

Internationale Rundschau

Neuere Tendenzen der Wirtschafts- und Betriebsdemokratie in Schweden

Streiks im nordischen Musterland

Schweden galt seit Jahrzehnten als Musterland sachlicher Beziehungen zwischen den Tarifpartnern. Bis vor kurzem konnte es mit Stolz darauf hinweisen, daß es nur ein Minimum an Arbeitstagen durch Streiks verlor (16 Streiktage auf 100 Arbeiter und Jahr in den 60er Jahren. Zum Vergleich England: 139). Die Situation änderte sich gegen Ende des Jahres 1969, als hier und dort lokale, meistens wilde Streiks ausbrachen, die ihren Höhepunkt in dem 56tägigen Ausstand der Grubenarbeiter in Kiruna zum Jahreswechsel 1969/70 fanden. Besonders das amerikanische UMS-Arbeitsbewertungssystem (von den Arbeitern „Ultramoderne Sklaverei“ genannt) hatte die Erregung geschürt und den Willen gestärkt, die Macht des Arbeitgebers — auch eines staatlichen wie in Kiruna — zu brechen und mitzubestimmen.

Damit verloren die Schweden ihre Spitzenposition unter den Industrieländern mit dem größten Arbeitsfrieden. Der soziale und wirt-

schaftliche Ausgleich zwischen den verschiedenen Gruppen der Bevölkerung ist durch zahlreiche soziale Reformen im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte weit gediehen. Aber besonders die Expansion der Sozialfürsorge und des Schulwesens verschlingt gewaltige Summen, die der Staat nur mit Hilfe von Steuererhöhungen aufbringen kann. Nachdem die Mehrwertsteuer seit Beginn dieses Jahres auf über 17 vH stieg, fragten sich viele Angehörige der mittleren Einkommensschicht, besonders die Beamten des öffentlichen Dienstes, die seit 1969 keine Aufbesserungen erhalten hatten, ob die Reformpolitik nicht ihre Lebenshaltung verschlechtert. Das Ergebnis der Überlegungen war einer der schwersten Arbeitskonflikte, die Schweden in diesem Jahrhundert erlebt hat. 47 000 Beamte im öffentlichen Dienst, die seit dem 1. Januar 1966 das freie Verhandlungs- und Streikrecht genießen, waren betroffen. Das „Staatsbeamtengesetz“, 1965 mit Zustimmung aller Parteien verabschiedet, — rückblickend eine „Zeitbombe“ genannt — räumt den öffentlich Bediensteten prinzipiell dasselbe Verhandlungsrecht ein wie anderen Arbeitnehmern und legalisiert Streik und Ausspernung als Kampfmittel. Nur einige Posten in der Justiz, den Spitzen der Ministerien, der Verwaltung und der Verteidigung dürfen nicht bestreikt werden. Tarifpartner ist seit-

dem nicht mehr das Innenministerium, sondern jeweils eine Tarifkommission des staatlichen oder kommunalen Arbeitgebers.

Es ist nicht ganz falsch, zu sagen, daß in Schweden eine kapitalistische Wirtschaft nach sozialistischen Richtlinien funktioniert. Ziel der Sozialdemokraten, die seit 40 Jahren an der Macht sind, ist es, die Industrie so produktiv wie möglich einzusetzen und deren Erträge so gerecht wie möglich unter die Mitglieder der Gesellschaft zu verteilen. Sie denken nicht daran, aus ideologischen Gründen die kapitalistische Kuh zu schlachten, die sie für ihre Gesellschaftsreformen noch erheblich melken wollen. Das Problem der Demokratisierung von Gesellschaft und Wirtschaft glauben sie anders lösen zu können als durch die Sozialisierung großer Teile des privaten Wirtschaftslebens. In die Vorstände der privaten Großbanken wurden bereits Regierungsvertreter entsandt, die nicht nur als Kontrolleure fungieren, sondern auch Einfluß auf die Vorbereitung und Ausführung von Geschäften nehmen sollen. Das Industrieministerium hat ferner Pläne ausgearbeitet, wonach der Staat auch in die 20 größten Wirtschaftsunternehmen Vorstandsmitglieder delegieren soll.

