

Streiks in den USA

Autor(en): **Adam, Robert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **61 (1969)**

Heft 3

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354376>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Streiks in den USA

Der Streik der «Tonnenmänner» (Kehrichtabfuhr) in New York im Februar 1968, der die Achtmillionenstadt in neun Tagen in Schmutz versinken ließ, viele Straßen unpassierbar machte, die Ratten aus ihren Löchern lockte, Gefährdung der Gesundheit und Feuergefahr heraufbeschwor, da die verzweifelten Einwohner durch Anzünden des Mülls zur Selbsthilfe griffen, endete mit einem fast vollständigen Sieg der streikenden Gewerkschaft, mit einer Niederlage des Bürgermeisters John Lindsay, dessen tapferem Kampf gegen den illegalen Streik der Gouverneur des Staates New York, Nelson Rockefeller, durch Nachgiebigkeit in den Rücken gefallen war. Die öffentliche Meinung stand weit überwiegend auf seiten *Lindsays*; sie stellte die Frage, wohin es führen müsse, wenn öffentlich Bedienstete zu der ihnen durch Gesetz verbotenen Waffe des Streiks greifen, wobei sie regelmäßig die Erfahrung machen, daß sich ihr Verhalten auszahlt. Dem Streik der Tonnenmänner war in New York in den letzten Jahren ein zwölf­tägiger Streik der Angestellten der Untergrundbahn und der städtischen Autobusse vorausgegangen, für drei Wochen blieben die öffentlichen Schulen wegen eines Lehrerstreiks geschlossen; die Angestellten der Wohlfahrtsämter, Ärzte und Krankenpflegerinnen in den städtischen Krankenhäusern hatten mehrere Tage den Arbeitsplatz verlassen, ja sogar die Polizisten und die Feuerwehrmänner, die Stützen jedes geordneten Gemeinwesens, hatten Streikabsichten kundgegeben. Der Streik der Tonnenmänner schlug dem Faß den Boden aus.

In der freien Wirtschaft ist es eine Selbstverständlichkeit, daß Streik und Aussperrung im Kampf um die Regelung der Arbeitsbedingungen *erlaubte* Mittel sind. Nicht nur die Gewerkschaften und die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer, sondern auch weitaus die Mehrzahl der Arbeitgeber ist gegen eine staatliche Zwangsschlichtung von Arbeitskämpfen; denn diese ist nichts anderes als eine Form der Lohnkontrolle. Werden die Löhne staatlicher Beeinflussung unterworfen, dann führt das naturnotwendig zur Preiskontrolle; damit ist die Türe zur Einschaltung des Staates in alle denkbaren Bereiche des Wirtschaftslebens weit geöffnet. Dagegen wehrt sich das Empfinden der Amerikaner, die den steilen Aufstieg ihrer wirtschaftlichen Macht nicht staatlicher Lenkung, sondern der freien Initiative der Staatsbürger verdanken. Mr. Wirtz, der Leiter des Department of Labor, hat erklärt, er würde zurücktreten, wenn es zur staatlichen Zwangsschlichtung (compulsory arbitration) käme.

Trotzdem hat es sich im Laufe der Zeit als notwendig erwiesen, dem freien Spiel der Kräfte einige Schranken zu setzen. Die Gewerkschaften der USA blicken zwar in einigen Jahren auf eine hundertjährige Geschichte zurück, deren Beginn man mit der Gründung der American Federation of Labor (AFL) im Jahre 1886 durch Samuel

Gompers gleichsetzen kann. Frühere Versuche des 1869 errichteten Order of the Knights of Labor hatten sich als ungenügende Vertretung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer erwiesen. Aber erst der Norris - La Guardia Act von 1932 sicherte den Gewerkschaften die Stellung als Tarifpartner und erkannte Streik und Boykott als wirtschaftlich gerechtfertigte Maßnahme an. Ein neuer Aufschwung kam in der großen Depression durch den New Deal¹. In dem Industrial Recovery Act kam es auf Betreiben von John Lewis, dem Führer der Bergarbeitergewerkschaft, zu einer Bestimmung, durch die die Arbeiter das Recht erhielten, ihre Partner für Tarifverhandlungen unbeeinflusst vom Arbeitgeber zu wählen. Diese beiden Gesetze wurden gekrönt durch den Wagner Act von 1935, der die Hauptgrundlage für den nun steilen Aufstieg der Gewerkschaften geworden ist.

