Einführung "bezahlter persönlicher Feiertage" in der amerikanischen Autoindustrie

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

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **70 (1978)**

Heft 4

PDF erstellt am: **14.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354898

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Einführung «bezahlter persönlicher Feiertage» in der amerikanischen Autoindustrie

W. Schweisheimer

«Die einzige Frage ist, wie lange wir brauchen werden. Aber die 4-Tage-Arbeitswoche ist unvermeidlich.» Diese Worte stammen von Douglas A. Fraser, dem Präsidenten der grossen Autoarbeitergewerkschaft, der United Auto Workers (UAW).

Sie zeigen an, worauf das neue, 1976 eingeführte Programm der «paid personal holidays» (PPH), der bezahlten persönlichen Feiertage, letzten Endes hinzielt.

Das PPH-Programm

Das PPH-Programm, das erst nach einem Streik der Ford-Arbeiter eingeführt wurde, wird jetzt ausprobiert. Es unterscheidet sich grundsätzlich von anderen Feiertagsprogrammen wie Ferienzeit, regulären Feiertagen und Krankheitsurlaub.

Nach dem PPH-Programm bekommt jeder Arbeiter, der mindestens ein Jahr lang bei der Autogesellschaft tätig war, fünf persönliche Feiertage im Jahr bezahlt. Im dritten Jahr des Programms steigert sich diese Zahl auf sieben bezahlte persönliche Feiertage. Es ist die Hoffnung der Gewerkschaft, dass im Laufe der Zeit diese Anzahl bezahlter persönlicher Feiertage so gesteigert wird, dass eine regelrechte 4-Tage-Arbeitswoche daraus entstehen kann.

Die fünf persönlichen Feiertage wurden im ersten Jahr des Programmes so gewählt, dass jeder Arbeiter am Freitag und am Montag seinen Feiertag bekam. Es sollte Sicherheit bestehen, dass die Produktion des Betriebes durch die persönlichen Feiertage nicht vermindert wird. Insgesamt handelt es sich um 700 000 Arbeiter in der Autoindustrie. Zwei Arbeitsschichten werden auch an den Tagen, die für persönliche Feiertage gewählt wurden, als notwendig betrachtet.

Die Gewerkschaft teilte das Bestreben der Betriebsleitungen, wonach auch an persönlichen Feiertagen keine Fabrik leerstehen, keine Maschine ihre Arbeit aussetzen sollte. Die persönlichen Feiertage werden in der Zeit zwischen anfangs Oktober und Ende Mai gewählt. Der leitende Gedanke dabei ist, das Auftreten eines Arbeitskräftemangels zu verhüten. Ein solcher könnte eintreten, wenn die persönlichen Feiertage in den Sommermonaten gewählt würden, wo durch reguläre Urlaubszeiten die Arbeiterzahl in den Betrieben an sich schon reduziert ist.

Stabile Arbeitswoche seit den vierziger Jahren

Die durchschnittliche Arbeitswoche hat seit Beginn des Jahrhunderts erhebliche Änderungen erfahren, alle im Sinn einer Verkürzung der Arbeitszeit. Das geht aus einer Studie des Büros für Arbeitsstatistik hervor. Im Jahr 1901 betrug die durchschnittliche Arbeitszeit in der Woche noch 58,4 Stunden. Im Jahr 1948 wurde sie auf 48 Stunden festgesetzt. Seither ist keine wesentliche Verkürzung eingetreten, aber das Streben geht nach weiterer Verkürzung. Für viele Arbeiter und Gewerkschaften ist das wichtiger als das Problem einer Lohnerhöhung.
Bisher stand das Streben nach höheren Löhnen im Vordergrund, um den Lebensstandard zu erhöhen. Es wird erwartet, dass in den kommenden Jahren der Drang nach kürzerer Arbeitszeit als Hauptziel der Bewegung zur Erhöhung des Lebensstandards betrachtet wird – mehr sogar als das Verlangen nach höherem Einkommen. Ob das wirklich durchführbar ist, hängt in entscheidendem Masse von der künftigen Entwicklung der Wirtschaft ab. Das gilt nicht nur für die Autoindustrie. Die Gewerkschaften anderer Industriebetriebe trachten darnach, die Idee der bezahlten persönlichen Feiertage für ihre Sparte wie für die Arbeitnehmerschaft ganz allgemein zur Durchführung zu bringen.
Eine eventuelle Reduktion der 40-Stunden-Arbeitswoche in der Autoindustrie wird zum Leitfaden aller Arbeitsbetriebe werden. Insbesondere gilt das für die «United Mine Workers», die Gewerkschaft der Berg- und Hüttenarbeiter. Die besonders stressreiche Arbeit in Bergwerken lässt an sich die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit als wünschenswert und angebracht erscheinen.