Die Wirtschaftstätigkeit des Staates beschränkt sich im wesentlichen auf die öffentlichen Dienste und das Verkehrswesen sowie auf rund 57 vH des Bergbaus und 9 vH der Banken. Die Konsumgenossenschaften gewinnen an Bedeutung im Bereich der Lebensmittelindustrie, in dem sie inzwischen einen Anteil von 32 vH erreicht haben. In allen anderen Wirtschaftszweigen beträgt der private Sektor nach wie vor etwa 94 vH. Der größte Teil davon gehört 15 Familien und zwei Großbanken. 70 vH der Privatunternehmen mit 20 vH der Beschäftigten kontrollieren allein die Brüder *Marcus* und *Jacob Wallenberg* über die „Stockholms Enskilda Bank“. Von 493 Aufsichtsratsposten besetzt ihre Familie 115 (!). Die *Bonniers* und die *Brosträms*, deren Machtpyramiden ebenso wie die der Wallenbergs vor der sozialdemokratischen Ära gegründet, aber während dieser Zeit gefestigt worden sind, haben ungeheuren direkten und indirekten Einfluß.

Mehr Gleichheit gefordert

Den Arbeitgebern steht allerdings eine starke Gewerkschaftsbewegung gegenüber. In Schweden sind über 9/10 der Arbeiter organisiert (zum Vergleich: USA 1/4; BRD 1/3; Großbritannien 1/2). In der Regel ohne Einmischung des Staates handeln Kapital und Arbeiterschaft seit 1936 ihre Bedingungen durch zentrale Gespräche der Vertreter ihrer Organisationen aus. Sowohl Ärzte wie Rechtsanwälte, Schriftsteller wie Universitätsprofessoren als auch Angestellte haben Gewerkschaften zum Schutz ihrer Interessen.

Schweden versucht, durch permanente innere Reformen zu einem demokratischen Sozialismus zu gelangen. *Olof Palme*, seit Herbst 1969 Ministerpräsident Schwedens, sagte in einem Interview: „Wir sind noch lange nicht fertig. Wir sind kein Modell. Was wir für andere Länder bedeuten können, ist dieses: daß wir nicht eine Revolution zu machen brauchen, um die Gesellschaft zu verändern ..., sondern daß es möglich ist, auf demokratischem Weg die Gesellschaft zu verändern.“ Schwedens Sozialdemokraten sind Pragmatiker, die eine Synthese wollen zwischen den ideologischen Triebkräften und den Erfordernissen der täglichen Arbeit mit dem Ziel, die Wirklichkeit zu verändern. Mit dieser Zielsetzung wurde 1969 von einer aus Sozialdemokraten und Gewerkschaftern gemeinsam gebildeten „Studiengruppe für Gleichheitsfragen“ unter Vorsitz von Frau *Alva Myrdal* das „Programm für vermehrte Gleichheit“ ausgearbeitet. (Eine deutsche Übersetzung erschien 1971 bei Rowohlt: „Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat“, herausgegeben und eingeleitet von *Walter Meminger*). Nach der politischen soll nun die gesellschaftliche Emanzipation der Arbeiterschaft folgen. Der Streik der Grubenarbeiter von Kiruna 1969/70 und die Aussperrung von öffentlichen Bediensteten in diesem Jahr hat die Diskussion über den Gleichheitsbericht stark beeinflusst. Die Kritiker fühlten sich in ihrer Auffassung bestärkt, daß Wohlstand und Wohlfahrt die Probleme der industriellen Massengesellschaft allein nicht lösen können, und die Befürworter wiesen darauf hin, daß Sozial- und Gesellschaftspolitik halbe Sache bleiben, wenn nicht durch eine Demokratisierung des Wirtschaftslebens die Selbstverantwortung und Mitbestimmung des Arbeitnehmers verwirklicht wird.

