

Schweden: Neue Entwicklungstendenzen im Verhältnis von Gewerkschaften, Unternehmen und Staat

Dr. Casten von Otter, Jahrgang 1941, studierte Soziologie an der Universität Uppsala. Von 1969 bis 1973 war er am Institut für Sozialforschung in Stockholm tätig. Er ist gegenwärtig Hochschuldozent in Stockholm und arbeitet an einem Projekt zur Verwaltungsdemokratie. V. Otter hat zuletzt im August 1974 für die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ geschrieben.

Das gegenwärtige Jahrzehnt wird wahrscheinlich einmal als die dynamischste Phase in der modernen Geschichte der Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften in Schweden angesehen werden. Die zur Zeit diskutierten Reformen, die das Arbeitsleben betreffen, werden mit Sicherheit strukturelle Auswirkungen auf die Gesellschaft haben. Sie werden insbesondere auch radikal den Einfluß der öffentlichen Kontrolle in der „gemischten Wirtschaft“ erhöhen. Außer einer Reihe neuer Gesetze im Bereich des Arbeitsrechts und der Beschäftigung gibt es vor allem zwei größere Vorhaben auf dem Gebiet der Beziehungen zwischen Unternehmen und abhängig Beschäftigten: ein neues Gesetz zur „Mitbestimmung“ und ein Vorschlag der Vermögensbeteiligung der Beschäftigten in der Industrie durch „Arbeitnehmerfonds“.

Während die Bestrebungen nach einer Kontrolle der Wirtschaft in Schweden sehr weit gehen, ist das formelle öffentliche Eigentum in Schweden weniger stark ausgeprägt als in fast jedem anderen europäischen Land¹. Das System der Wirtschaftsplanung, das sich in den ersten 20 Jahren nach dem Krieg entwickelt hat, beruhte auf einer gemeinsamen Anschauung über das wirtschaftliche Wachstum und auf einer tatsächlichen Harmonie der Interessen von Arbeit und Kapital. Es ist jedoch für die sozialdemokratische Regierung immer schwieriger geworden, diese Harmonie zu bewahren, da die Veränderung der wirtschaftlichen Strukturen und die Probleme ihrer Bewältigung von schwerwiegenden Konflikten begleitet sind.

In den Jahren nach dem Kriege ist wirtschaftliches Wachstum durch die Nutzung freier Produktionskapazitäten in der Industrie erreicht worden. Später konnte das Wachstum durch einen effizienteren Einsatz von Arbeitnehmern

¹ Jean Parent, *Le modele Suedois*, (Calmann-levy) 1970, Kap. IV.

durch Umlenkung von Produktionsfaktoren zum Teil aus den weniger produktiven Sektoren der Volkswirtschaft, gesichert werden. Denn bis in die frühen 60er Jahre wuchs die schwedische Industrie hauptsächlich extensiv. Aber die Ausschöpfung der ungenutzten inländischen Ressourcen und der zunehmende internationale Wettbewerb — Schweden ist stark vom Weltmarkt abhängig — stellt die schwedische Politik vor neue und schwierige Aufgaben. Investitionen dienten jetzt vor allem der Modernisierung, den Zusammenschlüssen von Unternehmen, der Anschaffung arbeitssparender Maschinen und der effizienten Nutzung der Arbeitskräfte. Höhere Investitionen bedeuteten oft sogar mehr Unsicherheit für die Arbeitsplätze².

Diese Ungleichgewichte in der wirtschaftlichen Entwicklung hatten Ende der 60er Jahre offensichtliche soziale Folgen. Steigende Arbeitslosigkeit, die auch im Aufschwung nicht zurückging, und ein Ansteigen der spontanen Arbeitsniederlegungen um mehr als das Zehnfache im Jahr 1968 sowie danach ein — zumindest für schwedische Erfahrungen — hohes Niveau der Konflikte sind Beispiele dafür³.

