

USA-Stahlstreik 1952 [Fortsetzung und Schluss]

Autor(en): **Miche, Charles**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **45 (1953)**

Heft 2

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-353574>

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.

USA-Stahlstreik 1952

Von *Charles Miche*, Washington

(Fortsetzung und Schluß)

IV. «Union shop»

Die Frage des «union shop», des obligatorischen Beitritts zur Gewerkschaft, hat im Stahlkonflikt eine große Rolle gespielt und ohne Zweifel zur Verlängerung des Streiks beigetragen, so auch deshalb, weil es zu scharfen Auseinandersetzungen über den Unterschied zwischen dem «union shop» und dem «closed shop» kam. Während im Falle des «union shop» ein Erwerbstätiger erst eine gewisse Zeit nach dem Stellenantritt (zum Beispiel 30 Tage) Mitglied der Gewerkschaft werden muß, hat der Beitritt im Falle des «closed shop», des geschlossenen Betriebes, sofort bei Arbeitsantritt zu erfolgen. Kritikern, die darauf hinweisen, daß der Unterschied nur ein zeitlicher sei und der Arbeiter eben früher oder später zwangsweise der Gewerkschaft beitreten müsse, wurde geantwortet, daß der «union shop» der Handlungsfreiheit des Unternehmers zugute komme, da er bei Handhabung des «union shop» in der Einstellung des Arbeiters frei sei und die Einschaltung der Gewerkschaft erst später erfolge, während beim «closed shop», das heißt beim gleichzeitigen Eintritt in den Betrieb und Beitritt zur Gewerkschaft, für den Unternehmer eine gewisse Zwangslage entstehe. Darauf wurde erwidert, daß der Unternehmer auch im Falle des «union shop» in der Anstellung seiner Arbeiter nicht frei sei. Er müsse, wenn er Schwierigkeiten vermeiden wolle, schon bei der Einstellung eines Arbeiters Rücksicht nehmen auf eventuelle Einwände der Gewerkschaft im spätern Zeitpunkt des Beitritts.

Der «closed shop» ist in den USA verboten, der «union shop» erlaubt. In bezug auf den «union shop», dessen Möglichkeit im Taft-Hartley-Gesetz festgelegt ist, ist im Jahre 1951 angesichts der großen Verbreitung und der entschiedenen Befürwortung dieser Organisationsform durch die Arbeiter eine wichtige Aenderung eingetreten. Die gesetzlich vorgesehene Abstimmung der Belegschaft bei der Einführung des «union shop» ist abgeschafft worden (in den vier Jahren seit Annahme des Taft-Hartley-Gesetzes haben sich bei den durchgeführten Abstimmungen 97 Prozent der Belegschaften für den «union shop» ausgesprochen). Die Gewerkschaften können somit ohne Abstimmung in direkten Verhandlungen mit den Unternehmern den «union shop» vereinbaren, wodurch, sagen die Gegner des «union shop», aus diesem ein «closed shop» geworden

sei. Von den Befürwortern der Abschaffung der Abstimmung über den «union shop» wird darauf hingewiesen, daß die besagte Abstimmung schon deshalb überflüssig sei, weil die ebenfalls gesetzlich vorgesehene Abstimmung darüber, welche Gewerkschaft in einem Betrieb verhandlungsberechtigt ist, genügend Aufschluß über die Einstellung der Belegschaft gebe. Dazu komme, daß das Amt für die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern befugt ist, auf ein Gesuch von mindestens 30 Prozent der Belegschaft eine geheime Abstimmung darüber vorzunehmen, ob die Arbeiter des in Frage kommenden Betriebes den «union shop» beibehalten wollen oder nicht. Diese Abstimmung sei ausreichend, um Mißbräuchen entgegenzuwirken.

Da der «union shop» gesetzlich gestattet und seine Befürwortung seitens der Arbeiter in den USA eine anerkannte Tatsache ist, erscheint es begreiflich, daß die Stahlarbeiter auf seine Einführung großes Gewicht legen. Die Argumente der Gewerkschaften zugunsten des «union shop» sind, soweit sie die rein *materielle* Seite der Frage betreffen, ebenso kurz wie einleuchtend. Sie lassen sich in der Feststellung zusammenfassen, daß es weder recht noch billig ist, wenn die nicht organisierten Arbeiter unentgeltlich als Zaungäste oder, wie man in den USA sagt, als «free riders», gratis Mitreisende, alle Vorteile gewerkschaftlicher Anstrengungen genießen, ohne dafür etwas leisten zu müssen. Was die Unternehmer betrifft, so ist es ebenso selbstverständlich, daß sie im «union shop» und «closed shop» eine Gefährdung ihrer Rechte und Befugnisse als Betriebsinhaber sehen und deshalb zum Teil gegen diese Institutionen sind.

