

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 71 (1979)
Heft: 12

Artikel: Veränderungen im Arbeitsleben der USA
Autor: Adam, Robert
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354970>

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: 16.01.2026

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

Veränderungen im Arbeitsleben der USA

Robert Adam

Seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs haben sich im Arbeitsleben der USA weitgreifende Änderungen vollzogen. Für den Zeitabschnitt 1960 bis 1979 geben das Arbeitsministerium und das Handelsdepartement folgende *Übersicht*; die Zahlen sind in den Positionen 1 bis 6 und in Position 11 Prozentsätze des gesamten Beschäftigungsstands:

	Jahr 1960	Jahr 1979
1. Männer	67	59
2. Frauen	33	41
3. Arbeitnehmer unter 25 Jahren	16	23
4. Arbeitnehmer mit Volksschulbildung (7. bis 12. Lebensjahr)	30	10
5. Arbeitnehmer mit High-School-Ausbildung (13. bis 18. Lebensjahr)	30	40
6. Arbeitnehmer mit College-Studium (meist 4 Jahre)	10	17
7. Doppelverdienende Ehepaare	43	63
8. Durchschnittliche Arbeitszeit in Wochenstunden.....	38,6	35,8
9. Durchschnittlicher Wochenverdienst in Dollar	81	218
10. Durchschnittliche Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber in Jahren	4,6 (im Jahre 1963)	3,6
11. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer	24	20

Das gewaltige Eindringen der *Frauen* in den Arbeitsmarkt, insbesondere der verheirateten, ist durch das Bestreben begründet, trotz der fortschreitenden Inflation den Lebensstandard nicht nur zu erhalten, sondern zu verbessern. Die Zunahme der *Jugendlichen* ist auf den «baby boom» der Nachkriegszeit zurückzuführen, der jetzt ins Arbeitsleben eingetreten ist.

Das *Einkommen* ist in realer Kaufkraft trotz der Inflation, die seit Anfang 1979 die gefürchtete zweistellige Zahl überschritten hat, um 9 Prozent gestiegen. Das gegenwärtige durchschnittliche Jahreseinkommen eines doppelverdienenden Ehepaares beträgt 17500 \$ (1 \$ = Fr. 1.60).

Am meisten sind die *Nebenleistungen zum Lohn* (fringes) in die Höhe geklettert. Im Jahre 1978 betrugen sie 2115 \$ gegenüber 346 \$

im Jahre 1960. Nicht zu übersehen ist, dass in den USA auch der Pflichtbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung, gegenwärtig 6,13 Prozent des Lohns oder Gehalts bis zur Jahresgrenze von 22 900 \$, ebenso in 48 der 50 Gliedstaaten der den Arbeitgeber allein treffende Beitrag zur Arbeitslosenversicherung in den «fringes» eingeschlossen sind. Trotzdem entfällt ein beträchtlicher Teil auf freiwillige Nebenleistungen wie zusätzlicher Urlaub, Beiträge zu einem Pensionsfonds und einer privaten Krankenversicherung – eine gesetzliche Krankenversicherung gibt es in den USA nur für die über 65 Jahre alten Personen –, Zuwendungen an Weihnachten und in Notfällen, Stellung eines Anwalts bei Prozessen. Die *schulische Ausbildung* hat grosse Fortschritte zu verzeichnen (vergleiche die Positionen 4 bis 6).

Auch in der *Art der Betätigung* ist eine Zunahme der Angestellten gegenüber den Arbeitern festzustellen. Körperliche Betätigung ist vielfach durch Maschinen ersetzt worden, während der Verwaltungsbereich nicht nur bei den Behörden, sondern auch in der Wirtschaft angestiegen ist.

Die wöchentliche *Arbeitszeit* hat abgenommen (Position 8). Bezahlte Feiertage gibt es zurzeit zehn, im Jahre 1960 waren es acht.

Verkürzt hat sich der Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer den *Arbeitsplatz wechselt*. Er ist in den USA auffallend niedrig (zurzeit 3,6 Jahre), während in Japan der Verbleib bei einem Arbeitgeber während der ganzen Dauer des Arbeitslebens vielfach der Brauch ist. Infolgedessen nimmt dort die Arbeitslosigkeit während einer wirtschaftlichen Rezession nur gering zu.

