonderen Verhältnissen der Belieferung des Marktes, der jährlichen Erstellung neuer Modelle usw. in dieser sonst gut beschäftigten Industrie nahezu regelmäßig in gewissen Produktionszweigen zu kürzeren Perioden des Aussetzens bzw. der Arbeitslosigkeit kommt.

Was die Autogewerkschaft ursprünglich verlangte, war die Ausarbeitung eines «Planes garantierter jährlicher Beschäftigung», der allen Arbeitern mit zwei Jahren Seniorität 52 Wochen Beschäftigung sichern und die Arbeiter ohne Seniorität gegen verkürzte Arbeitswochen und Kurzarbeit ohne vorherige Anzeige schützen sollte, wobei zum Beispiel Arbeiter, die die Arbeit einer Woche begonnen haben bzw. während einer Woche zu Teilarbeiten einberufen werden, Anrecht auf einen vollen Wochenlohn für 40 Stunden haben sollten. Solche Regelungen sind nicht neu, so steht in der Fleischkonservenindustrie die garantierte 36-Stunden-Woche teilweise seit zehn Jahren in Kraft.

In bezug auf die ursprünglichen Angebote der Unternehmer ist zu sagen, daß von garantierter Beschäftigung in irgendeiner Form überhaupt keine Rede war, desgleichen nicht von allgemeinen Lohnerhöhungen. Hingegen schlug die Ford Company für die Arbeiter einen Plan des Sparens und des Erwerbs von Aktien vor, und zwar in der Weise, daß die Ford Company beim Erwerb von Aktien seitens der Arbeiter die Hälfte des Betrages bezahlt hätte. Den Arbeitern wäre gestattet worden, auf diese Weise Geld anzulegen für Summen bis zu 10 Prozent ihres Bruttolohnes. Für den Durchschnittsarbeiter hätte dies bedeutet, daß er pro Jahr zirka 551 Dollar hätte anlegen können. Die Hälfte dieses Betrages hätte Ford beigefügt, womit sich ein Gesamtbetrag von 826.50 Dollar ergeben hätte, wovon zwei Drittel (551 Dollar) auf Ford-Aktien und ein Drittel auf staatliche Papiere entfallen wären. In zehn Jahren, so heißt es, hätten die Arbeiter Besitzer von zirka einem Drittel der Aktien dieser «Familien-AG» werden können, die allerdings an Außenseiter nur Papiere abgibt, die kein Stimmrecht gewähren. Bei Preisgabe der Anteile hätte der Arbeiter mindestens das von ihm einbezahlte Geld plus Zinsen zurückerhalten.

Ford unterbreitete ferner einen sogenannten «Einkommens-Stabilisierungsplan», demzufolge den Arbeitern bei Arbeitslosigkeit die Möglichkeit gegeben werden sollte, zinsenfreie Vorschüsse auf ihren zukünftigen Lohn zu beziehen. Die Rückzahlung nach Wiedereinstellung sollte erst bei Erreichung einer Arbeitszeit von mehr als 32 Stunden pro Woche erfolgen. Die Hälfte des Einkommens für die Arbeitszeit über 32 Stunden sollte zur Rückzahlung verwendet werden. Rückzahlung sollte im Todesfall oder bei Pensionierung nicht verlangt werden, desgleichen nicht, falls sich die volle Rückzahlung binnen dreier Jahre auf Grund von Lohneinkommen nicht als möglich erwiesen hätte. Dieser Plan wurde von der Autogewerkschaft als «wirtschaftlich ungesund und unsozial» bezeichnet. Ein ähnliches Experiment machte General Motors im Jahre 1939. Es mußte aufgegeben werden, «da es sich als unpraktisch und undurchführbar erwies».

Endlich schlug die Ford Company die Auszahlung einer Abfindung für den Fall vor, daß der Arbeiter ohne eigenes Verschulden und ohne sichere Aussicht auf Wiedereinstellung entlassen werden muß. In diesem Fall sollte der Arbeiter im Hinblick auf eine eventuell doch mögliche Wiedereinstellung die Wahl haben zwischen der Aufrechterhaltung seiner Seniorität, der Pensionierungsansprüche usw. oder der Entgegennahme der besagten Abfindung (40 Stundenlöhne für jedes Dienstjahr bis zu acht Dienstjahren; über acht Dienstjahren 80 Stundenlöhne für jedes Jahr bis zu einem Maximum von 30 Jahren).