Die Unzufriedenheit in der breiten Masse der gewerkschaftlichen Mitglieder schlug sich in Kritik gegenüber den zentralen Gewerkschaftsführungen und in einem Ruf nach einer Neuausrichtung bestimmter Bereiche der Gewerkschaftspolitik nieder. Dazu gehörten:

- eine Neufestlegung der wirtschaftlichen Ziele vom nur ökonomischen Wohlstand weg zu einer Einbeziehung der Lebensqualität;
- ein gesteigertes Interesse an der Verteilung der Einkommen zwischen Arbeit, Kapital und dem Anteil des Staates, aber auch der Verteilung der Macht am Arbeitsplatz bei den Gewerkschaften und politischen Parteien.

Angesichts der neuen wirtschaftlichen und sozialen Ziele, den begrenzten Möglichkeiten der Wirtschaftsplanung und zusätzlichen Bedingungen wie der Forderung nach einem regionalen Ausgleich zwischen den verschiedenen Landesteilen, den Forderungen nach einer „gleicheren“ Einkommens- und Vermögensverteilung, dem Kampf gegen die Inflation, dem Ziel der Vollbeschäftigung, einem besseren Umweltgleichgewicht ist es äußerst schwierig geworden, die Wirtschaft zu steuern. Die traditionellen Mittel des gemischten Wirtschaftssystems, nämlich eine Vielfalt von positiven Anreizen, stellten sich angesichts der neuen Zielsetzungen als unzureichend heraus. Die neuen Ziele mußten unmittelbar in die Entscheidungsprozesse in den Unternehmen eingebracht werden, und zwar entweder von Vertretern des öffentlichen Interesses oder der Arbeiter selbst.

2 The Swedish Economy 1971—1975, The 1970 Long Term Survey, Stockholm 1971, oder Sol. Barkin, (ed.), *Workers Militancy and Its Consequences*, (Praeger) 1975, (Kap. 6 über Schweden).

3 S. Walter Korpi in: *LO-tidningen* Nr. 7—9/1976.

In der Diskussion sind zahlreiche Vorschläge für weitere Schritte in Richtung auf einen „funktionalen Sozialismus“⁴ entwickelt worden. Im folgenden sollen die Vorschläge behandelt werden, die auch innerhalb der Arbeiterbewegung Resonanz gefunden haben.

Das Mitbestimmungsgesetz

Die schwedischen Gewerkschaften sind in der Tarifpolitik seit jeher stark gewesen, und sie haben einen beträchtlichen Einfluß auf die Regierungspartei gehabt. In den Angelegenheiten der Unternehmenspolitik und der Lenkung der Arbeit in den Unternehmen sind sie jedoch praktisch ohne Einfluß geblieben⁵. Das ist durch eine grundlegende Reform der Arbeitsgesetzgebung radikal geändert worden. Nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz kann über jede Angelegenheit, die die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmern betrifft, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern verhandelt werden⁶. Das Gesetz erfaßt sowohl den privatwirtschaftlichen als auch den öffentlichen Sektor, den letzteren jedoch mit gewissen Einschränkungen, die die Souveränität des Parlaments sicherstellen sollen. Das Gesetz schränkt auch das frühere Vorrecht des Unternehmers ein, Gesetze und Abkommen allein zu interpretieren. In einer Reihe von Angelegenheiten hat der Unternehmer zunächst die Verpflichtung zu verhandeln, bevor er irgendwelche Entscheidungen trifft. Diese Bestimmung findet zum Beispiel Anwendung auf Veränderungen der Produktion, Arbeitszeitregelungen, Produktionsmethoden und alle Maßnahmen, die die Beschäftigung betreffen. Bei dieser Angelegenheit sind sowohl lokale als auch zentrale Verhandlungen vorgesehen. Das Gesetz gibt den Beschäftigten nicht sehr viel mehr an formeller Macht, die Unternehmensentscheidungen zu beeinflussen als bisher, aber es wird den Gewerkschaften ohne Zweifel möglich sein, den Unternehmen beträchtliche Schwierigkeiten zu bereiten, wenn diese sich nicht zu beiderseitig annehmbaren Abkommen bereit finden.

Der Gesetzgeber hat es vorgezogen, die Einzelheiten bezüglich der Institutionen und der Mitbestimmungsrechte nicht festzulegen. Er regt die Tarifparteien zu Verhandlungen an und hat versucht, den Gewerkschaften mehr Rückhalt bei Verhandlungen zu geben. So soll die Mitbestimmungsfrage auf traditionelle schwedische Weise, d. h. ohne direkten Eingriff des Staates, behandelt werden.

