

Kein Aussetzen von Arbeitern bei Auftragsrückgang!

Autor(en): **Schweisheimer, W.**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 3

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354377>

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.

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

Zeiten. Ein Grund ist, dass es immer teurer wird, Spezialarbeiter richtig auszubilden und sie dann zu verlieren. Darüber hinaus sind sich die Unternehmen dessen bewusst, dass ein häufiges Aussetzenlassen von Arbeitern in grösserem Maßstabe ihren Ruf beeinträchtigt und andere Arbeiter zögern lässt, bei ihnen Arbeit anzunehmen.

Dazu kommt, dass vorübergehend entlassene Arbeiter, wenn man sie wieder braucht, vielfach «verschwunden» sind. Sie haben inzwischen andere, vielleicht sicherere Stellungen angenommen und wollen diese nicht wieder verlassen. Man muss sich darüber klar sein, dass vorübergehende Entlassung (layoff) durch einen Arbeiter oft härter empfunden wird, als der definitive Verlust eines Arbeitsplatzes. Im ersteren Falle befindet er sich in einem Zustand der Unsicherheit und des Zuwartens; ist er definitiv entlassen, so hat er keine andere Wahl, als etwas Neues zu beginnen, eine neue Arbeit zu suchen; er «weiss, wie er dran ist».

Der vorübergehend entlassene Arbeiter scheut sich, die Brücken zu seinem bisherigen Job abubrechen. Er erwartet ständig, dass der erhoffte und in Aussicht gestellte Rückruf Wirklichkeit werde. Er scheut sich, gewisse Vorteile aufzugeben, zum Beispiel die «Seniorität», die er sich im Laufe der Jahre erworben hat, und die heute innerhalb der Betriebe eine erhebliche Rolle spielt.

Wege, um Arbeiter-Aussetzungen zu vermeiden

Eine ausführliche Studie von Ralph E. Winter beschäftigt sich mit der Frage, wie es den Industrie- und Gewerbefirmen in Zeiten geringerer Aufträge gelinge, Aussetzungen von Arbeitern in grösserem Maßstab zu verhindern. Er erwähnt dabei die grosse Lockheed Aircraft Co., die einen eigenen Koordinator aufgestellt hat, dessen Aufgabe darin besteht, Wege zu finden, wie solche Arbeiter-Aussetzungen vermeidbar sind.

Zu diesem Zweck hat Lockheed im vergangenen Jahr einen Plan ausgearbeitet, der als «Lend» bezeichnet wird. Es sind das die Anfangsbuchstaben von Lockheed Engineers for National Deployment. Im vergangenen Jahr hatte Lockheed vorübergehend geringere Arbeitsaufträge. Anstatt seine Arbeiter und Ingenieure aussetzen zu lassen, schickte Lockheed diese bei ihm angestellten Männer *leihweise* auf bestimmte Zeit zu anderen Industriegesellschaften, die sie brauchen konnten, zum Beispiel zu Philco-Ford und auch zur Stanford-Universität.

Ebenso liess Lockheed mehrere Hundert Maschinenbauarbeiter in einer Zeit relativer Beschäftigungsarmut an zwei Industriegesellschaften und rief sie zurück, als sie den Auftrag bekam, die grossen «Luft-Autobusse», die Jetliners, zu bauen. Lockheed bekommt von jenen Gesellschaften nur so viel, wie die Löhne, Krankenversicherungen usw. für die ausgeliehenen Arbeiter ausmachen. Aber diese Arbeiter

sind nach wie vor auf der Lohnliste von Lockheed – während der ganzen Zeit, da sie «ausgeliehen» sind.

Früher war es üblich, in solchen ruhigen Zeiten Arbeiter und Ingenieure einfach aussetzen zu lassen. Das war so selbstverständlich, dass Mr. Winter die Äusserung des kleinen Sohnes eines solchen Arbeiters anführt: «Ich gehe fünf Tage zur Schule und dann setze ich über das Wochenende aus.»

Notstandsarbeiten

Manche Gewerkschaften gehen so weit, um sich und ihre Arbeiter vor Aussetzungen zu bewahren, dass sie Notstandsarbeiten ausführen lassen, die an sich nicht unbedingt nötig wären. So wurden von einer Gesellschaft zwei Sommermonate lang acht Angestellte dazu benützt, einen umfangreichen Katalog auszuarbeiten – kaum die zuständige Arbeit für einen gelernten Maschinenbauer. Eine andere Gesellschaft überwand eine Zeit der Flaute dadurch, dass sie ihre Maschinenarbeiter die Maschinen bemalen liess.

