

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 45 (1953)
Heft: 7-8

Artikel: Die Produktivitätszulage in amerikanischen Gesamtarbeitsverträgen
Autor: Schmidt, H.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353598>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.04.2025

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

gewähren im Juli und August 40 Prozent und während der übrigen Monate 60 Prozent Rabatt (252 bzw. 168 Dinar).

Eigene, teilweise hochmoderne Erholungsheime der Gewerkschaften sind noch preiswerter. Kinderferienheime verlangen 2400 Dinar pro Monat.

Keine Sozialabzüge

Der Betrieb zahlt aus einem besonderen Fonds die gesamten Sozialversicherungen. Sie sind sehr hoch und entsprechen selbst bei sehr gewinnbringenden Unternehmen etwa 45 Prozent des Profits.

Von mehr privaten, meist organisatorisch zusammengefaßten Berufen sind Aerzte, Rechtsanwälte und Künstler der Sozialversicherung – einschließlich Alterspensionen – angeschlossen. Neuerdings machen von dieser Chance auch die Geistlichen verschiedener Konfessionen Gebrauch, darunter die pravoslawischen (serbisch-orthodoxen), die mohammedanischen und sogar ein Teil der römisch-katholischen.

A. J. Fischer, Belgrad

Die Produktivitätszulage in amerikanischen Gesamtarbeitsverträgen

Die Verallgemeinerung, daß in den Vereinigten Staaten von Nordamerika Gesamtarbeitsverträge nur für ein Jahr abgeschlossen werden, findet noch heute materiell ihre Rechtfertigung. Diese kurzfristigen Gesamtarbeitsverträge enthalten jedoch in der Regel die Bestimmung, daß sie jeweils für ein weiteres Jahr als erneuert zu betrachten sind, wenn nicht eine der Vertragsparteien innert festgesetzter Frist Verhandlungen über Aenderung des Vertragsinhaltes verlangt oder den Vertrag kurzerhand kündigt.

Gegen Ende der vierziger Jahre zeichnete sich dann die Tendenz ab, auch Gesamtarbeitsverträge für zwei oder drei Jahre abzuschließen — mit dem Vorbehalt allerdings, daß je auf Ende eines Vertragsjahres die Parteien über die Löhne erneut verhandeln können, ohne hierin durch den Vertrag behindert zu sein. Auf diese Weise bewahrte die gesamtarbeitsvertragliche Regelung in einer der wichtigsten Bestimmungen eine gewisse Beweglichkeit zur Anpassung an rasch sich ändernde, nicht voraussehbare wirtschaftliche Begebenheiten — von beiden Parteien durchaus gewollt.

Unmittelbar vor Ausbruch der Koreakonjunktur, in einer Zeit noch, als in der amerikanischen Wirtschaft krisenhafte Spannungen sich zeigten, begann in der Gesamtarbeitsvertragspolitik eine neue Entwicklung Fuß zu fassen. In der Automobilindustrie kamen die ersten langfristigen Gesamtarbeitsverträge zustande. Einer der ersten war der Vertrag der Automobilarbeitergewerkschaft mit der General

Motors Corporation vom 29. Mai 1950. Ihm folgten die Verträge mit Ford im September und mit Chrysler im Dezember 1950. Und überraschend schnell fanden ähnliche Gesamtarbeitsverträge innert weniger Monate in andern Wirtschaftszweigen Eingang, so in der Chemie-Industrie, im Baugewerbe von Neuyork, in der Textil-, Elektro-, Maschinenindustrie, bei Eisenbahnen usw. Der Anwendungsbereich beschränkte sich dabei gar nicht ausschließlich auf Betriebe der Massenproduktion, wie der General Motors, General Electric, American Viscose, Ford, Textron u. a.