Werden Mitbestimmungsfragen von einer der Tarifparteien während der Verhandlungsrunde aufgeworfen, aber noch nicht endgültig gelöst, so sind die Parteien auch nicht der Friedenspflicht unterworfen, falls es über Fragen der Mit-

4 G. Adler-Karlsson, *Functional Socialism, A Swedish Theory of Democratic Socialization*, Stockholm 1969.

5 N.B. Aron/K. W. Wedderburn (eds.), *Industrial Conflict, A comparative legal Study*, London 1972, vgl. das Kapitel über Schweden.

6 Z. B. C. v. Otter, *Granderad inflytanderätt?*, *Tiden* 2—3¹1975.

bestimmung zum Konflikt kommt. Die strenge Friedenspflicht während der Laufzeit des Tarifvertrages wird entsprechend gelockert.

Dieses Modell, den Beschäftigten nicht direkt Mitbestimmungsrecht bei Unternehmensentscheidungen einzuräumen, sondern ihnen nur bessere Möglichkeiten zur Durchsetzung solcher Rechte zu geben, ist aus folgenden Gründen bisweilen kritisiert worden: Die ungleichmäßige Verteilung wirtschaftlicher Macht werde sich auch in den Verhandlungen über Mitbestimmungsfragen widerspiegeln; diejenigen, für die Mitbestimmungsrechte am nötigsten seien, hätten aufgrund ihrer Schwäche die geringsten Möglichkeiten, zu befriedigenden Abschlüssen zu kommen⁷.

Das Gesetz überläßt jedenfalls die besondere inhaltliche Ausgestaltung der Mitbestimmung den beiden betroffenen Tarifparteien. Die beiden großen Gewerkschaftsorganisationen, LO und TCO, haben ihre diesbezüglichen Absichten kürzlich auf ihren Kongressen dargestellt. Dabei ist es offensichtlich, daß die Gewerkschaften noch nicht darauf vorbereitet sind, eine beherrschende Rolle in der Leitung der Firmen bei Angelegenheiten zu übernehmen, die sich nicht auf die Arbeit selbst und auf die langfristige Beschäftigungssicherheit beziehen. Die Gewerkschaften werden wahrscheinlich damit beginnen, die Privatwirtschaft insgesamt mit einem Rahmenabkommen zur Mitbestimmung zu erfassen. Damit wird die Grundlage für weitere Verhandlungen über die Einzelheiten der Institutionen gelegt, die für die Mitbestimmung geschaffen werden müssen, sowie auch für weitere besondere Abkommen, die z. B. Einstellungsrichtlinien, Arbeitsorganisation, Rationalisierung oder Ausbildung im Betrieb betreffen.

Es erscheint sehr wahrscheinlich, daß die Gewerkschaften es den lokalen Verhandlungspartnern in den einzelnen Firmen überlassen, über ständige Mitbestimmungseinrichtungen bei den Entscheidungsprozessen in den Unternehmen zu entscheiden. Es besteht eine gewisse Neigung dazu, eher ein System der örtlichen Verhandlungen zu entwickeln, als sich in repräsentative Organe zu begeben. Es ist ebenfalls eine prinzipielle Frage für die Gewerkschaften, daß die Entwicklung der Mitbestimmung über die gewerkschaftliche Organisation vorangetrieben wird. In anderen Ländern dagegen sind die Gewerkschaften mehr darauf festgelegt, sich so weit als irgend möglich aus der Verantwortung für die Unternehmenspolitik herauszuhalten.

Was die Regelung der personellen Angelegenheiten angeht, so ist LO bestrebt, bei allen unternehmenspolitischen Entscheidungen, die personelle Fragen betreffen, und bei der Einstellung von Personalmanagern Einfluß zu gewinnen. Dieser Bereich wird in größeren Unternehmen wahrscheinlich die Einrichtung eines ständigen gemeinsamen Ausschusses mit paritätischer Besetzung notwendig

⁷ Solidariskt Medbestämmande, report for the 1976 Congress of LO (Swedish Confederation of Trade Unions) und Villkor i arbetet, report to the 1976 Congress of TCO (Swedish Central Organization of Salaried Employees).

machen. (Dieses System ist in einem großangelegten Versuch in der öffentlichen Verwaltung erprobt worden.)

