

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 46 (1954)
Heft: 12

Artikel: Probleme der Einheit und der Grenzstreitigkeiten in den USA
Autor: Miche, Charles
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353667>

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: 16.04.2025

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

6. Schlußfolgerungen

Daß irgendeine Hilfe für die Invaliden notwendig ist, dürfte unbestritten sein; dabei möchten wir die Frage der Ausgestaltung, das heißt die Einführung einer Versicherung oder einer bloßen Fürsorge zunächst offen lassen. Mag man aber an die Lösung der Aufgabe so oder so herantreten, auf alle Fälle werden erhebliche Schwierigkeiten zu überwinden sein. In unsern kurzen Ausführungen wollten wir auf einige der wichtigsten Punkte aufmerksam machen und auf die ganze Problematik hinweisen, die mit der Einführung einer Invalidenhilfe zusammenhängt.

Dr. Ed. Burckhardt, Basel.

Probleme der Einheit und der Grenzstreitigkeiten in den USA

I. Kommt die Einheit?

Gegen Ende des letzten Jahres kam *Georg Meany*, der Vorsitzende des Amerikanischen Gewerkschaftsbundes (AFL), in einem Interview auf die Ursachen der Gründung eines «Komitees für Industrieorganisationen» im Jahre 1935 sowie auf die nachfolgende Errichtung des Bundes für Industrieorganisationen (CIO) zu sprechen. Er wies darauf hin, daß dabei nicht nur Bestrebungen zugunsten der Schaffung von Industrieverbänden, sondern auch «politische Motive» eine Rolle spielten. Es kann in der Tat nicht bestritten werden, daß damals eine Kampagne gegen die angebliche «konservative Leitung der AFL» im Gange war, und daß sie insbesondere von Linkselementen, darunter auch Kommunisten, ausging, deren Aufnahme *John Lewis*, die treibende Kraft des CIO, nicht scheute, weil er sich zutraute, diese Elemente «verdauen» oder auf alle Fälle im Zaum halten zu können. *J. P. Frey*, der damalige Vorsitzende der Metallarbeiterabteilung der AFL, machte in einem Bericht an ein Senatskomitee sogar zahlenmäßige Angaben und legte dar, daß, obwohl der CIO, soweit die Mitglieder in Betracht kommen, keine kommunistische Organisation sei, «284 Mitglieder der Kommunistischen Partei im bezahlten Dienst der CIO stehen oder gestanden haben» und «weitere 230 Kommunisten aktiv im CIO tätig sind». Mit dem Ausschluß von elf unter kommunistischer Leitung stehenden Organisationen des CIO im Jahre 1950 erhielt die politische Frage eine radikale Lösung, so daß von dieser Seite der Annäherung zwischen dem CIO und der AFL keine Hindernisse mehr entgegenstanden, was sich u. a. sofort darin zeigte, daß im Jahre 1950 ein gemeinsames Komitee des CIO und der AFL, das «United Labor Policy Committee», zustande

kam und sich mit den durch den Konflikt in Korea aufgeworfenen Fragen der Politik der Aufrüstung und Verteidigung befaßte.

Was das organisatorische Problem, d. h. die Gründung von Industrieverbänden bzw. die Organisierung der Arbeiter in den großen Massenindustrien betrifft, so führte Meany in dem bereits genannten Interview aus, daß es «zurzeit in der AFL mehr Industriearbeiter gibt als in der ganzen Mitgliedschaft des CIO». Ueberdies sei es nicht wahr, daß es zur Zeit der Spaltung in den dreißiger Jahren in der AFL keinen Platz für Industrieorganisationen gegeben habe. Wie dem auch sei, auf alle Fälle darf gesagt werden, daß es damals bei der AFL an der tatkräftigen Begünstigung dieser der damaligen Entwicklung (New Deal) entsprechenden Organisationsform oft fehlte, wobei sich allerdings die AFL auf demokratisch zustande gekommene Kongreßbeschlüsse berufen konnte. Auf dem im Jahre 1935 kurz vor der Spaltung abgehaltenen Kongreß der AFL gelangte nach heftigen Auseinandersetzungen über diese Frage ein Mehrheitsbericht mit 18 025 Stimmen zur Annahme, der, ohne das Prinzip des Industrieverbandes abzulehnen, den Nachdruck auf die reinen Berufsorganisationen legte, während der Minderheitsbericht, in dem der Industrieverband als die Organisation der Zukunft in den Vordergrund gestellt wurde, immerhin 10 924 Stimmen auf sich vereinigte. (Von den vor der New-Deal-Periode der AFL angeschlossenen 106 Verbänden konnten eigentlich nur etwa 25 als reine Berufsorganisationen bezeichnet werden, während man andererseits nur bei einigen Organisationen von wirklichen Industrieverbänden sprechen konnte und die restlichen Verbände den Charakter von gemischten Organisationen hatten.)