Schaffung neuer Arbeitsplätze

Die Befürworter der 4-Tage-Arbeitswoche hoffen, dass es durch sie möglich sein wird, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Niemand bezweifelt, dass durch die fortschreitende Automation in der Industrie viele Arbeitsplätze verlorengegangen sind. Die Reduzierung der Arbeitskräfte durch bezahlte persönliche Feiertage soll die Betriebsleitungen veranlassen, diese Tendenz durch Anstellung neuer Arbeitskräfte auszugleichen.
Andererseits besteht die Möglichkeit, einen Ausgleich durch vermehrte Überstunden zu schaffen. Davon ist nichts zu merken. Bei Ford wird ausdrücklich erklärt, dass das nicht der Fall sei, sondern zusätzliche Arbeiter eingestellt werden.
An einem Tag werden bis zu 25 000 Arbeiter in der Autoindustrie von den PPH betroffen. Es wird nicht erwartet, dass dieser Ausfall effektiv durch neue Arbeiter ersetzt wird. Richard W. Ambler, Per-

sonalmanager der Chrysler-Gesellschaft, sagt dazu: «Wenn wir jeden einzelnen im Zusammenhang mit PPH ersetzen würden, so würde das 2,8 Prozent unserer gesamten Arbeiterschaft ausmachen. Ich kann feststellen, dass wir mit etwas weniger auskommen.»
Die Ford-Gesellschaft hatte den Vorschlag gemacht, statt der PPH eine weitere Ferienwoche im Jahr einzuführen. Die Gewerkschaft ging nicht darauf ein, und zwar gerade aus der Überlegung, dass die PPH einen Vorläufer zur späteren Einführung der 4-Tage-Arbeitswoche bilden würde.
In der für PPH vorgesehenen Zeit zwischen Anfang Oktober und Ende Mai befinden sich etwa 180 Arbeitstage. Bei Gewährung von fünf PPHs trifft also ein solcher privater Feiertag auf je 36 Arbeitstage. Wenn im dritten Jahr des Programmes sieben PPHs vorgesehen sind, wird ein persönlicher Feiertag auf je 28 Arbeitstage fallen.
Gewerkschaft und Betriebsleitung sind sich auch darüber einig, dass durch die PPHs keine Minderung der Produktion eintreten sollte. Im Gegenteil: ein Rückgang des «absenteeism» (Wegbleiben von der Arbeit) wird in Zusammenhang damit erwartet. Die bisherigen Beobachtungen sind zu kurz, um hier ein Resultat erkennen zu lassen. Die Chrysler-Gesellschaft hat bereits einen leichten Rückgang des «absenteeism» festgestellt.
Es wird noch einige Zeit dauern, bis die Folgen der Einführung der PPHs klar erkennbar sein werden. Sicher ist es, dass sie bestimmt sind, den Weg zur 4-Tage-Arbeitswoche vorzubereiten.

4-Tage-Woche und Arbeitnehmerinnen

Anzunehmen ist auch, dass eine 4-Tage-Arbeitswoche den weiblichen Arbeitskräften in besonderem Mass zugute kommen wird. Arbeitende Frauen treten dafür seit geraumer Zeit ein.
Für sie ist ein weiterer persönlicher Feierfag von praktischem Nutzen, weil dadurch ihre Zweiteilung zwischen Haushaltführung und Berufstätigkeit erleichtert wird. In nicht wenigen Betrieben ist die Wandlung zur 4-Tage-Woche für Frauen bereits Tatsache geworden, allerdings unter Beibehaltung der 40-Stunden-Woche. Das bedeutet: vier Arbeitstage zu je zehn Stunden. Angestrebt werden hier vier Arbeitstage zu je acht Stunden. Viele Gewerkschafter verlangen, dass für die zwei Extrastunden am 10-Stunden-Arbeitstag eine erhöhte Bezahlung für Überstunden zu leisten ist.
Allgemein ist zu sagen, dass die Gewerkschaften die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitsstunden für wichtiger halten als die Reduzierung der Arbeitstage allein. Sie betrachten einen 10-stündigen Arbeitstag, aber auch schon einen 9-stündigen als nicht günstig für den arbeitenden Menschen. Das gilt in körperlicher wie in seelischer Hinsicht.