Was die *Arbetsorganisation* betrifft, so ist ein Modell entwickelt worden, nach dem die primäre Arbeitseinheit die Gruppe ist, und nicht der einzelne. Bei allen wichtigen Fragen der täglichen Arbeit soll die Gruppe kollektiv die Verantwortlichkeiten und Rechte der Mitbestimmung wahrnehmen. In der weiteren Perspektive verlangt LO, daß die Arbeiter selbst über die Form des Entlohnungssystems bestimmen sollten.

Das Gesetz über die Mitbestimmung ist ein wichtiger Einbruch in die unternehmerischen Vorrechte zur Unternehmensleitung, die bisher allein den Vertretern der Kapitaleigner zugebilligt wurden. Hinter dem Mitbestimmungsgesetz steht eine neue Bewertung dessen, was das jeweilige Recht des Kapitals und der Arbeit sein soll. Die schwedischen Ansätze auf dem Gebiet der Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmern gehen zurück auf den Anfang des Jahrhunderts. Im Jahre 1906 mußten die Unternehmer das Recht der Arbeiter akzeptieren, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen. Dies geschah im Austausch gegen die Anerkennung des alleinigen Rechts der Unternehmensleitungen, Arbeiter einzustellen und zu entlassen und die Arbeit zu organisieren und zu steuern („Dezember-Kompromiß“). Etwa dreißig Jahre später, als die Regierungsgewalt „auf Dauer“ von den Sozialdemokraten übernommen worden war, schuf das grundlegende Abkommen von Saltsjöbaden Regeln für die institutionalisierte Austragung von Konflikten in den Betrieben und gewisse Regeln für Entlassungen, ohne jedoch die Inhalte des Dezember-Kompromisses zu verändern oder die Vorrechte der Unternehmer in Frage zu stellen. Die Wichtigkeit dieses neuen Gesetzes beruht nun auf der Tatsache, daß dadurch die erste größere Veränderung der Machtverhältnisse zwischen den Tarifparteien in Betrieb und Unternehmen seit dem Machtkampf im Jahre 1906, dessen Ergebnisse auch 1938 kaum verändert werden konnten, erreicht wurde.

Grundrechte in der Gesetzesprozedur

In bestimmten anderen Bereichen haben Gewerkschaften und Regierung es vorgezogen, konkrete Ziele über die Gesetzgebung zu verfolgen. Hier sind vor allem die „Grundrechte in der Arbeit“ zu erwähnen, also die Arbeitsumgebung, die Beschäftigungssicherung und die Stellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Wenn allerdings die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind, muß die Arbeit nach gegebenen Anweisungen ausgeführt werden.

Zur Arbeitssicherheit und zur Arbeitsumgebung wird in Kürze ein neues Gesetz im Parlament eingebracht. Gewisse Reformen sind jedoch in Form von Ergänzungen zu einem älteren Gesetz eingeführt worden, die dem Sicherheitsbeauftragten und dem Sicherheitsausschuß eines Unternehmens eine stärkere und verantwortungsvollere Stellung geben. Der Sicherheitsbeauftragte kann nun jede Produktion einstellen lassen, die nach seiner Meinung eine Bedrohung für Leben

und Gesundheit des Arbeiters darstellt, und er kann — auch gegen den Willen der Unternehmensleitung — eine öffentliche Überprüfung verlangen. Ebenso sind die Unternehmensleitungen verpflichtet, den Sicherheitsausschuß in den Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit haben, anzuhören⁸.

