

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 52 (1960)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Arbeitsfriede in der amerikanischen Stahlindustrie  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353933>

### **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:** 17.01.2026

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

setzen. Das für uns im Vordergrund stehende Element der Flexibilität ist auch beim Klageverfahren in einem gewissen Ausmaß vorhanden. Die Klage wird ja nicht von einer Zivilpartei, sondern vom EVD erhoben. Dieses kann dabei alle die verschiedenen gesamtwirtschaftlichen Aspekte, einschließlich der Konjunkturlage, berücksichtigen.

Immerhin ist zuzugeben, daß das abschließende Urteil des Kartellgerichts ebenfalls einen starren Rechtszustand schafft. Sollte die Expertenkommission weiterhin am System der verwaltungsrechtlichen Klage festhalten, so möchten wir anregen, einen neuen Art. 15 einzuschieben, der sowohl das EVD wie die Zivilpartei ermächtigt, bei einer wesentlichen *Änderung des Sachverhalts die Abänderung oder Aufhebung eines früher ergangenen Urteils des Kartellgerichts zu verlangen*.

Wie Prof. H. Nef in der «Schweizerischen Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik» ausführte (1959, S. 443), wird zurzeit ein Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren vorbereitet. Wir möchten anregen, daß die Expertenkommission über diese Arbeiten näher orientiert wird. Vielleicht ergeben sich dann neue Gesichtspunkte, die es gestatten würden, zu einer weniger umstrittenen Stellungnahme zu gelangen.

## Arbeitsfriede in der amerikanischen Stahlindustrie

### I

#### *Der Friedensschluß*

Am 4. Januar 1960 zeigten der Arbeitsminister (Secretary of Labor) *James P. Mitchell*, der Verhandlungsleiter für die Stahlindustrie *R. Conrad Cooper* und der Präsident der Stahlarbeitergewerkschaft (United Steelworkers of America) *David J. McDonald* einer erstaunten Öffentlichkeit an, daß der Stahlkonflikt unter aktiver Mitwirkung von Vizepräsident *Nixon* durch eine Vereinbarung der streitenden Parteien überwunden worden sei. Inzwischen sind auch die Einzelheiten der neuen Abmachungen weitgehend bereinigt. Nach einem letzten Aufflackern bei Anlaß des neuen Vertragsabschlusses ist die Tagespublizistik um den Stahlkonflikt beinahe gänzlich versiegt. Die früheren Gegner ließen sich lächelnd gemeinsam photographieren, und *David J. McDonald* wurde von Präsident *Eisenhower* zum Lunch eingeladen. Hätte man all das während der Dauer des Konflikts Gesagte und Gedruckte allzu ernst genommen, so stünde man nach diesem Wechsel des Klimas und der Stimmung vor einem schier unlösbaren Rätsel. In Wirk-

lichkeit sind beide gegensätzliche Kräfte vorhanden, diejenigen der Verfeindung und Entzweiung, welche sich bis zur Bitterkeit einer amerikanischen Version des Klassenkampfes steigern können, und diejenigen der Synthese im gemeinsamen Vertragswerk – ähnlich wie unter Geschäftsfreunden, die sowohl freundschaftlich miteinander verkehren, als auch sich als Geschäftsleute gegenseitig das Wasser abgraben. Dieses vielschichtige Bild schillert zudem je nach der Persönlichkeit und Stellung des Betrachters, ohne daß sich die verschiedenen und sich teilweise widersprechenden Darstellungen zur Uebereinstimmung bringen ließen. Der Berichterstatter neigt dazu, das in harten Arbeitskämpfen errungene gemeinsame Vertragswerk als das Wesentliche anzusehen. Danach wären die vor den Vertragserneuerungen üblichen Konflikte als die spezifisch amerikanische Form der kollektiven Auseinandersetzungen der zwar teure, aber für die amerikanische Gesellschaftsordnung trotzdem nicht unerträgliche Preis dafür, daß in den Vereinigten Staaten, trotz ihrer für uns schwer vorstellbaren Größenverhältnisse, immer noch die privaten Parteien und nicht eine übermächtige Staatsgewalt das letzte Wort in der Regelung der Arbeitsbeziehungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften haben. Gesetzgebung, Verwaltung und Öffentlichkeit greifen grundsätzlich nur so weit ein, als dies zur Erzwingung bestimmter Spielregeln im Kampf der Parteien nötig ist. Die Durchsetzung eines korrekten Verfahrens durch Gerichts-, Schlichtungs- und Verwaltungsbehörden und die massive und suggestive Ausnützung des Drucks der öffentlichen Meinung auf die Parteien sind dazu die wichtigsten Hilfsmittel. Haben sie die Rolle erfüllt, so treten die Beziehungen zwischen den Parteien aus dem grellen Lampenlicht des Streiks, des mit geschliffenen juristischen Waffen und wirtschaftspolitischen Argumenten geführten Zweikampfes und der lauten öffentlichen Auseinandersetzung wieder in das stille Halbdunkel der alltäglichen Vertragsbeziehungen und der im allgemeinen durchaus konstruktiven Zusammenarbeit im Rahmen des inzwischen erneuerten Vertragswerkes zurück. In einer ganz auf das unmittelbar Aktuelle konzentrierten Zeitungsberichterstattung tritt dieses weniger dramatische, aber nicht minder wichtige Stadium unverdientermaßen in den Hintergrund. Das so entstehende Bild ist daher einseitig. Im folgenden soll versucht werden, es durch einige Hinweise aus der Perspektive des Vermittlers zu ergänzen.

