

Materialien zum Fachkongress 26

# Fortschritt für die 90er:

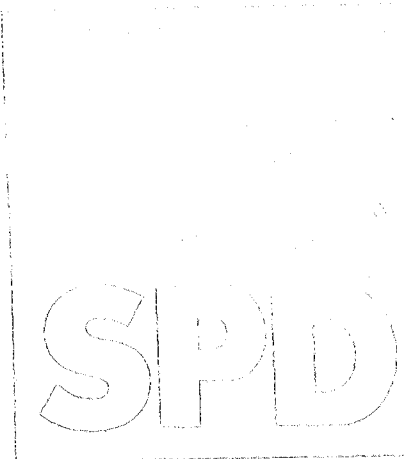
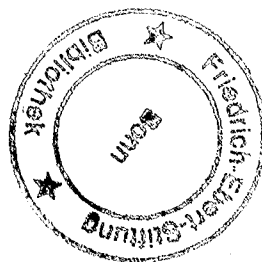
**Moderne Technik  
in einer humanen  
Arbeitswelt.**

Forum 7

"Chancen industrieller Demokratie  
in Westeuropa"

Dr. Bernd Hofmaier

(Arbetslivscentrum Stockholm)



C95-01256

## **Fortschritt für die 90er: Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt.**

**Thesepapier zu Forum 7 "Chancen industrieller Demokratie in Westeuropa" von Dr. Bernd Hofmaier, Arbeitslivscentrum, Stockholm.**

---

Nach dem Durchblick des Vorschlages zum neuen Forschungs- und Aktionsprogramm "Zukunft der Arbeit", kann ich nur sagen "Schweden ist wieder in". Wir wissen aber, dass Erfahrungen die man in einzelnen Ländern macht, nur bedingt vermittelbar sind. Auch wenn es viele Ähnlichkeiten zwischen Deutschland und Schweden gibt - und auch bestimmte und allgemein beobachtbare Unterschiede - mochte ich doch in Stichwortform einen Hintergrund zeichnen, der für ein Verständniss der arbeitspolitischen Veränderungen wichtig ist.

- eine lange Periode in der die sozialdemokratische Arbeiterpartei in Regierungsstellung ist. (Die kurze Periode in den achtziger Jahren in denen die bürgerlichen Parteien sich die Regierungsmacht teilten, änderte kaum die grossen Züge der schwedischen Politik).
- Ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad.
- Eine seit fünfzig Jahren bestehende "Verhandlungskultur" der Tarifpartner mit hauptsächlich Kollektivabkommen aber auch Gesetzgebung. Es ist aber nicht nur eine Frage von Verhandlungen, sondern, besonders auf Betriebsebene, eine pragmatische Einstellung, gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.
- Eine solidarische Lohnpolitik (obzwar sie heute etwas bröckelt).
- Eine aktive Arbeitsmarktpolitik die auf Vollbeschäftigung zielt. (Mit Arbeitslosigkeitszahlen von 1-2% im Herbst 1989)
- Ein grosser und bedeutungsvoller öffentlicher Sektor ( um den es in den letzten Jahren eine grosse Diskussion gibt.)
- eine, auch in schwierigen Jahren, positive Einstellung der Gewerkschaften zu neuen Technologien.

Es gibt natürlich noch viele Ingredienzen des "schwedischen Modells", positive und negative Bestandteile, für die hier aber kein Raum ist. Die genannten Bestandteile sind aber meiner Meinung nach wichtig für ein Verständniss der schwedischen Arbeitspolitik.

Seit Anfang der siebziger Jahre gibt es eine Infrastruktur von Organisationen, Institutionen, Gesetzgebung und Finanzierungsformen die das Ziel haben Veränderungen in einer, für die Beschäftigten positiven Richtung, zu bewirken.