Zwei große Streiks während des Zweiten Weltkriegs und die ständig höher geschraubten Lohnforderungen hatten zur Folge, daß sich die öffentliche Meinung in Mehrheit gegen die Gewerkschaften einstellte. Der Taft-Hartley Act von 1947 brachte die ersten Korrekturen der gewerkschaftsfreundlichen Gesetzgebung. Dem Präsidenten der USA wurde die Befugnis eingeräumt, bei Streiks in Fällen, in denen die nationale Wohlfahrt oder Sicherheit bedroht ist, die Wiederaufnahme der Arbeit für 80 Tage anzuordnen bzw. wenn der Streik noch nicht im Gang ist, den Beginn um 80 Tage hinauszuschieben. Eine zweite Anordnung dieser Art kann er jedoch nicht erlassen. Nach Ablauf dieser Abkühlungsperiode wäre nur der Gesetzgeber imstande, durch Änderung des geltenden Streikrechts die Wiederaufnahme des Streiks zu verhindern oder die Fortsetzung des inzwischen wiederaufgenommenen Streiks abzustoppen.

In dem in USA fast ausnahmslos dem privaten Sektor angehörenden Verkehrswesen besteht eine ähnliche Regelung für eine Periode von 90 Tagen. Hier kam es im August 1963 erstmals in Friedenszeiten zur Einführung der staatlichen Zwangsschlichtung durch ein am letzten Tag vor dem beabsichtigten Streikbeginn erlassenes Gesetz. Es bestand die Gefahr, daß das Wirtschaftsleben des ganzen Landes in kürzester Zeit in heilloser Unordnung kommen würde. Die eingesetzte Kommission mußte binnen sechs Monaten zu einer bindenden Entscheidung kommen.

Trotz mancher Lücken haben sich die Vorschriften des Taft Hartley Act im allgemeinen bewährt. Seit 1947 wurde er in 28 Fällen angewandt, zweimal, in den Jahren 1948 und 1950, wurde die auf Antrag des Präsidenten vom Gericht angeordnete Abkühlungsperiode von den Kohlenbergarbeitern unter Führung von John Lewis nicht befolgt. 1948 traten sie schleunigst wieder zur Arbeit an, als die

¹ Der Ausdruck stammt vom Kartenspiel, in dem er die Neuverteilung der Karten bedeutet; in übertragenem Sinn ist die Neubegründung der wirtschaftlichen Chancen gemeint.

Gewerkschaft zu 1,4 Millionen Dollar, Lewis persönlich zu 20 000 Dollar Strafe verurteilt wurde. 1950 drohte Präsident Truman, er werde die bestreikten Bergwerke in bundesstaatliche Verwaltung übernehmen; das genügte, den Streik abzubrechen.

Die seltene Anwendung des Taft Hartley Act ist sicher nicht auf die geringe Zahl von Streiks zurückzuführen; denn diese sind in USA im Gegensatz zu den meisten westeuropäischen Ländern geradezu an der Tagesordnung, wie aus dem vom Department of Commerce, Bureau of the Census, zuletzt im August 1967 herausgegebenen «Statistical Abstract of the US» hervorgeht:

Jahr	Streiks	Durchschnittliche Dauer in Arbeitstagen	Streikende Arbeiter (in Tausend)	In Prozent des Gesamtbestandes der Arbeitskräfte	Verlorene Arbeitstage (in Tausend)
1940	2508	20,9	577	2,3	6 700
1945	4750	9,9	3470	12,2	38 000
1950	4843	19,2	2410	6,9	38 800
1955	4320	18,5	2650	6,2	28 200
1960	3333	23,4	1320	3,0	19 100
1962	3614	24,6	1230	2,7	18 600
1964	3655	22,9	1640	3,4	22 900
1965	3963	25,0	1550	3,1	23 300
1966	4405	22,2	1960	3,7	25 400

Entscheidend ist die Einsicht der Regierung, daß eine so mächtige Waffe ihre Schärfe nur behält, wenn sie nur im äußersten Notfall angewandt wird. Bei dem sechswöchigen Streik in der zweitgrößten Autofabrik Ford im Herbst 1967 hat niemand auch nur den Gedanken erwogen, das Gesetz anzuwenden, obwohl die erstrebte und schließlich auch erzielte Erhöhung der Löhne weit über die von der Regierung als wünschenswerte Begrenzung bezeichnete Linie, die der Steigerung der Nationalproduktion entsprach, hinausging. Ein markantes Beispiel ist der Streik der Kupferbergarbeiter, der vom 15. Juli 1967 bis März 1968 anhielt. In ihm ging es weniger um eine Lohnerhöhung als um das Problem, ob die Gewerkschaft in die Lage versetzt wird, einheitlich mit allen Kupferproduzenten zu verhandeln statt der bisherigen Verhandlungen mit der einzelnen Mine, wobei die Stellung der Gewerkschaft viel schwächer ist. Trotzdem Kupfer für die Kriegsführung unentbehrlich ist und durch Einfuhr von Kupfer aus dem Ausland das Defizit in der Zahlungsbilanz bisher um schätzungsweise 350 Millionen Dollar erhöht worden ist, scheute die Regierung zurück, mit diesem Machtmittel in die hier in Frage stehende Weiterentwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften einzugreifen. Zum Teil mag auch die Scheu mitwirken, es in einem

Wahljahr mit den Gewerkschaften zu verderben. Im März 1968 endete der Streik mit einem Kompromiß, in dem die Gewerkschaften ihre Ziele nicht voll erreichten.