Der Gleichheitsbericht geht davon aus, daß in dem Maße, wie in den Schulen auch für den gesellschaftlichen Bereich Demokratie eingeübt wird, die Demokratisierung der Gesellschaft insgesamt Fortschritte macht. Junge Menschen, die an Mitbestimmung aus der Schulzeit gewöhnt sind, werden sie auch im Arbeitsleben fordern, und die hierarchisch gegliederten Betriebe werden nicht umhin können, sich anzupassen. Wenn über die Bildungspolitik ein größeres Maß an Gleichheit der Menschen erreicht ist, dann wird sich dies auch auf die Strukturen der Gesellschaft und des Arbeitslebens auswirken. Die moderne Industriegesellschaft produziert immer wieder neue Ungleichheit durch die Notwendigkeit und den Zwang zur Arbeitsteilung. Aber man begegnet immer wieder Situationen, bei denen der einzelne auf Gewinn- und Profitmaximierung verzichtet zugunsten eines guten Arbeitsklimas oder bestimmter Arbeitsbedingungen, die ihm für seine Selbstverwirklichung wichtiger sind als höherer Lohn und höheres Einkommen.

Große Ungleichheiten in Lebensstandard und Einflußbereich erschweren und vergiften das Zusammenleben und die Beziehungen zwischen Individuen und Gruppen. Ein Ausgleich der Lebensbedingungen ist ein Mittel, um bessere zwischenmenschliche Beziehungen und ein besseres Gesellschaftsklima zu erreichen. Gerade in der Leistungsgesellschaft ist es unter dem Gesichtspunkt der Effektivität sicher eine große Kräftevergeudung, wenn nur die Privilegierten ihre Anlagen entwickeln und in der Gesellschaft voll entfalten können. Letztlich geht es darum — um ein abgedroschenes Wort zu benutzen — ob Macht oder Mensch im Mittelpunkt steht. Die Realisierung von Gleichheit in Macht und Einfluß geht über zwei Hauptwege, die Wirtschaftsdemokratie und die Betriebsdemokratie.

„Als Konsumenten wollen wir Einfluß darauf haben, welche Art von Gütern die Unternehmen produzieren und welche Dienstleistungen des öffentlichen Sektors angeboten werden. Wir wollen auch beeinflussen können, wie unser gesellschaftliches Milieu geformt wird, wo im Land die Arbeitskräfte bereitgestellt und wie ein angemessenes Zusammenspiel zwischen Arbeits-, Wohn- und Freizeitmilieu zustande gebracht werden soll. Diese verschiedenen Ansprüche an die Unternehmen — sowohl öffentliche wie private — stellen wir nicht in erster Linie als Arbeitnehmer eines Unternehmens, sondern als Mitglieder der Gesellschaft. Es geht also um die wirtschaftliche Demokratie auf parlamentarischer Ebene, um das Recht der Staatsbürger, in ihrer Funktion als Wähler Einfluß auf die Richtlinien der Produktion und des Wirtschaftslebens insgesamt zu gewinnen und damit auf zukünftige Konsummöglichkeiten und Gesellschaftsmilieus.

Es geht andererseits um die Demokratisierung der „Basisebene“, um die Möglichkeiten des einzelnen, in Zusammenarbeit mit anderen seine eigenen unmittelbaren Lebensbedingungen in der Arbeitswelt, in Schulen und kulturellen Einrichtungen, bei Wohnungsbau und Umweltgestaltung zu beeinflussen.“ (Auszug aus dem Gleichheitsprogramm).

Dem bekannten Vorwurf der Nivellierungsgefahr sei entgegengehalten, daß größere Gleichheit auf ökonomischem, sozialem und kulturellem Gebiet die Menschen keineswegs hindert, ihren eigenen Lebensstil zu entfalten, ihre Eigenart zu entwickeln, ihre persönlichen Interessen zu pflegen und damit Variation und Vielfalt der Gesellschaft zu gewährleisten. Es ist im Gegenteil so, daß Ungleichheit und Klassenunterschiede die Menschen daran hindern, ihr Leben selber frei zu formen.

