

# INTERNATIONALE RUNDSCHAU

## Das kollektive Arbeitsrecht in Schweden

In der Serie „Arbeits- und sozialrechtliche Studien“ (Verlag Gustav Fischer, Stuttgart 1968, 238 S., kart. 44 DM) erschien als Band 10 „Das kollektive Arbeitsrecht Schwedens“. Das Buch ist eine Übersetzung des schwedischen „Kollektiv arbetsrätt“; der Verfasser *Folke Schmidt*, Professor an der Universität in Stockholm, ist eine der bedeutendsten Kapazitäten auf dem Gebiet des Arbeits- und Zivilrechts in Schweden.

Seine Schrift ist keine trockene juristische Studie, sondern bietet ein lebendiges Bild der Entwicklung der schwedischen Industriegesellschaft von dem Aufkommen der Arbeiterbewegung, den Kämpfen um das Koalitionsrecht und für verbesserte Arbeitsbedingungen bis zu dem Abkommen von Saltsjöbaden. In diesem zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen abgeschlossenen Übereinkommen sind sowohl die Fragen und Voraussetzungen einer Zusammenarbeit, als auch die Formen und Regeln in Konfliktsituationen vertraglichen Bindungen unterworfen. Dies Saltsjöbadenabkommen ist auch eine der Grundlagen des gegenwärtigen Arbeitsrechts.

Das schwedische Arbeitsrecht ist weniger von staatlicher Gesetzgebung als von den kollektiven Übereinkommen zwischen den Partnern des Arbeitsmarktes geprägt. Folke Schmidt zeigt an vielen Beispielen, wie dies in der Praxis funktioniert. Er schildert u. a. auch das komplizierte System der Tarifverhandlungen, die in Schweden zentral geführt werden und bei denen es eine Verhandlungspflicht, aber keine staatliche Schlichtung gibt.

Als höchste Institution bei Differenzen im Arbeitsverhältnis und bei Streitigkeiten um die Auslegung von Tarifverträgen besteht seit dem Jahre 1929 der „Arbeitsgerichtshof“, der seine Entscheidungen in erster und letzter Instanz fällt. Dieser Gerichtshof wird von der Regierung ernannt und besteht aus drei Juristen und sechs Beisitzern aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Typisch für Schweden ist in diesem wie auch in ähnlichen Fällen, daß weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmervertreter immer auf der Seite „ihrer“ Klienten stehen. Diese Fronten sind in Schweden selten klar abgesteckt. Folke Schmidt zeigt an Hand einer ganzen Reihe von Beispielen die Praxis der Rechtsprechung dieses Gerichts und gibt dabei einen guten Einblick in die strittigen Fragen an den Arbeitsplätzen.

In Schweden gibt es keine gesetzlich verankerten Betriebsräte, statt dessen gibt es entsprechend einem Übereinkommen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Betriebsausschüsse, welche zu zwei Drittel aus Vertretern der Arbeiter und Angestellten und höchstens ein Drittel aus Vertretern des Betriebes bestehen. Diese Ausschüsse haben nur beratende und informative Aufgaben und können keine Beschlüsse fassen. Sie haben auch nichts mit der Regelung von Arbeits- und Lohnproblemen zu tun. Dafür sind die Gewerkschaften zuständig. Dagegen werden Entlassungen, Neueinstellungen, Rationalisierungsmaßnahmen und andere den Betrieb und die Produktion betreffende Fragen in diesen Ausschüssen behandelt. Obwohl dieselben im Gegensatz zu den deutschen Betriebsräten keine gesetzlichen Rechte haben, werden sie sowohl von den Gewerkschaften wie auch von der Unternehmenseite als sehr positiv gewertet. Ansonsten liegen auch in Schweden die Fragen der betrieblichen Mitbestimmung noch recht im Argen. Dagegen ist der starke Einfluß und die Macht der Gewerkschaften — in den größeren und mittleren Betrieben gibt es kaum unorganisierte Arbeiter — aus dem Leben der Gesellschaft nicht wegzudenken.

Trotz der ruhigen Entwicklung der letzten Jahrzehnte, welche sich auf gewerkschaftlichem Gebiet am deutlichsten darin widerspiegelt, daß Schweden das Land mit den höchsten Löhnen und wenigsten Streiks ist, prallen doch auch hier die Gegensätze oft hart aufeinander. In der Vergangenheit hat es harte Klassenkämpfe gegeben: Bauernrevolutionen, Königsmorde und bewaffnete und gewaltsame Auseinandersetzungen zwischen Arbeitern und den mit den Unternehmern verbündeten behördlichen Organen. Doch das Interessante ist, daß alle diese Kämpfe letzten Endes nicht mit der endgültigen Niederlage der einen oder anderen Partei, sondern mit einem Kompromiß endeten. Das gilt nicht nur für die Bauernrevolutionen und die Auseinandersetzungen zwischen Adel, Königtum und den Bürgern, sondern auch für die Arbeiterbewegung. Aus der großen Niederlage des Generalstreiks von 1909, welche den Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Partei nahezu die Hälfte der Mitglieder kostete, wurde später bei Siegern und Besiegten die Einsicht geboren, daß eigentlich niemand Sieger, aber beide Partner Verlierer waren.