Neben diesen *materiellen* und *taktischen* Erwägungen gibt es jedoch noch rein *ideologische* Argumente, die in dieser Diskussion eine Rolle spielen und heutzutage, wo es um die saubere Ausscheidung zwischen demokratischen und undemokratischen Methoden in der Ordnung der Wirtschaft und Gesellschaft geht, nicht übersehen werden dürfen. Es gehe, so heißt es, um jene Ideale einer freiheitlichen und auf höheren ethischen Grundsätzen aufgebauten Gesellschaftsordnung, für die schon viel Blut geflossen ist und die deshalb nicht auf die leichte Schulter genommen werden dürfen. Das Wesen der Demokratie sei die freie Entfaltung und Selbstbestimmung des Menschen. Sogar der orthodoxe Marxismus habe ursprünglich sein Ziel in der vollen Befreiung des Menschen, ja in der Abschaffung, Ueberwindung oder Selbstauflösung des Staates als einer der ausgeprägtesten Zwangsinstitutionen gesehen. Weil es so ganz anders gekommen sei, weil im Namen und unter trügerischer Berufung auf diese Befreiung in der UdSSR und den «Volksdemokratien» die schlimmsten Formen des Totalitarismus und der Diktatur errichtet wurden, dürfen die Gewerkschaften und die Arbeiterbewegung im allgemeinen, die angesichts der Entwick-

lung in der UdSSR und ihren Satellitenstaaten die politische und wirtschaftliche Befreiung des Menschen mehr denn je als ihr Ziel betrachten, keine Argumente zugunsten der menschlichen Freiheit ungeprüft lassen, auch wenn sie sich gegen ihre kurzfristigen sowie materiell und taktisch bedingten Erwägungen richten. Demokratie sei Vielfalt und deshalb Diskussion, Diktatur erzwungene Einheit (Einheitsstaat usw.) und deshalb geistige Armut und Verletzung der menschlichen Würde.

Gerade weil feststeht, daß die moderne wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu einer strafferen Zusammenfassung jener führt, die die Wirtschaft und Gesellschaft ausmachen, und weil im Zuge dieses Prozesses auch die Gewerkschaften zu immer besseren und höheren Formen ihrer Wirksamkeit gelangen müssen, soll immer wieder geprüft werden, ob dabei die Freiheit des Einzelmenschen nicht unter die Räder gerät und wie eine solche Entwicklung vermieden werden kann. Dies gelte auch für die Prüfung der Frage des «union shop» und «closed shop», die eine Frage der Freiheit und Würde des Einzelmenschen sei.

Wie sehr sich bei einer solchen Diskussion die Grenzen verwischen, das heißt wie sehr die Argumente ein zweischneidiges Schwert werden, möchten wir nachstehend an Hand einiger Zitate von *Befürwortern* des «union shop» zeigen, die in ihrer Grundeinstellung durchaus demokratisch, das heißt freiheitlich, gesinnt sind: «Wenn wir den Einzelmenschen einer sozialen Gruppe vorziehen, so schließen wir die Augen vor den Kräften, die uns die moderne Freiheit gebracht hat.» (Besteht nicht in der Demokratie die Daseinsberechtigung der Gruppe darin, daß sie im Rahmen ihrer kollektiven Ziele die Freiheit ihrer Mitglieder, das heißt der Einzelmenschen, achtet und sichert? Ist es zum Faschismus und Bolschewismus nicht durch die Lüge gekommen, daß das Glück der Kollektivität, das sich dann als Versklavung des Einzelmenschen herausstellte, wichtiger ist als die Freiheit des Einzelmenschen?) ... «Einzelmenschen darf ruhig einiges Leid zugefügt werden, indem man sie zwingt, mit andern zusammenzuarbeiten, oder wenn sie von der Zusammenarbeit mit andern Mitgliedern ihrer Klasse ausgeschlossen werden, falls dadurch der Klasse als Ganzes gedient ist.» (Unter diesem Vorwand ist in den UdSSR und in den Volksdemokratien das Streikrecht abgeschafft worden, und es wurden die Arbeiter zu den Sklaven ihrer Betriebe. Der «closed shop» ist sozusagen *gegen* die Arbeiter errichtet worden!) ... «In der Frage des ‚union shop‘ geht es nicht um einen Kampf für die Freiheit oder gegen den Zwang. Unter modernen Arbeitsbedingungen haben die Einzelmenschen wenig Freiheit und freie Auswahl. Wenn sie irgendeine Wahl haben, so ist es die der Annahme der Bedingungen der Gewerkschaften oder jener des Arbeitgebers. Entweder werden sie von ihren Mitarbeitern beherrscht oder vom Unternehmer.»