Reformen im Bildungswesen

Von zentraler Bedeutung für die Verwirklichung der Demokratisierung ist die Bildung. Sie erweitert nicht nur das Verständnis für

die gesellschaftliche Entwicklung und verstärkt das Interesse für gesellschaftliche Fragen, sondern regt auch dazu an, das Bestehende in Frage zu stellen und verändern zu wollen. Eine demokratisierte Schule ist schon ein Ziel für sich, denn es geht darum, ihren Mitgliedern Einfluß auf ihren eigenen Arbeitsbereich zu geben. Aber die Demokratisierung der Schule wirkt auch wie ein Hebel für die Demokratisierung des Arbeitslebens. Wer während seiner Ausbildung das Mitbestimmungsrecht ausgeübt hat, wird es auch im Arbeitsleben nicht missen wollen. Die Schülermitbestimmung im neuen System der integrierten Gesamtschule ist ein bemerkenswertes Modell. Die Interessen der Schüler werden durch eine Schülergewerkschaft mit 60 000 Mitgliedern wahrgenommen. Dieser „Zentralverband schwedischer Schüler“ wurde durch das Kultusministerium (seinerzeit unter Olof Palme) eingeschaltet, als es um die Schülermitbestimmung ging. Inzwischen bestimmen die Schüler bei der Unterrichtsgestaltung mit; die Note „Betragen“ wurde abgeschafft; das Abitur durch einen Bericht des Lehrerkollegiums für die besten Weiterbildungsmöglichkeiten in Beruf oder Hochschule ersetzt; Schülerzeitungen dürfen nicht mehr von den Lehrern zensuriert werden.

Demgegenüber sind die Mitbestimmungsmodelle an den schwedischen Universitäten noch nicht so weit entwickelt wie in den progressiveren Ländern der Bundesrepublik (Hessen, Hamburg, Berlin). Allerdings werden gegenwärtig vier Modelle mit unterschiedlicher studentischer Mitbestimmung ausprobiert.

Ein Aspekt, der bei uns zwar gelegentlich erwähnt, aber noch viel zu wenig diskutiert wird, spielt eine wichtige Rolle in den Überlegungen und Handlungen der Schweden. Die Förderung der schulischen Bildung der Jugend hat auch dort einen großen Bildungsabstand zu jenen geschaffen, die ihren Schulbesuch bereits hinter sich haben. Trotz ihrer reicheren Erfahrungen bestehen die Älteren den Wettbewerb mit den besser ausgebildeten Nachwuchskräften nicht. Ein Fortbestehen des Ausbildungsgefälles zwischen Älteren und Jüngeren wird die Klassengesellschaft zementieren und zu ernsthaften Beschäftigungsproblemen führen. Darum wird schon heute an einem höheren Bildungsniveau der Älteren gearbeitet, an einer breiten Erwachsenenbildung.

„Eine intensive Bildungswerbung hat dazu geführt, daß außer den Vollzeitschülern und Studenten über eine Million Erwachsene regelmäßig an den verschiedenen Fortbildungsmöglichkeiten teilnehmen, also mehr als zehn Prozent der Bevölkerung. Besondere Bedeutung kommt den 120 Heimvolkshochschulen zu, an denen derzeit 13 000 Erwachsene studieren. Die Heimvolkshochschulen sind nicht Ausbildungsstätten für einen besonderen Beruf, son-

dem allgemeinbildende Schulen für Erwachsene, die Versäumtes nachholen, ihren Wissensstand ganz allgemein verbessern wollen, manchmal auch, um bei einer späteren Umschulung auf einen neuen Beruf eine günstigere Startchance zu haben. Absolventen von Heimvolkshochschulen können beispielsweise ein Fachstudium beginnen, auch wenn sie die allgemeine Schule nicht mit dem Abitur abgeschlossen haben." („Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat", Seite 35).

