

## **Jetzt sind die Frauen an der Reihe** Schwedische Gewerkschaften auf neuen Wegen\*

---

Birger Viklund, geb. 1922 in Nordingrå/Nordschweden, politischer Sekretär beim Schwedischen Gewerkschaftsbund, Generalsekretär der Nordischen Metallarbeiter-Föderation, Sozialattaché der Schwedischen Botschaft in Washington, ist seit 1978 Informationsschef des Schwedischen Instituts für Arbeitsweltforschung in Stockholm.

Stärke und Zukunft der Partei sind die Frauen, sagt der Vorsitzende der Sozialdemokratischen Partei und Ministerpräsident Schwedens, Ingvar Carlsson, der sich in Regierungskreisen wie Parlament mit einer ganzen Reihe von jungen Frauen umgibt. Motto der Partei ist: Jede/r zweite eine Dame. Schlechter bestellt sah es mit den Möglichkeiten der Frauen aus, bei der Gewerkschaftsbewegung ins Rampenlicht zu treten. Im Lauf der letzten Jahre ist der Anteil der Vertrauensfrauen bei den Arbeitergewerkschaften im Schwedischen Gewerkschaftsbund (LO) sogar gesunken. Jetzt soll aber alles ganz anders werden: Unsere weiblichen Mitglieder sind unser wichtigstes Potential, läßt der LO-Gewerkschaftsvorstand verlauten.

Von den vier Vorstandsmitgliedern bei LO, die der Kongreß wählt, sind jetzt zwei Frauen. Der Vorsitzende der Dachgewerkschaft der Angestellten (TCO) mußte zurücktreten, als sein persönliches Auftreten den Gleichberechtigungsprinzipien widersprach, für die seine Organisation eintritt. Zu seiner Nachfolgerin wurde die Vorsitzende der Gewerkschaft der Krankenschwestern gewählt. Seit diesen Vorfällen

---

\* Aus dem Schwedischen übersetzt von Claudius H. Riegler.

werden alle Personalentscheidungen auf allen Ebenen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung auf der Waage der Gleichberechtigung gewogen. Mittlerweile wird den Gesichtspunkten, die Frauen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik haben, erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt. Die in den Organisationen gebräuchlichen Arbeitsformen werden frauenfreundlicher. Die supermännlichen Rituale z. B. bei Tarifverhandlungen, die sich über die ganze Nacht hinziehen, sind in den Geruch des Lächerlichen gekommen.

Allerdings bleibt es für die weibliche Rationalität einstweilen schwierig, sich in Wirtschaft und Politik durchzusetzen. Kernpunkt der Wirtschaftspolitik ist Wachstum, und um dieses zu erreichen, sehen die Politiker keinen anderen Weg als den, im öffentlichen Sektor, in dem die Mehrheit der Beschäftigten Frauen sind, zu sparen sowie Reduzierungen und Entlassungen vorzunehmen, obwohl niemand aufzeigen kann, daß Wirtschaftswachstum einen direkten Zusammenhang mit dem Beschäftigungsniveau hat. Die sozialdemokratische Parteiführung bekennt sich ja zur Vollbeschäftigung als erstem und wichtigstem Ziel ihrer Politik.

Die Führung von LO hat darüber hinaus bei den bevorstehenden Lohnverhandlungen die Methode aufgegeben, die darin bestand, koordinierte Lohnforderungen aufzustellen, die den öffentlichen Sektor und Frauen mit niedrigen Löhnen begünstigen. Die von Männern dominierten Industriegewerkschaften sind der Auffassung, für ihre Mitglieder die gegenwärtige Gewinnsituation der Exportindustrie ausnutzen zu können. Sie werden bei ihren Vorstößen zur Dezentralisierung natürlich von den Arbeitgebern unterstützt. Diese wollen sogar noch weiter gehen und alle Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene verlagern. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf das Verhandlungssystem auf dem übrigen Arbeitsmarkt. TCO spielt beim Poker um die Löhne überhaupt keine Rolle. Der neue Vorsitzende des schwedischen Gesamtmetall-Verbandes, Verkstadsföreningen, spricht sogar davon, das Streik- und Aussperrungsrecht auf die Betriebe zu verlagern, was ganz der traditionellen ArbeitgeberEinstellung entspricht, wonach die betrieblichen Arbeitnehmervertreter prächtige und loyale Leute seien und nicht solche Wirrköpfe wie die Sozialisten in den Stockholmer Gewerkschaftszentralen.

