

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 63 (1971)
Heft: 2

Artikel: Jungarbeiter : ein neues Problem für die Gewerkschaften
Autor: Schweisheimer, W.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354489>

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: 02.04.2025

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

Jungarbeiter - ein neues Problem für die Gewerkschaften

Von den akuten Problemen, die heute die Gewerkschaften beschäftigen, ist eines der dringlichsten das Verhältnis der Jungarbeiter zu ihren Gewerkschaftsführern.

Diese jungen Arbeiter sind schärfer in ihren Forderungen als die erfahrenen Gewerkschafter. Bei Lohn- und Streikverhandlungen legen sie das Hauptgewicht auf höhere Löhne, nicht auf «fringe benefits» wie Gewährung von Alterspensionen; diese kommen für sie in absehbarer Zeit nicht in Betracht. Allerdings legen sie auch großen Wert auf ausreichende Krankenversicherung für sich und ihre (häufig im Zunehmen begriffenen) Familien und auf Ersatz der Ausgaben für Krankenhaus und ärztliche Behandlung.

Rebellion der Jungarbeiter

Auf der Jahrestagung des «Federal Mediation and Conciliation Service» in Orlando, Florida, wurden diese Vorgänge mit den Worten «Rebellion der Jungarbeiter» bezeichnet. Die jungen Arbeiter von heute sind nicht ohne weiteres mit jenen vor ein oder zwei Generationen zu vergleichen. Der Arbeitsminister George P. Shultz führte auf der Tagung aus: «Die jungen Menschen, die heute in die Gewerkschaften eintreten, sind die bestausgebildeten, die jemals zum Arbeiterkorps gehörten. Sie haben eine weit eingehendere und formellere Ausbildung als das früher der Fall war.»

Das Problem ist an vielen Stellen der USA akut geworden. Es besteht kein Zweifel, dass die Jungarbeiter bei kommenden Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen immer stärkeren Einfluss gewinnen werden. So wird die Forderung verständlich, dass Jungarbeiter in gewerkschaftlichen Verhandlungs-Delegationen ausdrücklich vertreten sein sollen. Andernfalls besteht die Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit, dass die Verhandlungsergebnisse von der Gesamtmitgliederschaft abgelehnt werden; die Jungarbeiter sind höchst aktive Mitglieder der Gewerkschaften.

Der bevorstehende Druck der Jungarbeiter wurde auf jener Tagung von zwei weiteren Sachverständigen betont. Der eine war der Vizepräsident der «Pacific Maritime Association», B. H. Goode-nough, der zweite der Sekretär-Schatzmeister des amerikanischen Gewerkschaftsbundes AFL-CIO, Lane Kirkland. Beide Sprecher betonten, dass junge Arbeiter mehr auf das Recht des Einzelindividuums bedacht sind als auf Durchschnittswerte.

So sind Jungarbeiter vielfach nicht mit den standardisierten Löhnen in den Fabriken einverstanden. Sie sind mehr an nach Leistung und Können differenzierten Löhnen interessiert. Als weiteres Ziel

zahlreicher Jungarbeiter wird die Viertagewoche (mit einem Fünftagelohn) erwähnt.

Wenn sich die Lebenshaltungskosten nicht weiter erhöhen, sagte Mr. Kirkland, so besteht heute zum Teil eine Neigung, weniger auf höhere Stundenlöhne als vielmehr auf vermehrte bezahlte Freizeit und längeren bezahlten Urlaub ein Hauptgewicht zu legen. Im Augenblick freilich, mit steigenden Lebenshaltungskosten, stehen Lohnerhöhungen bei den meisten Tarifverhandlungen im Vordergrund.

Umgekehrte Senioritätsrechte

Den Jungarbeitern kommt auch das erstaunliche neue Problem der umgekehrten Senioritätsrechte zugute, das neuerdings aufgetaucht ist, ausgehend von der Automobilarbeiter-Gewerkschaft. Es handelt sich dabei darum, dass bei notwendigen Arbeiterentlassungen nicht – wie das bisher üblich war und von der Arbeiterschaft angestrebt wurde – die zuletzt in eine Firma eingetretenen Arbeiter und Angestellten entlassen werden sollen, sondern gerade umgekehrt jene, die am längsten bei der Firma beschäftigt sind.

Bei den Deere-&-Company-Betrieben mussten vor einiger Zeit 427 Arbeiter entlassen werden. Alle diese Arbeiter waren ältere Arbeiter, die bei der Firma eine Seniorität von mindestens 10 Jahren hatten. An ihrer Stelle konnten 427 Arbeiter weiter im Betrieb tätig sein, die erst vor kurzem eingestellt worden waren.