Daß die nachfolgende Entwicklung, rein organisatorisch gesehen, dazu angetan war, die Wiedervereinigung der beiden Organisationen, bzw. die Rückkehr der Organisationen des CIO in die AFL als zweckmäßig erscheinen zu lassen, mögen einige Zahlen dartun: der CIO brachte es sehr schnell auf drei Millionen Mitglieder, und während einer gewissen Zeit wurden sogar fünf bis sechs Millionen Mitglieder angegeben. Heute dürfte jedoch die Ziffer der zahlenden Mitglieder des CIO kaum viel mehr als vier Millionen betragen. Trotz des Verlustes durch den Uebertritt von zehn Verbänden der AFL in den CIO stieg die Mitgliederzahl der AFL, die sich im Jahre der Spaltung auf drei Millionen belief, in der Folge nahezu ohne Unterbruch. Sie erreichte 1939 die Viermillionengrenze und beträgt heute zehn Millionen.

An Versuchen zur Herbeiführung der Einheit hat es in den neunzehn Jahren der Spaltung nicht gefehlt. Schon im Jahre 1937 wurden «Friedensverhandlungen» aufgenommen, die schließlich nach mannigfachen Abänderungsvorschlägen zu folgendem Antrag der CIO führten: die AFL soll innerhalb der Landeszentrale ein spezielles, durchaus unabhängiges «Departement» des CIO errichten. Alle Or-

ganisationen des CIO, d. h. sowohl die von der AFL suspendierten Organisationen als auch die inzwischen vom CIO neu gegründeten Verbände sollen mit gleichen Rechten in den AFL aufgenommen und Mitglieder des CIO-Departementes werden. (Die von der AFL suspendierten zwölf Organisationen des CIO umfaßten im Jahre 1937 ungefähr 75 Prozent der Gesamtmitgliedschaft des CIO, so daß die zwanzig damals vom CIO neu gegründeten Industrieorganisationen nicht einen sehr großen Teil der ungefähr 3,7 Millionen Mitglieder des CIO ausmachten.) Ferner sollte die AFL die Organisationsform des Industrieverbandes für bestimmte Industrien offen anerkennen. Die Delegation der AFL machte den Gegenvorschlag, daß die suspendierten, d. h. die früher dem AFL angeschlossenen Organisationen wieder aufgenommen und der Fall der andern Organisationen den Statuten der AFL gemäß behandelt werden soll. Dieser Vorschlag wurde vom CIO abgelehnt. Als bald darauf die Verhandlungen abgebrochen wurden, war man bei der Diskussion des folgenden Kompromißvorschlages angelangt: was die zwölf suspendierten Verbände betrifft, so sind nur unbedeutende Schwierigkeiten zu erwarten; ihre Rückkehr wird sich leicht vollziehen. Da die zwanzig neuen Verbände Industrien und Berufe umfassen, für die bereits Organisationen innerhalb der AFL vorhanden sind, soll jeder einzelne Fall in paritätischen Komitees der AFL und des CIO gesondert behandelt werden; auf alle Fälle sollen die zwölf suspendierten Verbände erst effektiv in die AFL zurückkehren, wenn alle die zwanzig neuen Verbände betreffenden Schwierigkeiten aus dem Wege geräumt sind. John Lewis sprach sich gegen diesen Kompromißantrag aus und wiederholten den Vorschlag der Aufnahme aller Verbände in die AFL. Die AFL bezeichnete den Antrag als undurchführbar, da dadurch in der AFL Doppelorganisationen geschaffen würden.