Die schwedische Gewerkschaftsbewegung ist mit einem Organisationsgrad von 85,1 Prozent im LO-Bereich quantitativ so stark wie eh und je. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung ist jedoch in den letzten drei Jahren vorwiegend aufgrund von Frühverrentungen und Reduzierungen im öffentlichen Sektor gesunken. Die Arbeitslosigkeit hat ein äußerst unschwedisches Niveau erreicht. Auch wenn die Politik auf diese Weise fortgesetzt wird, wird das ganz sicher nicht zum Ende der Arbeiterbewegung führen. Viel eher wird die Gewerkschaftsbewegung dadurch zu Protesten aktiviert werden. Die schwedische Gewerkschaftsbewegung besitzt eine Stärke, die das Land lahmlegen kann, wenn sie für einen Protest eingesetzt wird. Mit größerem Spielraum für die weibliche Rationalität, Umsicht, Gleichheit und Zusammenarbeit können die Gewerkschaften zu einer kreativen Kraft für die Herstellung neuen Wohlstands mit Arbeitsplätzen für alle werden.

#### Sozialpolitische Krise

Schweden macht gegenwärtig die seit den dreißiger Jahren schlimmste Arbeitslosigkeitskrise durch. Trotz der günstigen Konjunkturlage für die Exportindustrie waren im Januar 1995 350 000 Arbeitsfähige, das entspricht 8,3 Prozent der Erwerbsbevölkerung, bei den Arbeitsämtern arbeitslos gemeldet. Die Erwerbsbevölkerung hat von der Höchstmarke im Jahre 1990 (4,5 Mio.) auf 4,268 Mio. (1994) abgenommen. Im Verlauf dieser Krise sind lokale Gewerkschaften und Unternehmen zu schmerzhaften Verhandlungen über Entlassungen und Frühverrentungen gezwungen

worden. Diese Verhandlungen sind nach den Bestimmungen des Gesetzes über den Kündigungsschutz (LAS) durchgeführt worden, das den international gebräuchlichen Senioritätsregeln folgt. Von der bürgerlichen Regierung, die in den Jahren 1991 bis 1994 im Amt war, ist der Kündigungsschutz verschlechtert worden, indem den Arbeitgebern gestattet wurde, in jeder Betriebseinheit zwei Personen, die über besondere berufliche Kompetenz verfügen, von der Regel auszunehmen, die besagt, daß der/die zuletzt eingestellte Arbeitnehmer(in) bei Entlassungen zuerst betroffen ist. Dies führte in der Praxis dazu, daß dieses Gesetz wirkungslos wurde. Die neue sozialdemokratische Regierung setzte die ursprüngliche strikte Senioritätsregel, die als wichtiger Bestandteil der großen arbeitsrechtlichen Reform der siebziger Jahre eingeführt worden war, wieder in Kraft.

Eine weitere wichtige sozialdemokratische Korrektur, die zum 1. Januar 1995 eingeführt wurde, bezieht sich auf die Arbeitslosenversicherung. Hier hatten die Bürgerlichen mit der ganz offensichtlichen Absicht, die Gewerkschaften zu schwächen, eine staatliche Alternative zu den von den Gewerkschaften verwalteten Arbeitslosenkassen geschaffen, nach dem Motto: Du brauchst nicht Gewerkschaftsmitglied zu sein, um bei Arbeitslosigkeit stempeln zu können. Darüber hinaus war die Möglichkeit aufgehoben worden, daß Arbeitslose sich durch einen Umschulungskurs oder die Teilnahme an einer anderen Arbeitsbeschaffungsmaßnahme eine Zeitlang über Wasser halten konnten, indem sie erneut einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben. Die Sozialdemokraten eröffneten diese Möglichkeiten wieder, wobei sie sich sehr wohl bewußt waren, daß die Alternative in großen Teilen des Landes Sozialhilfe ist, und die Arbeitslosigkeit auch in den Teilen des Landes groß ist, in denen Arbeitslose in allen Jahren mit Vollbeschäftigung Arbeit finden konnten, da die strukturelle Arbeitslosigkeit mittels großzügiger Umzugshilfen bewältigt werden konnte.

Abgesehen von diesen Korrekturen, die im sozialdemokratischen Wahlkampf 1994 zugesagt worden waren, sind politische Erfolge für die Gewerkschaftsbewegung während der bürgerlichen Regierungsperiode und nach dem Machtantritt der Sozialdemokraten im September 1994 spärlich gewesen. Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß die sozialdemokratische Regierung im Reichstag in der Minderheit ist, jedoch seitens mit der Linkspartei (ehemalige Kommunistische Partei) sowie der Grünen (Umwertpartei) eine starke Unterstützung für eine progressive Sozialpolitik vorhanden ist.