- Die Finanzierung und Koordinierung im Bereich der Humanisierungspolitik geschieht durch den 1972 gegründeten Arbeitsmiljöfond (AMF). Die Finanzierung geschieht durch einen gewissen Prozentanteil (0,155%) der Lohnsumme.

- Das Mitbestimmungsgesetz kam 1976, es gilt für den privaten Sektor und mit einigen Veränderungen auch für den öffentlichen Sektor.

- Zu gleicher Zeit wurde das Arbeitslivscentrum (ALC) gegründet. Die Aufgaben dieses Instituts für angewandte Forschung sind, den Sozialpartnern bei Fragen der Mitbestimmung zu helfen. Das Zentrum ist kein gewerkschaftliches Institut, auch wenn es eine nahe Zusammenarbeit gibt; die Forschungsprojekte reichen von makrobetonten Projekten (gesamtwirtschaftliche Probleme) über Branchenprojekte bis zu Veränderungsvorhaben auf Betriebsebene.

- 1982 wurde das s g Entwicklungsabkommen zwischen den Partnern am Arbeitsmarkt getroffen. Dieses Abkommen versucht Produktivität und Einfluss auf technische und organisatorische Veränderungen in den Betrieben zu vereinen.

- Anstelle von vereinzelt Projekten, wie sie in den sechziger Jahren in Schweden durchgeführt worden sind, werden heute grössere Veränderungsprogramme organisiert. Ein 1988 abgeschlossenes Programm war das s g *Entwicklungsprogramm* mit dem neue Technologien auf sozialverträgliche Weise in den Betrieben und Verwaltungen introduziert worden sind. Ein laufendes Programm ist das s g *LOM-Programm* nach den Abkürzungen für Leitung, Organisation und Mitbestimmung. Das Ziel ist es neue Organisationsformen und neue Formen für die Betreuung von Veränderungen in den Betrieben und Verwaltungen zu introduzieren.

Bezeichnend ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen diesen Institutionen und Organen zusammenarbeiten. In den Gremien des Arbeitsmiljöfonds, in denen unter anderem Forschungsanträge behandelt werden, genauso wie in den Forschungsaktivitäten des Arbeitslivscentrums, sind die Sozialpartner vertreten.

Auch in den einzelnen lokalen Projekten in den Betrieben und Verwaltungen ist es die Regel, dass Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenarbeiten.

Das s. g. Entwicklungsabkommen gibt auch den Rahmen für eine gemeinsame Entwicklungsarbeit, ohne doch diese im Einzelnen zu bestimmen. Im Entwicklungsabkommen liegt vielleicht aber auch der schwache Punkt. Das Abkommen setzt einen Konsensus zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über betriebliche Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Einfluss auf die Organisation der Arbeit, voraus. Ein Standpunkt den viele Beschäftigte mit berechtigtem Misstrauen gegenüberstehen. Das Entwicklungsabkommen muss auch als ein Kompromiss angesehen werden. Der Entwurf stammt von den Arbeitgebern, die das Abkommen prägen konnten, doch ohne an dem Fundament - dem Mitbestimmungsgesetz - rütteln zu können.

Das Abkommen gibt aber nur den Rahmen und beschreibt die Felder in denen eine Entwicklungsarbeit geleistet werden soll, es gibt keine detaillierten Anweisungen, wie diese Arbeit durchgeführt werden soll. Das bedeutet auch, dass Gewerkschaften auf zentraler und lokaler Ebene Veränderungskonzepte entwickeln müssen, mit denen sie zusammen mit den Betriebsleitungen, konkrete Veränderungen durchführen können.

Der genannte Rahmen mit den verschiedenen Organen, Institutionen, Gesetzgebung und Abkommen kann natürlich als positives Beispiel gelten - und der Programmentwurf der SPD spricht dafür - aber die konkrete, tägliche Arbeit geht nicht ohne Reibungen. Ich möchte hier nicht zu kritisch sein, aber doch einige Probleme nennen.