Im Jahre 1974 wurden die Unternehmen durch ein kurzfristig verabschiedetes Gesetz verpflichtet, 20 vH ihrer „Extragewinne“ in Fonds zur Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen einzubringen. Diese Mittel durften nach Genehmigung der Reichsbank und nach vorheriger Anhörung der lokalen Gewerkschaftsorganisation nur für Investitionen ausgegeben werden, die für die Arbeitssicherheit von Bedeutung sind. Das kommende Gesetz soll dem einzelnen Arbeitnehmer zusätzlich das Recht bringen, gefährliche Arbeit abzulehnen; es wird darüber hinaus mit weiteren scharfen Sanktionen gegen Firmen vorgehen, die die Sicherheitsbedingungen fahrlässig handhaben. Außerdem wird der Einsatz von Schadstoffen in der Produktion besser bewacht, und es wird ein Lizenzzwang für die Verwendung gewisser Materialien eingesetzt. Wenn ein Unternehmen eine neue Produktion aufnehmen will, muß es sich bei bestimmten Behörden registrieren lassen. Diese wiederum können mit bestimmten Vorschriften bereits im Planungsstadium eingreifen.

Das *Beschäftigungsgesetz von 1974* regelt die Einstellungs- und Entlassungsbedingungen und gibt den lokalen und zentralen Gewerkschaftsorganisationen mehr Mitsprache bei der Unternehmenspolitik auf diesen Gebieten⁹. Das neue Gesetz folgt der Regel: „Wer zuerst eingestellt worden ist, wird als letzter entlassen.“ Es enthält jedoch spezielle Vorschriften für ältere Arbeitnehmer, für die mit zunehmendem Alter längere Kündigungsfristen gelten. Weiterhin sind für Behinderte mehr und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten vorgesehen. Schließlich sind die Unternehmen zu einem Informationsaustausch mit der örtlichen Arbeitsmarktbehörde verpflichtet. Ein Unternehmen kann angewiesen werden, Arbeitnehmer nur über das Arbeitsamt anzuwerben, wenn es z. B. diskriminierende Anstellungspraktiken bei älteren Beschäftigten oder bei Beschäftigten mit beschränkter Arbeitsfähigkeit usw. angewendet hat.

Ein neues Gesetz wird die Stellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben regeln. Es erhöht ihre Handlungsfreiheit und gibt ihnen das Recht, in einem gewissen Umfang Gewerkschaftsarbeit ohne Einkommenseinbuße zu leisten.

Wirtschaftsdemokratie

In den Programmen von LO und TCO zur Mitbestimmung (Wirtschaftsdemokratie) wird deutlich hervorgehoben, daß das Hauptaugenmerk auf der

⁸ Arbetsmiljön, report to the 1976 LO-congress, S. 27—41.

⁹ Arbeitssicherheitsgesetz; Arbeitsförderungsgesetz.

Ebene der Arbeitsplätze liegt, d. h. insbesondere bei den Problemen der täglichen Arbeit, die sich unmittelbar auf die Beschäftigten auswirken. Aber die beiden großen Gewerkschaftsorganisationen haben ebenfalls Demokratisierungskonzepte für die Gesamtwirtschaft entwickelt. Im Gegenzug haben die Unternehmerorganisationen ein alternatives Modell vorgeschlagen.

In der Theorie der solidarischen Lohnpolitik, wie sie ursprünglich von *Rehn-Meidner* entwickelt worden ist, war ein Vorschlag für einen „Branchen-Fonds“ enthalten¹⁰. Ein Prinzip dieser Politik ist es, Lohnerhöhungen unabhängig von der finanziellen Stärke der Firma gleichmäßig durchzusetzen. In besonders gewinnträchtigen Wirtschaftszweigen fallen dann jedoch „Extragewinne“ an, die durch derartige Fonds abgeschöpft, kollektiviert und wiederinvestiert werden sollen. Diese Fonds wurden nie geschaffen, aber *Rudolf Meidner* erhielt 1971, d. h. nach 20 Jahren solidarischer Lohnpolitik, von der LO den Auftrag, einen Vorschlag für kollektive Vermögensbildungsfonds zu entwickeln. Die Ziele waren:

- die Ergänzung der solidarischen Lohnpolitik;
- Bekämpfung der Konzentration von Vermögen, die sich aus den Praktiken der Selbstfinanzierung in der Wirtschaft ergab;
- die Ausweitung der Macht der Arbeiter über die Wirtschaft.