Im Haushaltsentwurf für die Periode vom 1. Juli 1995 bis 31. Dezember 1996, der vom Reichstag in der ersten Jahreshälfte 1995 beschlossen werden wird, sind eine Reihe drastischer Einsparmaßnahmen enthalten, die besonders diejenigen treffen, die die niedrigsten Einkommen haben. Darunter befindet sich die Verringerung des monatlichen Kindergelds von 750 auf 600 Kronen. Der sozialdemokratische Finanzminister wird aller Voraussicht nach gezwungen sein, für diese Einsparmaßnahme die Konservative Partei um Unterstützung zu bitten.

Ein weiterer Vorschlag des Haushaltsentwurfs ist die Senkung des Krankengelds auf 75 Prozent des Lohns, was für viele, nicht zuletzt für erwerbstätige Frauen mit Kleinkindern, zu einem Einkommensniveau führen wird, das bei Krankheit unter der Sozialhilfenorm liegt. Die Konservativen wollen natürlich noch weiter gehen und eigentlich für Sozialversicherungen wie Rente nur noch eine Grundvergütung um die 50 Prozent garantieren. Alle Arbeitnehmer sollen dazu aufgefordert werden, bei privaten Versicherungsgesellschaften Zusatzversicherungen abzuschließen. Die Gewerkschaftsbewegung hält jedoch daran fest, daß Rente wie Sozialversicherungen eine Standardabsicherung bieten sollen. Ihre Mitglieder sind bereit, durch Einkommenssteuern oder durch die Arbeitgeber zu entrichtende Abgaben, die vom Lohnspielraum abgezogen werden, die Kosten zu tragen.

Hier herrscht allerdings ein grundlegender Gegensatz zwischen dem sozialdemokratischen Finanzminister und der Gewerkschaftsbewegung. Der Finanzminister betrachtet die Wirtschaft eher kurzfristig aus budgettechnischer Sicht - er muß schnell das Haushaltsdefizit verringern, das gegenwärtig bei über 200 Mrd. Kronen liegt, was ca. 12 Prozent des Bruttozialprodukts entspricht, und das Wachsen der Staatsverschuldung stoppen, die bei unfaßbaren 1300 Mrd. Kronen liegt. Das glaubt er zustande bringen zu können, indem er die Transferleistungen verringert. Gleichzeitig ist er beeinflusst durch die Einstellung der Arbeitgeber und der bürgerlichen Parteien, derzufolge die einzige Art und Weise, wie man die Wirtschaft wieder in den Griff bekommt, darin besteht, die Arbeitgeberabgaben zu verringern, den öffentlichen Sektor zu reduzieren und den Verbrauch zu drosseln.

Die Gewerkschaftsbewegung andererseits will den Verbrauch steigern, nicht zuletzt, um dadurch Beschäftigungswachstum in denjenigen Industriezweigen, die für den Binnenmarkt produzieren, und im privaten Dienstleistungssektor zu erreichen. Die Gewerkschaften wollen daneben auch die Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor beibehalten und die öffentlichen Dienstleistungen möglichst verbessern. Dabei sind sie sich sehr wohl bewußt, daß die Vollbeschäftigung der siebziger und achtziger Jahre durch das Wachstum des öffentlichen Sektors beibehalten werden konnte.

In der Gewerkschaftsbewegung meint man, daß es unwirtschaftlich und einfältig ist, durch die Entlassung von Tagesstättenpersonal, Lehrern und Krankenhelfern in Krankenhäusern und in der ambulanten Altenpflege Kinderbetreuung, Schule und die Pflege Alter und Kranker zu verschlechtern. Es ist ja für die Gesellschaft im großen und ganzen genauso teuer, den „Überzähligen“ Arbeitslosengeld in bar zu zahlen, wie Lohn für eine Arbeit zu entrichten, die neue Werte in Form von Wissen und Gesundheit erzeugt.