Von den beim Arbeitsministerium der USA hinterlegten Gesamtarbeitsverträgen hatten vor 1950 nicht einmal 1 Prozent eine Vertragsdauer von drei oder mehr Jahren. Aber allein unter den in der zweiten Hälfte 1950 eingegangenen 4600 Gesamtarbeitsverträgen befanden sich schon über 5 Prozent, die für drei, vier, in der Regel jedoch für fünf Jahre abgeschlossen waren.

Diese langfristigen Gesamtarbeitsverträge tragen zumeist drei besonders charakteristische Merkmale. Das sind: *a)* die von den Amerikanern «escalator clause» (Rolltreppenklausel) genannte Bestimmung, nach der die Löhne automatisch der Bewegung der Lebenshaltungskosten angepaßt werden — gewöhnlich alle drei Monate, und zwar um je einen Cent in der Stunde für jede Aenderung des Lebenskostenindizes um einen Punkt; *b)* die jährliche Lohnerhöhung in Vergütung der steigenden Produktivität der Arbeit — die Regelung ist mannigfaltig, aber durchschnittlich erhöht sich daraus der Reallohn des Arbeiters um rund 2,5 Prozent jährlich; *c)* die Wegbedingung von Verhandlungen über einzelne Vertragsbestimmungen während der Vertragsdauer — also entgegen bisheriger Uebung sind während der Vertragsdauer keine Verhandlungen über Löhne mehr möglich.

Der neue Gesamtarbeitsvertragstypus ist indessen nicht Ausdruck einer neuen Lohnpolitik der amerikanischen Gewerkschaften oder einer taktischen Schwenkung, wie auf den ersten Blick scheinen mag, wohl aber der Beginn einer neuen Einschätzung der Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital, zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmertum.

Die Gewerkschaften sahen früher und sehen heute noch ihre vornehmste Aufgabe darin, den Lebensstandard der Arbeiter zu heben und nicht bloß auf einem bestimmten Niveau zu halten. Aus diesem Grunde haben sie es abgelehnt, die Löhne einfach an die Lebenshaltungskosten binden zu lassen. Nicht daß die vertragliche Vereinbarung des Teuerungsausgleichs in Heranziehung des Lebenskostenindizes unbekannt gewesen wäre, aber sie fand nur vereinzelt Anwendung. Und selbst während des Krieges, als die Gewerkschaften das Lohnstabilisierungsprogramm der Regierung grundsätzlich anerkannt hatten, waren bezahlte Ferien, angemessene Ueberzeitentschädigungen, die Anfänge betrieblicher Wohlfahrtsprogramme

usw. jene «Randprobleme», mit denen die Gewerkschaften versuchten, für den Arbeiter mehr als nur den Teuerungsausgleich herauszuholen, und zwar als Vergütung der höheren Leistungen, die damals von ihnen verlangt worden waren. Auch sind die amerikanischen Gewerkschaften ganz und gar nicht gegen den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen, da sie jedoch steigende Lebenshaltungskosten keinesfalls als das einzigste oder das hauptsächlichste Argument für die Forderung auf Lohnerhöhung betrachten und sie ihre Politik bewußt und betont einbetten in die wirtschaftliche Dynamik, in die sich immer wieder ändernden Marktbedingungen, in die wirtschaftlichen Ergebnisse des technischen Fortschrittes, in die konjunkturellen Preisschwankungen — nicht nur die der Lebensmittel und Gebrauchsgüter —, lehnen sie die isolierte Festlegung von Teuerungsausgleichsformeln irgendwelcher Art ab. Sie befürchten durch sie die Substitution einer tatsächlichen Lohnerhöhung, das Einfrieren eines gewissen Reallohniveaus — kurz, daß dem Arbeitnehmer sein angemessener Anteil am Ertrag erweiterter Geschäftstätigkeit und gesteigerter Produktivität und letztlich am erhöhten Nationaleinkommen vorenthalten werde. Kürzlich noch hat ein führender Gewerkschaftsfunktionär mit folgenden Worten die gewerkschaftliche Lohnpolitik umschrieben: «Wir sind dagegen, daß die Löhne an die Lebenshaltungskosten gebunden werden, weil wir damit zugestehen würden, wir seien mit unseren Löhnen zufrieden; unsere Aufgabe ist, die Löhne über die Steigerung der Lebenshaltungskosten hinaus zu erhöhen und nicht, sie mit ihnen gleichzustellen.»