## II

### *Politische Aspekte des Friedensschlusses*

Einer Pressemitteilung der AFL-CIO vom 14. Januar ist zu entnehmen, daß die amerikanische Stahlarbeitergewerkschaft sich sehr



entschieden gegen eine Beschwerde des kommunistischen Weltgewerkschaftsbundes (WGB) beim Internationalen Arbeitsamt gewehrt hat, in welcher behauptet wurde, die staatlichen Interventionen auf Grund des Taft-Hartley-Gesetzes hätten die Gewerkschaftsfreiheit verletzt. In dieser Antwort auf den kommunistischen Angriff rühmt der juristische Berater (General Counsel) der United Steelworkers die Freiheit der amerikanischen Gewerkschaften, im Rahmen des Gesetzes zu streiken und, wo das Gesetz im Interesse der öffentlichen Sicherheit ein befristetes Streikverbot vorsieht, sich dagegen vor Gericht zu wehren. Soweit das Streikrecht aber staatlich anerkannt ist, wird es frei ausgeübt. «During the 116-day strike, no worker had been arrested or subjected to any governmental harassment»<sup>1</sup>, heißt es in der Eingabe der Steelworkers an das Internationale Arbeitsamt. Der legitime Streik der halben Million Stahlarbeiter wurde von den Beteiligten mit erstaunlicher Disziplin durchgeführt und von den angegriffenen Firmen und der Öffentlichkeit mit ebenso erstaunlichem Gleichmut entgegengenommen. Von irgendwelcher ernsthaften Gefährdung der allgemeinen Gesellschaftsordnung durch den Streik war keine Rede. Die Polemik der Parteien und der Politiker braucht zwar starke Worte (die dem Vokabular des Klassenkampfes recht nahe kommen können), aber sie sind mehr der Taktik des Augenblickes als einem besonders tiefen Haß zu verdanken. Es geht daher in einem solchen Kampf wahrscheinlich weniger guter Wille auf beiden Seiten verloren, als dies den Anschein haben könnte, wenigstens wenn wir uns die bittere öffentliche Reaktion in unserem eigenen Lande auf einen proportional gleich umfangreichen und langen Streik nach Jahrzehnten des Arbeitsfriedens vorstellen.

Parteipolitisch gesehen, hat Vizepräsident Nixon als republikanischer Präsidentschaftskandidat durch seine Vermittlungstätigkeit im Stahlkonflikt zweifellos an Prestige gewonnen. Die Bedeutung seiner Intervention ist natürlich umstritten. Wer selbst an Parteiverhandlungen aktiv teilnimmt, hat Mühe, die Rolle eines Dritten voll anzuerkennen. Sicher schaltete sich Nixon im psychologisch günstigsten Moment ein, gerade als der Widerstand der Unternehmer unter dem Druck des baldigen Ablaufs des befristeten Streikverbots und einer drohenden Intervention des Kongresses im Falle eines Wiederauflebens des Streiks zu wanken begann. Unbestritten ist hingegen Nixons gutes Verhältnis zum Secretary of Labor James Mitchell. Daß der letztere sich intensiv um die Förderung des Arbeitsfriedens bemüht, ist so offensichtlich, daß darüber Einstimmigkeit herrscht. Das einzige, was seine demokratischen Kritiker gegen Mitchell vorbringen, ist die Vermutung, er habe sich durch

---

<sup>1</sup> Während des 116tägigen Streiks wurde kein Arbeiter verhaftet oder irgendwelcher Belästigung seitens der Regierung unterworfen.



