

Urlaubs-"Bonus" als nächstes Ziel der Gewerkschaften

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

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 6

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354394>

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.

Urlaubs-«Bonus» als nächstes Ziel der Gewerkschaften

Extravergütung für Aluminiumarbeiter Tendenz zu allgemeiner Nachahmung

Den United Steelworkers (Vereinigte Stahlarbeiter-Gewerkschaft) ist es gelungen, bei den Verhandlungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Aluminiumarbeiter einen Urlaubs-«Bonus» von 30 Dollar pro Woche zu erzielen.

Begründet wurde dieser Zuschuß (einer der sog. «fringe benefits»¹) damit, daß Urlaubs- und Ferienzeit in der Regel besonders kostspielig sind. Es ist das erstemal, daß dieser «Bonus» einer großen Gewerkschaft zugebilligt wurde. Allerdings hatten andere Gewerkschaften bereits ähnliche Vorschläge gemacht, und in kleineren Verhältnissen wurden solche Extravergütungen auch in der Praxis gelegentlich bewilligt.

Länge des bezahlten Urlaubs

Es ist verständlich, daß andere Gewerkschaften sich jetzt bemühen, ähnliche Vergünstigungen für ihre Mitglieder durchzusetzen. Im Lauf der Jahre ist es den amerikanischen Verbänden bereits gelungen, die Länge des bezahlten Urlaubs erheblich zu erhöhen.

In *Europa* sind nach Feststellungen von «Business Week» lange Urlaube für Arbeiter bereits eine Tradition. Französische Arbeiter bekommen darnach 3 Wochen bezahlten Urlaub im Jahr nach dem Gesetz und die meisten 4 Wochen entsprechend ihrem Vertrag. Belgische Arbeiter bekommen den doppelten Lohn für ihre 3 Urlaubswochen. Westdeutsche Arbeiter sind nach diesen Mitteilungen zurzeit bemüht, ihren 3 1/2 Wochen bezahlten Urlaub auf 5 bis 6 Wochen zu erhöhen.

Die meisten USA-Arbeiter haben Anspruch auf dreiwöchigen bezahlten Urlaub erst nach einer Arbeitsdauer von 5 bis 10 Jahren im gleichen Betrieb. Allerdings ist hier eine grundsätzliche Umstellung bereits eingetreten. Das US Bureau of Labor Statistics hat eine Übersicht über 2000 große Arbeitsverträge durchgeführt. Dabei ergaben sich folgende Vergleichszahlen:

Länge des bezahlten Urlaubs in Prozent der Arbeitsverträge

| | 1952 | 1961 | 1966 |
|---------------------------------|------|------|------|
| 2–2 1/2 Wochen Urlaub | 49% | 8% | 5% |
| 3–3 1/2 Wochen Urlaub | 46% | 49% | 22% |
| 4 oder mehr Wochen Urlaub | 5% | 43% | 73% |

¹Zusätzliche, lohnähnliche Arbeitsentgelte.

Im Jahr 1967 wurde zum erstenmal festgestellt, daß eine «erhebliche Anzahl» von Arbeitsverträgen einen 5wöchigen Urlaub gewähre.

In der Untersuchung des Bureau of Labor Statistics sind nicht die langen bezahlten Urlaube inbegriffen, die bei besonderen Gelegenheiten gegeben werden. So enthalten die Verträge der United Steelworkers eine Bestimmung, wonach Arbeitern mit höherer Dienstdauer alle 5 Jahre ein 13-wöchiger Urlaub gewährt wird. Wenn diese Sonderbestimmungen in die Statistik eingeschlossen worden wären, hätte sich die Durchschnittsziffer für die Länge bezahlten Urlaubs in den jüngsten Jahren noch etwas erhöht.

Diese Sonderurlaube sind bei Hochschullehrern seit langem üblich, und zwar in der Form des «*sabbatical year*». Sie erhalten für gewöhnlich jedes *siebente Jahr* frei unter voller Bezahlung. Sie können das Jahr für Reisen oder Studienzwecke verwenden oder zur Vollendung einer größeren wissenschaftlichen Arbeit.

Das Streben mancher Gewerkschaften geht dahin, eine solche «*sabbatical*»-Zeit prinzipiell auch in ihre Arbeitsverträge für «*blue collar*»-Workers² einzuführen. In gewissem Sinn hatten die Aluminiumarbeiter bereits eine ähnliche Vergünstigung in ihren Verträgen: sie hatten alle 5 Jahre Anspruch auf 10 Wochen Urlaub, mit Bezahlung für 13 Wochen.