Aus diesen Gründen war und ist es heute noch Regel, Gesamtarbeitsverträge nur für kurze Fristen abzuschließen und, wenn dies für länger geschieht, im Vertrag den Vorbehalt aufzunehmen, daß über die Lohnbestimmungen auf Ende eines jeden Vertragsjahres verhandelt werden kann. Durch solche Verhandlungen in verhältnismäßig kurzen Zeitabschnitten ist den Gewerkschaften Gewähr geboten, die Löhne außer an die Teuerung auch an die übrigen, sicher nicht minder wichtigen Bedingungen für die reale Lohnhöhe gebührend anzupassen.

Diese grundsätzliche Haltung in ihrer Lohnpolitik geben die Gewerkschaften nicht auf, indem sie nun beginnen, langfristige Gesamtarbeitsverträge abzuschließen. Obwohl eine immer größere Zahl von Gewerkschaften sich diesem neuen Vertragstypus zuwendet, wäre die Annahme verfehlt, die Wandlung in den Reihen der Gewerkschaften vollziehe sich widerstandslos. So hat sich die große Stahlarbeitergewerkschaft (CIO) energisch gegen langfristige Gesamtarbeitsverträge ausgesprochen, unter Anführung verschiedener Gründe.

Während bei kurzfristigen Gesamtarbeitsverträgen in den jeweils vorangegangenen Verhandlungen die Löhne und ihre Bestimmungs-

größen in Berücksichtigung der Teuerung, der Gewinne, der Einkommensentwicklung und -verteilung usw. alle Jahre ausgehandelt worden sind, geschieht nun das bei langfristigen Gesamtarbeitsverträgen in größeren Zeitabständen. In diesen Fällen wird jedoch die Lohnanpassung an die Geldschwankungen durch Bindung an die Bewegung der Lebenshaltungskosten vorweggenommen. Die Verhandlungen konzentrieren sich somit auf die reale Lohnhöhe, die durch den Produktivitäts- oder Fortschrittsfaktor (productivity or improvement factor) und die übrigen Arbeitsbedingungen bestimmt wird. Hier findet die alte, stets noch gültige gewerkschaftliche Forderung auf Erhöhung des Lebensstandards ihren sichtbaren Ausdruck. Im Gesamtarbeitsvertrag von 1950 mit der General Motors ist vereinbart, daß der Stundenlohn jedes Jahr um 4 Cents zu erhöhen ist, ohne Berücksichtigung von Lohnveränderungen aus der Verknüpfung mit den Bewegungen der Lebenshaltungskosten. Der Vertrag mit der Textron, Inc., Vertragsdauer 3½ Jahre, wiederum — ein weiteres Beispiel — verpflichtet die Gesellschaft zu einer zweimaligen Realloohnerhöhung, indem sie die geltenden Nominallöhne Mitte des 2. und 3. Vertragsjahres je um 5 Prozent zu erhöhen hat. Der Produktivitäts- oder Fortschrittszuschlag wird in recht mannigfacher Art ausbezahlt.

