

Staat und Recht im Imperialismus

Das Arbeitsrecht der USA — Instrument zur Disziplinierung der Arbeiterklasse

Dozent Dr. sc. JOCHEN DÖTSCH,
Institut für Theorie des Staates und des Rechts
an der Akademie der Wissenschaften der DDR

Wie kein anderes Gebiet des bürgerlichen Rechts ist das Arbeitsrecht Ausdruck und Ergebnis des zwischen der Arbeiterklasse und dem Monopolkapital geführten Klassenkampfes. Mittels des bürgerlichen Arbeits- und Sozialrechts reguliert die herrschende Klasse die Bedingungen für die Reproduktion der Ware Arbeitskraft und gewährleistet damit das kapitalistische Ausbeutungsverhältnis. Die Bourgeoisie ist dabei unter den derzeitigen Verhältnissen einer Verschärfung aller grundlegenden kapitalistischen Widersprüche besonders darum bemüht, den Gedanken einer angeblich zwischen Kapital und Arbeit bestehenden sozialen Partnerschaft zu offerieren, die Werktätigen in die staatsmonopolistische Gesellschaft zu integrieren und ihre Organisationen als einen Ordnungsfaktor im imperialistischen Herrschaftsmechanismus auszunutzen. Demgegenüber tritt die Arbeiterklasse dafür ein, arbeitsrechtliche Regelungen durchzusetzen, die ihre soziale Position verbessere und zugleich ihren Handlungsspielraum gegenüber den Monopolen erweitere. Die Regelungen des Arbeitsrechts der USA und ihre praktische Anwendung widerspiegeln wichtige Aspekte des Klassenkräfteverhältnisses in der amerikanischen Gesellschaft und der von den Monopolen gegenüber den Werktätigen und den Arbeiterorganisationen betriebenen Politik.

Konzession und Zwang im amerikanischen Arbeitsrecht

Wie in den anderen entwickelten kapitalistischen Ländern wurde das Arbeitsrecht in den USA in der Periode der allgemeinen Krise des kapitalistischen Systems und der Vertiefung seiner Widersprüche verhältnismäßig breit ausgebaut. Besonders in der Zeit nach der Weltwirtschaftskrise 1929 bis 1933 und der Politik des New Deal¹ gelang es der Arbeiterklasse und ihren Organisationen, eine Reihe von politischen und sozialen Rechten durchzusetzen, so das Streikrecht und das gewerkschaftliche Tarifrecht (National Labor Relations Act von 1935) sowie das Recht auf einen staatlich garantierten Mindestlohn und die gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeit (Fair Labor Standards Act von 1938). Wenn die amerikanischen Werktätigen auch in der Folgezeit — hauptsächlich über den Weg tariflicher Auseinandersetzungen — vielfache weitere Verbesserungen ihrer sozialen und rechtlichen Position durchsetzen konnten, so war doch vor allem in den Jahren nach dem zweiten Weltkrieg offensichtlich, daß die herrschenden Monopole das Anbedtsrecht hauptsächlich als Ordnungs- und Disziplinierungsinstrument gegenüber der sich formierenden Arbeiterbewegung einzusetzen gedachten.

Die beiden für das bürgerliche Arbeitsrecht kennzeichnenden Tendenzen — die progressive, die durch die von der Arbeiterklasse erzwungenen rechtlichen Konzessionen bestimmt ist, und die reaktionäre, die das Bemühen des Kapitals um Unterordnung der Arbeiterklasse und Abbau der von ihr erkämpften sozialen Rechte zum Ausdruck bringt — prägen deutlich auch das Arbeitsrecht der USA. Allerdings ist für die letzten Jahrzehnte nicht zu übersehen, daß sowohl in den gesetzlichen und administrativen Regelungen als auch den Entscheidungen der oberen Gerichte die auf Disziplinierung der Werktätigen, besonders ihrer Gewerkschaften, gerichteten Maßnahmen überwiegen.