„Das privatkapitalistische System, das in der Hauptsache immer noch das Wirtschaftsleben prägt, ist hierarchisch geordnet. Seiner Natur nach widerspricht dieses System den Ideen des Sozialismus von Gleichheit und einer klassenlosen Gesellschaft. Man kann auf die Dauer nicht Gleichberechtigung bei der Lösung der Staatsaufgaben verkünden — also Demokratie als die für freie Menschen einzig würdige Staatsform bezeichnen — und es zugleich als unabänderlich ansehen, daß in der Industrie eine Gruppe von Privatbesitzern mit vererbbarer Macht über das tägliche Leben Tausender von Arbeitern bestimmt" (Gleichheitsprogramm).

Gegen die Betriebshierarchie

Diese Aussage verpflichtet Sozialdemokraten und Gewerkschafter, sich für den Abbau der hierarchischen Organisation in Unternehmen und Verwaltungen und der autoritären Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen einzusetzen. Da gibt es allerdings noch eine Menge zu tun, wie die vergangenes Jahr bekanntgewordenen internen „31 Führungsthesen" des staatlichen LKAB-Werkes in Nordschweden beweisen. These 13 zum Beispiel lautet: Jede Änderung der Arbeitsaufgabe und Jede Umplazierung des Arbeiters innerhalb der Organisation muß akzeptiert werden als eine Maßnahme zum Vorteil des Unternehmens.

These 15: Eine effektive Führung führt durch Lenkung, nicht durch Beispiel.

These 20: Ein Chef muß bereit sein, seine Ansicht zu ändern, um einen höheren Chef zu unterstützen.

These 29: Ein Chef soll seine Führung so ausüben, daß ein Nicht-Chef nur den gegebenen Befehlen zu gehorchen braucht.

Institutionelle Formen der Mitbestimmung im deutschen Sinne, auch Betriebsräte im kontinentalen Verständnis gibt es in Schweden nicht. Arbeitgeberverband (SAF) und Gewerkschaftsbund (LO) schufen im Jahr 1936 im „Abkommen von Saltsjöbaden" sogenannte Betriebsausschüsse, mit deren Hilfe bisher zahlreiche Interessenstreitigkeiten ohne offene Konflikte gelöst wurden. Die Betriebsausschüsse setzen sich aus Vertretern der Arbeiter- und Angestelltengewerkschaft (LO und

TCO) und der Betriebsleitung zusammen und sind gedacht als eines der Hilfsmittel zur Steigerung der Produktivität. Ihre Aufgaben sind, gemäß Vertragstext,

„die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zum Zwecke der Erzielung bestmöglicher Produktion aufrechtzuerhalten;

den Arbeitnehmern Einblick in die wirtschaftlichen und technischen Bedingungen des Betriebes und in die Ergebnisse des Unternehmens zu gewähren;

auf Sicherheit des Dienstverhältnisses und auf Unfallverhütung sowie Gesundheitsfürsorge im Betrieb und auf Arbeitsfreudigkeit hinzuwirken;

die Berufsausbildung innerhalb des Unternehmens zu fördern;

sowie im übrigen auf gute Produktions- und Arbeitsverhältnisse im Betrieb hinzuwirken."

Sie dürfen sich nicht mit Fragen befassen, die durch Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern geregelt werden können. Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitern sind nach dem Abkommen verpflichtet, auf Verlangen der Arbeitnehmer einen Betriebsausschuß zu bilden. In einem Unternehmen mit 100 bis 200 Arbeitern besteht der Betriebsausschuß in der Regel aus 5 Arbeitgebervertretern, 5 Arbeitnehmervertretern und 3 Mitgliedern für Angestellte und Werkmeister, also zusammen 13 Personen. Die Mandatszeit für Arbeitnehmervertreter beträgt normalerweise zwei Jahre. Bei Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern wird der Betriebsausschuß durch den Betriebsobmann ersetzt.