(Darauf kann erwidert werden, daß die Arbeiter dank der Wirksamkeit der Gewerkschaften noch nie so große Freiheiten und so große freie Wahl hatten wie unter den «modernen Arbeitsbedingungen». Hätten sie jedoch die Freiheit und die Freizügigkeit nicht, so wäre dies noch kein Grund, im Gegensatz zu ihrer freiheitlichen Ideologie den Zwang in ihren eigenen Reihen einzuführen.) ... «Der Nichtgewerkschafter ist sozusagen nie frei. Wenn er nicht von seiner Gewerkschaft beherrscht wird, so wird er es trotz des theoretischen Rechts, eine Stelle anzunehmen oder den Arbeitsplatz zu verlassen, von seinem Arbeitgeber.» (Die persönliche und die Arbeitsfreiheit sind in den USA keineswegs ein «theoretisches Recht». Diese Freiheiten werden im Taft-Hartley-Gesetz mit aller Deutlichkeit garantiert, indem es u. a. heißt, nichts in dem Gesetz dürfe «dahin aufgefaßt werden, daß von einem einzelnen Arbeiter verlangt werden kann, ohne seine Zustimmung Arbeit oder Dienste zu leisten». Es wird ferner ausdrücklich gesagt, daß es «nicht ungesetzlich ist, wenn ein einzelner Arbeiter die Arbeit verläßt». Kein Gericht kann einen einzelnen Arbeiter zwingen, ohne «seine Zustimmung Arbeit oder Dienste zu leisten». Wenn «ein einzelner Arbeiter oder Arbeiter kollektiv im guten Glauben die Arbeit einstellen infolge abnormal gefährlicher Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsplatz, darf dies nicht als Streik betrachtet werden». Desgleichen sind das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, auf kollektivvertragliche Verhandlungen sowie das Versammlungs- und Streikrecht gesetzlich festgelegt. Ein *absolutes* Streikverbot bei *Streiks für die wirtschaftliche Besserstellung des Arbeiters* wird im Taft-Hartley-Gesetz nur im Falle der Bundesbeamten ausgesprochen. Bundesbeamte, die in Streik treten, werden entlassen und verlieren ihren Status als Bundesbeamte. Sie dürfen während drei Jahren nicht mehr im Bundesdienst beschäftigt werden.)

Sehr interessant sind die Argumente jener Unternehmer, die für den «union shop» oder sogar den «closed shop» sind. Ihre Ueberlegungen lassen die verschiedenartigsten Deutungen zu. So spricht sich ein Arbeitgeber für den «union shop» aus, weil damit «der Druck von seiten der Arbeiterschaft vermindert wird» und weil sich die Löhne eher «stabilisieren» lassen. «Die Gewerkschaften können, wenn der ‚union shop‘ vorhanden ist, für die ununterbrochene Produktion sorgen, und sie können gegenüber chronischen Meckerern schärfer vorgehen.» ... «Im ‚closed shop‘ kann der Arbeiter aus triftigen und berechtigten Gründen leicht entlassen werden. Die Gewerkschaft kann in einer solchen Entlassung keinen Angriff auf den Verband sehen, da ja der neu einzustellende Arbeiter automatisch Mitglied der Gewerkschaft werden muß.» ... «Die Gewerkschaften können», so heißt es in einem weiteren Kommentar, «beim Vorhandensein des ‚union shop‘ ihre Mitglieder besser unter Kontrolle halten und die nötige Disziplin gewährleisten.» ... «Die Gewerk-