Daß es nicht nur zu der von der Autogewerkschaft vorgeschlagenen Abstimmung unter den Arbeitern über die ursprünglichen Anträge

der Unternehmer und der Autogewerkschaft kam, ist auf verschiedene Gründe zurückzuführen. Die Ablehnung der Abstimmung seitens der Unternehmer ist durchaus plausibel, mußten sie doch im voraus wissen, daß die Arbeiter begreiflicherweise gewerkschaftliche Disziplin üben und gegen Ford stimmen würden. W. Reuther, der Präsident der Autogewerkschaft, machte wohl den Vorschlag vor allem aus taktischen und psychologischen Gründen.

Die schließlich in den Tarifverträgen mit Ford und General Motors in bezug auf den «garantierten Jahreslohn» vereinbarten Bestimmungen besagen, daß, beginnend mit dem 1. Juni 1956, Arbeiter mit einem Jahr Seniorität, die vorübergehend aussetzen müssen, Anspruch auf einen Zuschuß zur Arbeitslosenunterstützung haben.

Während der ersten Woche, in der ein Arbeiter aussetzen muß, erhält er, wie bei der staatlichen Arbeitslosenversicherung, keinerlei Zuschüsse (Wartezeit). Während der folgenden 4 Wochen erhält er Zuschüsse in einer Höhe, die sein Gesamteinkommen einschließlich der staatlichen Arbeitslosenunterstützung auf 65 Prozent seines Lohnes bringt. Während der folgenden Wochen wird der Zuschuß so bemessen, daß er gemeinsam mit der Arbeitslosenunterstützung 60 Prozent des Lohnes beträgt. (Zu einem späteren Zeitpunkt, wenn der zu errichtende Fonds 50 Prozent des vorgesehenen Betrages erreicht hat, werden die Arbeiter während insgesamt acht Wochen pro Jahr Anspruch auf 65 Prozent des Lohnes haben.)

Diese Zuschüsse werden für höchstens 26 Wochen bezahlt, worauf der Arbeiter ohne Unterstützung bleibt, da die staatliche Unterstützung meistens während 26 Wochen gewährt wird. Der Mindestbetrag dieser Zuschüsse seitens des Unternehmers wird 2 Dollar, der Höchstbetrag 25 Dollar je Woche betragen. Die Geltendmachung der Bezugsberechtigung hängt von der Anzahl der «Krediteinheiten» (credit units) ab, die der Arbeiter zu erzielen vermag, das heißt von der Anzahl der Wochen, während welcher er vor Eintritt der Arbeitslosigkeit beschäftigt war, und der Anzahl der Bezugswochen bei eventuell früherer Arbeitslosigkeit. Wenn ein Arbeiter 32 Stunden pro Woche beschäftigt ist, so gilt dies bei der Berechnung der «credit units» als volle Woche von 40 Stunden.

Die Finanzierung dieser Zahlungen soll durch einen besonderen Fonds erfolgen, in den die Firma 5 Cents für jede geleistete Arbeitsstunde einzahlt (die Gewerkschaft verlangte ursprünglich zirka 12 Cents). Bei Ford soll dieser Fonds 55 Millionen und bei General Motors 150 Millionen Dollar betragen. Der wöchentlich auszuzahlende Betrag soll normalerweise nicht durch die Höhe des Fonds bedingt werden. Sollte jedoch der Fonds unter 13 Prozent fallen, so würde eine 20prozentige Herabsetzung der Vergütungen eintreten. Sinkt der Fonds unter 4 Prozent, so werden die Auszahlungen eingestellt, bis der Fonds wieder über 4 Prozent gestiegen ist. Nach Erreichung des vorgesehenen Betrages von 55 bzw. 150 Millionen stellt

die Firma weitere Einzahungen ein. Sie beginnen erst dann wieder, wenn der Fonds unter 100 Prozent fällt.