Der Bericht Meidners¹¹ wurde dem LO-Kongreß im Jahre 1976 vorgelegt. Sein Vorschlag umfaßt die Gesamtheit der in privatwirtschaftlichem Besitz befindlichen Unternehmen bis zu einer Größe von 50 bis 100 Beschäftigten und damit ca. 60 vH aller abhängig Beschäftigten in Schweden. Er schlug vor, daß die Unternehmen 20 vH ihrer Gewinne in Form neuer Aktien in einen zentralen Fonds einzubringen hätten, der kollektives Eigentum aller Arbeitnehmer sein sollte. Dieses Kapital würde somit nicht das Unternehmen, sondern nur die Eigentums-sphäre des Unternehmers bzw. des bisherigen Kapitaleigners verlassen. Die Mitglieder der obersten Organe des Fonds würden von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ernannt. Sobald der Kapitalanteil ausreiche, erhalte der Fonds das Anrecht auf Sitze in den Kontrollorganen der Unternehmen. Die Besetzung dieser Sitze solle über die örtlichen Gewerkschaftsorganisationen vorgenommen werden. Um diesen zentralen Fonds sollte ein System von Branchen-Fonds organisiert werden.

Es wird geschätzt, daß der Fonds innerhalb von 20 Jahren eine Mehrheitsbeteiligung in den gewinnergiebigsten Unternehmen erreicht haben würde. In den Unternehmen mit eher durchschnittlichem Gewinn würde dieser Vorgang etwa 35 Jahre dauern. Eine wirksame Kontrolle der Unternehmensleitungen müsse

10 S. R. Meidner/B. Öhman, *Fifteen Years of Wage Policy*, LO, Stockholm 1973, Dort eine knappe Einführung und eine Zusammenfassung der Ergebnisse.

11 (R. Meidner et al.), *Kollektiv Kapitalbildning genom löntagarfonder*, report to die 1976 LO-congress.

jedoch schon früher verwirklicht werden. Die Ausschüttungen, die der Fonds erhalte, sollten genutzt werden, um Forschungsvorhaben und Ausbildungsprogramme für die Mitbestimmung zu finanzieren. Der TCO studiert diesen Vorschlag noch; er scheint aber in den Grundlagen mit dem Bericht von Meidner übereinzustimmen.

Der Vorschlag von Meidner ist, international gesehen, nicht einzigartig. In Frankreich, Österreich, den Niederlanden, Dänemark ebenso wie in der Bundesrepublik werden diese Fragen lebhaft diskutiert. Was dem Meidner-Vorschlag jedoch ein besonderes Profil gibt, ist die Betonung des kollektiven Eigentums. Es wird keine persönlichen, individuellen Anteile geben, und der „Eigentümer“ wird auch nicht das Recht haben, seinen Anteil aus dem Fonds herauszuziehen. Auch die Ausschüttungen sollen kollektiven gemeinnützigen Zwecken zugute kommen. Der Fonds wird, sobald er errichtet ist, allmählich zu neuen Strukturen der Vermögens- und Machtverteilung führen. Dies ist jedoch einer der hauptsächlichsten Punkte der Auseinandersetzung zwischen Meidner und denjenigen, die ihn kritisieren. Es wird behauptet, daß die Gewerkschaften, die bereits der einflußreichste Interessenverband in der Gesellschaft seien, ihre Machtposition drastisch ausbauen würden¹².

Die Unternehmer haben in ihrem „Gegenvorschlag“ ein System entwickelt, das auf dem Investivlohn beruht statt auf Gewinnbeteiligung. Sie propagieren unternehmensbezogene Vermögensbildung mit persönlichen Anteilsrechten, die nach einer bestimmten Zeit auch aus dem Unternehmen herausgezogen werden können¹³. Die Mitglieder der LO, die bereits früher einen ersten Bericht von Meidner diskutiert hatten, reagierten auf seinen Plan ebenso positiv wie die Führungsspitze der LO. Die Reaktionen der sozialdemokratischen Partei sind dagegen zurückhaltend. Premierminister *Palme* hat sich skeptisch darüber geäußert, diese Fragen den Wählern vorzulegen, und der LO-Vorsitzende *Gunnar Nilsson* hat sie selbst aus dem Wahlkampf 1976 herausgezogen, indem er sich aus taktischen Gründen mehr oder weniger von seiner früheren Position absetzte. Er deutete dabei an, daß LO bei den meisten der zur Diskussion gestellten Fragen zu Kompromissen bereit sei. Im Grunde muß jedoch eine Lösung für die Probleme, die Meidner in seiner Arbeit aufgezeigt hat, gefunden werden, um das Gleichgewicht zwischen Elementen einer individualistischen und kapitalistischen Gesellschaft einerseits und Elementen einer gelenkten Gesellschaft andererseits zu sichern. Die Lösung ist sicherlich in der Nähe der Meidnerschen Vorschläge zu suchen.