seine Zusammenarbeit mit Nixon als möglicher Kandidat für das Amt des Vizepräsidenten empfehlen wollen. Sei dem wie ihm wolle, so läßt sich auf alle Fälle nicht leugnen, daß Mitchell und Nixon durch ihr erfolgreiches Eingreifen in den Stahlkonflikt dem Lande einen Dienst geleistet haben. Nixon selbst hat sich nicht gescheut, einer der mächtigsten Unternehmergruppen offen zu widersprechen und sie zum Nachgeben zu veranlassen – eine Kraftprobe, die sein Ansehen auch bei solchen Wählern erhöhen kann, welche bisher unter dem Eindruck standen, Nixon habe gegenüber dem Unternehmertum nicht die notwendige Unabhängigkeit. In einer kritiklosen Bewunderung des Unternehmers als solchem liegt der angreifbare, schwache Punkt der Republikaner – Nixon ist nicht so naiv, dies zu übersehen. Darin zeigt er staatsmännische Züge (deren Echtheit allerdings von seinen Kritikern sehr angezweifelt wird). Aber auch unabhängig von den beteiligten Personen werden hier soziale Kräfte sichtbar, welche kein kluger Politiker ungestraft ignorieren kann, nämlich die Tendenz zu einem Ausgleich und Kompromiß der verschiedenen Interessen und Standpunkte auf einer vernünftigen mittleren Ebene. Eine Analyse des Vertragsinhalts wird zeigen, inwiefern der erneuerte Gesamtarbeitsvertrag der Stahlindustrie diesen Anforderungen Rechnung trägt.

### III

#### *Der Vertragsinhalt*

Es lohnt sich, den neuen Vertragstext mit dem alten zu vergleichen, weil man sich dabei bewußt wird, wie wenig im Grunde geändert worden ist und wie organisch und schrittweise sich das Vertragswerk entwickelt hat. Von den scharfen Unterbrüchen durch kollektive Arbeitskämpfe abgesehen, ergibt sich das Bild einer soliden Kontinuität. Dies im einzelnen darzustellen, würde den Rahmen dieses Berichts sprengen. Wir müssen uns daher auf einige Hinweise beschränken.

Einen einheitlichen Vertragstext gibt es genau genommen nicht, sondern nur ein «*Memorandum of Agreement*», das dann in den verschiedenen Firmenverträgen zu berücksichtigen war. Am 29. Januar erhielt ich als erstes Ergebnis einer solchen Bereinigung den Text des erneuerten «*Agreement between United Staates Steel Corporation and the United Steelworkers of America*» für die «*Production and Maintenance Employees, Central Operations-Steel*»<sup>2</sup>. Dieser Text ist insofern unvollständig, als er die verbesserten Ver-

---

<sup>2</sup> Vereinbarung zwischen der USA-Stahl-Korporation (Arbeitgeber) und der Gewerkschaft der Stahlarbeiter für die Produktions- und Unterhaltsarbeiter.

sicherungsleistungen noch nicht enthält. Eine übersichtliche Zusammenstellung aus «Steel Labor» vom Februar über «Highlights of New Steel Agreements»<sup>3</sup> faßt die Verhandlungsergebnisse für die Gewerkschaftsmitglieder zusammen.

*Die neuen Verträge gelten bis Ende Juni 1962, die Versicherungsabmachungen bis Ende Dezember 1962.* Die Gewerkschaft hatte eine wesentlich kürzere Vertragsdauer verlangt, die Unternehmerseite eine etwas ausgedehntere. Gesiegt hat das Interesse an einer längeren Periode des Arbeitsfriedens.

*Die Löhne* – die zurzeit im Durchschnitt aller Kategorien 3.10 Dollar pro Stunde betragen – werden ab 1. Dezember 1960 um 7 Cent pro Stunde erhöht. Die Gewerkschaft hatte 7 Cent ab 1. Juli gefordert, die Unternehmerschaft aber nur 6 Cent ab 1. Oktober angeboten. Dank dem Hinausschieben der Lohnerhöhung auf 1. Dezember kann man bis nach den Präsidentschaftswahlen vom November der heiklen Diskussion über eine Anpassung der Stahlpreise zur Deckung der erhöhten Produktionskosten ausweichen.

*Auch eine Anpassung der Löhne an eine Erhöhung der Lebenskosten soll erst ab 1. Dezember 1960 erfolgen und nicht mehr als 3 Cent betragen*, sofern nicht – was wahrscheinlich ist – die Auslagen der Firmen für die erhöhten Versicherungsleistungen einen bestimmten Betrag übersteigen werden. Das Schwergewicht ist also auf die Versicherungseinrichtungen verlegt worden, das heißt auf einen sozialen Ausgleich im Rahmen des gesamten Arbeitsverhältnisses. Den – trotz polemischen Uebertreibungen – doch auf einer echten Sorge beruhenden Bedenken gegen inflationäre Rückwirkungen neuer kollektiver Abmachungen ist damit auf kluge Weise Rechnung getragen worden; denn eine Stabilisierung des Verdienstes auch während den Wechselfällen des Lebens ist von jedem vernünftigen Standpunkt aus zu rechtfertigen<sup>4</sup>.