In einigen Staaten stehen der Durchführung dieses Abkommens gesetzliche Hindernisse entgegen, weil dort die Arbeitslosenversicherungsgesetze die Anrechnung von Arbeitgeberzuschüssen auf die Arbeitslosenunterstützung vorschreiben und weil Schwierigkeiten auf steuerlichem Gebiet vorhanden sind. Dies bedeutet, daß entsprechende Verordnungen in Staaten erwirkt werden müssen, in denen die Ford Company zirka zwei Drittel der in Betracht kommenden Arbeiter beschäftigt. Wenn dies bis zum 1. Juni 1957 nicht möglich erscheint, so würde die Durchführung des Planes preisgegeben werden.

III. Fazit und Ausblick

Einem Kommentar des Organs der Autogewerkschaft entnehmen wir folgende Feststellung: «Der erbitterte Kampf des Großunternehmertums richtete sich nicht gegen die finanziellen Aufwendungen, sondern gegen das Prinzip, daß Unternehmungen während des ganzen Jahres Verantwortlichkeiten gegenüber ihren Arbeitern haben sollen. Ford und General Motors, die schließlich damit einverstanden waren, sich für das Prinzip einzusetzen, bestritten nie, daß sie sich die finanziellen Aufwendungen leisten können.»

John Bugas, erster Verhandlungsvertreter von Ford, äußerte sich nach Abschluß des Vertrages dahin, «daß das Uebereinkommen von Mitgliedern der Geschäftsleitung von Ford vorgeschlagen und aufgestellt worden sei», wobei vor allem das Ziel verfolgt wurde, unbegrenzte und nicht vorhersehbare Verbindlichkeiten für die Ford Company zu vermeiden und die Gefahr auf ein Mindestmaß zu beschränken, daß die vorhandenen Mittel durch Zahlungen an Arbeiter mit geringer Seniorität und zu ungunsten von Arbeitern mit hoher Seniorität erschöpft werden, die eventuell Gefahr laufen würden, bei Arbeitslosigkeit geringere oder gar keine Unterstützungen zu erhalten. Es sei gelungen, zwei scheinbar gegensätzliche Ziele zu erreichen: «Angemessene Unterstützungen für unsere Arbeiter und begrenzte Verbindlichkeiten für die Firma.»

Zusammenfassend ist zu sagen, daß die nunmehr bei Ford und bei General Motors eingeführte Regelung über Entschädigungszahlungen im Falle der Arbeitslosigkeit natürlich nicht als garantierter Jahreslohn bezeichnet werden kann, und zwar deshalb, weil einmal die betrieblichen Zuschußzahlungen höchstens für ein halbes Jahr bezahlt werden, weil das Einkommen eines Arbeiters, der aussetzen muß, auf 65 oder 60 Prozent seines Lohnes beschränkt bleibt und die Regelung prinzipiell von der Anzahl der erreichten «credit units», der Höhe des Fonds usw. abhängt. Immerhin ist das Abkommen ein Anfang, und sicherlich hat die Autogewerkschaft die Ab-

sicht, in weiteren Tarifverhandlungen diese Bestimmungen in ihrem Sinne zu verbessern. Man geht dabei von der Auffassung aus, daß es nicht mehr so schwer sein wird, schrittweise die garantierte Zeit zu verlängern und das Gesamteinkommen zu erhöhen.

Im übrigen ist damit zu rechnen, daß die Unternehmer sich nunmehr energisch für eine Erhöhung der Leistungen aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung einsetzen werden, denn eine solche Erhöhung würde den von den Firmen zu zahlenden Zuschuß verringern. Außerdem werden wohl die betroffenen Firmen eine möglichst gleichmäßige Beschäftigung erstreben. Damit würden die Firmen weniger Zuschüsse zu zahlen haben. Es würde dadurch auch ein gleichmäßigerer Produktionsverlauf für die zahlreichen Zulieferfirmen, das heißt allgemein ein regelmäßigerer Absatz begünstigt.

Im gegenwärtigen Zustand läßt sich nicht übersehen, welche Folgen die Zuschüsse zur Arbeitslosenunterstützung auf die Preisbildung der Automobilindustrie haben werden. Die Beträge, die bisher genannt worden sind, sind nicht so erheblich, daß sie die Kostenstruktur der Automobilindustrie in nennenswertem Ausmaß zu beeinflussen brauchen. Natürlich kann vorläufig nicht beurteilt werden, ob sich dieses System der Zuschußzahlungen im Falle einer größeren Arbeitslosigkeit halten läßt. Offensichtlich sind die gegenwärtigen Vereinbarungen auf verhältnismäßig kurzfristige Schwankungen der Beschäftigungslage abgestellt.