Nach zahlreichen vergeblichen Ansätzen zu neuen Einigungsversuchen haben die Einheitskomitees der beiden Landeszentralen am 7. April 1953 die Verhandlungen wieder aufgenommen, und zwar ohne Vorbedingungen. Ein Unterkomitee von sechs Mitgliedern mit G. Meany und W. Reuther als Präsidenten wurde beauftragt, die Einzelheiten eines Uebereinkommens auszuarbeiten und sich insbesondere mit der Frage der Grenzstreitigkeiten zu befassen, die sofort in den Vordergrund trat und das Bild bis Mitte Oktober 1954 beherrschte. Am 15. Oktober fand eine gemeinsame Sitzung des Einheitskomitees der beiden Organisationen statt und gelangte zum einstimmigen Beschluß, durch Fusion eine einzige gewerkschaftliche Landeszentrale zu schaffen. Nach Genehmigung des Einigungsplanes durch das volle Komitee soll der Plan den Kongressen der beiden Organisationen zur Ratifizierung unterbreitet werden, worauf eine gemeinsame Tagung zur Gründung der neuen vereinigten Landeszentrale abgehalten werden soll. Es ist im voraus vereinbart worden, daß bei der Aufstellung des Planes die Identität und Integrität der

einzelnen Verbände aufrecht erhalten werden soll, was einem Kommentar des offiziellen Organs der AFL zufolge zu bedeuten hat, daß alle bestehenden Verbände des CIO in ihrer jetzigen Zusammensetzung aufgenommen werden sollen und der Zusammenschluß einzelner artverwandter Verbände innerhalb der AFL später durch spezielle Vorkehrungen anzustreben ist. Der Zusammenschluß soll womöglich vor Ende des nächsten Jahres vollzogen werden. An die gleichzeitige Aufnahme der außerhalb der beiden Landeszentralen stehenden Verbände mit insgesamt etwa zwei Millionen Mitgliedern ist zunächst nicht gedacht. Zuerst sollen die AFL und der CIO «untereinander einig werden», und erst nachher soll, wie W. Reuther und G. Meany erklärten, dazu übergegangen werden, die unabhängigen Verbände zum Anschluß einzuladen. Zu diesen Verbänden gehört u. a. der Bergarbeiterverband von John Lewis, auf den Meany begreiflicherweise nicht sehr gut zu sprechen ist. Ueber die Möglichkeit dieses Anschlusses befragt, sagte Meany in dem bereits erwähnten Interview u. a., daß schließlich Lewis die Spaltung herbeigeführt und später sogar versucht habe, auch den CIO zu spalten: «Er schloß sich 1947 für kurze Zeit erneut der AFL an und versuchte wiederum, sie zu spalten.» ... «Selbstverständlich wird kein Beschluß gefaßt werden, die Bergarbeiter nicht aufzunehmen.»

Außer den oben dargelegten politischen und organisatorischen gibt es noch andere Faktoren, die für die Einheit arbeiteten und arbeiten. Der nahezu gleichzeitige Tod der beiden früheren Präsidenten, *W. Green* von der AFL und *Ph. Muray* vom CIO, hat, wie man damals, Ende 1952, sagte, eine einzigartige Gelegenheit geschaffen, die Einheit zu verwirklichen. Der bald darauf erfolgende Machtantritt der Republikaner sowie die Wirtschaftskrise und Arbeitslosigkeit der Jahre 1953 und 1954 haben ein weiteres zur Vereinigung beigetragen. Dazu kommt, daß W. Reuther gelegentlich einen schweren Stand hat gegenüber *D. McDonald*, dem mächtigen Mann des Stahlarbeiterverbandes, der mit einem Austritt aus dem CIO oder einem eventuellen Zusammengehen mit John Lewis den CIO nahezu lahmlegen könnte und somit das Zünglein an der Waage ist. *D. Beck*, der ebenso dynamische wie expansive Präsident des der AFL angeschlossenen vielgestaltigen Verbandes der Fuhrleute, Chauffeure, Lagerhaus- und Hilfsarbeiter macht andererseits Meany zu schaffen. Beide, Meany und Reuther, sehen deshalb in der Einheit eine günstige Lösung und bringen immer wieder zum Ausdruck, daß sie im Interesse der guten Sache bereit seien, von ihrem Präsidentenamt zurückzutreten.