Trotzdem sich die Lage der Arbeitnehmerschaft dank des steilen Aufstiegs, den die Wirtschaft der USA seit dem Zweiten Weltkrieg, wenn auch von einigen Rezessionen unterbrochen, genommen hat, wesentlich gebessert hat, sind *weite Kreise der Arbeitnehmerschaft mit ihrem Los nicht zufrieden*, die von den Nöten ihrer Väter und Grossväter in der schweren Depression der dreissiger Jahre nur vom Hörensagen Kunde haben. Zwei im Abstand von vier Jahren veranstaltete Erhebungen des «Survey Research Center» der Michigan-Universität ergaben (Zahlen in Prozent der Befragten):

	<i>Jahr 1973</i>	<i>Jahr 1977</i>
sehr zufrieden mit ihrer Arbeit	52,0	46,7
einen anderen Arbeitsplatz würden vorziehen	51,7	60,0
einem Freund würden ihren Arbeitsplatz empfehlen	64,4	61,8
nicht entsprechend ihren Fähigkeiten beschäftigt halten sich	25,1	35,6
einen anderen Arbeitsplatz suchen	14,1	15,6
unterbezahlt hielten sich im Jahr 1977	39

Die alte Erfahrung bewahrheitet sich: je mehr sich die Wirtschaftslage bessert, desto mehr steigen die Wünsche. Bei den doppelverdienenden Ehepaaren übersteigt der Wunsch, längere Freizeit zu erhalten, den nach Lohnerhöhung.

Aber auch im *Arbeitsklima*, den Beziehungen der beiden Parteien des Arbeitsvertrags, zeigt sich eine Wandlung an, jedoch nur ausnahmsweise in der Richtung des Mitbestimmungsrechts. General Motors, das grösste Wirtschaftsunternehmen nicht nur der USA, sondern der Welt, hat mit einer Niederlassung in Tarrytown (Staat New York) seit 1970 mit Beteiligung der Arbeitnehmer bei wichtigen Beratungen ausgezeichnete Erfahrungen gemacht. Aber traditionell ist im wirtschaftlichen Denken der Amerikaner verankert, dass die Leitung eines Unternehmens für dessen Gedeihen allein verantwortlich ist. Auch die Gewerkschaften sehen ihre Hauptaufgabe darin, zu sorgen, dass der organisierte Arbeiter «den Schinken nach Hause bringt», das heisst dass vom Gewinn des Unternehmens ein möglichst hoher Anteil dem Arbeitnehmer zufließt. Von den Gewerkschaften und anderen sozialen Organisationen, insbesondere der «Civil Liberties Union», werden dem Kongress der USA und den gesetzgebenden Körperschaften der 50 Gliedstaaten Vorschläge eingereicht, nach denen die ziemlich uneingeschränkte Freiheit des Arbeitgebers zur Entlassung eingeschränkt werden soll. Ein bezeichnendes Beispiel: ein Arbeiter einer New Yorker Firma wurde entlassen, weil er das über Präsident Nixon hängende «impeachment» (Anklage vor dem Senat, der Nixon nur durch freiwilliges Ausscheiden zuvorkam) befürwortet hatte. Das Gericht entschied, es gebe keine Vorschrift, die die Entlassung aus politischen Gründen verbietet.

Weiter soll das Recht des Arbeitnehmers zur *Einsicht in seine Personalakten* gesetzlich begründet, ebenso dessen Vertraulichkeit sichergestellt werden.

Die *35-Stunden-Woche* wird von einer Reihe von Gewerkschaften gewünscht, allein schon zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Weiterhin ist die *gleitende Arbeitszeit* ein Ziel, dem viele Firmen mit wechselndem Ergebnis schon Rechnung tragen. In Betrieben, die am Fließband arbeiten, ist sie kaum durchzuführen.

