

Auf dem weg zur wirtschaftsdemokratie

Für praktiker wie für theoretiker der mitbestimmung war Schweden bis vor kurzem völlig „unergiebig“. Das ist jetzt anders, wie prof. dr. Wolfgang Däubler in unserem artikel nachweist.

Arbeitgeberverbände und gewerkschaften waren sich darin einig, daß es keine arbeitnehmervertreter in den unternehmensorganen geben dürfe: Die unternehmer fürchteten um ihre alleinherrschaft, die gewerkschaften wollten keine entscheidungen mittragen, die den belegschaften belastungen und opfer abverlangen.

Auf betrieblicher ebene begnügte man sich mit den durch tarifvertrag eingesetzten „unternehmensausschüssen“, in denen der arbeitgeber ebenso vertreten war wie die im betrieb tätigen gewerkschaften: Aufgabe dieses gremiums war und ist es, „sich für die steigerung der produktivität und größere befriedigung durch die arbeit einzusetzen“.

Entscheidungsbefugnisse stehen ihm nicht zu, es sei denn – und hier liegt die einzige ausnahme – der arbeitgeber entschieße sich aus freien stücken, die erledigung bestimmter angelegenheiten auf diesen ausschuß zu übertragen.

Mitwirkung in der unternehmensleitung

Die „wilden“ streiks des jahres 1968, wachsende unzufriedenheit in den betrieben und verstärkter einfluß fortschrittlicher kräfte inner- und außerhalb der sozialdemokratie weckten gewerkschaften und parteien aus ihrem dornröschenschlaf. Nach längeren vorarbeiten war es 1973 soweit: Durch gesetz wurde den gewerkschaften das recht eingeräumt, zwei vertreter in die „geschäftsführung“ zu entsenden, die in etwa mit dem deutschen aufsichtsrat zu vergleichen ist.

Sie werden von den im unternehmen tätigen gewerkschaftsmitgliedern gewählt und besitzen die gleichen rechte und pflichten wie die von der

kapitalseite bestimmten personen; nur soweit es um fragen der tarifpolitik und die einleitung von arbeitskämpfen geht, sind sie von der beratung wie der beschlußfassung ausgeschlossen.

Dieser erste schritt hin zur unternehmensmitbestimmung hat provisorischen charakter; das gesetz gilt zunächst nur bis 1. juli 1976, will man sich doch über den nutzen und nachteil dieser einrichtung erst noch ein endgültiges urteil bilden.

Die bislang vorliegenden erfahrungsberichte sind recht unterschiedlich; viele sprechen von schwierigkeiten bei der beschaffung und weitergabe von informationen sowie von mangelnden wirtschaftlichen kenntnissen der arbeitnehmervertreter. Auch wurden diese oft nicht als „vollwertig“ akzeptiert, wenn – so eine reihe von berichten – ihnen ausreichende erfahrungen im golfspiel fehlten.

Verhandlungsrechte – die neue alternative

Vor wenigen monaten legte das von der regierung eingesetzte arbeitsrechtskomitee einen gesetzentwurf vor, der grundsätzlich neue wege geht. Sein wichtigster vorschlag lautet: Der arbeitgeber ist verpflichtet, mit der zuständigen verwaltungsstelle der gewerkschaft über alle fragen zu verhandeln, die das verhältnis zwischen arbeitgeber und arbeitnehmer betreffen. Über rationalisierungsmaßnahmen, veränderungen der arbeitsorganisation, personalplanung, einstellung, versetzung und kündigung (um nur die wichtigsten beispiele zu nennen) kann so vom arbeitgeber nicht mehr aus eigener machtvollkommenheit entschieden werden; er hat zuerst die gewerkschaft einzuschalten.

Kommt es bei diesen verhandlungen zu keiner einigung und bleiben alle vermittlungsversuche erfolglos, so kann die gewerkschaft einen streik ausrufen. Ohne bedeutung ist dabei die friedenspflicht aus einem schon be-

stehenden tarifvertrag, es sei denn, dieser betreffe genau dieselbe frage.

Mit diesem modell wird ein neuartiger weg beschritten. Mitbestimmung erfolgt hier nicht mehr durch entsendung einzelner personen in unternehmensorgane, sondern durch die direkte mitentscheidung über bestimmte sachfragen. Damit ist für klare positionen gesorgt; der gegensatz zwischen kapital und arbeit wird nicht wie bei der traditionellen unternehmensmitbestimmung durch die bindung der arbeitnehmervertreter an das „unternehmenswohl“ quasi überdeckt, sondern bei allen wichtigeren einzelfragen verdeutlicht.

Gegen untragbares arbeitgeberverhalten können die belegschaften mobilisiert werden; die gewerkschaft verbessert so nicht nur ihre verhandlungsposition, sondern vermag dem einzelnen kollegen begreifbar zu machen, daß es auch und gerade um seine konkreten interessen geht. Konflikte werden offen ausgetragen und nicht hinter den verschlossenen türen der direktionsetagen erledigt.

Mitbestimmung durch vermögensbildung?

Entwürfe sind keine gesetze; ob das schwedische parlament den vorstellungen des arbeitsrechtskomitees folgen wird, läßt sich nicht mit sicherheit voraussagen. Dafür spricht, daß die regierung Palme dem vernehmen nach über die vorgeschlagenen verhandlungsrechte hinausgehen und alle unternehmerentscheidungen – also auch solche ohne direkten bezug zur arbeitnehmerseite – einbeziehen möchte.