Die Entwicklung geht, wie es in der bekannten Zeitschrift «Fortune», dem tonangebenden Organ der Unternehmer, heißt, «in der Richtung der Umwandlung des industriellen Lohnarbeiters in einen Angestellten» ... «Reuther hat den letzten Schritt unternommen im Kampf gegen die Auffassung, daß die Arbeit eine Ware ist.»

Dieser Schritt ist im Rahmen der Gesamtwirtschaft auch deshalb von besonderer Bedeutung, da damit neue Begriffe und neue Verantwortlichkeiten in Erscheinung treten, die im amerikanischen Arbeitsrecht sehr spärlich vorhanden sind. Das individuelle Arbeitsrecht regelt außer der Festsetzung der maximalen Arbeitszeit sehr wenig. Formelle Dienstverträge sind eine Seltenheit. Verträge auf unbestimmte Dauer können, soweit sie vorhanden sind, bei der üblichen wöchentlichen Entlöhnung der Arbeiter (und oft auch der Angestellten) auf ein paar Tage oder gar am Zahltag gekündigt werden. Kollektivverträge, die, auch wenn sie in der Industrie zur Regel geworden sind, schließlich nur einen geringen Teil der Gesamtwirtschaft erfassen, enthalten im allgemeinen sehr kurze Kündigungsfristen. In diesen wie in andern Fällen wird bei dem in den USA geltenden Gewohnheitsrecht auf gerichtliche Präzedenzfälle, auf die sogenannten «cases», abgestellt. Kündigungsfristen können abgemacht werden, sie bestehen jedoch gesetzlich nicht und sind oft nicht üblich.

Daß die Ausbreitung der neuen Formeln so schnell vor sich gehen wird, wie man da und dort behauptet, muß allerdings bezweifelt werden, so vor allem im Hinblick auf die Struktur der amerikanischen Wirtschaft, die sich auch heute noch weitgehend aus kleineren und mittelgroßen Betrieben zusammensetzt. Noch vor wenigen Jahren waren 85 Prozent der Betriebe fabrikmäßiger Produktion Unternehmen mit durchschnittlich zehn Arbeitern, auf die allerdings nur 21 Prozent der Gesamtproduktion entfielen, während 3 Prozent Großbetriebe mit durchschnittlich 681 Arbeitern waren, die 53 Prozent der Produktion verkörperten (daneben gab es 12 Prozent mittlere Betriebe, die 26 Prozent der Produktion darstellten und durchschnittlich 108 Arbeiter beschäftigten). Wenn angenommen wird, daß Abmachungen, wie sie nun die Autogewerkschaft erzielt hat, vorwiegend für Industrien der Massenproduktion und mit einigermaßen regelmäßigem Absatz in Frage kommen, so sind die Möglichkeiten der erwähnten Art zunächst wohl vor allem in der Stahl- und Elektroindustrie, der Textil-, Kautschuk- und Maschinenindustrie gegeben. Sogar in der Autoindustrie, die in hohem Maße eine Industrie der Massenproduktion und mit ziemlich regelmäßigem Absatz ist, sind unter ernst zu nehmenden Kritikern des garantierten Jahreslohnes vor allem Bedenken erhoben worden in bezug auf die Folgen für die kleineren Unternehmen der Branche. «Die Einführung des garantierten Jahreslohnes», so heißt es in diesem Zusammenhang, «wird die kleineren unabhängigen Produzenten an die Wand drükken; das Resultat wird eine weitere Konzentration und Zusammenlegung von Unternehmen sein.»

IV. Andere Verbesserungen

Was die übrigen Bestimmungen des Vertrages betrifft, so können sie wie folgt zusammengefaßt werden:

Als die Autogewerkschaft im Jahre 1949 *Pensionen* im Betrag von 100 Dollar pro Monat erwirkte, versprach sie, diese Summe in zehn Jahren auf 200 Dollar zu bringen. Bereits heute, nach sechs Jahren, kann nun ein Arbeiter mit 40 Dienstjahren, der mit 65 Jahren in Pension geht, zusammen mit der staatlichen Altersversicherung über 240 Dollar im Monat beziehen, vorausgesetzt, daß auch seine Frau 65 Jahre alt und für die staatliche Rente bezugsberechtigt ist. Den neuen Abmachungen zufolge beläuft sich der monatliche Beitrag der Ford Company pro Dienstjahr auf 2.25 Dollar (die Gewerkschaft forderte 2.50 Dollar) anstatt 1.75 Dollar. Das Maximum von 30 Beschäftigungsjahren für die Berechnung der Rente ist fallengelassen worden. Während sich die Rente bis jetzt nach 30 Jahren nicht mehr erhöhte, gibt es in Zukunft keine Grenzen mehr. Je länger der Werktätige arbeitet, um so höher wird die Rente. Es sind unabdingbare

Rechte eingeführt worden. So wird zum Beispiel ein Arbeiter, der mit 40 Jahren oder nachher die Arbeit bei Ford oder General Motors aufgibt und mindestens zehn Dienstjahre hinter sich hat, mit 65 Jahren pensionsberechtigt. Er erhält für jedes nach dem Alter von 30 Jahren absolvierte Beschäftigungsjahr je 2.25 Dollar pro Monat vergütet. Die erzielten Verbesserungen kommen auch den bereits pensionierten Arbeitern zugute, so daß einem solchen Arbeiter mit 40 Beschäftigungsjahren eine sofortige Erhöhung seiner Ford-Pension um 37.50 Dollar zugute kommt. Der Anteil der Ford Company an der Pension eines solchen Bezügers beträgt 40mal 2.25 Dollar (90 Dollar pro Monat) anstatt 30mal 1.75 Dollar (52.50 Dollar).

Die *Renten für die Vollinvaliden* sind um 50 Prozent erhöht worden. Auch hier ist die Grenze von 30 Jahren in Wegfall gekommen. Ein invalider Arbeiter mit 15 Beschäftigungsjahren erhält nun 4.50 Dollar (anstatt 3 Dollar) pro Beschäftigungsjahr an monatlichen Vergütungen. Ein invalider Arbeiter mit 20 Beschäftigungsjahren erhält ohne Rücksicht auf sein Alter und den Zeitpunkt seiner Invalidität 90 Dollar (anstatt 60 Dollar) pro Monat (20mal 4.50 Dollar). Bei einer Seniorität von 35 Jahren beläuft sich der Betrag auf 157.50 Dollar. (Nach der Erreichung des 65. Altersjahres tritt an die Stelle dieser Vergütungen die ordentliche staatliche Altersversicherung.)

Die *Ferien* werden in Zukunft bei zehn Jahren Seniorität zweieinhalb Wochen betragen (100 Stunden). Für viele Arbeiter mit 10 bis 15 Dienstjahren werden dadurch die Ferien um eine halbe Woche verlängert, was einem Betrag von zirka 70 Dollar und mehr entsprechen kann. Dazu kommen zusätzlich zu den sechs bereits bewilligten Feiertagen zwei halbe Feiertage vor Weihnachten und Neujahr. Arbeitet ein Werktätiger an Feiertagen, so erhält er einen dreifachen Zuschlag.

Die Auszahlungen für *Lebensversicherungen* bei Ford werden sich den neuesten Bestimmungen zufolge auf 3200 bis 6400 Dollar belaufen (anstatt 2400 bis 4400 Dollar). Zusätzliche Vergütungen bei *Tod durch Unfall* und bei *Verstümmelungen* werden 1600 bis 3200 Dollar betragen (gegen 1200 bis 2200 Dollar). Die wöchentlichen Vergütungen für *Krankheit* und *Unfall* belaufen sich zwischen 38.40 Dollar für Arbeiter, deren Stundenlohn unter 1.70 Dollar beträgt, und 76.80 Dollar für Arbeiter, die 3.10 Dollar und mehr pro Stunde verdienen. Die medizinische *Vergütung bei Spitalpflege* ist von 4 auf 5 Dollar pro Tag für maximal 70 Tage erhöht worden. Sie gilt zusätzlich für die ganze Familie. Für Operationen usw. sind ebenfalls erweiterte Vergütungen vorgesehen, so daß derartige Kosten (auch Röntgenaufnahmen usw.) für Familien, die weniger als 6000 Dollar pro Jahr verdienen, und für Einzelpersonen mit einem Einkommen von weniger als 4500 Dollar voll gedeckt werden. (Für die Krankenversicherung kommen die Arbeiter und das Unterneh-

men gemeinsam auf; die Gewerkschaft fordert die Uebernahme der gesamten Kosten durch die Firma.)