schaften stehen im «closed shop» nicht derart unter Druck ihrer Mitglieder, daß sie vom Unternehmer dauernd Konzessionen verlangen müssen. Wenn ihre Stellung einmal gesichert ist, so sind sie nicht fortlaufend veranlaßt, für den Bestand ihrer Mitgliedschaft zu kämpfen, indem sie gegenüber den Mitgliedern unter Beweis zu stellen haben, daß sie imstande sind, neue Vorteile zu erzielen.» ... «Der Arbeitgeber hat wahrscheinlich in Betrieben mehr Bewegungsfreiheit, wo die Gewerkschaft sichergestellt ist.» ... «Der ‚closed shop‘ kann dazu beitragen, die Gestehungskosten niedrig zu halten.» ... «Alles in allem erspart der ‚union shop‘ den Gewerkschaften die Mühe, immer wieder organisatorische Anstrengungen zu machen und Mitglieder zu werben.» ... «Die Arbeiter selber sollten das Problem des ‚union shop‘ lösen, indem sie der Gewerkschaft freiwillig beitreten.»

Bei Auslassungen wie den letzteren setzen die Argumente jener ein, die aus ideologischen Gründen oder als «Idealisten» gegen den «union shop» und den «closed shop» sind. Ihre Gegnerschaft ist nicht eine Gegnerschaft gegen die Gewerkschaften. Im Gegenteil. Sie erinnern zum Beispiel daran, daß das starre Zunftwesen des Mittelalters und der anschließenden Zeiten vielerorts nicht nur zum «closed shop», sondern zur Lähmung der ganzen Wirtschaft führte. Dies war, sagen sie, einer der Gründe, daß im Zuge der Französischen Revolution jeglicher Zusammenschluß und jegliche organisatorische Freiheit auf wirtschaftlichem Gebiet verboten wurde und der Befreiungskampf der Arbeiter wieder mühsam und unter unendlichen Opfern von vorne beginnen mußte. Jede Bewegung, die lebendig und stark bleiben will, soll um die «Seelen» ihrer Mitglieder kämpfen: die Anstrengungen um die Werbung der Mitglieder sind gesund und erhalten die Spannkraft einer Organisation. Menschen, die auf Grund eigener Ueberlegung und der Werbekraft einer Idee Mitglieder einer Körperschaft werden, sind andere und bessere Mitglieder als solche, die sich automatisch einzuschreiben haben. Es war leicht, wird von dieser Seite geltend gemacht, für die Freiheit zu sein, als die Gewerkschaften noch unterdrückt wurden. Es ist schwerer, für die Freiheit zu sein, wenn man sie hat, denn es bedeutet dann, daß man sie andern gewähren muß. Die Gewerkschaften waren immer gegen den Einparteienstaat, sie können deshalb nicht auf ihrem eigenen Boden den Absolutheitsanspruch erheben. Sie waren immer gegen Monopole, weshalb sie nicht selber ein solches errichten dürfen. Sie haben es insbesondere dann nicht nötig, wenn sie, wie dies bei den Stahlarbeitern der Fall ist, bereits 95 Prozent der erfaßbaren Mitglieder in ihren Reihen haben. Jahrzehntlang haben die amerikanischen Gewerkschaften gegen den heute gesetzlich verbotenen «yellow-dog-Vertrag», den Vertrag der gelben Hunde, gekämpft, auf Grund dessen sich der Arbeiter gegenüber dem Unternehmer verpflichten mußte,

sich keiner Gewerkschaft anzuschließen. Sollen an die Stelle dieser Verträge Abmachungen treten, auf Grund deren sich der Arbeiter gegenüber der Gewerkschaft verpflichten muß, ihr beizutreten?

Um das Bild vollständig zu machen, mögen noch einige Argumente von Unternehmern angeführt werden, die wahrscheinlich, was ganz natürlich ist, nicht aus uneigennützigen Gründen gegen den «union shop» und den «closed shop» sind. In diesen Kreisen gibt es sogar Leute, die gegen die selbstverständlich erscheinende Ueberlegung auftreten, daß es bedauerlich ist, wenn Zaungäste bzw. «free riders» von den Anstrengungen anderer profitieren. Gibt es nicht, so sagen sie, «free riders», denen keine Vorwürfe gemacht werden, obwohl sie in der genannten Weise von gewissen Körperschaften profitieren, zum Beispiel von der Heilsarmee oder andern Wohltätigkeitsorganisationen? «Sogar die Gewerkschaften sind 'free riders', denn sie zahlen keine Steuern und ziehen Nutzen aus zahlreichen Regierungsämtern und Behörden.» In bezug auf den «yellow-dog-Vertrag» sagt ein Unternehmer: «Die Gewerkschaften stellen sich mit Recht auf den Standpunkt, daß durch den 'yellow dog'-Vertrag das Recht des Arbeiters auf Arbeit geschändet wird. Nun versuchen die Gewerkschaften, die Arbeiter zur Mitgliedschaft zu zwingen, wenn sie die Arbeit aufnehmen. Gibt es irgendwelche grundsätzliche Unterschiede zwischen diesen beiden Methoden?» ... «Die Gewerkschaften leisten ihren Mitgliedern nützliche Dienste. Unsere Arbeiter werden besseren und tatkräftigeren Organisationen angehören, wenn das Recht des freien Beitritts gewahrt bleibt.»