Im allgemeinen hat der Plan der Einheit eine gute Presse; sogar der republikanische Arbeitsminister begrüßt ihn. Viele wünschen diese Lösung herbei im Interesse der Beendigung von ungesunden Rivalitäten auf wirtschaftlichem und kollektivvertraglichem Gebiet, andere hingegen, darunter solche, die der Gewerkschaftsbewegung

durchaus wohlgesinnt und ernste Verteidiger der Demokratie sind, würden das Verschwinden des CIO, der im öffentlichen Leben ein erfreulich lebendiges und unternehmungslustiges Element ist, eher bedauern. Demokratie bedeutet Diskussion und Vielgestaltigkeit; übermäßige Machtanhäufungen gefährden die Demokratie und bergen, von wo sie auch kommen mögen, allzeit die Versuchung des Machtmißbrauchs in sich. Während es in andern Ländern oft zu viele Richtungen und Meinungen gibt, ist gerade in den USA, wo schon zwischen den großen Parteien im Grunde genommen nur geringe Unterschiede bestehen, auf dem Gebiet des politischen Gedankenaustausches eine gewisse Stagnation festzustellen, die eventuell durch eine Mammutorganisation der Gewerkschaften verschärft werden könnte. W. Reuther, der kürzlich in einem Interview über diese Seite der Einigung befragt wurde, wies die Ueberlegungen betreffend die Machtfülle nicht von der Hand und unterstrich, wie wichtig es bei der Gründung einer so großen Organisation sei, daß ihre Führer das nötige Verantwortungsbeußtsein und ein großes Maß staatsmännischer Gesinnung aufbringen.

II. Die Frage der Grenzstreitigkeiten

Wir haben im ersten Kapitel bereits erwähnt, daß das Einheitskomitee der AFL und des CIO im Zuge der Verhandlungen zur Herbeiführung der Einheit vor allem auch Anstrengungen ins Auge gefaßt hat, das schwierige Problem der Grenzstreitigkeiten zu lösen. In der AFL und im CIO ist man da und dort sogar der Ansicht, daß die Einheit nicht zustande kommen wird, solange nicht eine Maschinerie zur Behandlung der Grenzstreitigkeiten vorhanden ist und reibungslos funktioniert. Die Beseitigung der Grenzstreitigkeiten sei auch, so heißt es, wichtig im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Gewerkschaften gegenüber den Behörden. Die Gewerkschaften sollen im eigenen Hause Ordnung halten, um die Einmischung des Staates in ihre Angelegenheiten auf ein Minimum zu beschränken. Dabei wird vor allem auch auf die vom Taft-Hartley-Gesetz unter gewissen Umständen vorgesehenen Abstimmungen im Rahmen des Kollektivvertragswesens gedacht. Dem Taft-Hartley-Gesetz zufolge können Vertreter, die von der Mehrheit der Belegschaft einer Betriebseinheit, eines Betriebes, eines Unternehmens usw. für die Durchführung kollektivvertraglicher Verhandlungen bezeichnet oder bestimmt werden, als *ausschließliche Verhandlungspartner für die ganze Belegschaft solcher Einheiten* auftreten, wobei das für die Durchführung des Gesetzes vorhandene «Amt für die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern» (NLRB) die betriebliche Einheit zu bezeichnen hat, für die solche kollektivvertragliche Verhandlungen auf dem Gebiet der Löhne, der Arbeits-