Auch ohne Mitbestimmungsrecht kann die *Atmosphäre in wirtschaftlichen Betrieben* durch das persönliche Verhalten des Leiters oder seiner Beauftragten zur Arbeitnehmerschaft massgebend beeinflusst werden. Nach einer Sondererhebung haben nicht weniger als 63 Prozent der befragten Unternehmer «die Türe immer offen», 14 Prozent haben ein Komitee zur Entgegennahme von Beschwerden, 11 Prozent haben einen sogenannten Ombudsman, der Beschwerden gegen Vorgesetzte entgegennimmt, andere Firmen befragen die Belegschaft, wenn die Verlagerung eines Betriebes erwogen wird, 23 Prozent setzen die Zustimmung der Arbeitnehmer-

schaft bei Entgegennahme eines strittigen Waffenlieferungsvertrags fest – ein Fall, der bereits Mitbestimmung ist.

Die *Stellung der Gewerkschaften* zu diesen neuen Bestrebungen ist nicht einheitlich. Sie sehen einen Rückgang ihrer Mitgliederzahl (vergleiche Position 11), haben Schwierigkeiten, Frauen und Jugendliche zu gewinnen, und befürchten, dass sie an Einfluss verlieren würden, wenn die neuen Entwicklungen, im einzelnen Betrieb bessere Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen, grösseren Erfolg haben sollten. Sie betrachten das als eine neue Form des Paternalismus; aber es wird ihnen mancherseits vorgehalten, sie hätten sich von jeher mehr um Lohnfragen und Arbeitsbedingungen gekümmert als um die menschliche Seite des Arbeitsverhältnisses.

Zeitschriften-Rundschau

Otto Böni

In dem in Brüssel erscheinenden Organ des internationalen Bundes Freier Gewerkschaften, der *«Freien Gewerkschaftswelt»*, finden sich in jedem Heft kurze, sehr aktuelle Berichte über die gewerkschaftliche Arbeit und die soziale Lage in den verschiedensten Ländern der Welt. Nicht zuletzt dank dieser informativen Kurzinformationen – sie umfassen meistens eine Zeitschriftenseite – ist es dem Leser möglich, einen umfassenden Überblick über die Arbeit der internationalen Gewerkschaftsbewegung zu erhalten. In Nummer 351/352 wird nun in einem dieser Kurzberichte ein Thema behandelt, das leider immer noch nicht endgültig der Vergangenheit angehört, nämlich die Sklaverei. Autor des Beitrages ist der Generalsekretär der Liga gegen die Sklaverei, Patrick Montgomery. Nachdem er kurz auf verschiedene Fälle der Sklaverei hinweist (meistens sind südamerikanische Volksgruppen oder Kinder betroffen), greift er zwei Länder besonders heraus: Bolivien und Marokko. So beschreibt er die menschenwürdige Situation der Zinngrubenarbeiter Boliviens. Die dortigen Zinngruben gefährden in hohem Masse Leben und Gesundheit.

Um einen Lohn zu bekommen, der einigermassen ein menschliches Leben erlaubt, müssten die Arbeiter 96 Stunden wöchentlich arbeiten. Einen Arbeitsplatzwechsel können sie nicht vornehmen. Die Lebenserwartung eines Zinngrubenarbeiters beträgt 37 Jahre; mit 50 Jahren hat er Pensionsanspruch! Im zweiten Fall handelt es sich um Kinderarbeit in Marokko. Hier wird festgestellt, dass bereits siebenjährige Mädchen bis zu 72 Stunden in der Woche in überfüllten, schlecht beleuchteten und schlecht gelüfteten Räumen arbeiten müssen. Mädchen unter zwölf Jahren werden fast nie bezahlt, sie können sich glücklich schätzen, eine kostenlose «Ausbildung» zu erhalten.

In dem im Westberliner Rotbuch-Verlag erscheinenden *«Kursbuch»*, Nummer 57, wird der Leser auf recht eindringliche und differenzierte Art mit den Problemen in Südostasien und China konfrontiert, so enthält dieser Band Situationsberichte und Stellungnahmen zu China, Vietnam und Kambodscha. Besonders aufwühlend ist das «Dossier Kambodscha», das aufzeigt, wie komplex die Situation in diesem Land ist. Der Leser wird hier mit