Ein Gesetz von 1955 versagt allen Bundesbediensteten das Streikrecht. Verstöße werden mit Gefängnisstrafe bis zu einem Jahr und einer Strafe bis zu 1000 Dollar bedroht. Jeder Bundesbedienstete muß bei Einstellung eine Verpflichtung unterschreiben, daß er nicht streiken will. Für jede Gewerkschaft, die mit der Bundesregierung in Beziehung tritt, gilt das entsprechend. In den letzten Jahren ist nur bei der Tennessee Valley Authority (Verwaltung des 11 Gliedstaaten berührenden bundesstaatlichen Unternehmens im Gebiet des genannten Flusses zur Stromerzeugung, Verhütung von Überschwemmungen und Schaffung eines Schiffahrtswegs) ein wilder Streik ausgebrochen. Die 85 Teilnehmer wurden entlassen. Die Gewerkschaft half, die Ersatzleute beizubringen.

Auf die Bediensteten der 50 Gliedstaaten und der lokalen Körperschaften ist der Taft Hartley Act nicht anzuwenden. Die Selbständigkeit, die den Gliedstaaten von der Verfassung von 1787 gewährt ist, geht auch heute noch trotz mancher Einbrüche der Bundesgewalt viel weiter, als sie die deutschen Länder je besessen haben. Die lokalen Körperschaften unterstehen auf diesem Gebiet der Gesetzgebung der Gliedstaaten. Zwar könnte der Bund angesichts der weiten Auslegung, die der Supreme Court den einschlägigen Bestimmungen der Verfassung gibt, den Versuch unternehmen, auch das Streikrecht in seine ausschließliche Zuständigkeit zu bringen. Präsident Johnson hat im Januar 1966 erklärt, er werde dem Kongreß entsprechende Vorschläge machen; aber bisher ist nichts geschehen.

Die einzelstaatliche Gesetzgebung ist sehr verschieden; etwa die Hälfte der Staaten versagt öffentlich Bediensteten das Streikrecht durch Gesetz. Am Fall New York soll gezeigt werden, wie die Verhältnisse stärker sind als der Gesetzgeber. Der Staat New York hat vor einigen Jahren das nach seinem Bearbeiter benannte Taylor Gesetz erlassen, das den öffentlich Bediensteten das Streiken verbietet. Es enthält Vorschriften über unparteiische Empfehlungen, die zum Vorschlag eines gerechten Lohnes in Arbeitsstreitigkeiten führen sollen. Wenn eine Gewerkschaft diesen Vorschlägen nicht zustimmt, kann sie zu den gesetzgebenden Körperschaften des Gliedstaates ihre Zuflucht nehmen. Streikt eine Gewerkschaft gegen das Verbot, so kann sie durch das Gericht mit einer Geldstrafe bis zu 10 000 Dollar pro Tag belegt werden, außerdem kann für 18 Monate das Entgegenkommen des Arbeitgebers, die Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn einzubehalten, aufgehoben werden. Daraus entspringen für eine große Gewerkschaft höhere finanzielle Sorgen als aus der Strafe; bei dem Lehrerstreik brachten die 50 000 Lehrkräfte die Strafe von 150 000 Dollar für den 15tägigen Streik mit dem geringen Opfer von 3 Dollar auf. Bei der Not an Lehrkräften konnte der Gedanke, die Streikenden zu entlassen,

nicht in Erwägung gezogen werden. Die Streikenden erreichten das, was sie anstrebten, fast vollständig. Der Führer der Gewerkschaften wurde zu 15 Tagen Gefängnis verurteilt und ging als Märtyrer strahlend heraus.

Ganz schlau haben es die Lehrer bei einem Streik in Miami angefangen. Anstatt zu streiken, haben sie ihren Rücktritt erklärt, das heißt den ihnen jederzeit offenstehenden Austritt aus dem Dienst. Bei dem Mangel an Lehrkräften sind sie sicher, daß ihnen bei Streikbeendigung der Wiedereintritt in den Schuldienst angeboten wird.