Die im Todesfall fällige *Lebensversicherungssumme* ist im Vertrag der United States Steel Corporation auf 4000 bis 6500 Dollar festgesetzt worden und die Leistung der vertraglichen Krankheits- und Unfallversicherung auf 53 bis 68 Dollar pro Woche. Die Versicherungen können, unter bestimmten Einschränkungen, auch während des Aussetzens fortgeführt werden, und der Pensionierte darf sich auf eigene Kosten weiterhin für Spitalkosten versichern. Das Versicherungsprogramm wird auch während eines Streiks für 30 Tage fortgesetzt, wobei die Prämien von der Firma vorgeschossen werden. Unter dem Vertrag vom 3. August 1956 bezahlte die Firma dem

---

<sup>3</sup> Glanzlichter des neuen Stahlvertrages.

<sup>4</sup> Vgl. die entsprechende Entwicklung der Krankenversicherung in den schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen in der Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegszeit.



Arbeiter die Hälfte der monatlichen Versicherungsprämien, unter demjenigen vom 4. Januar 1960 den vollen Betrag, so daß der Arbeiter nun im Normalfall prämienfrei ausgeht. Im Falle der United Steel Corporation machte der Prämienanteil des Arbeiters laut Auskunft der United Steelworkers 6,35 Cent aus; davon wird der Arbeiter jetzt in der Regel entlastet.

Die Verbesserung der *Pensionen* macht, laut Erkundigungen bei den United Steelworkers, für einen Arbeiter mit 30 Diensjahren, das heißt für 60 bis 70 Prozent der Belegschaft, 8 bis 10 Dollar pro Monat aus. Die volle Pension beträgt 75 Dollar pro Monat im Minimum. Zur Pension auf Grund des Gesamtarbeitsvertrages kommen die Leistungen der amerikanischen staatlichen Altersversicherung (116 Dollar pro Monat nach Erreichung des 65. Altersjahres für den Arbeiter mit einem durchschnittlichen Monatslohn von 350 Dollar; 254 Dollar für eine Familie mit zwei und mehr Kindern. Eine von den Arbeitern besonders geschätzte Neuerung ist die zusätzliche Bezahlung von maximal 13 Ferienwochen bei der Pensionierung; auf diese Weise besteht die Aussicht, den durch den Streik verursachten Lohnverlust in späteren Jahren wieder ausgleichen zu können.

Die zur staatlichen *zusätzliche vertragliche Arbeitslosenversicherung* (Supplemental Unemployment Benefits) wird weitergeführt. Sie beträgt laut dem Abkommen von 1956 65 Prozent des anrechenbaren Lohns, abzüglich die Leistungen der staatlichen Arbeitslosenversicherung, und maximal 25 Dollar pro Woche (ohne Familien- und Kinderzulagen) während der Dauer der staatlichen Leistungen, und 47.50 Dollar nach deren Ablauf bis höchstens zur 52. Woche der Arbeitslosigkeit. Im neuen Vertrag sind besondere Schutzbestimmungen für solche Arbeiter vorgesehen, welche auch unabhängig vom Streik arbeitslos gewesen wären.

Die Bestimmungen über die *Seniority*, das heißt über die Rangordnung zugunsten der Arbeiter mit längerer Dienstdauer, bei Beförderungen und Entlassungen sind, für den Fall von Arbeitsunterbrüchen wegen Arbeitsmangels oder Invalidität bis zu zwei Jahren, gerechter ausgestaltet worden.

Für den schweizerischen Beobachter besonders interessant ist der Abschnitt über *Union Security*<sup>5</sup>. Danach müssen die unorganisierten Arbeiter in denjenigen 19 Einzelstaaten, welche den Union Shop (das heißt die Zwangsmitgliedschaft bei der Gewerkschaft nach 30tägiger Anstellungsdauer) verboten haben, der Gewerkschaft Ausgleichsbeiträge in der Höhe der regulären Gewerkschaftsbeiträge bezahlen. Damit gewinnt das mit dieser Regelung verwandte schweizerische System des Solidaritätsbeitrags im Sinne des neuen Arti-

---

<sup>5</sup> Bestimmungen zugunsten der Zugehörigkeit zu den Gewerkschaften.

kels 322<sup>bis</sup>, Absatz 2, des Obligationenrechts für die amerikanischen Arbeitsrechtler an Interesse <sup>6</sup>.