Das ist finanziell möglich, weil die älteren Arbeiter sowohl vom Staat wie von der Gewerkschaft erhebliche Zuwendungen während der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit bekommen. Der Staat gibt Erwerbslosenunterstützung, die Gewerkschaft gibt Ergänzungen dazu: «supplemental unemployment benefits» (SUB). Ein Arbeiter, z. B. Virgil S., 61 Jahre alt, hatte während seiner Arbeitszeit einen Wochenlohn von 170 Dollar. Nach seiner Entlassung erhielt er vom SUB und Staat zusammen 130 Dollar pro Woche. Seine Arbeitslosigkeit dauerte neun Monate. Dann konnte Virgil zu seiner Arbeit zurückkehren.

Aber Virgil war zufrieden, dass inzwischen ein 24jähriger Arbeiter, der mehrere Kinder hatte, aber sehr geringe Seniorität besass, in der Zwischenzeit seine Tätigkeit behalten konnte. Wäre der jüngere Mann entlassen worden, so hätte er Anspruch auf eine erheblich geringere Unterstützungssumme gehabt und auch die Zeitdauer der Unterstützung wäre bei ihm fühlbar geringer gewesen als bei dem Mann mit hoher Seniorität.

Ein Hauptgrund, warum Virgil freiwillige Arbeitslosigkeit wählte, war sein Gedanke: einmal auszuprobieren, wie es wohl sein würde, wenn er später ernsthaft in Ruhestand gehen würde oder gehen müsste. «Ich wollte mich nicht gänzlich von unserer Gesellschaft trennen», so sagte er, «aber ich wollte einmal sehen, wie das

sein würde, wenn ich in Pension gehe. Diese Zeit der Beschäftigungslosigkeit hat mich gelehrt, was ich wissen wollte.»

Senioritätsrechte der «hard-core»-Arbeitslosen

An den neuartigen Bestrebungen der «umgekehrten Senioritätsrechte» sind vor allem Negerarbeiter, Puerto Ricaner und andere Vertreter von Minoritätsgruppen interessiert, weil sie in der Regel später angestellt werden als weisse Arbeiter und Angestellte. Vielfach haben erst die letzten zwei Jahre eine Wandlung in diesen Umständen gebracht. Eine Reihe von Industriegesellschaften hat die neuen Bestrebungen anerkannt und in ihren Arbeitsverträgen auf dieses Prinzip der «umgekehrten Senioritätsrechte» bereits Rücksicht genommen.

Das Problem ist namentlich für die Gruppe von Arbeitern von eminent praktischer Bedeutung, die als «hard-core»-Arbeitslose bezeichnet werden. Es sind das im wesentlichen Arbeiter aus Slumgebieten, die jahrelang keine Arbeit finden konnten. Die Ford Company hat beispielsweise im Laufe der letzten Jahre 13 000 solcher «hard-core»-Arbeitsloser eingestellt und ausgebildet. Paul Kayser, der Präsident der «National Alliance of Businessmen» berichtete auf der Orlando-Tagung, dass seine Organisation es fertig gebracht habe, im Laufe der letzten zwei Jahre für 375 901 «hard-core»-Arbeitslose Arbeit zu schaffen und dass von diesen nahezu 200 000 heute noch arbeitstätig sind.

Es wäre ein grosser wirtschaftlicher wie moralischer Schaden, wenn solche Arbeiter wieder untätig und in die Slums zurückgeworfen werden müssten. Die Gruppe der farbigen Arbeiter trachtet daher darnach, dass das Prinzip der «umgekehrten Senioritätsrechte» in weitem Masse zur Anwendung gebracht wird. Es ist andererseits wohl zu verstehen, dass weisse Arbeiter ihre Seniorität geschützt haben wollen.

Negergruppen versuchen in diesem Zusammenhang auch, Tarifverhandlungen direkt mit den Betriebsleitungen zu führen, ohne dass dabei die Gewerkschaften eingeschaltet werden. Solche Bestrebungen sind mancherorts bereits im Gange. Aber es ist schon aus legalen Gründen nicht einfach durchzuführen. Es entstehen dadurch für die Betriebsleitungen Schwierigkeiten rechtlicher Natur, weil in der Regel die Gewerkschaften nach den üblichen Verträgen die einzige Stelle sind, denen das Recht zusteht, solche Verhandlungen («bargaining rights») für die Arbeiterschaft zu führen.

Dr. W. Schweisheimer, New York