Arbeits- und sozialrechtliche Verbesserungen vermögen die amerikanischen Arbeiter hauptsächlich im Tarifkampf und in den Regelungen der Tarifverträge zu erzielen, die meist auf der Ebene der Unternehmen abgeschlossen werden. Dabei wurden — im Verhältnis der Unternehmen und Wirtschaftszweige allerdings beträchtlich differierende — Teilerfolge hinsichtlich der Verkürzung der Arbeitszeit, der Verlängerung des Erholungsurlaubs und der Erhöhung der Nominallöhne erreicht. In einer Reihe von Tarifverträgen auf der Ebene von Wirtschaftszweigen konnten die Werktätigen sog. Lohnleitklauseln durchsetzen, die eine regelmäßige Anpassung der Löhne an die gestiegenen Lebenshaltungskosten zum Inhalt haben und dem durch die Inflation bedingten Abbau der Reallöhne (die nach amtlichen Angaben Ende 1978 um mehr als 3 Prozent niedriger waren als im Vorjahr und um fast 5 Prozent geringer als 1972)² entgegenwirken sollen.

Von nicht geringer Bedeutung für die soziale Lage der Werktätigen ist darüber hinaus die tarifvertragliche Festlegung von betrieblichen Sozialleistungen. Nach Angaben der Handelskammer der USA betrug im Jahre 1976 die von den Unternehmen gewährten Leistungen für die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, für Pensionen, für Kranken-, Unfall- und Lebensversicherungsprämien, sowie für Werkverpflegung etwa 11,6 Prozent der für Löhne und Gehälter aufgewandten Kosten.³ Hinzu kommen verschiedene Arten von sog. Gewinnbeteiligungszahlungen und Gratifikationen sowie in einzelnen Branchen (z. B. in der Automobilindustrie) eine zeitlich begrenzte Zahlung betrieblicher Zuschüsse zum staatlichen Arbeitslosengeld.

Die den Werktätigen gewährten Rechte und Leistungen werden von den Monopolen dazu benutzt, um die These von einem sozialen Aufstieg der amerikanischen Arbeiter und den Gedanken der „sozialen Partnerschaft“ von Kapital und Arbeit zu propagieren. So interpretieren beispielsweise M. S. Wortman und C. W. Randle die tarifvertraglichen Regelungen im Sinne einer „Industrieleitung“ und einer „Industriejurisprudenz“, welche angeblich die „Rechte und Privilegien des Arbeiters schützen“ und „die psychologischen und soziologischen Bedürfnisse der Arbeiter befriedigen“.⁴ Die Praxis zeigt allerdings, daß den Werktätigen soziale Rechte keineswegs auf Grund des „sozialen Gewissens“ der Monopolbourgeoisie in den Schoß fallen, sondern stets in harten Klassenkämpfen errungen und auch verteidigt werden müssen. Nicht wenige arbeitsrechtliche Leistungen werden überdies mit Pflichten gekoppelt, die vom Partnerschaftsgedanken geprägt sind, wie etwa die in manchen Tarifverträgen enthaltene Festlegung, Lohnerhöhungen nur dann zu gewähren, wenn die Werktätigen die Arbeitsproduktivität entsprechend gesteigert haben (productivity bargaining).

Den Monopolen abgetrotzte soziale Konzessionen; sind stets nur teilweise imstande, den realen Bedürfnissen der Arbeiter Rechnung zu tragen. Diese erfordern unter den Bedingungen einer sich ständig verschärfenden kapitalistischen Ausbeutung vielmehr ein ausgebautes System sozialer Leistungen und Maßnahmen innerhalb und außerhalb des Arbeitsverhältnisses, das neben einer wesentlichen Erhöhung der Löhne vor allem wirksame Schritte zur Erhaltung der Arbeitsplätze einschließen muß, die insgesamt eine fühlbare Verbesserung des Lebensstandards des werktätigen Volkes herbeiführen.⁵

Die Begrenztheit der von den amerikanischen Monopolen zugestandenen arbeitsrechtlichen Leistungen zeigt sich z. B. an den auf Druck der Gewerkschaften mehrfach verbesserten Regelungen über einen staatlich gewährleisteten Mindestlohn. Nach harten Auseinandersetzungen wurde dieser von 2,65 Dollar pro Stunde im Jahre 1978 auf 2,90 Dollar im Jahre 1979 erhöht; er beträgt seit 1. Januar