Wer bekommt den Urlaub?

Im gleichen Maße als sich Urlaube bei der arbeitenden Bevölkerung verlängerten, hat sich der Kreis jener Arbeiter erweitert, denen ein Urlaub zusteht. Es war noch vor wenigen Jahren so, daß selbst Kaderleute in industriellen Betrieben erst nach zehn Jahren mit mehr als zwei Wochen bezahltem Urlaub rechnen konnten. Namentlich für die ersten Jahre in einem Betrieb konnte kaum oder nur ungenügend mit Urlaub gerechnet werden.

Aus dem Bericht des Bureau of Labor Statistics ist zu ersehen, daß bei den überprüften Verträgen im vergangenen Jahr bei 44% ein zweiwöchiger bezahlter Urlaub für Arbeiter vorgesehen war, die mindestens zwei Jahre im Betrieb tätig gewesen waren. 64% der überprüften Verträge enthielten dreiwöchigen bezahlten Urlaub nach einer Tätigkeit zwischen 5 und 10 Jahren im Betrieb.

Für vergangene Jahre und Jahrzehnte liegen über diese Urlaubsfragen keine genauen statistischen Daten vor. Sachverständige auf diesem Gebiet sind jedoch der Ansicht, daß heute weit größere Kreise von Arbeitern in diese Urlaubsgewährung einbezogen sind als vor zehn oder sogar vor fünf Jahren, und daß sie nach erheblich kürzerer Tätigkeit in einem Betrieb in den Genuß bezahlten Urlaubs kommen.

² Arbeiter, im Gegensatz zu «*white collar-Workers*» = Angestellte.

Weitere ungewöhnliche Urlaubsvergünstigungen

Das Magazin «Business Week» führt eine Reihe anderer Urlaubsvergünstigungen an, die von den Gewerkschaften für ihre Mitglieder in jüngster Zeit durchgesetzt wurden:

- Bei der International Mailers Union wurde ein fünfwöchiger bezahlter Urlaub schon nach einjähriger Tätigkeit durchgesetzt, und das gleiche gilt für die Angehörigen der Verleger Association in New York.
- Immer längere Urlaubszeiten wurden für Arbeiter durchgesetzt, die sich dem Pensionierungsalter nähern, – das sind in der Regel 65 Jahre. Die hier neuerdings gültigen Bestimmungen treffen für die United Packinghouse Workers zu (Lebensmittelindustrie) wie für die American Sugar Refineries. Der Gedanke hinter diesen Bestimmungen ist, die Arbeiter nicht plötzlich in das Pensionierungsalter eintreten zu lassen, sondern sie langsam darauf vorzubereiten. So sind den Arbeitern, die 57 und 58 Jahre alt sind, je sechs Wochen bezahlten Urlaubs zugebilligt. Für Arbeiter von 63 und 64 Jahren beträgt die vereinbarte Urlaubszeit sogar 12 Wochen.
- Besondere Urlaubsverhältnisse sind für gewisse Gruppen der Schifffahrts-Industrie geschaffen worden. Sie erhalten zum Teil bis zu zwei Monaten bezahlten Urlaub im Jahr. Es ist damit beabsichtigt, einen teilweisen Ausgleich für die Arbeitsbedingungen dieser Arbeiter zu schaffen, die sie zum Teil für viele Wochen oder sogar Monate von zu Hause forthalten. Es soll ihnen möglich gemacht werden, einen fühlbaren Teil des Jahres mit ihren Familien zu verbringen.
- Die United Brewers Workers und die Associated Brewery Industry von Baltimore haben für ihre Angehörigen eine Urlaubszeit von 7 Wochen nach 28 Jahren Dienstzeit zugesagt bekommen. Ebenso wurden in der Gummi-Industrie neuerdings Verträge abgeschlossen, bei denen den Arbeitern nach 28-jähriger Tätigkeit eine Urlaubszeit von 6 Wochen zugesagt wurde.