In der Gewerkschaftsbewegung ist man sich auch darüber im klaren, daß die Industrie durch eine aktive Steuer- und Lohnpolitik einem ständigen „Umwandlungsdruck“ ausgesetzt werden muß. Die gegenwärtige Hochkonjunktur der Exportindustrie mit sehr hohen Gewinnen ist zu einem großen Teil Ergebnis der Abwertung, die sich aus der Freigabe der schwedischen Krone ergab. Es sind die reifen Industrien, die bei Einsatz von im wesentlichen alter Produktionstechnik Gewinne machen. Die Gewerkschaften fürchten, daß Unternehmen und Banken, ähnlich wie während des letzten Gewinnbooms Ende der achtziger Jahre, ihre Gewinne in Unternehmensaufkäufe im Ausland investieren werden oder sie ganz einfach an die Aktienbesitzer abführen. Bei der letzten Hochkonjunktur wurden viele Gewinnmilliarden in Grundstücke in Schweden und im Ausland investiert, was schnell zu einer Krise auf dem Grundstücksmarkt und im Bankwesen führte. Riesige Verluste waren die Folge, die Lohnempfänger und Verbraucher immer noch durch anhaltende Verschlechterungen bei den Sozialleistungen abbezahlen.

#### Solidarische Lohnpolitik in Gefahr

Die meisten derzeit gültigen Tarifverträge laufen Ende März 1995 aus. Innerhalb des Schwedischen Gewerkschaftsbunds wurde im Herbst 1994 und in den ersten Wintermonaten intensiv daran gearbeitet, die Einzelgewerkschaften angesichts der bevorstehenden Tarifverhandlungen auf eine gemeinsame Linie zu bringen. Diese Arbeit war um so dringender, als die Arbeitgeber die Tarifverhandlungen so weit wie möglich dezentralisieren wollen, was praktisch die individuelle, mindestens jedoch die Unternehmensebene bedeutet.

Die Führung von LO steht weiterhin hinter der solidarischen Lohnpolitik, die bedeutet, daß der Lohn nach dem Schwierigkeitsgrad der Arbeit und nicht der Ren-

tabilität des Unternehmens festgelegt wird. Diejenigen Unternehmen, die hohe Gewinne machen, sollen diese in neue Beschäftigung investieren. Diejenigen, die eine Lohnerhöhung nicht verkraften können, sollen vom Markt verschwinden. Die strukturelle Arbeitslosigkeit, die dabei entsteht, soll durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik gelöst werden. Beschäftigungs- und solidarische Lohnpolitik müssen dabei durch eine generelle Wohlfahrts- und eine restriktive Finanzpolitik ergänzt werden.

Eine weitere Voraussetzung für Vollbeschäftigung ist eine aktive Industriepolitik. Die aktive Arbeitsmarktpolitik kann langen schwedischen Erfahrungen zufolge bestenfalls 3 Prozent der Erwerbsbevölkerung bewältigen. Wenn die offene Arbeitslosigkeit sich der 10-Prozent-Marke nähert und Arbeitsmarktmaßnahmen 5 Prozent oder mehr der Erwerbsbevölkerung umfassen, dann ist leicht die Gefahr eines bloßen Verschiebens zwischen Arbeitslosigkeit, Umschulung, eventuell zeitlich begrenzter Anstellung und erneuter Arbeitslosigkeit gegeben. Daß eine bürgerliche Regierung sich darauf verläßt, daß der Markt alle Probleme löst, liegt in der Natur der Sache. Aber auch die sozialdemokratischen Regierungen haben keine bewußte Industriepolitik betrieben. Hier könnte die sozialdemokratische schwedische Regierung z. B. von der Wirtschaftspolitik in Baden-Württemberg eine *ganze* Menge lernen.

Dieses gewerkschaftliche Modell, das sogenannte Rehn-Meidnersche Modell, wurde bereits 1951 entwickelt, funktionierte außerordentlich gut und erzeugte in den goldenen Jahren vom Ende der fünfziger bis in die siebziger Jahre Vollbeschäftigung, zunehmende Wohlfahrt und politische Stabilität. Mit Hilfe der generellen Wohlfahrt, die einen kräftigen Ausbau des öffentlichen Sektors voraussetzte, wurde die Vollbeschäftigung bis Anfang der neunziger Jahre aufrechterhalten. In den siebziger und achtziger Jahren nahm der Frauenanteil an der Erwerbsbevölkerung stark zu, was mit dem Strukturwandel in der Industrie zusammenfiel. Alle bekamen Anstellung im expandierenden öffentlichen Sektor.