Der berühmte liberale und arbeiterfreundliche Richter Brandeis sagte einmal in diesem Zusammenhang: «Das Ideal für eine Gewerkschaft ist, stark und solid zu sein. Trotzdem soll es außerhalb ihrer Reihen eine beträchtliche Anzahl von Menschen geben, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind.» Roosevelt, der mit seiner Sozialgesetzgebung die Grundlagen für den gewaltigen Aufstieg der Gewerkschaften legte, lehnte es trotzdem ab, behördlich für die volle Organisation zu sorgen. Er sagte im Falle der Bergarbeiter, der damals ungefähr gleich gelagert war wie jener der Stahlarbeiter heute: «Die Regierung wird es nie unternehmen, die dem Verband nicht angehörenden 5 Prozent der Bergarbeiter durch eine Verordnung zu zwingen, sich ihrer Organisation anzuschließen. Ein solches Begehren würde zu sehr den Methoden gleichen, die Hitler gegenüber den Arbeitern angewandt hat.» Roosevelt wollte damit wahrscheinlich auf die Zwangsmitgliedschaft bei der Deutschen Arbeitsfront anspielen.

Während der Verhandlungen im Lohnstabilisierungsamt machte sich ebenfalls die Tendenz geltend, die Vereinbarung des «union shop» im Rahmen der kollektivvertraglichen Verhandlungen den beiden Parteien zu überlassen, das heißt ihn nicht behördlich zu empfehlen. Es waren insbesondere die die Öffentlichkeit vertre-

tenden Mitglieder, die sich zunächst für diese Lösung aussprachen. Als sich die Arbeitermitglieder des Lohnstabilisierungsamtes entschieden für die Empfehlung des «union shop» einsetzten, stimmten die Vertreter der Öffentlichkeit dagegen, wobei sie zum Ausdruck brachten, daß den beiden Parteien zunächst eine weitere Möglichkeit gegeben werden soll, über die Angelegenheit zu verhandeln. Später gaben die Vertreter der Öffentlichkeit in dieser Sache nach. Die Delegierten der Unternehmer hingegen blieben prinzipiell dagegen, daß das Lohnstabilisierungsamt den «union shop» direkt empfiehlt. Der Stahlarbeiterverband gab in dieser Angelegenheit kund, daß der volle «union shop» an die Stelle der vertraglich bereits in Kraft stehenden Bestimmungen über die «maintenance of membership», die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft, treten soll. (Sie besagt, daß alle Mitglieder, die beim Abschluß eines Vertrages der Gewerkschaft angehören und alle Arbeiter, die dem Verband später beitreten, ihre Mitgliedschaft während der Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages aufrechterhalten müssen.)

Bei Beendigung des Streiks einigte man sich auf die Formel, daß nichtorganisierte Werk tätige, die bereits in Arbeit stehen, nicht zum Beitritt gezwungen werden können, während die bereits organisierten Arbeiter ihre Mitgliedschaft bis zum Ablauf des Vertrages aufrechtzuerhalten haben. Neu eingestellte Arbeiter müssen ein Beitritts gesuch unterschreiben, das sie jedoch rückgängig machen können, indem sie dies zwischen dem 15. und 30. Tag nach ihrer Anstellung dem Unternehmer schriftlich mitteilen.