Die Betriebsausschüsse geben den Arbeitnehmern einen gewissen Einfluß auf die Verhältnisse am eigenen Arbeitsplatz, zum Beispiel durch das Recht auf Information und die gemeinsame Beratung vor Entscheidungen. Allerdings hängt er in Wirklichkeit davon ab, wie dieses Recht praktiziert wird. Nur wenn die Unternehmensleitung positiv mitwirkt, können die Betriebsausschüsse Einfluß ausüben. Einzelne Unternehmensleitungen haben ihnen freiwillig oder gemäß dem Abkommen Beschlußrecht in abgegrenzten Fragen eingeräumt, so z. B. in Fragen der Personalpolitik, der Ausbildung, Organisation und Rationalisierung oder des Arbeitsklimas. Eine wirkliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer in beschließenden oder leitenden Organen der Unternehmen kommt dagegen kaum vor. Eine Begrenzung der privaten Macht und eine größere Zahl staatlicher Unternehmen verstärken wohl die Kontrollmöglichkeiten der öffentlichen Hand, aber sie geben nicht automatisch auch den Arbeitnehmern einen größeren Einfluß im Betrieb. Betriebsdemokratie muß sowohl im staatlichen wie in privaten, kommunalen und genossenschaftlichen Unternehmen geschaffen

werden. Nach Schätzungen eines führenden Gewerkschaftsfunktionärs haben nur etwa ein Drittel aller Betriebsausschüsse wirksam funktioniert, weil sie die notwendigen Informationen erhalten haben, ein weiteres Drittel arbeitete mehr oder weniger zufriedenstellend und das letzte Drittel war unwirksam. Eine der Schlüsselaufgaben der Betriebsausschüsse sollte die Debatte der zukünftigen Maßnahmen des Betriebes sein, die die Arbeiter betreffen, aber nach den bisherigen Erfahrungen kommen die notwendigen Informationen selten rechtzeitig genug, (agenor: *Industrial Democracy in Sweden*, Brüssel, Nov. 1969. Seite 34 ff.)

Arbeitgeber—Arbeitnehmer-Beziehungen

In Schweden ist die gesamte Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt seit den dreißiger Jahren dadurch gekennzeichnet, daß die Tarifpartner eine Reihe von Verträgen über Zusammenarbeit abgeschlossen haben, um staatliches Eingreifen zu verhindern. Das sogenannte „Arbeitsmarktkomitee“ ist zu einer dauernden Einrichtung geworden und zu einem Forum für fortlaufende Besprechungen zwischen SAF und LO. Zusammenarbeitsverträge sind auf folgenden Gebieten geschlossen worden:

Arbeitsschutz (1942; 1951 und 1967 revidiert)

Berufsausbildung (1944; 1957 revidiert)

Betriebsausschüsse (1946; 1958 und 1966 revidiert)

Arbeitsstudien (1948)

Förderung der Zusammenarbeit in den Unternehmen (1969)

Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitspflege (1967).

Außerdem haben SAF und LO 1950 in einer gemeinsamen Erhebung die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ermittelt. Sie haben weiterhin gemeinsame Ausschüsse mit eigenen Kanzleien gebildet, die sich mit Problemen des Arbeitsschutzes, des Arbeitsmarktes, der weiblichen Arbeitskräfte sowie mit Arbeitsstudien beschäftigen.

1966 wurde der „Entwicklungsrat für Fragen der Zusammenarbeit“ geschaffen, ein permanentes gemeinsames Organ aus 10 Mitgliedern der Verbände SAF, LO und TCO (Zentralorganisation Schwedischer Beamter und Angestellter) mit je einem Sekretär, die alle drei zusammen die Kanzlei bilden. Seine Hauptaufgaben sind Information, Beratung und Förderung der Betriebsausschüsse und Förderung der wissenschaftlichen Forschung in Zusammenarbeitsfragen. Sondergruppen arbeiten Kurse und Studienmaterial zu einschlägigen Fragen aus, um dem einzelnen Betriebsangestellten das Rüstzeug für zukünftige Mitsprachemöglichkeit bei der Ausformung seines Arbeitsmilieus zu vermitteln.