Auf dem Gebiet der *Löhne* muß insbesondere der sogenannte «improvement factor» erwähnt werden, das heißt die jährliche Lohnerhöhung, die den Arbeiter entschädigen soll für die höhere Produktivität von Mensch und Maschine. Diese Erhöhung, die ursprünglich 3 Cents pro Stunde betrug und inzwischen auf 5 Cents gestiegen ist, soll während der Dauer des Vertrages (drei Jahre anstatt der von den Unternehmern verlangten fünf und der von der Gewerkschaft verlangten zwei Jahre) auf 6 Cents bzw. 2½ Prozent des Grundlohnes gebracht werden. (Die Gewerkschaft verlangte darüber hinaus als Anpassung an die «falsche Ausgangslage» des Jahres 1948 eine Lohnerhöhung von 5,3 Cents pro Stunde.) «Dies bedeutet», sagt das Organ der Autogewerkschaft, «daß einem Arbeiter bei Ford oder General Motors bis zum 1. Juni 1957 eine Lohnerhöhung von 18 Cents pro Stunde zugute kommt.» Da die soeben erwähnten 2½ Prozent des Grundlohnes gelten, falls dieser Betrag höher ist, wird sich der Zuschuß bei Arbeitern mit höheren Löhnen bis auf 7 oder gar 8 Cents stellen können. Gelernte Arbeiter erhalten darüber hinaus 8 Cents, so daß sich ihre minimale Erhöhung in diesem Jahr auf 14 Cents stellt. Es ist ihnen für die drei Jahre insgesamt 26 Cents bzw. 29 Cents bei 7 Cents «improvement factor» zugesichert worden. Der durchschnittliche Stundenlohn in der Autoindustrie beträgt zurzeit zirka 2.10 bis 2.20 Dollar.

Auf dem Gebiet der im Fünfjahresvertrag im Jahre 1950 verankerten *gleitenden Lohnskala* (Indexlohn) ist ebenfalls eine Verbesserung eingetreten. Auf Grund der neuen Bestimmungen erhöht sich die Vergütung für steigende Lebenshaltungskosten in der Weise, daß sie um 1 Cent steigt, sobald der Index um die Hälfte eines Punktes (0,5 anstatt wie früher 0,6) steigt. Eine gleichartige Anpassung nach unten findet bei sinkendem Index statt.

V. Kapitalismus und freies Unternehmertum

Damit sind wir zum Ausgangspunkt zurückgekehrt: «Ist der Vertrag mit Ford noch Kapitalismus?» Der europäische Leser stutzt beim Wort Kapitalismus; es melden sich gefühlsmäßige und ideologische Elemente, man denkt an den verabscheuungswürdigen «Mehrwert», an «arbeitsloses Einkommen» und «Ausbeutung». Dies ist beim Amerikaner weniger oder überhaupt nicht der Fall, so auch beim Gewerkschafter. Man regt sich nicht auf, wenn der kommunistische «Daily Worker» bissig bemerkt, der Arbeiter bei Ford erzeuge pro Stunde 2.98 Dollar «Gewinn». Man weist darauf hin, daß in diesem Betrag allerlei fixe und andere «Kosten» stecken, die auch in den Bilanzen hinter dem Eisernen Vorhang vorkommen, daß diese Bilanzen immer mehr wie kapitalistische — staatskapitalistische — Bilan-

zen aussehen und von der Notwendigkeit des Rentierens, von Ueberschüssen, Kapitalanlagen usw. sprechen. Man unterhält sich in den USA mehr über die bessere Verteilung des legendären Kuchens des Nationalprodukts als über den kapitalistischen Kuchen selber, den man, da er immer größer wird, sogar bejaht, denn man hört und weiß, daß der angeblich sozialisierte Kuchen in den Ländern hinter dem Eisernen Vorhang nur langsam wächst, stagniert oder sogar abnimmt. Man legt sozusagen auf die Größe des einem zufallenden Stückes eines großen Kuchens, der einem nicht gehört, mehr Wert als auf ein kleines Stück eines sozialisierten Kuchens. Man ist überzeugt, daß der Kuchen nur in einer freien Gesellschaftsordnung wesentlich größer werden und daß man nur in einer freiheitlichen staatlichen Gemeinschaft den Kampf für das größere Stück führen kann. George Meany, der Vorsitzende des Amerikanischen Gewerkschaftsbundes, hat diese Einstellung vor einiger Zeit in ebenso kurzer wie unzweideutiger Weise umschrieben, indem er sagte, daß die Gewerkschaften «nicht nur für die politische, sondern auch für die wirtschaftliche Freiheit im Rahmen des Systems des privaten Unternehmertums sind. Wir glauben an das amerikanische Profitsystem und an die freie Konkurrenz. Das amerikanische System des privaten Unternehmertums hat sich trotz einiger Mängel für die Lohnarbeiter viel günstiger ausgewirkt als irgendein anderes soziales System in der Geschichte der Menschheit.»