Während der drei Jahre von 1991 bis 1994, in denen die bürgerliche Regierungskoalition im Amt war, veränderten sich die Voraussetzungen für die Arbeit der Gewerkschaftsbewegung grundlegend. Man ließ jetzt zu, daß die Arbeitslosigkeit auf Werte anstieg, die wir seit den dreißiger Jahren nicht mehr erlebt hatten. Steuerenkungen (die an und für sich bereits unter der vorhergehenden sozialdemokratischen Regierung eingeleitet worden waren) verringerten die Grundlagen für eine progressive Politik im öffentlichen Sektor. Die zentralisierte Lohnpolitik war von den Arbeitgebern eigentlich schon um die Mitte der achtziger Jahre aufgegeben worden. Ein formeller Beschluß dazu wurde 1987 auf dem Kongreß des Arbeitgeberverbands (SAF) gefaßt, nachdem sich die Arbeitgeber in der metallverarbeitenden Industrie und die Metallarbeitergewerkschaft schon 1983 außerhalb der Koordination geeinigt hatten. (Es waren immerhin die Arbeitgeber, die in den fünfziger Jahren die Initiative zu zentralisierten Lohnverhandlungen ergriffen hatten, um auf einen Schlag durch zwei- oder dreijährige zentrale Vereinbarungen garantierten Arbeitsfrieden zu bekommen.) Nach dem Ausstieg der Arbeitgeber aus zentralen Verhandlungen gelang es den Gewerkschaftsdachverbänden jedoch noch mehrere Jahre lang, die Tarifverhandlungen auf gewerkschaftlicher Seite zu koordinieren. Zwar nahmen die Lohnunterschiede etwas zu, aber nicht in alarmierendem Ausmaß.

Es zeigte sich jedoch, daß die erheblichen Lohnerhöhungen mit darauffolgender Lohninflation ohne Steigerung der Realeinkommen nicht im Interesse der Arbeitnehmer waren. Die Internationalisierung der Wirtschaft hatte zur Folge, daß das Problem der Lohninflation nicht mehr länger durch wiederholte Abwertungen gelöst werden konnte. Zentrale Verhandlungen hätten den Trend brechen können, doch entschied sich die damalige sozialdemokratische Regierung für eine staatliche Einkommenspolitik. Für die Jahre 1991 bis 1993 gelang es einer staatlichen Kommission, die

Tarifparteien zu einer Verringerung der Lohnsteigerungen von über 10 Prozent auf 2 bis 3 Prozent zu zwingen.

Das staatliche Eingreifen beendete zwar die Lohninflation, trug jedoch auch dazu bei, ein Modell zu ruinieren, daß auf der Verantwortung der Tarifparteien für die Wirtschaftspolitik basierte. Nach dem einkommenspolitischen Zwischenspiel, dem übrigens plumpe Versuche der damaligen sozialdemokratischen Regierung folgten, das Streikrecht einzuschränken, gelang es den Einzelgewerkschaften und den Branchenorganisationen der Arbeitgeber nach einer gewissen zentralen Koordinierung in der Einleitungsphase der Verhandlungen, einen zweijährigen Tarifvertrag abzuschließen, der sich in einem nichtinflationären Rahmen hielt. Dieser Vertrag ist zwar weit entfernt von jenen detaillierten Verträgen, die in den goldenen Jahren geschlossen wurden. In diesen hatte es auf zentraler wie lokaler Ebene besondere Lohnrahmen für Niedriglohnstufen und Frauen gegeben. Das jetzt aktuelle Tarifabkommen enthält jedenfalls Bestimmungen über Mindestlöhne und generelle Lohnerhöhungen für alle in festen Beträgen, womit also ein Minimum an solidarischer Lohnpolitik beibehalten wurde.

Im Vorfeld der nun aktuellen Tarifverhandlungsrunde gelang es LO nicht, die Interessen der einzelnen Gewerkschaften auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Diejenigen von ihnen, die die Beschäftigten in der profitablen Exportindustrie (Holzwirtschaft und metallverarbeitendes Gewerbe) organisieren, sehen Möglichkeiten, mehr als die 3,5 Prozent jährlich - eine Lohnerhöhung von 1300 Kronen monatlich während einer zweijährigen Laufzeit - zu bekommen, die die Vorschläge von LO für Tarifforderungen beinhalten. Die besondere Konzentration auf Frauenlöhne in Branchen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, war ebenfalls nicht interessant für die starken Gewerkschaften in der Exportindustrie, die relativ wenig weibliche Mitglieder haben. Die Vorstellung von LO, zweijährige Tarifverträge zu schließen, um der Regierung bessere Voraussetzungen dafür zu verschaffen, die Wirtschaft zu stabilisieren, waren bei den Gewerkschaften in der Exportindustrie, die einer Reihe von Jahren mit steigenden Gewinnen entgegensehen, ebenfalls nicht beliebt. Es sieht also so aus, als ob sich die Gewerkschaftsbewegung diesmal selbst - allerdings mit Hilfe der Arbeitgeber - dafür entschieden hat, sich nicht um die solidarische Lohnpolitik zu kümmern.