Das Ziel der wirtschaftlichen Demokratie wird daneben mit vielen anderen Reformen verfolgt. Ein Gesetz aus dem Jahr 1973 bestimmt, daß in einem „Ver-

12 Einer der wichtigsten Kritiker ist Prof. Assar Lindbeck, ein bekannter Ökonom.

13 (E. Waldenström et al.), *Företagsvinster, Kapitalförsörjning och löntagarfonder*, Report from The Federation of Swedish Industries.

suchszeitraum" von drei Jahren den Gewerkschaften ein Anrecht auf zwei Sitze im Aufsichtsrat von Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten gegeben wird". Die Arbeitnehmervertreter wirken gleichberechtigt an allen Entscheidungen des Aufsichtsrates mit. Sie müssen sich jedoch der Mitwirkung enthalten, wenn es um Angelegenheiten geht, die Tarifverhandlungen betreffen. Mit gewissen Veränderungen und auch auf kleinere Firmen erweitert, wird das Gesetz nun auf Dauer eingeführt. Zu ihrer Unterstützung können die Beschäftigten eigene Sachverständige für das Rechnungswesen hinzuziehen. Im Ausschuß haben die Beschäftigten die Möglichkeit, durch ihre Gewerkschaften Einblick in alle finanziellen Angelegenheiten des Unternehmens zu bekommen.

Die Lohnfindung

Das schwedische System der Kollektivverhandlungen bei Löhnen und Gehältern ist für seinen hohen Grad an Zentralisation bekannt. Lohnverhandlungen sind so eine Art Einkommenspolitik ohne Eingriff des Staates gewesen. Dies hat sich jedoch im Laufe der 70er Jahre geändert, und zwar hauptsächlich wegen des Inflationsdrucks auf die Löhne und wegen der Auswirkungen der Steuerprogression. Die Möglichkeiten, die Kaufkraft der Bevölkerung durch Lohnerhöhungen zu heben, ist nämlich durch die Auswirkungen des Steuersystems erheblich beschränkt worden. Die Folge war, daß sich Tarifpartner und Regierung zusammaten und das allgemeine Niveau der Lohn- und Gehaltserhöhungen gemeinsam festlegten. Als Gegenleistung hat die Regierung Erleichterung bei den Steuertarifen zugesagt. Obwohl gegenwärtig der Wettbewerb zwischen den wichtigen Gewerkschaftsorganisationen zurückgegangen zu sein scheint, müssen zumindest aus der Sicht der Gewerkschaften neue Formen für die zentralen Verhandlungen gefunden werden. Die Gewerkschaften fühlen sich nämlich durch das Eingreifen der Regierung ungebührlich beeinträchtigt. Vor allem glauben sie bei der Suche nach speziellen Lösungen für die besonderen Probleme ihrer Mitglieder eingeengt zu sein¹⁵. Die Gewerkschaften wollen das öffentliche Interesse in eigener Verantwortung berücksichtigen — ohne direktes Eingreifen der Regierung.

Öffentliche Kontrolle ohne Staatsinterventionismus

Der gemeinsame Nenner bei den meisten der bisher behandelten Fragen besteht in dem Bestreben, die öffentliche Kontrolle über das wirtschaftliche Leben auf der nationalen und auf der sozialen Ebene zu erhöhen, ohne jedoch die Rolle der staatlichen Planung und Kontrolle zu sehr auszuweiten. Dies geschieht durch direkte Einflußnahme auf die Entscheidungen der Unternehmen und durch Berücksichtigung etwa der Interessen am Arbeitsplatz im Hinblick auf mehr