Nach dem Gesamtarbeitsvertrag mit der General Motors liegt im Produktivitätszuschlag die Anerkennung dessen, daß « die fortgesetzte Verbesserung der Lebenshaltung der Arbeiter vom technischen Fortschritt, von besseren Werkzeugen, Arbeitsmethoden, Fabrikationsprozessen und maschinellen Ausrüstungen und vom Willen zu einer Zusammenarbeit seitens aller am Fortschritt beteiligten Parteien abhängt. » Der Gesamtarbeitsvertrag mit der Sheller Manufacturing Corp. (Automobilindustrie) umschreibt folgendermaßen die Zustimmung zur Rationalisierung seitens der Gewerkschaft und die Anerkennung eines Anteils des Arbeiters am Ertrag aus der Produktivitätssteigerung seitens der Gesellschaft: « ... Ferner liegt im Fortschrittszuschlag die Zustimmung dazu, daß es ein weiteres wirtschaftliches und soziales Ziel sein muß, mit der gleichen Summe menschlicher Arbeitskraft mehr zu produzieren. Demgemäß wird vereinbart, den Arbeitern jeweils im November der Jahre 1951 bis 1954 einen zusätzlichen Fortschrittszuschlag auszuzahlen. »

Die Lohnstabilisierungsbehörde (Wage Stabilization Board), die inzwischen aufgehoben worden ist, genehmigte im Juni 1951 — wenn auch nur zögernd — die Produktivitätszuschläge, nachdem sie erkannt hatte, daß diese Zuschläge offensichtlich die Erträge aus der Produktivitätssteigerung in den fraglichen Gesellschaften nicht aufzehren und sie der Einkommensvermehrung im Landesdurchschnitt angenähert entsprechen dürften. Dadurch, daß der Zuschlag unter dem Ertrag der Produktivitätssteigerung pro Arbeiter der Un-

ternehmung bleibt, hat die Gesellschaft keinen Anlaß zur Erhöhung ihrer Preise und hat die Stabilisierungsbehörde hoffen können, diese gesamtarbeitsvertragliche Regelung werde auch — vorausgesetzt, auf dem Markt sind die Bedingungen dafür vorhanden — eine deflationistische Wirkung haben, indem ein Teil des Produktivitätserfolges in Form entsprechender Preisherabsetzungen an den Verbraucher unmittelbar weitergegeben werde. In solchen Fällen geht die Preissenkung mehr oder weniger auf Kosten steigender Gewinne, was keineswegs zu krisenhaften Spannungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen muß. So oder so, ein Klagen und Jammern der Unternehmer wird aber trotzdem anheben! Und bei Festsetzung des Anteils des Arbeiters wird auch gefeilscht werden, denn das Gewinnstreben des Unternehmers läßt eine uneigennützig Haltung in dieser Frage kaum zu.

Der Abschluß langfristiger Gesamtarbeitsverträge bringt für beide Vertragsparteien Vorteile, die erklären, warum der neue Vertragstypus sich verhältnismäßig rasch einführt. Für längere Zeit erhalten so die gegenseitigen Beziehungen eine gewisse Stabilität. Vertragsverhandlungen in den USA rufen gewöhnlich viel größere Unruhe hervor, erzeugen stärkere Spannungen und gleiten auch rascher in offene Konflikte ab als zum Beispiel hierzulande. Solche, Jahr für Jahr sich wiederholende Verhandlungen belasten besonders in Fällen der großen und riesigen Unternehmungen mit ihren zahlreichen über das weite Land zerstreuten Betrieben die Gewerkschaft wie die Arbeitgeberin auf die Dauer zu stark. Sind diese Verhandlungen nur alle drei, vier oder fünf Jahre zu führen, so bleiben der Gewerkschaft Zeit und Mittel zur Stärkung ihres inneren Ausbaues, zu einer lückenlosen Ueberwachung der Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages und zur Erfüllung von noch anderen gewerkschaftlichen Aufgaben. Gleichzeitig bessert es die Beziehungen unter den Gewerkschaften selbst, da Kompetenzkonflikte zwischen Verbänden der AFL und CIO oder zwischen «benachbarten» Gewerkschaften in den USA noch recht häufig sind und die nun in einer etwas ruhigeren Atmosphäre gelöst werden können. Langfristige Verträge kommen auch dem Verlangen der Arbeiter nach Sicherheit in Beschäftigung und Verdienst — ein Verlangen, das sich auch im amerikanischen Arbeiter regt — entgegen. Die Arbeitgeberinnen — insbesondere die großen Unternehmungen, die in ihrer Geschäftsleitung weit weniger elastisch sind als die kleineren — bedürfen ebenfalls längerer Perioden der Stabilität, in welchen sie die Entwicklung der Lohnkosten voraussehen und in ihre Berechnungen einbeziehen, langfristige Dispositionen für ihre Investitionen eher treffen und mit streikfreien Zeiten rechnen können.