In Schweden - wie in Deutschland - ist es üblich, daß die metallverarbeitende Industrie die Vorreiterrolle in der Tarifpolitik übernimmt. Die zentralen Tarifverträge haben sich natürlich auch daran orientiert, was die Exportindustrie bezahlen kann, ohne auf internationaler Ebene ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren, und zwar auch mit dem Ausgangspunkt, daß die Lohnsteigerungen in der Industrie richtungweisend im öffentlichen Sektor und im Dienstleistungsbereich sein müssen.

Daß die Metallarbeitergewerkschaft sich diesmal innerhalb des LO-Sektors nicht solidarisch verhalten will, beruht natürlich auch darauf, daß diese Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen mit den Angestellten- und Akademikergewerkschaften innerhalb der Industrie, SIF und der Gewerkschaft der Diplomingenieure, gemeinsame Sache gemacht hat. Diese drei Gewerkschaften sind bestrebt, einen gemeinsamen Mitarbeiter-Tarifvertrag auf nationaler Ebene abzuschließen, in dem die sozialen Leistungen und Lohnformen für alle Arbeitnehmergruppen gleichgestellt sind. Die Metallarbeitergewerkschaft will die Lohnerhöhungen in Festbeträgen, während die Diplomingenieure sich eine prozentuale Lohnerhöhung vorstellen. Von der Metallarbeitergewerkschaft wird außerdem die Forderung erhoben, die Arbeitszeit bis zum Jahre 2000 um 100 Stunden zu verkürzen, was von anderen Einzelgewerkschaften innerhalb von LO, die an der gesetzlichen Vierzigstundenwoche festhalten, als unrealistisch betrachtet wird. Diese halten es für wichtiger, die Zahl der Überstunden zu

verringern, die in der Industrie aufgrund des Zögerns, Neueinstellungen vorzunehmen, auf durchschnittlich vier Stunden pro Woche angestiegen sind. Eine Reihe von Einzelgewerkschaften lehnt es ab, die Normalarbeitszeit wie in den USA und Großbritannien zu verkürzen, um mehr Stunden mit Überstundenzuschlägen arbeiten zu können.

Unter gewerkschaftlichen Gesichtspunkten ist die Orientierung der Metallarbeiter in Richtung auf die Angestellten folgerichtig und lobenswert. In einer modernen und demokratischeren Produktionsordnung verwischen sich die Grenzen zwischen Arbeitern und Angestellten immer mehr. Wenn die Metallarbeitergewerkschaft ihre Mitglieder in den neuen, interessanten Industrieberufen behalten will, muß sie gemeinsame Sache mit den Organisationen der Industrieangestellten machen. Wie man das macht, ohne die Solidarität innerhalb des LO-Gemeinschaft zu opfern, darin besteht für die Metallarbeitergewerkschaft und andere, von der sozialdemokratischen Ideologie geprägte Einzelgewerkschaften, bei denen die Mehrzahl der Mitglieder in niedrig entlohnten Berufen im öffentlichen Sektor und im privaten Dienstleistungssektor beschäftigt ist, die große Herausforderung.'

#### Die weibliche Rationalität

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist bei Frauen mittlerweile höher als bei Männern. Von der Gesamtzahl aller LO-Mitglieder sind über 45 Prozent Frauen. Gleichzeitig ist jedoch der Anteil von Männern, die gewerkschaftliche Vertrauensleutepositionen haben, doppelt so hoch wie der der Frauen. Alarmierend ist die Tatsache, daß die Entwicklung sogar rückläufig ist: Der Anteil der Frauen, die solche Funktionen haben, ist gesunken. Besonders ist das der Fall in Gewerkschaften, in denen der Frauenanteil niedrig ist. Besser ist die Situation z. B. in der Gewerkschaft für Arbeiterberufe in Gemeinden, bei der mehr als 70 Prozent aller Mitglieder Frauen sind.