Veränderungen am Arbeitsplatz (mehr Einfluss und Verantwortung, neue Organisationsformen) müssen mit erhöhten Lohn und Gehältern einhergehen. Im internationalen Vergleich hat sich aber die Lage der schwedischen Beschäftigten verschlechtert. Der schwedische Metallarbeiter liegt heute im letzten Drittel der europäischen Lohnliga. Das führt u.a. zu Streiks von einzelnen Gruppen wie z.B. die Lokführer der Eisenbahnen vor einem Monat.

Veränderungen am Arbeitsplatz führen auch regelmässig zu Kompetenzstreitigkeiten - sollen die Metallarbeiter programmieren und der Gewerkschaft der Industrieangestellten beitreten? Man hat dies im Entwicklungsabkommen vorausgesehen und verordnet eine gemeinsame Zusammenarbeit der lokalen Gewerkschaften bei organisatorischen und anderen Veränderungen.

Ein anderes Problem ist, dass das Entwicklungsabkommen allzuleicht nur als traditionelles Abkommen aufgefasst wird. Das heisst, nach dem Unterzeichnen auf betrieblicher Ebene, glaubt man schon alles getan zu haben. Dagegen fängt die eigentliche Veränderungsarbeit erst an. Das bedeutet, dass Gewerkschaften erst neue pädagogische Modelle erarbeiten

müssen. Sie stecken manchmal noch allzutief in der Tradition der Verhandlungen:

Das Entwicklungsabkommen appelliert auch an den individuellen Beschäftigten, was zu einem Problem für die Gewerkschaften werden kann, da diese sich als kollektive Organisation verstehen. Diese müssen neue Formen für Veränderungsarbeit entwickeln, die teils den kollektiven Bestrebungen Rechnung tragen, teils dem einzelnen Beschäftigten und seinem Arbeitskollegen individuelle Entwicklung garantieren.

Die obengenannte Infrastruktur muss noch weiter ausgebaut werden. Infrastruktur bedeutet auch finanzielle Quellen, die die Veränderungsaufgaben wenigstens in der Anfangsphase finanzieren können, auch wenn das Prinzip gilt, das Betriebe selbst dafür aufkommen sollen. Das LOM-Programm gibt gewisse Hilfe bei der Initiierung von Vorhaben, wir wissen aber nicht ob die Betriebe und Verwaltungen nach dem Abschluss des Programmes die Finanzierung von weiteren Projekten übernehmen werden.

Schliesslich sollte jedes Veränderungsprogramm oder -projekt evaluiert werden, auch wenn die Kriterien für eine Beurteilung umstritten sind. Was die schwedischen Programme betrifft, steht eine Beurteilung noch aus, auch wenn es an guten Beispielen nicht mangelt.

Abschliessend noch die meiner Meinung nach wichtigsten Merkmale der Entwicklungsvorhaben:

- Eine von den Sozialpartnern gemeinsam betriebene Veränderungsarbeit, in der zwar die verschiedenen Interessen anerkannt werden, dies aber nicht verhindert, dass man nach konkreten Lösungen sucht.
- Gesetzes- und abkommensmässige Voraussetzungen die mit lokalen Gegebenheiten kombiniert werden.
- Eine Infrastruktur, die die Veränderungen unterstützen kann.
- Ein ganzheitlicher Ansatz, der nicht nur die Organisation der Arbeit in Betrieben und Verwaltungen behandelt, sondern auch Ziele und Inhalte der Produktion und Dienstleistungen sowie Produkte umfasst. (Das steckt zwar noch in den Anfängen, ein gutes Beispiel ist aber die chlorfreie Bleichung von Papier, die u.a. von Gewerkschaften, Interesseorganisationen und Technikern zusammen mit Betrieben durchgeführt worden ist).
- Schliesslich bedeutet dieser Ansatz auch eine veränderte Rolle für Forscher- oder Beratern, die eine Abkehr vom Expertentum mit fertigen Modellen und Lösungen, bedeutet.