Niederschmetternd für die Autorität der Behörden entwickelte sich der eingangs erwähnte Streik der Tonnenmänner. Am 7. Tag lagen 100 000 Tonnen Müll auf den Straßen, Bürgermeister Lindsay beantragte bei Gouverneur Rockefeller den Einsatz der National Guard, der Truppe des Gliedstaates, was Rockefeller ablehnte mit der Begründung, die von der Stadt New York zu tragenden Kosten für diesen Einsatz wären bedeutend höher als die verlangte Lohnerhöhung, die National Guard sei für solche Aufgaben nicht geeignet, der Ausbruch eines Generalstreiks sei zu befürchten. Lindsay gab nicht nach. Als am 9. Tag die Verhältnisse unhaltbar wurden, setzte sich Rockefeller über den Kopf Lindsays mit der Gewerkschaft ins Benehmen und schlug statt der von ihr verlangten Erhöhung von jährlich 600 Dollar eine solche von 425 Dollar vor gegenüber den von Lindsay angebotenen 350 Dollar. Die Gewerkschaft nahm das an; Lindsay blieb angesichts der Drohung, daß der Staat New York vorübergehend die Gesundheitsverwaltung der Stadt übernehmen wolle, nichts anderes übrig, als nachzugeben mit der resignierenden Bemerkung: «Auch ein *bisschen* Erpressung bleibt eine Erpressung.» Es konnte ihm schwacher Trost sein, daß der Führer der Gewerkschaft 15 Tage Gefängnis erhielt und die Vergünstigung des Abzugs der Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn für 18 Monate aufgehoben wurde. Von der Geldstrafe für die Gewerkschaft entfielen auf das einzelne Mitglied für die 9 Tage insgesamt 9 Dollar. Der Lohn steigt jetzt nach drei Dienstjahren auf 7956 Dollar². Die Haltung Rockefellers wurde überwiegend scharf kritisiert.

Wie kann man ähnliche Niederlagen der Behörden in Zukunft vermeiden? Daß bei Mangelberufen wie Lehrerschaft, Verkehrswesen, Krankenpflege, zu schweigen von dem unbeliebten Beruf der Tonnenmänner, eine Maßenentlassung nicht in Frage kommt, steht außer Zweifel. Die Entlassenen würden anderswo mit offenen Armen aufgenommen werden. Eine Angleichung der gliedstaatlichen Gesetze an den Taft Hartley Act mit seiner Abkühlungsperiode, begleitet von den strengen Strafvorschriften dieses Gesetzes, würde wohl den Ausbruch manches Streiks verhüten. Wichtiger aber sind rechtzeitige Verhandlungen über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen,

² Bei einem Vergleich mit westeuropäischen Ländern ist wegen der geringeren Kaufkraft des Dollars in den USA etwa ein Drittel abzuziehen.

verbunden mit genauen Erhebungen über die Verhältnisse in gleichzusetzenden Berufen in der Privatwirtschaft. Die Klagen von öffentlich Bediensteten sind nicht immer unberechtigt, daß die Gliedstaaten und lokalen Körperschaften nur ungenügend bei Lohnerhöhung und ansteigender Inflation nachziehen.

Schließlich wird auch der Gedanke der bindenden Entscheidung durch eine Schiedskommission auftauchen. Man mag ihm ablehnend gegenüberstehen; aber wenn man die Lage, die sich in New York gebildet hat, mit den Nachteilen eines schiedsrichterlichen Verfahrens abwägt, wird man vielleicht eher geneigt sein, in diesen sauren Apfel zu beißen.

K. Robert Adam, Washington

Kein Aussetzen von Arbeitern bei Auftragsrückgang!

Unternehmer versuchen, Arbeitskräfte auch unter schwierigen Umständen zu halten

«Wir würden 25 000 Dollar aus dem Fenster werfen, wenn wir einen unserer Maschinenbauarbeiter aussetzen liessen.»

Diese Rechnung wurde von *John Bohannon*, einem der Direktoren von Stanley Works, einer Maschinenfabrik in Connecticut, aufgestellt, und sie zeigt einen der Gründe an, warum Industriefirmen und Gewerbebetriebe es heute mehr als je scheuen, Arbeiter bei niedrigem Geschäftsgang aussetzen zu lassen oder vorübergehend zu entlassen: Es kostet eine Menge Geld, einen Arbeiter so einzulernen und zu trainieren, dass er Spitzenleistungen auf seinem speziellen Gebiet zu erbringen vermag.

Rückgang der Aussetzungen

Die vorübergehende Entlassung (Aussetzung) von Arbeitskräften ist in der Produktion im vergangenen Jahr auf 1,2 pro 100 Angestellte im Monatsdurchschnitt zurückgegangen. Das war 14 Prozent niedriger als im Vorjahr und 33 Prozent niedriger als fünf Jahre vorher.

Das vorübergehende Aussetzenlassen von Arbeitern ist natürlich überall dort zu erwarten, wo der Auftragsbestand – wie man hofft, vorübergehend – zurückgeht oder wo eine wirtschaftliche Rezession eintritt, von der man ebenfalls hofft, dass sie bald überwunden werde. Sachverständige sind aber der Ansicht, dass dieses Aussetzenlassen von Arbeitnehmern heute seltener verfügt werde als in früheren