Wieder andere Betriebe übernehmen in solch kritischer Zeit Arbeiten, die sie bei normaler Beschäftigung nicht ausführen würden. Das kommt namentlich bei Betrieben in Betracht, die saisonmässige Arbeitsgipfel haben. Es wird hier das Beispiel der Bau-Konstruktionsgesellschaft Perini Corp. in Massachusetts erwähnt. Sie schaffte sich um teures Geld Holzrahmen und grosse Tücher aus Chemiefasern an, um während der Winterzeit einige Baustellen vor der eisigen Kälte zu schützen. Ihre Mannschaften konnten dadurch auch im Winter Arbeiten ausführen, die vorher nur in den wärmeren Monaten durchgeführt werden konnten. «Wenn wir unsere erfahrenen, gelernten Arbeiter in den Wintermonaten gehen lassen», so führte Perini aus, «so haben wir sie nicht im Frühjahr und Sommer, wenn wir sie dringend brauchen.»

Teile der Stahlindustrie verfahren ähnlich, als im vergangenen Sommer eine Zeit geringerer Beschäftigung eintrat, da die Stahlverbraucher aus Furcht vor einem bevorstehenden (und dann nicht eingetretenen) Streik sich vorher überreichlich eingedeckt hatten. Um das Aussetzen von Arbeitern zu vermeiden, liessen verschiedene Gesellschaften sie gewisse Arbeiten ausführen, die üblicherweise an unabhängige Kontraktoren ausgegeben wurden.

Training-Programme

Ein beliebter und sinnvoller Ausweg, um das Aussetzen von Arbeitern zu vermeiden, ist Training für sie in der ruhigen Zeit. Eine Ölgesellschaft zum Beispiel hat eine Reihe ungelernter Arbeiter (man bezeichnet solche Arbeiter auf dem Ölgebiet als «roustabouts»), die nicht mehr gebraucht werden, zu Computer-Programmierern ausbilden lassen und sie dann erfolgreich in dieser Eigenschaft eingesetzt.

Grosse Industriegesellschaften versetzen Ingenieure, die zurzeit nicht in ihrer bisherigen Tätigkeit gebraucht werden, an eine Zentralstelle, eine «skill banks», von der sie an jede Stelle gerufen werden können, wo man ihre Fähigkeiten und ihre Erfahrung benötigt.

Versetzen der Arbeiter in eine andere Stadt

Das Versetzen beschäftigungslos gewordener Arbeiter und Angestellter von einem Betrieb in eine andere Stadt, wo die Industriegesellschaft eine Zweigfabrik hat, kann helfen, Aussetzungen oder Entlassungen von Arbeitskräften zu verhindern. Es gilt als ein kostspieliges Verfahren, und es ist auch nicht immer erfolgreich.

Hier ein Beispiel, das aus dem Gebiet der *Automation* genommen ist. Eine Industriegesellschaft im Staate New York baute neue, automatisierte Fabriken in einer vom Ursprungssitz entfernten Gegend. Sie bot ihren Angestellten Arbeitsplätze in den neuen Fabriken an, unter Übernahme der Umzugskosten und anderer Hilfeleistungen für die Umsiedlung.

325 Stellen gingen durch die Automation verloren. Aber 265 dieser Arbeiter hatten Schulden von über 900 Dollar, und mehr als hundert eigene Häuser. Für die verschuldeten Arbeiter und für die Hausbesitzer erwies sich die Umsiedlung als praktisch nahezu undurchführbar. Wenn Arbeitslosigkeit in einer Gegend auftritt, dann lassen sich solche Häuser nur unter ihrem Wert oder gar nicht verkaufen.

Das State Employment Service des Staates Wisconsin hat festgestellt, dass nur *10 Prozent* der arbeitslos gewordenen Personen an Arbeit in einer anderen Stadt wirklich interessiert sind. Viele dieser Arbeiter sind 15 Jahre und mehr im selben Betrieb, sie nähern sich der Beschäftigungsgrenze, wo sie eine Pension erwarten können, und es ist auch schwer für sie, sich von Freunden und der vertrauten Umgebung zu trennen.

Hier ist ein anderes Beispiel, zitiert von Mr. Winter, in dem solche Übersiedlung zur Vermeidung von Angestellten-Aussetzung erfolgreich war. Die Avco Delta Corporation verlegte ihr Hauptquartier von London in der kanadischen Provinz Ontario nach Cleveland, Ohio. Sie transferierte gleichzeitig 175 Angestellte von einem Ort zum anderen, darunter etwa 100 Sekretärinnen und Büroarbeiter.