Das gegenwärtige kollektive Arbeitsrecht ist letzten Endes auch ein Resultat des Kompromisses zwischen den festgefühten Organisationen der Arbeitnehmer und den nicht minder starken der Unternehmenseite. Der gemeinsame Boden jedoch, auf dem beide arbeiten, ist die von allen akzeptierte parlamentarische Demokratie, wobei keiner der Partner will, daß dem Staat allzuviel Macht eingeräumt wird und wobei man darauf bedacht ist, daß nicht die

Exekutive die Legislative überschattet. Dies ist vielleicht auch eine Garantie gegen Diktatur und Revolution. In diesem Sinne zeigt auch Folke Schmidts Buch, wie man ein Arbeitsrecht aufgebaut hat, das weniger auf gesetzlichen Zwangsmaßnahmen als auf dem Kompromiß zwischen den Sozialpartnern selber beruht.

Zum Schluß eine Richtigstellung: Die in dem schwedischen Original angewandte Formulierung „KM:t“ (Abkürzung für „Königliche Majestät“) ist mit König übersetzt worden. Das ist falsch. „KM:t“ ist nur ein Synonym für Regierung im Konselj und hat nichts mit der Person des Königs zu tun. Es ist also z. B. nicht der König, der den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtshofes ernannt, wie es in der deutschen Übersetzung heißt, sondern die Regierung.

Walter Pappel, Stockholm

### Zusätzliche Leistungen zum Lohn (fringe benefits) in den USA

Die zusätzlichen Leistungen zum Lohn gehen in den USA auf die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg zurück, die man die *Zeit des welfare capitalism* nennt. Der Bund und die Gliedstaaten hatten sich in jener Zeit, der Tradition des in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstehenden Hochkapitalismus entsprechend, noch von der Einmischung in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ferngehalten. Es gab, von der Unfallversicherung in einer Reihe von Gliedstaaten abgesehen, keine Sozialversicherung. Fortschrittliche Arbeitgeber fühlten die moralische Verpflichtung, auch außerhalb der Lohnzahlung für das Wohlergehen ihrer Arbeitnehmer zu sorgen. Neben der Absicht, die Arbeitsmoral zu heben, das Betriebsklima zu verbessern und den Arbeitnehmer enger an den Betrieb zu binden, war vielfach der Wunsch maßgebend, die Arbeitnehmer vom Beitritt zu den Gewerkschaften abzuhalten.

Die Depression der dreißiger Jahre, die erst mit dem Eintritt der USA in den Zweiten Weltkrieg 1941 ihr Ende fand, war den privaten Bestrebungen, das Arbeitsverhältnis sozialer zu gestalten, nicht günstig. Die Arbeitslosigkeit stieg bis zu 13 Millionen Menschen, die Löhne sanken, an zusätzliche Leistungen zum Lohn konnte nicht mehr gedacht werden. Es zeigte sich, daß sozialen Notständen ungeahnten Ausmaßes ohne staatliche Hilfe nicht begegnet werden konnte. Der *New Deal* unter der Führung des Präsidenten *F. D. Roosevelt* (1933—1945) brachte die Einschaltung des Bundes in viele ihm bisher verschlossene Gebiete des wirtschaftlichen und sozialen Lebens. Der wichtigste Schritt war die Einführung der Altersversicherung für Männer und Frauen über 65 Jahre mit dem *Social Security Act* von 1935, zunächst in Industrie,

Handel und Gewerbe. Die Versicherung wurde später auf die Hinterbliebenen und auf nahezu alle Berufe ausgedehnt; heute sind auch die Selbständigen und die Angehörigen der bewaffneten Macht erfaßt. Zugleich mit dieser Versicherung wurde die Arbeitslosenversicherung errichtet, deren Regelung im einzelnen auch heute noch den Gliedstaaten überlassen ist. Für den Krankheitsfall der im Arbeitsleben stehenden Schichten besteht auch heute noch keine Versicherung; nur die über 65 Jahre alten Personen werden seit 1966 durch Versicherung geschützt.