Alle diese Bestimmungen sind integrierende Bestandteile eines umfassenden Vertragswerks, das geradezu ein arbeitsrechtliches Gesetzbuch darstellt. In einer großartig formulierten Einleitung wird das Ziel umschrieben, einen neuen *Geist der Verständigung* zu entwickeln: Die frühere «Anti-Union»<sup>7</sup>-Haltung der Unternehmer und die «Anti-Company»<sup>8</sup>-Haltung der Gewerkschaften sollen durch eine Synthese überwunden werden; denn beide sind ja in gleichem Maße «sincerely concerned with the best interests and well being of the business and all employees» <sup>9</sup>. Als sich dieses Programm von 1947 nur teilweise erfüllt hatte, wurde in den späteren Vortragstexten ein Passus beigefügt, in welchem sich die Parteien erneut versprechen, dem gestellten Ideal nachzuleben. Es ist ein hoffnungsvolles Zeichen, daß der schöne Wortlaut dieser Prinzipienerklärung im letzten Konflikt von keiner Seite angefochten worden ist.

Der *übrige Vertragsinhalt* zeichnet sich durch seine außerordentliche präzise Formulierung der verfahrensrechtlichen Bestimmungen aus. Im Mittelpunkt steht das ausgeklügelte, letztinstanzlich in einem schiedsrichterlichen Entscheid gipfelnde *Beschwerdesystem*. Ungerechte *Entlassungen* können in diesem Verfahren angefochten werden. Der Aufbau des *Entlöhnungssystems* ist sorgfältig ausgedacht. Die Einführung von «*New Incentives*», das heißt neuer Methoden der Entlohnung im Verhältnis zur Produktion, muß im Streitfall den vertraglichen Beschwerdestellen unterbreitet und mit ihnen vereinbart werden; in letzter Instanz entscheidet der Schiedsrichter. Die *Arbeitszeit*, *Ueberzeit* und *Feiertage* und ihre Bezahlung, die *Ferienrechte*, die Schutzbestimmungen für *Gesundheit* und *Betriebsicherheit*, die Wiedereinstellung nach dem *Militärdienst*, die Bezahlung einer Sonderentschädigung bei Entlassung wegen Betriebschluß als sogenannte «*Severance Allowance*» sind minutiös geregelt.

Dem europäischen und besonders dem schweizerischen Leser eines solchen Vertrages fällt die umständliche, vorsichtig abgewogene Formulierung des Textes auf. Diese Beobachtung gilt zwar auch für andere Rechtsgebiete, da die Sprache der amerikanischen Juristen auch sonst zu einem für uns fremdartigen *Formalismus* neigt, welcher sich ungern mit kurzen allgemeinen Regeln begnügt, son-

---

<sup>6</sup> Vgl. dazu den unter schweizerischer Beratung verfaßten Artikel von Prof. Michael Dudra über «The Swiss System of Union Security» im «Labor Law Journal» des Commerce Clearing House in Chicago, volume 10, No 3, March 1959, p. 165 ff.

<sup>7</sup> Gewerkschaftsfeindliche.

<sup>8</sup> Unternehmerfeindliche.

<sup>9</sup> Ernsthaft besorgt um die Interessen und das Wohlergehen des Unternehmens und aller Arbeitnehmer.



dern wenn immer möglich auch noch alle denkbaren Sonderfälle aufzählt. Es handelt sich also bei diesem Phänomen weitgehend um eine Frage des Stils. Im Falle des Stahlvertrags steht dahinter aber doch auch ein schwieriges sachliches Problem: alle diese Klauseln mußten von der Gewerkschaft einem ursprünglich gewerkschaftsfeindlichem Unternehmertum Stück für Stück abgerungen werden. Die Kompliziertheit des Vertrags ist also nicht zuletzt auch der Ausdruck eines noch nicht überwundenen gegenseitigen Mißtrauens. Es ist um so verständlicher, als in den Vereinigten Staaten der ausgleichende Hintergrund einer allumfassenden Sozialgesetzgebung europäischer Prägung immer noch, auch für individualistisch-schweizerische Begriffe, lückenhaft ist. Einzelne Vertragsbestimmungen machen daher den Eindruck eines noch nicht völlig ausgeglichenen Kompromisses in einem langwierigen Stellungskrieg. Am meisten ist dies der Fall in der vielumstrittenen «*Section 2 B*» über die «*Local Working Conditions*»<sup>10</sup>. Es handelt sich dabei um «*specific practices or customs*»<sup>11</sup> in einzelnen Betriebsstätten, die wegen ihrer vielgestaltigen Natur praktisch nicht in einem generellen Vertrag festgehalten werden können. Diese «*conditions*» dürfen dem Vertrag nicht widersprechen, anderseits aber auch den Arbeiter keines seiner gesamtarbeitsvertraglichen Rechte berauben. Ist eine «*working condition*» überholt, so kann sie der Unternehmer abändern oder aufheben. Der Arbeiter darf sich aber gegen ein willkürliches Vorgehen des Arbeitgebers vor den vertraglichen Beschwerde- und Schiedsinstanzen wehren.