Dafür spricht weiter, daß sich die schwedischen ähnlich wie die deutschen gewerkschaften bislang als außerordentlich verantwortungsbewußt erwiesen haben; das von den arbeitgebern so gern gebrauchte argument, die gewerkschaften würden willkürlich streiks vom zaune brechen und über

kurz oder lang die wirtschaft ruinieren, dürfte deshalb kaum einen schwedischen parlamentarier überzeugen.

Demokratisierung der wirtschaft könnte dadurch flankenschutz erhalten, daß die arbeitnehmer als mitigentümer des unternehmens auf die dort fallenden entscheidungen einfluß nehmen. Einen ersten schritt in diese richtung hat eine schwedische großbank getan, die einen teil ihrer gewinne an eine von der belegschaft verwaltete stiftung abführt.

Wichtiger ist das seit 1971 bestehende recht der träger der sozialen rentenversicherung, die angesammelten mittel in aktien oder anderen anteilsrechten anzulegen: Durch die gröÙe der summen bedingt, kann dadurch im einzelfall die geschäftspolitik eines unternehmens wesentlich mitbestimmt werden.

Schutz gewerkschaftlicher betätigung im betrieb

Verhandlungsrechte und mitwirkung in den unternehmensorganen sind von beschränkter tragweite, wenn die gewerkschaft keine ausreichende verankerung in den betrieben besitzt; ohne „unterbau“ in form gewerkschaftlicher vertrauensleute ist auf die dauer auch auf höherer ebene nichts zu erreichen. Ein gesetz aus dem jahre 1974 hat daraus konsequenzen gezogen und im einzelnen bestimmt:

- Kein vertrauensmann darf in seiner arbeit behindert werden; ihm sind die nötigen räumlichkeiten für seine tätigkeit zur verfügung zu stellen.
- Eine veränderung in den arbeitsbedingungen des vertrauensmannes ist nur nach vorheriger verhandlung mit der verwaltungsstelle der gewerkschaft möglich.
- Der vertrauensmann hat anspruch auf bezahlte freistellung in „vernünftigem umfang“.
- Bei betriebsbedingten kündigungen ist der vertrauensmann zuletzt zu entlassen.



Entscheidend ist, daß die anwendung dieser normen weithin in der hand der gewerkschaft liegt: Besteht streit über die anwendung einer vorschritt im einzelfall, so wird bis zur endgültigen gerichtlichen klärung die auffassung der gewerkschaft und nicht die des arbeitgebers zugrunde gelegt.

Konkret bedeutet dies: Ist die gewerkschaft der ansicht, daß ein vertrauensmann pro tag eine stunde für die erfüllung seiner funktionen benötigt, will ihm der arbeitgeber aber nur eine halbe stunde (bezahlte) freistellung gewähren, so kann er zunächst eine ganze stunde täglich seinem arbeitsplatz fernbleiben. Der arbeitgeber ist darauf beschränkt, von sich aus die gerichte zu bemühen und eine feststellung in seinem sinne zu erreichen. Nicht er, sondern die gewerkschaft schafft also zunächst vollendete tatsachen.

Veränderungen der betrieblichen machverhältnisse

Gefahrenschutz am arbeitsplatz und humanisierung der arbeitsbedingungen haben in Schweden zu gesetzlichen regelungen mit zwei erwähnenswerten besonderheiten geführt:

1. Die „kontaktleute für arbeits-sicherheit“ können eine bestimmte tätigkeit untersagen, bis geklärt ist, daß an dem betreffenden arbeitsplatz wirklich keine gefahr droht. Das direktionsrecht des arbeitgebers ist insoweit eingeschränkt.

2. 1974 durften die unternehmen eine steuerfreie rücklage in höhe von 20 prozent ihres jahresgewinns bilden,

Mitbestimmung heißt hier direkte mitentscheidung über sachfragen.

die später ausschließlich für zwecke der verbesserung der arbeitsbedingungen verwendet werden müssen. Der unternehmer hat insoweit keine volle verfügungsmacht mehr, als er diesen „fonds“ nur mit behördlicher genehmigung in anspruch nehmen darf, die ihrerseits nur erteilt wird, wenn die mehrheit der arbeitnehmervertreter im unternehmensrat das in frage stehende vorhaben billigt.

In ersten anfängen liegt hier eine investitionskontrolle durch staat und gewerkschaften vor – ob sie auf weitere bereiche ausgedehnt werden soll, läßt sich im augenblick noch nicht abschätzen.

Konsequenzen für die BRD?

Schwedische uhren gehen anders als deutsche; eine pauschale übernahme der hier skizzierten schritte zu einer demokratischeren wirtschaftsordnung scheidet sicher aus. Dennoch muß die entwicklung in Schweden nicht ohne rückwirkung auf uns bleiben: Wir können einzelne vorstellungen in unsere konzepte einbauen und aus den dort gemachten erfahrungen lernen. So würde es sich lohnen, beispielsweise über das modell der verhandlungsrechte und über die absicherung der vertrauensleute etwas eingehender nachzudenken, könnten hier doch ansätze für eine ganz entscheidende verbesserung unserer eigenen situation liegen.