14 Zu dem vorläufigen Gesetz s. Styrelserepresentation för anställda, SIND 1975/5, Stockholm 1975.

15 LO: s. Meidner/Öhman, op. cit. — TCO: s. Tjänstemännens lönepolitik, Lund 1973.

Gesundheitsvorsorge, angemessene Arbeitsbedingungen oder sichere Beschäftigung. Es gibt in der reformistischen Arbeiterbewegung Schwedens sehr wenig Neigung zu Erhöhung des Anteils des mittelbaren öffentlichen Eigentums. Es gibt aber auch eine gewisse Zurückhaltung gegenüber einer im Rahmen der Wettbewerbsordnung dezentralisierten Arbeiterselbstverwaltung nach jugoslawischem Muster. Doch werden andererseits auch keine besonderen ethischen Werte mit dem Privateigentum an Produktionsmitteln verbunden.

Die Kräfte, die dem privatwirtschaftlich organisierten Wirtschaftssystem innewohnen, haben sich mehr und mehr als unvereinbar mit den sozialen Zielen des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates erwiesen. Auch die Aufrechterhaltung von Werten wie Vollbeschäftigung und friedliche Entwicklung in Richtung auf eine reichere und zugleich gleiche Gesellschaft ist offenbar mit diesen Kräften nicht vereinbar. Auf diesen Werten basiert jedoch das Ansehen der Sozialdemokratischen Partei bei ihrer Wählerschaft. Die Arbeiterbewegung hat daher für diese Probleme eine Lösung zu finden, wenn sie ihre Bedeutung für die Arbeiterklasse behalten will. Es ist infolgedessen zur Politik für die Sozialdemokraten geworden, die öffentliche Kontrolle in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft auszudehnen. Dies ist zum Teil durch den Staat geschehen, der mehr Rahmenbedingungen für einzelne Entscheidungen gesetzt hat. Zum Teil geschieht es aber auch durch ein System gesellschaftlicher Bewegungen, die das öffentliche Interesse konkretisieren, wobei diese gesellschaftlichen Bewegungen ihre Wurzeln in denselben Klassen und Schichten der Bevölkerung haben wie die Sozialdemokratische Partei. Ein Beispiel für diese Tendenz ist — abgesehen vom Arbeitsmarkt — das System des Aushandelns der Mieten, bei dem der nationale Mieterbund ein Monopol in bezug auf die Verhandlungsrechte erhalten hat.

In ähnlicher Weise wandelt sich offenbar die Stellung der Gewerkschaften. Sie werden mehr und mehr zum verlängerten Arm gewisser *politischer* Bestrebungen. Sie sind nicht länger darauf beschränkt, ein Gegengewicht gegen die Herrschaft in den Unternehmen zu sein, vielmehr bilden sie auch eine „Koalitionsregierung“ mit den Unternehmensleitungen. Diese Situation fordert natürlich die Kritik heraus, daß sie die Integration der Gewerkschaften in das bestehende gesellschaftliche Machtgefüge darstelle. Es wird behauptet, daß es in Wirklichkeit nicht die Arbeiter sind, die die Macht mit den Unternehmen teilen, sondern daß das eine neue „Klasse“ von Gewerkschaftsfunktionären tut. Die künftige Schicksalsfrage in bezug auf Wirtschaftsdemokratie ist die innere Demokratie der Gewerkschaften. Wenn Tendenzen zur Herrschaft einer kleinen Zahl von Gewerkschaftsfunktionären nicht beschnitten werden, könnte die Arbeiterbewegung sich eines Tages in der Lage befinden, wie sie schon heute von den Kritikern an die Wand gemalt wird. In diesem Fall hätte die arbeitende Bevölkerung keine Herrschaftsmacht gewonnen, wohl aber wirksame Ausgangspositionen für Widerstand verloren. Andererseits eröffnet die Entwicklung auch eine Möglichkeit, deren Verwirklichung — wegen des Selbsterhaltungswillens der Organisa-

tionen der Arbeiterbewegung — wahrscheinlicher ist: Daß ein neues System entsteht, welches Koordination und öffentliche Kontrolle ohne Staatseingriffe und Zentralisierung kombiniert: eine offene Gesellschaft mit politischer und wirtschaftlicher Demokratie.