Das Kuchenstück für den «Sektor Arbeit» ist in den USA so groß geworden, daß unter den Gewerkschaften und Gewerkschaftern gelegentlich Erwägungen über die Art der Verteilung des erkämpften Stückes angestellt werden. Dies hat sich gerade im Zusammenhang mit dem Ford-Vertrag und dem kurz nachher abgeschlossenen Vertrag für die Stahlarbeiter gezeigt. Wenn es bei Ford zu gewissen Unzufriedenheiten und sogar Teilstreiks kam, so unter anderem deshalb, weil die gelernten Arbeiter höhere spezielle Vergütungen verlangten und weil man sich da und dort fragte, ob man nicht besser gefahren wäre, wenn man größere und sofortige Lohnerhöhungen in bar anstatt allerlei «Grenzvergütungen» bekommen hätte. Das «Paket» der gesamten Verbesserungen beträgt bei Ford, so hieß es, 20 Cents pro Stunde, davon entfallen jedoch auf eigentliche Lohnerhöhungen durchschnittlich nur zirka 7,5 Cents, während zum Beispiel die Stahlarbeiter ohne weitere Aufspaltungen einfach durchschnittlich 15 Cents Lohnerhöhung erhielten. Boshaft, wie der «Daily Worker» ist, und allzeit darauf erpicht, Unzufriedenheit zu erzeugen, hat das kommunistische Organ den Ford-Arbeitern sogar vorgerechnet, daß es Fälle geben könne, wo die Ford Company bei Arbeitslosigkeit, das heißt auf Grund des Planes des garantierten Lohnes, überhaupt nichts zu zahlen habe, da die staatliche Arbeitslosenversicherung der Entschädigung, auf die der Arbeiter Anspruch erheben könne, entspreche. Solche Arbeiter hätten es deshalb, so sagt der

«Daily Worker», vorgezogen, die 5 Cents, die die Firma pro Arbeitsstunde in den Garantiefonds zahlt, direkt als Lohnerhöhung zu beziehen.

Mit einem gewissen Recht wird von anderer Seite darauf hingewiesen, daß die Lohnunterschiede in den USA immer größer werden und daß in dieser Hinsicht gefährliche Gleichgewichtsstörungen eintreten könnten. (Bei dieser Kritik machen die Kommunisten wohlweislich nicht mit, da man auf die systematisch begünstigten großen Lohnunterschiede in der UdSSR hinweisen könnte.) Auf Grund einer Erhebung für 900 kollektivvertragliche Vereinbarungen des Jahres 1954 wurde festgestellt, daß für 10 Prozent der erfaßten Arbeiter überhaupt keine Lohnerhöhungen eintraten. 9 Prozent erhielten Erhöhungen von 1 bis 3 Cents, 32 Prozent von 4 bis 6 Cents, 23 Prozent von 7 bis 9 Cents, 15 Prozent von 10 bis 12 Cents, 6 Prozent von 13 bis 15 Cents und 5 Prozent über 15 Cents. Wenn auch bei diesen Angaben allerlei besondere Faktoren in Betracht gezogen werden müssen, so sind diese weiten Spannen doch eine Indikation.