zeit und der Arbeitsbedingungen geführt werden können. In gewissen Fällen, so z. B. wenn der Unternehmer den Vertreter der Arbeiterschaft nicht anerkennen will, obwohl ein beträchtlicher Teil der Belegschaft für kollektivvertragliche Verhandlungen vertreten zu sein wünscht, kann von einem Mitglied der Belegschaft, einer Gruppe von Arbeitern oder der zuständigen Gewerkschaft dem NLRB eine Eingabe unterbreitet werden, auf Grund welcher das NLRB die nötigen Erhebungen und Vernehmlassungen zu veranlassen hat und eventuell unter der Belegschaft eine geheime Abstimmung durchführen kann. Erzielt bei einer solchen Abstimmung keine der konkurrierenden Vertretungen bzw. Gewerkschaften eine Mehrheit, so wird eine Stichwahl zwischen den beiden Vertretungen mit den höchsten Stimmenzahlen abgehalten. Wünschen 30 Prozent oder mehr der Belegschaft, die früher durch geheime Wahl bestimmte Vertragsvertretung beziehungsweise Gewerkschaft loszuwerden, so muß ebenfalls eine geheime Abstimmung vorgenommen werden. In Betrieben, in denen keine Mehrheit oben umschriebener Art vorhanden ist, kann sich der Kampf der verschiedenen Gewerkschaften um die Mitglieder frei entfalten, wobei es möglich ist, daß von einer bestimmten Berufsgruppe eine Abstimmung unter dieser Gruppe verlangt wird. Es finden pro Jahr etwa 10 000 Abstimmungen statt, während sich die Zahl der Streiks auf durchschnittlich 5000 beläuft. Im Interesse der Milderung des Konkurrenzkampfes zwischen den Gewerkschaften sind gewisse Streiks, die z. B. Grenzstreitigkeiten betreffen (jurisdictional strikes), verboten, ferner können Gewerkschaften, die einander durch Streik schädigen, die durch Grenzstreitigkeiten entstanden sind, gerichtlich gegeneinander vorgehen. Ein Streik, der den Zweck hat, den Unternehmer zu kollektivvertraglichen Verhandlungen — die vom Taft-Hartley-Gesetz ausdrücklich bejaht werden — zu veranlassen, ist mit und ohne Abstimmung über das Vertretungsrecht gestattet (recognition strike), hingegen ist ein solcher Streik seitens einer andern Arbeiterorganisation verboten, wenn eine bestimmte Organisation einmal anerkannt worden ist. Ein solcher «recognition strike» unterscheidet sich von einem Streik betreffend Grenzstreitigkeiten (jurisdictional strike) dadurch, daß der betreffende Verband auf Grund eines «jurisdictional strike» versuchen will, einen Unternehmer zu zwingen, Mitgliedern dieses Verbandes Arbeit zuzuhalten, die rechtmäßig von den Mitgliedern eines andern Verbandes geleistet wird. An die Durchführung der oben genannten Erhebungen des NLRB, d. h. an seine Dienste, sind gewisse Bedingungen geknüpft. So hat die betreffende Organisation dem Arbeitsministerium ihre Statuten, die Namen und Einkünfte der drei wichtigsten Funktionäre, Finanzberichte usw. zu unterbreiten.

Wie man sieht, ist es nicht nur die Einheit an sich, die für die Beseitigung der Grenzstreitigkeiten spricht. Es sind denn auch in