Die Unternehmer verlangten einen schiedsrichterlichen Entscheid über die Frage, «*what, if any, changes should be made in the local working conditions provisions to enable the companies to take reasonable steps to improve efficiency and to eliminate waste*»<sup>12</sup>. Die Unternehmerseite vertrat also den Standpunkt, die Garantie der bestehenden «*local working conditions*» werde manchmal zur Verteidigung überholter, unproduktiver Arbeitsmethoden mißbraucht. Der Arbeiter hingegen befürchtet die Ausschaltung seines Arbeitsplatzes durch vermehrte Technisierung und Automation der Arbeitsvorgänge. Im Vertragstext finden diese gegenseitigen Verdächtigungen zwar keinen konkreten Anhaltspunkt; sie sind aber vorhanden, und es ist daher mit ihnen zu rechnen. Das Problem hat eine weit über die Stahlindustrie hinausgehende Bedeutung, vor allem im Baugewerbe mit seiner festgefügt, auf der Solidarität

---

<sup>10</sup> Lokale Arbeitsregeln.

<sup>11</sup> Spezifische Praktiken und Gewohnheiten.

<sup>12</sup> Welche Aenderungen (wenn überhaupt) an den lokalen Arbeitsbedingungen vorgenommen werden dürfen, um die Unternehmen instand zu setzen, vernünftige Schritte zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und zur Vermeidung von Ausschluß zu ergreifen.

der Berufsarbeiter beruhenden Gewerkschaften<sup>13</sup>. In ihrem Kampf gegen arbeitsverteuernde «working rules»<sup>14</sup> sahen sich die Stahlindustriellen daher als die Vorkämpfer der gesamten amerikanischen Unternehmerklasse gegen betriebsfeindliche Gewerkschaftsmacht. In den Augen der streikenden Stahlarbeiter hingegen erschien diese Haltung der Unternehmer als der Ausdruck eines rücksichtslos unmenschlichen Rationalisierungswillens. Dadurch, daß die Arbeitgeber das Problem juristisch durch eine für sie günstiger aussehende Neuformulierung der Section 2 B» des Vertrags lösen wollten, wurde die Situation vollends verfahren; denn die Frage läßt sich durch neue Paragraphen allein natürlich nicht lösen. Der schließlich gefundene Ausweg der Bildung eines «*joint committee*»<sup>15</sup> aus Vertretern der Gewerkschaft und der Firmen mit einem neutralen Obmann verschiebt die Auseinandersetzung bis Ende November 1960, also bis nach der politisch unruhigen Periode des Wahlkampfes; denn erst bis dann hat das Komitee den Parteien seine Empfehlungen zu machen «*for such actions as the parties may mutually agree upon*»<sup>16</sup>.

Mehr Aussichten auf eine fruchtbare Tätigkeit dürfte das neu zu bildende, ebenfalls paritätisch zusammengesetzte «*Human Relations Research Committee*»<sup>17</sup> haben, da sein Themenkreis derart weit gespannt ist, daß es sich nicht auf festgefahrene Streitpunkte beschränken muß, sondern das Eis des gegenseitigen Mißtrauens an günstigeren Stellen brechen kann. Auf alle Fälle wird sich die amerikanische Stahlarbeitergewerkschaft darum bemühen, Vertreter von der überzeugenden Qualität eines Clinton S. Golden in dieses Komitee zu delegieren<sup>18</sup>; die Tätigkeit des Ausschusses ist daher aufmerksam zu verfolgen.

---

<sup>13</sup> Vgl. dazu das Standardwerk von William Haber und Harold M. Levinson über «Labor Relations and Productivity in the Building Trades», University of Michigan, Ann Arbor 1956.

<sup>14</sup> Arbeitsbestimmungen.

<sup>15</sup> Gemeinsamen Ausschuß.

<sup>16</sup> Für Maßnahmen, über die die Parteien sich verständigen können.

<sup>17</sup> Untersuchungsausschuß für menschliche Beziehungen.

<sup>18</sup> Ueber Goldens Lebenslauf vgl. «Current Biography» 1948 und «Who's who in America» 1958–1959. Golden, geboren 1888, entwickelte sich vom Arbeitsführer zum staatlichen Vermittler und zum Direktor des «Trade Union Program» der Harvard University. Unter seiner Leitung hat die National Planning Association im Jahre 1955 bei Harper and Brothers in Neuyork eine ausgezeichnete Sammlung von britischen Beobachtungen in gewerkschaftsfreundlichen Firmen, darunter auch solchen aus der Stahlindustrie, über «Causes of Industrial Peace under Collective Bargaining» herausgegeben. Vgl. dazu die Besprechung in der «Schweizerischen Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik», 1957, S. 242. Wenn es gelingen sollte, den hinter diesem Buche stehenden aufbauenden Geist für das «Human Relations Committee» des Stahlvertrags zu mobilisieren, stehen ihre Aussichten gut.