Die Gewerkschaftsbewegung ist von ihrer Organisation her von Männern für Männer konstruiert. Ihre Struktur, Arbeitsweise und Prioritätensetzungen ist für Frauen nicht passend. Frauen setzen andere Prioritäten als Männer. Frauen und Männer machen im Arbeits- wie Familienleben unterschiedliche Erfahrungen. Daß Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien und als ganztätig tätige Vertrauensfrauen stark unterrepräsentiert sind, beinhaltet somit, daß die Entscheidungsgrundlagen generell sehr unvollständig, wenn nicht gar schlecht sind; denn in der Gewerkschaftsarbeit werden die Erfahrungen von Männern und Frauen gleichermaßen benötigt. Nicht zuletzt Gewerkschaftssitzungen werden von männlicher Rationalität beherrscht. Wenn Frauen Sitzungen leiten, dann werden die Debatten weniger prestigebeladen geführt, heißt es in einem Forschungsbericht, der kürzlich von LO veröffentlicht wurde.

Der Schwedische Gewerkschaftsbund hat im Lauf der gesamten Nachkriegszeit viel Mittel und Mühe darauf verwandt, die Teilnahme von Frauen zu erhöhen. Positive Ergebnisse sind ausgeblieben, der Anteil der Frauen an den Vertrauensleuten sinkt. Unter den Frauen, die dennoch in gewerkschaftliche Führungspositionen gekommen sind - dabei handelt es sich nicht nur um die beiden Spitzenfrauen im LO-Vorstand, denn sogar in der von männlichen Wertungen beherrschten Metallarbeitergewerkschaft ist es einer Frau gelungen, in die Spitze aufzurücken -, macht sich die Einsicht breit, daß als einzige Lösung des Problems Quotenregelungen in Frage kommen.

Das bei der Nominierung und Wahl von Männern am meisten verwandte Argument ist, daß man keine *kompetente* Frau gefunden hat. Dasselbe Argument wendet man gegen Quotenregelungen an. Es sind jedoch immer die Männer, die Kompetenz

definieren. Quotenregelungen werden ansonsten immer in gewerkschaftlichen und politischen Zusammenhängen angewandt, wenn man bestimmt, daß alle Regionen und Berufsgruppen in Vorständen und auf Stimmzetteln vertreten sein müssen. Alle akzeptieren beispielsweise, daß bei Gemeinde- wie Parlamentswahlen immer Vertreter der christlich orientierten Sozialdemokraten, der Bau- und Metallarbeiter vorhanden sind, und dies unabhängig von ihrer Kompetenz in den Fragen, die in den gewählten Organen beschlossen werden. Man könnte es vielleicht so ausdrücken, daß es unchristlich ist, nicht auf gleiche Weise Frauen durch Quotenregelungen in gewählte Gewerkschaftsorgane oder auf Vertrauensleuteposten innerhalb der Bewegung zu schicken. Die Partei ist der Gewerkschaftsbewegung hier tatsächlich voraus, indem sie dem Prinzip der paritätischen Frauenrepräsentation bei allen politischen Wahlen und sogar in der Regierung zur Durchsetzung verhilft.

Mittlerweile macht man sich allerdings bei LO ernsthaft daran, die Situation zu verändern. Als der Vertreterausschuß von LO für die gerade aktuelle Tarifrunde seine Forderungen festlegte, bestand ein Hauptpunkt in einer besonderen Konzentration auf Bereiche, in denen vorwiegend Frauen arbeiten. LO will, daß der Lohnsteigerungsrahmen für jeden Tarifbereich um 120 Kronen jährlich erweitert wird, multipliziert mit der Anzahl Frauen, die gemäß diesem Tarifvertrag arbeiten. Man will also eine Gleichstellung zwischen völlig verschiedenen Branchen und Bereichen erreichen, in denen mehrheitlich Männer bzw. Frauen arbeiten. Diejenigen, die z. B. in einer Ortskrankenkasse arbeiten, wo der Frauenanteil bei 80 Prozent liegt, sollen also mit anderen Worten eine größere Lohnerhöhung erhalten als diejenigen, die in der metallverarbeitenden Industrie arbeiten, wo der Frauenanteil sehr niedrig ist. Es ist das erste Mal, daß LO in den Tarifforderungen einen solchen Schwerpunkt setzt. Früher sind die Frauenlöhne ausschließlich durch die wiederholten Anhebungen der Niedriglohngruppen angehoben worden.

LO unterstützt die besonderen Forderungen in bezug auf Frauenlöhne durch einen gemeinsamen Handlungsplan für die Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen, der auch vom Vertreterausschuß angenommen worden ist. Für diesen Handlungsplan sollen sich LO und Einzelgewerkschaften auf zentraler Ebene sowie in allen lokalen Abteilungen und Klubs engagieren. Vom Vertreterausschuß wurden für diese Aktivitäten vier Ziele aufgestellt:

- Unter den Mitgliedern sollen die Kenntnisse über das Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit verbessert werden.
- Es soll eine positive Einstellung zum Recht von Frauen wie Männern auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und für die Aufwertung der Frauenarbeit erzeugt werden.
- Es sollen Methoden zur Bestandsaufnahme und zum Messen von Lohnunterschieden entwickelt werden.
- Das Ergebnis der Arbeit mit der Angleichung ungerechtfertigter Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen soll evaluiert werden.