Natürlich bleibt auch die Kritik nicht aus. Die einen sehen im Abschluß langfristiger Gesamtarbeitsverträge eine opportunistische Haltung des Managertums, das dadurch nur die Position des Ar-

beiters auf dem Arbeitsmarkt stärkt und die Gewerkschaft über Gebühr festigt, die andern das Zusammenarbeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Nachteil des Verbrauchers, weil dadurch die Preissenkung, welche die Produktivitätssteigerung kostengemäß zuläßt, dem Käufer vorenthalten werde, oder wieder andere eine Allianz zwischen Unternehmertum und Gewerkschaft zum Aufbau eines Wohlfahrtskapitalismus und zur Abwehr des Sozialismus und was der kritischen Einwendungen mehr sind. Auf das Pro und Kontra soll hier nicht eingegangen werden, da nur schwer das, was davon zutrifft, von dem, was nur Schein ist, sich trennen läßt.

Daß der Abschluß langfristiger Gesamtarbeitsverträge nun alles ins Gleichgewicht bringe, die volle Harmonie in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern schaffe, das trifft sicher nicht zu. Jüngst zeigte sich dies deutlich. Das Arbeitsministerium hat die Berechnung seines Lebenskostenindizes gänzlich revidiert, indem es auf die heutigen Kauf- und Verbrauchsgewohnheiten abstellt und die Preise in mittleren und kleineren Städten einbezieht. Der neue Index wird mit Beginn 1953 veröffentlicht. Die führenden Gesellschaften der Automobilindustrie zum Beispiel verlangen aber, daß der bisherige Index weiterhin veröffentlicht werde — Präsident Eisenhower hat inzwischen in diesem Sinne verfügt — und die langfristigen Gesamtarbeitsverträge so wie ursprünglich vorgesehen in Kraft bleiben sollen. Die Gewerkschaft der Automobilarbeiter hingegen begehrt sehr nachdrücklich, daß der neue Index den Gesamtarbeitsverträgen zugrunde gelegt werde, wodurch die Voraussetzung für die alten Verträge dahinfiele und neue Verträge abzuschließen seien. Damit wird aber nicht nur die Anpassung der «escalator clause» an den neuen Lebenskostenindex gefordert, sondern zugleich auch eine Erhöhung des Produktivitätszuschlages von 4 auf 5 Cent und eine Erhöhung der Pensionen. Der Entscheid darüber ist noch nicht gefallen.

Man sieht, die langfristigen Gesamtarbeitsverträge sind den Gewerkschaften keine Ruhebetten. Sie setzen unbeirrt den Kampf um eine reale Verbesserung des Lebensstandards der Arbeiter fort und geben sich mit einer Verteidigung des Erreichten nicht zufrieden. Die langfristigen Gesamtarbeitsverträge ändern nicht die Gewerkschaftspolitik, sie sind nur die den heutigen Verhältnissen in den USA angemessene Form der Beziehungen zwischen beiden Sozialpartnern.

Dr. H. Schmidt.

« *Gewerkschaftliche Rundschau* », Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Redaktor: Giacomo Bernasconi, Monbijoustraße 61, Bern, Telephon 5 56 66, Postcheckkonto III 2526. Jahresabonnement: Schweiz Fr. 10.—, Ausland Fr. 12.—; für Mitglieder der dem Schweiz. Gewerkschaftsbund angeschlossenen Verbände Fr. 5.—. Einzelhefte Fr. 1.—. Druck: Unionsdruckerei Bern.