Reduzierung der gesamten Arbeitszeit

Die neu gewährten, längeren Urlaubszeiten haben die direkte Folge, daß die gesamte Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt etwas gesenkt wird. Bei der Mehrzahl der amerikanischen Industrien ist noch die 40stündige Arbeitswoche eingeführt. Nach Schätzungen des amerikanischen Arbeitsministeriums machen sich die verlängerten Urlaubszeiten in der Industrie dahin geltend, daß dadurch in den Jahren zwischen 1940 und 1960 die durchschnittliche Arbeitszeit in der Woche um 1 ½ Stunden gekürzt wurde.

Für die Unternehmer bedeuten verlängerte bezahlte Urlaubszeiten höhere Kosten. Die amerikanische Chamber of Commerce hat kürzlich eine Studie über dieses Problem durchgeführt. Es ergab sich dabei, daß der durchschnittliche Unternehmer den Wert von 12 cents pro Stunde für den Urlaub seiner Angestellten zu zahlen hatte. Durch Feiertage wurden weitere 7,5 cents pro Stunde hinzugefügt, wie die gleiche Quelle feststellte.

Dr. W. Schweisheimer, New York

Zeitschriften-Rundschau

Aus der Genossenschaftsgeschichte

«Annalen der Gemeinwirtschaft» heisst das im belgischen Lüttich erscheinende Organ der Internationalen Forschungs- und Informationsstelle für Gemeinwirtschaft. In dem mit Verspätung erschienenen Heft 4/1968 befassen sich drei Autoren mit der Genossenschaftsidee. Der Beitrag von O. R. Krishnaswami vermittelt einen historischen Überblick und eine Analyse der «Genossenschaftsprinzipien». Paul Hibberd und Paul Lambert führen ein Streitgespräch über die Originalität der Pioniere von Rochdale, wobei ersterer in seinem Beitrag «Ist die Rochdale-Tradition in der Genossenschaftsgeschichte gerechtfertigt?» den Nachweis erbringt, dass Rochdale zwar einen bedeutenden Platz in der Genossenschaftsgeschichte verdient, aber niemals die hervorragende Stellung, die es traditionell innehat. Hibberd meint, dass die Rochdaler-Pioniere selber gute Historiker waren, sie lernten aus der Vergangenheit, und ihre vorsichtige Geschäftsführung – gekoppelt mit Glück bei der Zeitwahl ihrer Gründung –, half ihnen, die Zukunft zu gestalten. Der Genossenschaftsgedanke breitete sich von Rochdale aus, aber er hat mit Sicherheit niemals dort seinen Ursprung genommen. Diesen Überlegungen stehen diejenigen von Paul Lambert gegenüber, der nicht bereit ist, an der Originalität der Pioniere von Rochdale zu zweifeln. Er anerkennt wohl, dass vor Rochdale andere Genossenschaften existiert haben, wendet aber ein, dass dieselben niemals eine solch entscheidende Rolle wie diejenigen von Rochdale spielen konnten.

Für viele Leser mag allerdings nicht entscheidend sein, ob nun Rochdale an erster oder zweiter Stelle in der Geschichte des Genossenschaftswesens steht, aber trotzdem bieten die Beiträge der beiden Kontrahenten eine Fülle von äusserst lesenswertem Material über die Entwicklung der Genossenschaften, so dass dieser Streit nur zum Vorteil der Leser ausgetragen wurde.

Die Kluft zwischen Belgrad und Moskau wird grösser

Die «Osteuropäische Rundschau» ist ein monatlich erscheinendes Organ der «Free Europe, Incorporated», das sich die Aufgabe stellt, über Ereignisse und Entwicklungen in den vom Kommunismus beherrschten Ländern zu orientieren. Obwohl es im Grunde ein Kampforgan gegen den Kommunismus ist, dürften seine Berichterstattungen zu den sachlichsten und umfassendsten gezählt werden. Es geht der «Osteuropäischen Rundschau» auch nicht darum – wie gewissen anderen antikommunistischen Zeitschriften –, ausschliesslich über die Misserfolge des internationalen Kommunismus zu berichten, um damit die Leser in der Illusion zu wiegen, der Kommunismus sei bald am Ende. Ihre Berichterstattung ist viel differenzierter, sie berichtet auch von Erfolgen, denn nur durch eine umfassende Orientierung über alle Schatten- und Sonnenseiten glaubt sie ihre Leser im Kampf gegen den Kommunismus wappnen zu können. In der Aprilnummer findet sich nun als Hauptbeitrag ein Bericht von Slobodan Stankovic über den im März 1969 in Belgrad stattgefundenen IX. Kon-