Die Gewerkschaft der Stahlarbeiter hat demnach ihr Ziel des vollen «union shop» nicht erreicht. Da der «union shop» gesetzlich anerkannt ist und deshalb jederzeit in freien Verhandlungen mit den Unternehmern vereinbart werden kann, ist kaum damit zu rechnen, daß die anläßlich des Konfliktes in der Stahlindustrie zur Annahme gelangte Lösung die Entwicklung in der Richtung auf die Verallgemeinerung des «union shop» stark behindern wird. Wenn die Unternehmer der Stahlindustrie die Absicht hatten, den «union shop» wirksam zu bekämpfen, hätten sie nicht erst zu einem Zeitpunkt prinzipielle Bedenken geltend machen sollen, wo das Prinzip des offenen Betriebes auf gesetzgeberischem Gebiet bereits durch die Behörden preisgegeben worden ist und in der Praxis der «union shop» (sogar in ihrem eigenen Bereich, so zum Beispiel in den der Stahlindustrie angegliederten Kohlengruben) schon weite Geltung hat. Der Widerstand der Unternehmer im allgemeinen hat sich allerdings seit dem Vertragsabschluß in der Stahlindustrie etwas versteift. So hat kürzlich ein Leiter der Eisenbahngesellschaft des Südostens mit einer gewissen Genugtuung mitgeteilt, daß seine Gesellschaft sowie jene der Eisenbahnen des Westens es abgelehnt hätten, über den «union shop» zu verhandeln.

Bald nach Abschluß des Uebereinkommens in der Stahlindustrie hat jedoch gerade ein wichtiges Unternehmen in dieser Industrie, die Eisenbahngesellschaft des Ostens, für eine halbe Million Arbeiter, die nicht im Fahrdienst beschäftigt sind, den «union shop» vereinbart. Weitere Abkommen in andern Industrien werden nicht ausbleiben.

Was die Möglichkeit betrifft, Betriebsmitglieder, ohne sie zum direkten Beitritt zur Gewerkschaft zu zwingen, zur Zahlung einer dem Mitgliedsbeitrag entsprechenden Summe zu verpflichten und so das Selbstbestimmungsrecht zu wahren und gleichzeitig zu vermeiden, daß sie ohne eigene Leistungen von der Arbeit der Gewerkschaft profitieren, so scheint diese Lösung in den USA nicht zur Diskussion zu stehen.

V. Wissenschaft und Politik in der Lohn- und Preisfestsetzung

Während der Verband der Stahlarbeiter auf dem Gebiet des «union shop» sein Ziel trotz einer beträchtlichen Hinausziehung des Streiks nicht erreicht hat, kann man, wie es das offizielle Organ des Arbeitsministeriums tut, sagen, daß «die erzielten materiellen Vorteile ungefähr die gleichen sind, die die Industrie schon am 9. Juni angeboten hatte» (der Streik dauerte bis zum 24. Juli). Zur langen Streikdauer hat ohne Zweifel u. a. auch der Umstand beigetragen, daß das Preisstabilisierungsamt in der Angelegenheit der Preise nicht nachgeben wollte. Den Unternehmern nahestehende Kreise behaupten sogar, daß «Präsident Truman zu jeder Zeit vor und nach Beginn des Streiks eine Erledigung des Konflikts hätte erzielen können, wenn er jene Preiserhöhung angeboten hätte, die schließlich vereinbart wurde».

Es ist schwierig, diese Möglichkeit nachträglich zu prüfen. Hingegen kann sicherlich aus dem Stahlstreik 1952 ein Schluß gezogen werden, den schon der Stahlstreik 1949 ergab: Abgesehen davon, daß es oft am guten Willen der einen oder andern Partei fehlt, scheint es auf Grund der heutzutage bestehenden Methoden der Herausarbeitung bestimmter Vorschläge für die Lösung von Konflikten noch nicht möglich zu sein, mit jener Genauigkeit hieb- und stichfeste Zahlen zu errechnen, die die beiden Parteien veranlassen könnten, die Autorität von Regierungsämtern ohne Widerspruch anzuerkennen und ihre Vorschläge anzunehmen. Wir haben schon im ersten Kapitel gesagt, weshalb der Versuch der wissenschaftlichen Begründung einer Lohnerhöhung im Stahlstreik 1949 scheiterte (mangelhafte und tendenziöse Dokumentation durch die beiden Parteien usw.). Auch im Stahlstreik 1952 hat es sich gezeigt, daß die von beiden Parteien und von der Regierung ausgearbeiteten zahlenmäßigen Angaben starken Zweifeln ausgesetzt und oft sehr