Es wäre zweifellos billiger gewesen, neue Arbeitskräfte, neue Sekretärinnen in Cleveland einzustellen, statt für all diese Kräfte den Umzug zu zahlen und ihnen neue Wohnungen zu finden. Aber ein führender Beamter der Gesellschaft erklärte, es sei das eine unsichere Sache. «Wir hätten sicher nicht so viele gute Angestellte in Cleveland gefunden», sagte er, «als wir brauchen und als wir bisher in unserem Betrieb hatten. Es ist heutzutage ausserordentlich schwierig, wirklich gute Sekretärinnen zu finden. Ja, es ist nicht einmal leicht, für die gewöhnliche Büroroutine geeignete Kräfte ausfindig zu machen.»

Übergang zu anderen Arbeitsgebieten, um Aussetzungen zu vermeiden

Die Raytheon Co. in Lexington, Massachusetts, hatte vor fünf Jahren grosse Arbeiteraussetzungen zu machen, weil ihre Arbeiten für Verteidigungszwecke erheblich gekürzt wurden. Das war eine böse Warnung, und die Gesellschaft bemühte sich nach Kräften, um vielgestaltiger zu werden. Sie hat neue Arbeitsgebiete aufgenommen: Radar, Weltraum-Technologie, datenverarbeitende Maschinen und andere. Die Folge: als eine ihrer Fabriken kürzlich einen langen Kontrakt beendet hatte und Arbeiterentlassungen oder -aussetzungen drohten, war es der Gesellschaft möglich, sämtliche arbeitslos gewordenen Kräfte bei anderen Projekten zu beschäftigen. Niemand wurde ausgesetzt.

Die Unions, die Gewerkschaften, arbeiten mit den Unternehmern Hand in Hand, um auch vorübergehende Arbeiter-Aussetzungen unnötig zu machen. «*Es ist eine sehr gesunde Situation*», stellte bei der Besprechung der neuen Tendenz, um Arbeiter-Aussetzungen zu vermeiden, kürzlich P.L. Siemiller fest, der Präsident der grossen International Association of Machinists.

Dr. W. Schweisheimer, New York

Zeitschriften-Rundschau

Kolumbiens revolutionärer Priester

Am 15. Februar 1966 fand der katholische Priester Camilo Torres im Kampf gegen kolumbanische Regierungstruppen den Tod. Er wird in Lateinamerika von den einen als «Held», von den anderen als «Heiliger» verehrt. Im Februar dieses Jahres hätte er sein 40. Lebensjahr vollendet. In einem grösseren Beitrag in Heft 3 der Zeitschrift der bekennenden Kirche, «Stimme», beschreibt der Katholik Martin Stankowski die politische und soziale Situation in Kolumbien, in der der Priester Torres lebte und wirkte. Der Autor versteht es, durch eine realistische Darstellung des materiellen Elends in Kolumbien auch dem jeder Revolution abholden Westeuropäer Verständnis ja sogar eine gewisse Bewunderung für den Weg des revolutionären Priesters abzurufen. 80 Prozent der Bewohner Kolumbiens mangelt es an Nahrung, an einem Dach über dem Kopf, an Bekleidung, Hygiene und Erziehung; in schroffem Gegensatz

zu diesem Elend steht eine Clique von ungefähr 50 Familien, die über die nationalen Reichtümer verfügen. 32 Familien besitzen mit ihren Haziendas über 10 000 ha mehr Land als 338 000 Kleinbauern zusammen. Ein Prozent der Bevölkerung verdient dreimal so viel wie 99 Prozent der Bevölkerung des Landes zusammen. 77 Prozent der Bevölkerung haben keine Schulbildung. Die Lebenserwartung liegt bei 44 Jahren. Für Camilo Torres, der aus einer begüterten Familie stammt, war das Christentum und das Priestertum speziell das Motiv, Nächstenliebe gesellschaftlich zu mobilisieren zur Veränderung des status quo. «Als ich die kolumbanische Gesellschaft analysierte, habe ich festgestellt, wie notwendig eine Revolution ist, um dem zu essen zu geben, der Hunger hat, zu trinken dem, der Durst hat, zu kleiden den, der nackt ist, und um das Wohlergehen unseres Volkes zu realisieren.» Am Schluss seines Beitrages kommt der Autor, Martin Stankowski, zu einigen wesentlichen Schlussfolgerungen, denen