## IV

### *Vermeidung künftiger Streiks*

Ob der letzte Stahlstreik den Anlaß zu einer Verstärkung der Stellung der staatlichen Schlichtungsinstanzen in kollektiven Arbeitskonflikten bieten wird, ist für den Augenblick deshalb ungewiß, weil sich in einem Wahljahr kein gewiegter Politiker ohne Not die Finger in einer derart heiklen Frage verbrennen will. Es handelt sich hier um ein heißes Eisen, das kaum jemand ungestraft anrühren kann. Die lauten Rufe von allen Seiten nach vermehrten Staatseingriffen sind denn auch mit dem Friedensschluß ziemlich plötzlich verstummt.

Der Secretary of Labor, P. Mitchell, setzt seine Hoffnung auf eine freiwillige Annäherung zwischen Unternehmern und Gewerkschaften durch gegenseitige allgemeine Aussprachen.

Im «Wall Street Journal» vom 29. Januar 1960 hält *William Henri Chamberlin* den Amerikanern die schweizerische Methode des freiwilligen Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie als Vorbild vor<sup>19</sup>. Die Frage, was am Friedensabkommen und ähnlichen Erscheinungen spezifisch schweizerisch und daher unübertragbar, und was daran allgemeingültig ist, beginnt also die amerikanische Oeffentlichkeit zu beschäftigen. Die bisher fehlende vergleichende Studie darüber durch ein Team amerikanischer und schweizerischer Sachkenner wäre daher eine ebenso dankbare wie nützliche Aufgabe. Man müßte sich dabei vor vorschnellen Verallgemeinerungen und Kurzschlüssen hüten. Wahrscheinlich liegt des Rätsels Lösung darin, daß jeder vernünftige Schweizer sich seit der Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre und seit dem Erlebnis des Zweiten Weltkriegs der bedrohten Stellung unseres kleinen Landes inmitten eines immer wieder durch Kriege und soziale Umwälzungen zerrissenen Kontinentes sogar in der gegenwärtigen Hochkonjunktur so stark bewußt ist, daß er sein ganzes Verhalten danach einrichtet; in den Vereinigten Staaten hingegen ist offenbar das Bewußtsein der Gefahr innerer sozialer Konflikte, trotz wachsender Einsicht einer ausgezeichneten Elite, angesichts der trügerischen Sicherheit innerhalb eines großen und mächtigen Staates, namentlich bei gewissen Unternehmerkreisen noch nicht allgemein durchgedrungen.

Das organische, nach der Lage der Dinge geradezu zwangsläufige Ergebnis des Stahlkonflikts wäre nämlich, bei anderer Einstellung der Beteiligten, namentlich auf Arbeitgeberseite, an sich auch ohne, oder wenigstens nach einem viel kürzeren Streik erreichbar gewesen.

---

<sup>19</sup> Artikel «Switzerland avoids big strikes without government's hand in bargaining».

Was kann man in den USA tun, um die Wiederholung derart langer und großer Streiks in Zukunft zu vermeiden?

Präsident Eisenhower ist der Frage lang ausgewichen, da er dazu neigt, sein mächtiges Amt nur mit größter Zurückhaltung auszunützen. Im Stahlkonflikt ist ihm diese Haltung als Unternehmerfreundlichkeit ausgelegt worden, im Endeffekt durchaus zu Unrecht; denn als in seinem Auftrag Vizepräsident Nixon schließlich eingriff und mit den Unternehmern «zu Boden redete», tat er dies in objektiver Weise als über den Parteien stehender neutraler Schlichter. Nixon als Präsident würde in derartigen Fällen dank seines wachen Spürsinns für innenpolitische Gefahren und dank seiner engen Beziehungen zu Persönlichkeiten wie Secretary of Labor Mitchell wahrscheinlich viel rascher und unbedenklicher handeln. Dasselbe gibt aber nicht minder für seine demokratischen Gegenkandidaten für das Präsidentschaftsamt, welche das Vorbild der verantwortungsfreudigen demokratischen Präsidenten Roosevelt und Truman vor sich haben und als Demokraten darauf angewiesen sind, die mehrheitlich demokratisch wählenden Gewerkschaftskreise nicht zu enttäuschen. Illusionen über eine einseitige unternehmerfreundliche Einstellung des Präsidenten, wie sie die Stahlindustriellen aus einer falschen Beurteilung der Eisenhower-Verwaltung zu ihrer allzu starren Haltung im letzten Konflikt verführt haben, können also gegenüber einem demokratischen Präsidenten kaum aufkommen.