approximativ waren. Die Regierung bestand zum Beispiel darauf, daß die Unternehmer lediglich Anrecht auf eine Preiserhöhung von 2.80 bis 3 Dollars per Tonne hätten, während die Unternehmer, die zunächst überhaupt keine Zahlen nannten, auf zirka 6 Dollars oder sogar — unter Vorwegnahme der durch die eventuelle Preiserhöhung entstehenden sekundären Steigerungen — auf 12 Dollars kamen. Auf die 3 Dollars hätten die Unternehmer, sagten sie, schon vor dem Stahlkonflikt 1952 Anrecht gehabt im Hinblick auf die von der Regierung zugestandene Erhöhung auf Grund der gestiegenen Herstellungskosten seit Beginn des Koreakonfliktes bis zum 26. Juli 1951. Im Laufe der Verhandlungen gestanden schließlich die Behörden 4.50 Dollars zu, und schlußendlich waren es für alle Warengattungen durchschnittlich 565 Dollars. Was die Lohnerhöhungen betrifft, so stellten sich die Unternehmer und ihre Statistiker auf den Standpunkt, daß der vom Lohnstabilisierungsamt vorgeschlagene Ansatz über das durch die Steigerung der Lebenshaltungskosten bedingte Maß hinausgehe, während von seiten der Arbeiter das Gegenteil behauptet und mit Zahlen belegt wurde. Endlich muß man in Betracht ziehen, daß die von der Regierung auf Grund der Defense Production Act aufgestellten nicht sehr deutlichen Regeln für die Lohn- und Preisberechnung von allem Anfang an nicht streng eingehalten und weder von den beteiligten Parteien noch vom Publikum sehr ernst genommen wurden, wozu natürlich auch der Umstand beitrug, daß die von Präsident Truman proklamierte nationale Notlage von weiten Kreisen gar nicht als solche eingeschätzt und empfunden wurde. Endlich muß bedacht werden, daß der Konflikt in einem Wahljahr stattfand und daß deshalb auf allen Gebieten menschlicher Auseinandersetzungen, so auch in der Behandlung des Stahlkonflikts, noch die leidige Politik hineinspielte. Mit besonderer Deutlichkeit zeigte sich dies beim Konflikt in der Kohlenindustrie. Da John Lewis seit Jahren an Präsident Truman und seiner Verwaltung kein gutes Haar läßt und man deshalb gegenüber ihm keine Verpflichtungen verspürte, entdeckte man gerade in seinem Fall mit besonderer Genauigkeit, daß die von ihm ursprünglich erzielte Lohnerhöhung 40 Cents über das erlaubte Maß hinausgehe. Aus wahlpolitischen Gründen und angesichts der zahlreichen Vorwürfe über die äußerst unzulängliche Durchführung des Stabilisierungsprogramms hielt man es gegenüber John Lewis und seinen Bergarbeitern zunächst für angebracht, auf der «Einhaltung der Regeln» zu bestehen, wozu auch die Ueberlegung beitrug, daß es John Lewis gar nicht zum Streik kommen lassen könne, da noch nie so gewaltige Kohlenvorräte vorhanden waren. «Die Bergarbeiter und ihre Führer müssen wissen», so wurde in einer Bekundung des Lohnstabilisierungsamtes gesagt, «daß die Freiheit — ihre Freiheit — vor die Hunde geht, wenn die Achtung vor dem Gesetz durch die nackte Gewalt in Frage gestellt

wird.» Als es dann der große Taktiker Lewis, der sich im Wahljahr 1952 für den demokratischen Präsidentschaftskandidaten ausgesprochen hatte, trotzdem kurz vor dem Wahltag zum Streik kommen ließ und man höheren Orts politische Rückwirkungen befürchtete, so vor allem auch unter den Arbeitern, wurde plötzlich entdeckt, daß man vielleicht doch eine Formel finden könnte, um den Forderungen von Lewis gerecht zu werden und die nunmehr plötzlich «bedrohte Rüstungswirtschaft» in Gang halten zu können. Der Streik wurde nach einer freundlichen Zusammenkunft im Weißen Haus im Hinblick auf die Ausarbeitung einer annehmbaren Formel vertagt, und der streng antietatistische Führer der Bergarbeiter, der noch vor ein paar Tagen gesagt hatte, daß er auf die sofortige volle Annahme seiner Forderungen ohne Einmischung der Regierungsbürokraten bestehe, gab lediglich kund, daß es wohl mit dem Vorgehen des Präsidenten seine Richtigkeit habe, womit sich Lewis allerdings alle weiteren Möglichkeiten offen hielt.