Während des Zweiten Weltkriegs unterlagen die Löhne in den USA ähnlichen Beschränkungen wie in allen kriegführenden Ländern. Aber bei den Nebenleistungen zum Lohn zeigte die Regierung Entgegenkommen, insbesondere soweit die Leistungen der Sozialversicherungsgesetze durch den Arbeitgeber ergänzt wurden. Nach dem Zweiten Weltkrieg stieg der Umfang der zusätzlichen Leistungen mächtig an. Die Gewerkschaften widmeten der Regelung der indirekten Lohnverbesserungen erhöhte Aufmerksamkeit. Es kam das *package settlement*, das bei Tarifverhandlungen die Lohnregelung mit der Festlegung der zusätzlichen Leistungen verknüpfte. Mit der Bezeichnung *fringe benefits* (Wohltaten am Rand) waren beide Partner des Arbeitsvertrags nicht mehr zufrieden. Die Arbeitgeber sagten, das Wort *fringe* lasse zu Unrecht darauf schließen, daß diese Nebenleistungen nicht von Gewicht seien; die Arbeitnehmer beanstandeten das Wort *benefit*, weil von einem Geschenk nicht die Rede sein könne, wenn tatsächlich die gewährten Vorteile zum Bestandteil tariflicher Abmachungen gemacht werden. Aber der Name hatte sich fest eingebürgert. Andere Bezeichnungen, die den Sachverhalt besser wiedergeben, wie *supplementary wage practices* (ergänzende Lohnbestimmungen), *wage extras* (besondere Lohnvergütungen), *hidden payroll* (verborgene Zahlungen), *non wage labor costs* (Leistungen, die nicht Löhne sind), sind nicht populär geworden.

In dem gewaltigen, nur durch einige vorübergehende Rückschläge (*recessions*) unterbrochenen wirtschaftlichen Aufschwung, dessen sich die USA seit dem Zweiten Weltkrieg erfreuen, sind die *fringe benefits* zu einem wichtigen, oft dem wichtigsten Bestandteil der tariflichen Abmachungen geworden. Sie stiegen in viel höherem Hundertsatz als die Löhne.

Die *US Departments* (Bundesministerien) *of Commerce* und *Labor*, die *Chamber of Commerce of the USA* haben vor kurzem eine vergleichende Übersicht über die *fringe benefits* in den Jahren 1947 und 1968 veröffentlicht<sup>1)</sup>, wobei für 1968 die bisherigen Ergebnisse auf das volle Jahr umgerechnet wurden.

1) Vgl. „US News and World Report“ vom 21. 10. 1968, S. 100.

Unterschieden wird zwischen fringe benefits im engeren und im weiteren Sinn. In die erste Gruppe fällt die Bezahlung für Feiertage, Urlaub, durch Krankheit ausfallende Arbeitstage, sonstige Freizeit, so der *sabbatical leave* (bezahlter Urlaub bis zu 13 Wochen nach einer bestimmten Reihe von Arbeitsjahren im gleichen Betrieb), kostenlose Abgabe von Mahlzeiten, Hilfe bei Krankheit, Geburten und Tod. Die fringe benefits im weiteren Sinne erfassen vor allem die Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung, seine Leistungen zu Pensionskassen und Lebensversicherungen. Die Beträge der nachfolgenden Tabelle sind in Md. \$.

<i>Jahr</i>	1947	1968
fringe benefits im engeren Sinn	5,9	39
fringe benefits im weiteren Sinn	4,6	44
Gesamtsumme	10,5	83

Bei den Leistungen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung trifft den Arbeitgeber gegenwärtig bei der Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung die Hälfte des Gesamtbetrags von 8,8 vH des Lohns bis zu jährlich 7800 \$, mithin 4,4 vH. Bei Überschreitung dieser Lohnhöhe tritt nicht Versicherungsfreiheit ein; es bleibt der darüber hinausgehende Lohnanteil beitragsfrei. In der Arbeitslosenversicherung trifft den Arbeitgeber wie bei der Unfallversicherung die gesamte Beitragsleistung.

Daß bei den fringe benefits im weiteren Sinn die Beiträge des Arbeitgebers zu Pensionskassen, die die Leistungen der Sozialversicherung ergänzen, und ähnliche, nicht auf Gesetz, sondern auf freiwilliger oder vertraglicher Grundlage beruhende Leistungen nicht ausgeschieden sind, ist ein Mangel der Aufstellung. Es widerspricht dem Empfinden in westeuropäischen Ländern, auf gesetzlicher Grundlage beruhende Leistungen des Arbeitgebers als zusätzliche Leistungen zum Lohn aufzufassen.

Die gewaltige Zunahme der fringe benefits ergibt sich auch aus der folgenden Übersicht:

<i>Jahr</i>	1947	1968
Gesamtaufwand von Löhnen	105,1 Md. \$	400 Md. \$
daran Anteil der fringe benefits in Hundertsätzen	10	20,75
durchschnittlicher Stundenverdienst	0,938 \$	2,38 \$
dazu fringe benefits	0,103 \$	0,622 \$
Gesamtleistung des Arbeitgebers pro Arbeitsstunde	1,041 \$	3,002 \$

Die neuesten Leistungen, die in tariflichen Verhandlungen mitunter durchgesetzt werden, sind: Beiträge zu Kosten für zahnärztliche Behandlung, Beiträge zum Urlaub bis zu 30 \$.

*Dr. Robert Adam*