Für eine aktivere Rolle des Präsidenten in gefährlichen Arbeitskonflikten braucht es keine Gesetzesänderung. Die geltende Gesetzgebung leidet zwar unter einer gewissen Starrheit. Der «Labor-Management Relations Act 1947» (das sogenannte «Taft-Hartley-Gesetz») erlaubt es zum Beispiel dem «Board of Inquiry» bei einem Streik lediglich, die Frage des Vorliegens einer «emergency»<sup>20</sup> abzuklären, nicht aber, den Parteien gleichzeitig auch einen Vergleichsvorschlag zu unterbreiten, es sei denn, er würde durch ein ad hoc erlassenes Sondergesetz dazu ermächtigt. Der vom angesehenen und erfahrenen Schlichter Professor *Dr. George W. Taylor* geleitete «Board of Inquiry» wäre aber gerade dazu ganz hervorragend befähigt gewesen. Jeder, der Taylor kennt und den öffentlichen Verhandlungen des «Board» zugehört hat, wird dies bestätigen müssen; aber auch der Außenstehende kann sich aus der Lektüre der ausgezeichnet dokumentierten beiden Berichte des «Board» vom 19. Oktober 1959 und vom 6. Januar 1960 einen guten Begriff machen. Die gesamte Vorarbeit für einen vor der öffentlichen Meinung vertretbaren Vergleichsvorschlag lag schon im Oktober vor; sie kam aber erst nach Nixons und Mitchells persönlicher Intervention bei den Parteien im Januar schließlich zur Geltung. Diese Intervention erfolgte durchaus außerhalb des «Taft-Hartley-

---

<sup>20</sup> Notfall.



Gesetz»; es wäre aber auch denkbar, dieses Gesetz selbst etwas elastischer zu machen, so daß die zuständigen Behörden sich im Falle eines schweren Arbeitskonflikts bei ihrer Schlichtungstätigkeit von Anfang an freier bewegen könnten. Ein zugriffiger Präsident wird solche Varianten im Notfall mit oder ohne Gesetzesänderung durchsetzen. Die Frage einer Gesetzesrevision ist daher mit derjenigen nach der Haltung des Präsidenten aufs engste verknüpft.

*Mediator.*

## Die amerikanischen Gewerkschaften im Kampf mit dem Rassendünkel

Es ist viel zu wenig bekannt, daß die amerikanische Gewerkschaftsbewegung im Vordergrund des Kampfes der unbedingt demokratischen und fortschrittlichen Kräfte in den Vereinigten Staaten gegen Rassenvorurteile und rassische Diskrimination, gegen alles das steht, was man sich angewöhnt hat, mit dem Ortsnamen «Little Rock» zu bezeichnen. Der Bericht der Gewerkschaftszentrale AFL-CIO an den dritten Bundeskongreß in San Francisco (September 1959) und die Verhandlungen dieses Kongresses enthalten interessantes Material über die außerhalb Amerikas viel zu wenig gewürdigte Tätigkeit der Gewerkschaftsbewegung auf diesem Gebiet, aber auch über die Probleme, auf die sie dabei in ihren eigenen Reihen stößt.

Die bei der Gründung der gemeinsamen Gewerkschaftszentrale im Dezember 1955 beschlossene Satzung sah als wichtige Neuerung die Bildung eines ständigen Ausschusses des AFL-CIO-Vorstandes für Fragen der Bürgerrechte vor, der sowohl den Gedanken der Rassengleichheit im ganzen öffentlichen Leben außerhalb der Gewerkschaftsbewegung, natürlich vor allem in der Gesetzgebung, propagiert als auch darüber wacht, daß dieser Grundsatz im Schoß der Gewerkschaftsbewegung selbst nicht ungestraft verletzt wird. Der Ausschuß wird hierbei von einer Abteilung in der Washingtoner Zentrale der AFL-CIO unter Leitung von *Boris Shishkin* unterstützt, deren Haupttätigkeit in der Herausgabe aufklärender Broschüren besteht. Die Gewerkschaftszentralen vieler Staaten der Union haben ähnliche Einrichtungen für ihren Bereich geschaffen. Für den ganzen Komplex der Südstaaten, in denen die Negerfrage besonders brennend ist, fungiert ein besonderer gewerkschaftlicher Beirat für das Problem der Bekämpfung der Diskriminierung.

Nur nebenbei sei erwähnt, daß sowohl aus dem Bericht als auch aus den Verhandlungen des Kongresses in San Francisco die Enttäuschung darüber durchklingt, welch verhältnismäßig kleine Auswirkungen die historischen Entscheidungen des Obersten Gerichts-