Der Fall des Vorgehens von John Lewis ist insofern lehrreich, als sich dabei herausgestellt hat, daß es John Lewis trotz der für ihn äußerst ungünstigen Ausgangslage in kürzester Zeit gelang, in direkten Verhandlungen mit den Unternehmern und ohne die geringste Einmischung staatlicher Instanzen zu einem ungewöhnlich günstigen Resultat zu gelangen. Die Regierungsinstanzen traten erst ins Bild, als man entdeckte, daß die von den Unternehmern zugestandene Lohnerhöhung über das erlaubte Maß hinausging. Während sich im Falle des Stahlstreiks die Arbeiter auf die Empfehlung des Lohnstabilisierungsamtes beriefen, waren es nunmehr die Unternehmer, die sich auf das Lohnstabilisierungsamt verließen und sagten, sie können ohne seine Erlaubnis die gewährten Lohnzulagen nicht zahlen. Da es sich um die Organisation von John Lewis handelte, stellte sich das Amt, wie bereits ausgeführt, aus den angegebenen Gründen auf die Hinterfüße, und es kam schließlich aus politischen Erwägungen zu der erwähnten Intervention von Präsident Truman. Was wäre jedoch geschehen, wenn es nicht zu diesem Zwischenspiel gekommen wäre? Präsident Truman wäre in die gleiche Lage gekommen, in die jede interventionistische Regierung in einem solchen Falle gerät: in eine Lage, in der er zwischen Zwang und Freiheit hätte entscheiden müssen.

Als Präsident Truman im Falle des Stahlstreiks nach 53 Tagen die Vertreter der Unternehmer und Arbeiter zu sich zitierte, ihnen eine Art Ultimatum stellte und sagte, sie müssen binnen 24 Stunden zu einem Uebereinkommen gelangen, fügte er beschwörend den Ausdruck «or else» bei, womit er wohl sagen wollte, daß sich sonst beide Parteien «auf etwas gefaßt machen können». Auf was? Die Frage brauchte damals nicht beantwortet zu werden, da die Einigung nach sechs Stunden erfolgte.

In jedem Fall, wo die Einigung nicht erfolgt, kommt man beim heutigen Stand der Gesetzgebung in demokratischen Ländern um die bereits zitierte Feststellung des amerikanischen Arbeitsministers nicht herum: Die richtige Antwort auf die grundlegende Frage, wie die Produktion fortgesetzt und gleichzeitig unter möglichst geringer Beeinträchtigung unserer grundlegenden Freiheiten eine Einigung erzielt werden kann, ist noch nicht gefunden!

Die Luft im Arbeitsraum als Faktor der Betriebssicherheit

Es gibt eine verhältnismäßig große Zahl von Schäden und Unfällen in allen Betrieben, bei denen die Nachforschungen nach den Ursachen mit gewissen Schwierigkeiten verbunden sind. Um aber zu gültigen Schlüssen zu kommen, wie man derartige Vorkommen auf das geringste Maß zurückführen kann, sind Ueberlegungen wichtig, wie wir sie nachstehend anstellen wollen.

Das Nächste, woran man eigentlich immer denken sollte, ist wohl dasjenige Element, von dem wir unsere unmittelbare Lebensfähigkeit beziehen: die Luft um uns her. Gerade der Arbeiter und Angestellte muß in unseren Tagen um so mehr an diese Luft denken, weil er täglich in dieser Luft arbeitet, die gleichzeitig viele andere Kollegen und Kameraden zu gleicher Zeit mit zu atmen gezwungen sind.

Es ist deswegen kein Zweifel, daß die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Beschäftigten in Werkstätten, Fabriksälen und Büros in stärkstem Umfange von der Zusammensetzung und der Art der Luft abhängen, die in solchen Arbeitsräumen vorhanden ist.

Seit Jahrzehnten zeigen nun die Statistiken, daß diejenigen Berufe, deren Arbeit sich zumeist in Werkstätten, Fabriksälen und Büroräumen vollzieht, für die Anfälligkeit und Sterblichkeit an Tuberkulose, Herz- und Blutkreislaufstörungen und auch an Krebs besonders hohe Anteilziffern aufweisen. Außerdem zeigen solche fachlichen Untersuchungen, daß in Arbeitsräumen mit schlechter Luftzuführung und Lüftung die Zahl von Betriebsunfällen besonders groß ist.

Die Luft im Arbeitsraum ist gewissermaßen das Gemeingut aller Personen, die hier zusammen arbeiten. Es ist deswegen auch ein und dieselbe wichtige Aufgabe für alle Mitarbeiter in solchen Räumen, auf diese Luft zu achten und Unzuträglichkeiten so bald wie möglich abzustellen. Denn auch auf diesem Gebiet ist die Vorbeugung gegen mögliche Gesundheitsnachteile durch schlechte oder