In der Diskussion über den garantierten Lohn wird immer wieder darauf hingewiesen, daß vorsorgliche Maßnahmen auf dem Gebiet längerer Arbeitslosigkeit schon wegen der *fortschreitenden Automatisierung* getroffen werden müssen. Man ist in dieser Hinsicht allerdings sehr optimistisch. Man glaubt an den unaufhörlichen Fortschritt, an die «ever expanding economy». Man nimmt an, daß sich die sogenannte «zweite industrielle Revolution» letzten Endes gleich günstig auswirken werde, wie dies bei der ersten industriellen Revolution der Fall war. Man muß jedoch bedenken, daß die erste industrielle Revolution in einer Welt erfolgte, deren Bedarfsdeckung sehr gering war, so daß ein nahezu unbegrenzter Markt vorhanden war. Freigesetzte Arbeiter fanden Beschäftigung in der Herstellung sowie dem Unterhalt der Maschinen usw. Das Endresultat der zweiten industriellen Revolution wird jedoch vielfach darin bestehen, daß vollautomatische Maschinen in einem unglaublich schnellen Tempo vollautomatische Maschinen herstellen. Die Freisetzung von Arbeitskräften wird viel größer sein. Es ist im III. Kapitel bezweifelt worden, ob die jetzige Form des garantierten Lohnes bei Ford im Falle einer Wirtschaftskrise ausreichend sein werde. Dieser Zweifel gilt in noch höherem Maße im Hinblick auf die Automatisierung, die in der Autoindustrie bereits zur Errichtung vollautomatischer Anlagen für die Herstellung gewisser Unterteile geführt hat und weiterhin führen wird. Großer Absatz wird zum Teil Abhilfe schaffen, doch gibt es auch hier Grenzen. Man bedenke, daß zu Beginn des Jahres 1950 auf drei Personen im Alter von 14 und mehr Jahren ein Auto entfiel und in absehbarer Zeit ein Auto auf zwei bis zweieinhalb Personen entfallen wird. Eine gewisse Sättigung des Marktes wird früher oder später eintreten. Damit werden sich ohne Zweifel allerlei

Probleme stellen. Es wird dann wahrscheinlich schwieriger werden, im voraus — wie dies heute geschieht — «improvement factors» festzulegen, das heißt auf Jahre hinaus eine regelmäßige Zunahme der Produktivität von Arbeiter und Maschine und damit im voraus allgemeine Lohnerhöhungen zu verabreden. Das freie Unternehmertum, das, wie der Ford-Vertrag zeigt, gar nicht mehr so frei ist, und die freien Gewerkschaften, die ihre Freiheit während des Abschlusses des Vertrages unter Beweis gestellt haben, indem sie zum Streik bereit und willens waren, werden dann, wenn die freie Wirtschaft aufrechterhalten werden soll, nur auf Grund systematischer Zusammenarbeit über wachsende Schwierigkeiten hinwegkommen.

Charles Miche, Washington

Die Gewerkschaftsbewegung in Kanada

Nachdem die beiden großen Gewerkschaftsverbände in den Vereinigten Staaten (AFL und CIO) den entscheidenden Schritt der Verschmelzung zu einer einheitlichen amerikanischen Gewerkschaftsorganisation unternommen haben, schicken sich nun auch die kanadischen Gcwerkschaften an, dem Beispiel des großen Bruders im Nachbarlande zu folgen.

Vor dem Zusammenschluß

In Kanada bestehen, ganz ähnlich wie in den Vereinigten Staaten, zwei große freie Gewerkschaftsbünde nebeneinander: der Berufsgewerkschaftsverband (TLC) und der Kanadische Gewerkschaftskongreß (CCL). Von den beiden gehen so enge, direkte Verbindungen über die Grenze zu den entsprechenden Gewerkschaftsorganisationen in Amerika, daß eine gleichlaufende Entwicklung nicht lange auf sich warten lassen konnte. Die Sekretäre des TLC und CCL haben sich jetzt in einem Ausschuß zusammengesetzt, der die Leitsätze der Gewerkschaftseinheit in Kanada ausarbeiten und die praktischen Wege dazu ebnen soll. Manche der damit verbundenen Probleme sind offenbar dieselben wie bei den amerikanischen Brudergewerkschaften und werden von diesen gewissermaßen für die Kanadier mitgelöst werden; andere jedoch sind rein kanadischen Charakters und müssen von ihnen selber auf ihre eigene Weise in Angriff genommen werden.

Die gewerkschaftliche Struktur

Das junge, noch in der Entwicklung steckende Kanada hat eine entsprechend junge, kräftige und ausbaufähige Gewerkschaftsbewe-