letzter Zeit auf diesem Gebiet große Fortschritte gemacht worden. So ist kürzlich einer der ältesten und schärfsten Konflikte aus der Welt geschafft worden: der vierzigjährige Kampf zwischen dem 750 000 Mitglieder zählenden Verband der Schreiner und Holzarbeiter (AFL), der organisatorisch äußerst weitmaschig ist, und dem Verband der Maschinenbauer (AFL), der 647 000 Mitglieder zählt und ebenfalls ein äußerst lockeres Organisationsgebiet hat, d. h. Arbeiter der verschiedensten Sparten umfaßt, die irgendwie mit dem Bau von Maschinen, dem Unterhalt usw. zu tun haben. (Bei dem Konflikt ging es u. a. hauptsächlich darum, welcher der beiden Verbände für die Arbeiten bei der Aufstellung von Maschinen usw. zuständig ist.) Abkommen zur Beseitigung von Grenzstreitigkeiten sind ferner abgeschlossen worden zwischen dem Verband der Maschinenbauer und jenem der Spengler (AFL), der Transportarbeiter (AFL), der Arbeiter an Druckerpressen (AFL), der Automobilindustrie (CIO) und der Kautschukindustrie (CIO). Es gibt zwischen den Einzelverbänden der beiden Landeszentralen Hunderte solcher Abkommen zur Beseitigung von Grenzstreitigkeiten. Andererseits nehmen schärfste Konflikte ihren Fortgang, wobei u. a. der bereits erwähnte dynamische Verband der Fuhrleute, Chauffeure, Lagerhaus- und Hilfsarbeiter von D. Beck eine Rolle spielt und überall, wo Automobile, Last- und Transportwagen in Betrieb sind, (z. B. bei den Eisenbahnen, Brauereien usw.) seine Fühler ausstreckt und seine Ansprüche geltend macht. Der Verband Becks hat andererseits Verträge betreffend Grenzstreitigkeiten abgeschlossen mit den der AFL angehörenden Verbänden der Tapezierer, der Arbeiter in Wäschereien, der Bäcker, Bauarbeiter usw. Wie viele Probleme noch zu lösen sind, zeigt mit besonderer Deutlichkeit der sogenannte «Catch-all-District 50» des Bergarbeiterverbandes. Lewis betrachtet diesen «District 50» als eine Art Manövriermasse für *seine* Einheitspläne, wobei er wahllos Arbeiter der verschiedensten Berufe aufnimmt. (Er bemühte sich gelegentlich sogar um die Erfassung von zwei Millionen Farmern der Milchwirtschaft.) Es ist deshalb begreiflich, daß es in einer gemeinsamen Erklärung der AFL und des CIO heißt: «Einige der Probleme sind verhältnismäßig leicht zu lösen, andere jedoch stellen sich äußerst verwickelt und schwierig dar wegen beruflichen Ueberschneidungen, alten Fehden und strukturellen Unterschieden in den verschiedenen Industrien und Verbänden.»

Was die Stellungnahme der Behörden betrifft, so ist in diesem Zusammenhang eine vor einiger Zeit getroffene Verfügung des NLRB von Wichtigkeit und Bedeutung. Sie gestattet, daß in Industrien, wo man wirklich von spezifischen Berufen sprechen kann, oder wo sich solche Berufe entwickeln, gewisse Berufe aus Einheiten, die für kollektivvertragliche Verhandlungen in Betracht kommen oder bestimmt sind, losgelöst werden und ihre eigenen Be-

lange vertreten können (wobei gewisse Industrien ausgenommen sind). Solche Berufsgruppen sind zum Beispiel gestattet für Elektriker und gewisse technische Berufe, während sie in andern Fällen, wie z. B. für Kranführer und Arbeiter in Werkzeugschuppen, nicht zugestanden wurden. Wie sich solche Anordnungen auf die Anstrengungen der Gewerkschaften zur Beseitigung von Grenzstreitigkeiten, d. h. auf die von ihnen angestrebte feste Begrenzung der verschiedenen Berufe auswirken werden, muß sich in der Praxis selber zeigen. Die Mehrheit im NLRB äußerte sich über die Verfügung u. a. wie folgt: «Wenn heute Millionen von Arbeitern das Gefühl haben, daß ihre Interessen besser durch eigentliche Berufsverbände gewahrt werden, steht es uns nicht an, zu sagen, daß sie nur durch Industrieverbände vertreten werden können.» ... «Wenn auch vielleicht an wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit verloren geht, so wird dieser Verlust mehr als aufgewogen durch Gewinne im Sinne der wirtschaftlichen Demokratie.» Die Minderheit befürchtet, daß durch die Verfügung Zersplitterungen in kollektivvertraglichen Beziehungen zustandegekommen sind. Die AFL begrüßte die Maßnahme, da sie ein Prinzip vertrete, für das sie jahrelang gekämpft habe. Der CIO steht der neuen Tendenz begreiflicherweise eher skeptisch gegenüber, da seine Organisationen Mitglieder von den gelernten bis zu den angelernten und ungelernten Arbeitern erfassen.