Neben der rechtzeitigen Information ist sicherlich die Umschulung und Weiterbildung im Betrieb und im Beruf der wichtigste Aspekt, um eine Mitbestimmung im Arbeitsleben erreichen zu können. Gegenwärtig haben vor allem die Angestelltengruppen gute innerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten. Vom Gesichtspunkt der Gleichheit aus ist es besonders wichtig, den wenig Ausgebildeten einen Bildungsausgleich zu ermöglichen. Vor allem die Vertreter der Arbeitnehmer in den Betriebsausschüssen und in den anderen Organen der Mitbestimmung brauchen eine spezielle Schulung; diese Ausbildung muß von den Unternehmen finanziert werden.

Betriebsdemokratie

Das schwedische Gleichheitsprogramm erinnert aber auch daran, daß auch die Unternehmensführer von heute nicht Experten für alles sind, sondern sich auf Spezialisten als Berater stützen. Daß die Beschäftigten nicht kompetent sind, mehr Verantwortung zu übernehmen, ist demnach ein Scheinargument der Arbeitgeberseite. Experten müssen auch in einem demokratischen System zu Rate gezogen werden. „Staat, Gemeinden, Erzeuger- und Verbrauchergenossenschaften und die Gewerkschaft sollten mit gutem Beispiel vorangehen und in ihren Unternehmen breit angelegte Versuchsprogramme mit erweiterter Unternehmensdemokratie einleiten beziehungsweise fortsetzen. Innerhalb des privaten Sektors müssen sowohl Aktiengesellschaften wie Familienunternehmen, Großunternehmen wie Kleinbetriebe an den Experimenten teilnehmen. Untersucht werden müssen die Möglichkeiten für

mehr Einfluß der Arbeitnehmer auf Rationalisierung, Arbeitsmethoden, Arbeitsmilieu und Arbeitsorganisation,

die Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitsleitern, Personalbetreuern, Arbeitsstudienexperten und anderen Fachleuten mit wesentlichem Einfluß auf das soziale und psychologische Klima am Arbeitsplatz,

die Mitbestimmung lokaler Personalgruppen bei der Gesamtpersonalpolitik,

die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten, die in die Unternehmensorganisation eingebaut und eine, größtmögliche Zahl von Beschlussebenen umfassen soll,

die Mitarbeit der Beschäftigten in Projekt- und anderen Planungsgruppen,

regelmäßige Mitwirkung der Beschäftigten an Entscheidungen, die von der Direktion und/oder anderen ähnlich institutionalisierten Beschlüssen gefaßt werden,

die Vertretung der Beschäftigten im Vorstand des Unternehmens.“ (Aus dem Gleichheitsprogramm).

Arbeitsgruppen, die sich selbst verwalten, können in den meisten Unternehmen unabhängig von den Eigentumsverhältnissen eingeführt werden. Diese Teams, die sich bei Versuchen in verschiedenen norwegischen Betrieben als erfolgreich erwiesen haben, planen selbst die Arbeit, setzen Produktionsziele und sind für die laufende Arbeit verantwortlich. Bei einigen norwegischen Experimenten schaffte man die Vorarbeiter ab. Beschlüsse wurden im Kollektiv gefaßt. Den Kontakt mit der Unternehmensleitung stellte ein von der Gruppe gewählter Vertrauensmann her.

In der Regel haben diese Versuche auch zu höherer Produktivität geführt, immer aber zu

größerer Befriedigung durch die geleistete Arbeit. Damit wird auch verständlich, daß die schwedischen Saab-Werke als erste Automobilfabrik der Welt die Fließbänder in einem neuen Autowerk abschaffen. Es wird dort in sieben Montagegruppen gearbeitet, in denen die Arbeiter selbst den Arbeitstakt bestimmen. Für den Motorenbau ist die neue Arbeitsform bereits entwickelt, für andere Abteilungen sind die Vorarbeiten noch in Gang. Seit 1969 hatte man verschiedene Arbeitsmethoden ausprobiert. Nachteile der neuen Arbeitsform sind eine größere Lagerhaltung und mehr Platzbedarf für die Beschäftigten; das ist aber kein grundsätzlicher Einwand. *Rüdiger Wersich*