LO wird gemeinsame Richtlinien dafür erarbeiten, wie die Arbeit mit der Bestandsaufnahme von Lohnunterschieden erfolgen und die gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz dafür sorgen soll, daß der Arbeitgeber seine Verpflichtungen in Übereinstimmung mit Gesetzen und Tarifverträgen erfüllt. Außerdem sollen die gewerkschaftlichen Klubs bessere Unterlagen für eine geschlechterneutrale Arbeitsbewertung am Arbeitsplatz erhalten.

Bestehende Tarifverträge sollen gründlich überprüft werden, damit lohndiskriminierende Bestandteile aus ihnen entfernt werden können. Das Recht Teilzeitbeschäftigter auf Ganztagsanstellung soll durch Gesetze und Tarifverträge gestärkt werden. Gegenwärtig sind 52 Prozent aller weiblichen Mitglieder der dem Dachverband LO

angeschlossenen Einzelgewerkschaften in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, während dasselbe nur für 9 Prozent der Männer gilt. Besondere Maßnahmen für Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz sollen sich - auch mit finanzieller Unterstützung der öffentlichen Hand - vornehmlich an Frauen richten.

LO begegnet den Einzelgewerkschaften zudem mit erhobenem Zeigefinger. Diese sollen an ihre spezifischen Verhältnisse angepaßtes Material zu Löhnen und Lohnunterschieden erarbeiten, um die Diskussion am Arbeitsplatz anzuregen und dafür zu sorgen, daß mehr Frauen in die Tarifverhandlungsdelegationen auf zentraler wie lokaler Ebene kommen. Auch sollen sie die Frauen gezielt für diese Aufgabe schulen, so daß sie eine derartige Verantwortung auf sich nehmen können. Bei Durchführung von Arbeitsorganisationsveränderungen sollen die Projektgruppen der Geschlechterzusammensetzung entsprechen und dafür Sorge tragen, daß die Mittel für Ausbildung in höherem Maß zur Verbesserung der Kompetenz von Frauen eingesetzt werden.

Im gemeinsamen Handlungsplan stellt LO fest, daß mehrere Untersuchungen darauf hinweisen, daß individuelle Lohnvereinbarungen die Frauenlöhne negativ beeinflußt haben. Die Lösung dieses Problems besteht darin, durch vernünftige Arbeitsbewertungssysteme von subjektiven Kriterien wegzukommen.

Bei LO weist man aber auch darauf hin, daß eine Voraussetzung dafür, daß Frauen ganztags arbeiten, Nutzen aus den Ausbildungsmöglichkeiten ziehen und in ihrem Beruf vorwärts kommen können, darin besteht, daß die öffentliche Hand Dienstleistungen zur Verfügung stellt, die es den Beschäftigten erleichtert, Arbeit und Familienleben zu kombinieren. Die Unternehmen sollten darüber hinaus bei Beförderungen Kinderbetreuung als einen Qualifizierungsgrund betrachten.

Für das Recht von Frauen auf entwicklungsfördernde Arbeiten mit gerechten Löhnen ist nach Ansicht von LO eine langfristig angelegte, kraftvolle Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Der gegenwärtige Trend ist leider so, daß die Lohnunterschiede zunehmen. 1980 verdienten Frauen in Schweden im Durchschnitt 81 Prozent von dem, was die Männer als Lohn hatten. Für 1992 lag diese Zahl bei 77 Prozent. Am schlechtesten ist die Lage sogar für die weiblichen Mitglieder von TCO sowie für Frauen in akademischen Berufen.

Das Gleichstellungsgesetz, das am 1. Juli 1994 verschärft wurde, enthält eine Reihe von Paragraphen, auf die sich die lokale Gewerkschaft berufen kann, wenn sie dafür wirken will, daß Männer und Frauen die gleichen Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsleben erhalten. Nach dem Gesetz ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, bewußt und zielorientiert dafür zu arbeiten, indem er Lohnunterschiede dokumentiert und Gleichstellungspläne aufstellt, die dem Ziel dienen, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auf allen Ebenen und zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsaufgaben auszugleichen.