Bevor wir abschließend auf den wichtigen Schritt eines Uebereinkommens zwischen der AFL und dem CIO betreffend die Grenzstreitigkeiten zu sprechen kommen, darf nicht unerwähnt bleiben, daß seit einiger Zeit von der AFL und vom CIO Schritte unternommen worden sind, um die Grenzstreitigkeiten auf Grund bestimmter Normen in den eigenen Reihen zu beseitigen. Anstrengungen in dieser Richtung haben in der AFL seit ihrem letztjährigen Kongreß zur Aufstellung von Richtlinien geführt, die vom diesjährigen Kongreß ohne Gegenstimmen angenommen worden sind und vorläufig für zwei Jahre gelten sollen. Durch den «Friedensplan» werden nur Organisationen gebunden, die ihn unterzeichnet haben. Es soll so vorgegangen werden, daß die in Frage kommenden Verbände zunächst versuchen sollen, durch direkte Verhandlungen — eventuell unter Teilnahme eines Vertreters der AFL — zu einem Einvernehmen zu gelangen. Gelingt dies nicht, so ernennt der AFL einen neutralen Schlichter, der die beiden Parteien zusammenbringen und womöglich eine freiwillige Lösung des Konfliktes anstreben soll. Bleibt der Erfolg aus, so wird der Konflikt nach zehn Tagen einem von den beiden Parteien gemeinsam ernannten Schiedsrichter unterbreitet. Können sich die beiden Parteien während zehn Tagen nicht auf die Person des Schiedsrichters einigen, so erfolgt die Ernennung durch den Vorsitzenden der AFL. Der Schiedsrichter fällt einen bindenden Ent-

scheid. Die Kosten werden von den beiden Parteien zu gleichen Teilen getragen. Einem ähnlichen Vorgehen hat die Exekutive des CIO schon im Jahre 1952 ihre Zustimmungen gegeben, wobei nach vorgängigen Kontakten zwischen den in Frage kommenden Verbänden die Angelegenheit ebenfalls einem Schiedsrichter zur endgültigen Erledigung zu übertragen ist.

Nach der Sitzung vom 3. April 1953 der beiden für die Besprechung der Einheitsfrage ernannten Komitees der AFL und des CIO arbeitete ein Unterkomitee am 17. Juni 1953 den Entwurf eines Vertrages betreffend die Beseitigung der Grenzstreitigkeiten aus. Am 9. Juni 1954 wurde der Vertrag von 65 Verbänden der AFL unterzeichnet, der insgesamt 109 Organisationen angeschlossen sind, ferner von 29 Verbänden des CIO, dem 33 Organisationen angehören. Der Vertrag umfaßt etwa zehn Millionen Mitglieder der beiden Organisationen. Zu den Verbänden, die das Abkommen nicht unterzeichnet haben, gehören der Transportarbeiterverband von D. Beck und die Stahlarbeiter (McDonald), auf deren Sonderstellungen wir bereits hingewiesen haben. Der den Gewerkschaften nahestehende «New Leader» machte in diesem Zusammenhang die Bemerkung, «daß, wenn Beck nicht unterzeichnet, die Verhandlungen über die Einheit wahrscheinlich zu nichts führen werden». Bei ungefähr der Hälfte der Verbände des CIO, die den Vertrag unterzeichnet haben, handelt es sich um Organisationen, die gleiche Berufe erfassen wie artverwandte Verbände der 65 Organisationen der AFL. Seit dem 9. Juni 1954 haben sich seitens der AFL weitere Verbände angeschlossen, und es wird damit gerechnet, daß sich vor Ablauf des «Waffenstillstandes» am 31. Dezember 1955 weitere Nachzügler melden werden. (Bei ungefähr 30 Verbänden der AFL, die nicht unterzeichnet haben, handelt es sich um Organisationen hochspezialisierter Berufe, mit denen die Organisationen des CIO nie in Konkurrenz standen und die deshalb auch nicht an der Unterzeichnung interessiert sind.)

Der Vertrag ist auf dem Prinzip aufgebaut, daß Verbände der AFL und des CIO, bzw. ihre Unterabteilungen, nicht versuchen sollen, Arbeiter zu organisieren oder zu vertreten, bei denen bereits ein kollektivvertragliches Verhältnis zwischen ihren Unternehmern und dem in Frage kommenden Verband vorhanden ist. Die Verpflichtung ist freiwillig und gilt nur für Verbände, die den Vertrag unterzeichnet haben. Klagen über die Verletzung des Vertrages müssen von den in Frage kommenden Verbänden schriftlich eingereicht sowie den Sekretären der resp. Landeszentrale zugestellt werden. Den autorisierten Vertretern der beiden Verbände wird eine Frist von 15 Tagen eingeräumt, um unter sich eine Einigung herbeizuführen. Erfolgt die Einigung nicht, so wird die Angelegenheit den Sekretären der beiden Landeszentralen unterbreitet, die womöglich die Einhaltung des Vertrages zu erwirken haben. Wird

innerhalb von fünf Tagen wiederum kein Einverständnis erzielt, so kann der Fall dem für diesen Zweck von den Präsidenten der beiden Landeszentralen ernannten unparteiischen Schiedsrichter unterbreitet werden, der in 30 Tagen eine bindende Entscheidung zu fällen, d. h. darüber zu bestimmen hat, ob eine Verletzung des Vertrages vorliegt. Die Verletzung muß seitens des in Frage kommenden Verbandes eingestellt werden, und dieser Verband muß eine eventuell von ihm eingereichte Petition zwecks Anerkennung durch das NLRB oder ein Gesuch um Anerkennung als kollektivvertraglicher Verhandlungspartner durch den Unternehmer zurückziehen. Aktionen zwecks Erzwingung der Einhaltung des Vertrages dürfen nur eingeleitet werden, nachdem alle Möglichkeiten des Uebereinkommens erschöpft sind. Das Uebereinkommen ist nicht wirksam, falls ein Verfahren des NLRB (Abstimmung usw.) im Gange ist. Das Uebereinkommen kann erneuert werden, wenn bis zum 31. Dezember 1955 die Einheit zwischen den beiden Landeszentralen nicht zustandegekommen ist. Am Schluß des Uebereinkommens wird ausdrücklich gesagt, daß seine Einhaltung ein wichtiger Schritt sei zur Erzielung der «organischen Einheit» zwischen der AFL und dem CIO.

Wie ernst der Versuch zur Bereinigung von Grenzstreitigkeiten in Angriff genommen worden ist, geht u. a. daraus hervor, daß das bereits erwähnte Unterkomitee im ersten Stadium der Verhandlungen 1245 Fälle von Grenzstreitigkeiten prüfte, in die insgesamt 366 470 Arbeiter einbezogen waren. Das Unterkomitee stellte dabei fest, daß in diesen Fällen letzten Endes nur um 8000 Mitglieder «gerungen» wurde. Auf Grund von Feststellungen für die Jahre 1951 bis 1953 hat sich laut Ausführungen von George Meany ergeben, daß ohne wesentliche Gewinne von beiden Seiten für Grenzstreitigkeiten 11 418 000 Dollar ausgegeben wurden. Im Falle eines Nettogewinnes von 42 Mitgliedern beliefen sich bei einem Verband die Kosten eines Kampfes während drei Jahren auf 1309 Dollar pro Mitglied. «Ein solches Verhalten ist sinnlos», sagte Meany: «Bei Grenzstreitigkeiten gewinnt niemand.»

Charles Miche, Washington.