

Vertrauensleute statt Betriebsrat

Interessenvertretung in Schweden

Keine Betriebsräte, dafür aber ein echtes Mitspracherecht der Gewerkschaften – so sieht die Interessenvertretung in Schweden aus. Möglich wird dies durch den hohen Organisationsgrad von rund 80 %, bei dem gewerkschaftliche Vertrauensleute praktisch für die gesamte Belegschaft sprechen. Dr. Werner Altmeyer und Olle Hammarström stellen das „schwedische Modell“ vor.

Schweden gehört zu den reichsten Industrienationen der Welt. Weil das Königreich mit seinen 9,1 Mio. Einwohnern (davon 3,7 Mio. Gewerkschaftsmitglieder) weniger Einwohner als Baden-Württemberg hat, mussten sich die schwedischen Unternehmen schon früh ihre Absatzmärkte im Ausland suchen. Die Wirtschaft ist daher stark internationalisiert: Neben der Metallindustrie (z.B. Electrolux, Ericsson, Volvo) sind es vor allem Branchen, die der Forstwirtschaft nachgelagert sind (Möbel, Papier).

Dominiert wird die Privatindustrie seit jeher von etwa 50 Konzernen in der Hand einiger weniger Eigentümer, darunter die Familie Wallenberg, deren Firmenimperium schätzungsweise 40 % aller an der Stockholmer Börse gehandelten Aktien umfasst. Zu ihrem Imperium gehören Unternehmen wie ABB, Atlas Copco, Electrolux, Husqvarna, Scania und SEB. Deutschland ist wichtigster europäischer Handelspartner Schwedens.

Tarifpolitik im Wohlfahrtsstaat

Der sprichwörtliche Wohlfahrtsstaat (Stichwort: „Volkshem Schweden“)

wurde in der langen Regierungszeit der Sozialdemokraten errichtet, die von 1932 bis 2006 mit nur zwei Unterbrechungen von wenigen Jahren den Ministerpräsidenten stellten.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts war die Beteiligung der Arbeitnehmer noch weitgehend unbekannt. Später als in anderen Ländern erhielten sie erst im Jahr 1906 das Recht, sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Nach zahlreichen Streiks wurde 1938 mit der „Vereinbarung von Saltsjöbaden“ der Grundstein für das schwedische Modell gelegt, das sehr stark auf Konsens und informelle Lösungen angelegt ist und viele Jahrzehnte Bestand hatte. In dem kleinen Badeort vor den Toren Stockholms einigten sich damals Gewerkschaften und Arbeitgeber auf die Grundzüge der Tarifautonomie und die Bildung von paritätisch besetzten Unternehmensausschüssen. In diesen Ausschüssen trafen sich fortan Vertreter der Geschäftsleitung und der Gewerkschaften, um über wirtschaftliche Aspekte sowie Personalfragen des Betriebs zu diskutieren.

Auch die sozialdemokratischen Regierungen hatten ein großes Interesse an einem gut funktionierenden Tarifsyste-

tem zum Ausbau des Wohlfahrtsstaates. Zentral geführte Verhandlungen konnten die Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen Branchen und Landesteilen begrenzen. Der Wille aller Beteiligten nach sozialem Ausgleich sicherte konflikt- und streikarme Arbeitsbeziehungen. Dennoch sind heute die Ausfalltage im langjährigen Mittel dreimal so hoch wie in Deutschland.

Anfang der 90er Jahre kam es zum Ende der zentralen, landesweit einheitlichen Tarifverhandlungen und der Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite. Heute gibt es 500 Branchentarifverträge (meist mit einer Laufzeit von drei Jahren), die von 60 verschiedenen Gewerkschaften mit 50 verschiedenen Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden.

Freiwillige Arbeitslosenkasse

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft führt zur Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenkasse. Somit ist bei Arbeitsaufnahme der Gang ins Gewerkschaftshaus praktisch vorgezeichnet,



Foto: 123RF/Reisinger

will man bei Arbeitslosigkeit nicht auf Sozialhilfeniveau absinken. Es gibt weder eine staatliche Arbeitsverwaltung noch eine Zwangsmitgliedschaft, nur ein freiwilliges System solcher (Selbsthilfe-)Einrichtungen, die etwa 80 % des vorherigen Einkommens absichern. Der Staat hingegen zahlt nur einen minimalen Pauschalbetrag für jeden Tag der Arbeitslosigkeit.

Die seit Oktober 2006 amtierende konservative Regierung hat die staatlichen Zuschüsse erheblich gekürzt und will die Mitgliedschaft in den Arbeitslosenstellen für alle Arbeitnehmer verbindlich vorschreiben. Damit wäre das bisherige System am Ende. Bereits heute kann man einer Arbeitslosenkasse beitreten, ohne gleichzeitig Gewerkschaftsmitglied zu sein.

Echte Mitsprache der Gewerkschaften

Eine echte Mitsprache der Gewerkschaften im Betrieb wurde im Zuge der Diskussionen über „industrielle Demokratie“ in den 70er Jahren eingeführt. So enthält das Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz von 1976 ähnliche Verhandlungsrechte wie das deutsche Betriebsverfassungsgesetz. Die Unternehmensausschüsse wurden



Dr. Werner Altmeyer ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte in Hamburg und Herausgeber des Fachinformationsdienstes EBR-News www.euro-betriebsrat.de

Olle Hammarström war langjähriger Forschungsdirektor am Institut des Arbeitslebens (Arbetslivsinstitutet) in Stockholm, das von der konservativen Regierung am 01.07.2007 aufgelöst wurde, und zuvor einige Jahre Mitarbeiter des schwedischen Arbeitsministeriums

	Schweden	Deutschland
Einwohner	9,1 Mio.	82,3 Mio.
Fläche in 1.000 km ²	410	357
Einwohner pro km ²	20	231
Arbeitslosigkeit (Stand Juli 2007)	5,2 %	6,4 %
Steueraufkommen in % des BIP im Jahr 2004	50,5 %	38,7 %
Beschäftigte in einer staatlichen Einrichtung im Jahr 2004	23 %	7,7 %
Berufstätige Frauen mit kleinen Kindern	82,5 %	58,1 %

Quelle: OECD 2007

wieder abgeschafft – zugunsten erweiterter Verhandlungsbefugnisse der Gewerkschaften. Der Grund: Bei einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von etwa 80 %, bei den gewerblichen Arbeitern sogar von bis zu 97 %, sprechen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben praktisch für die gesamte Belegschaft.

Die Vertrauensleute haben teilweise bessere Arbeitsmöglichkeiten als deutsche Betriebsräte. So kam im Jahr 1998 auf 100 Beschäftigte durchschnittlich ein weitgehend freigestellter Arbeitnehmervertreter. Auch hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre können zu Vertrauensleuten im Betrieb ernannt werden, etwa wenn es zu wenig betriebliche Kandidaten bei den Wahlen gibt. Die Vertrauensleute werden nicht von der Belegschaft, sondern von der Gewerkschaftsgruppe im Betrieb („fackklubb“) gewählt, was einer der Gründe für den hohen Organisationsgrad ist.

Weitreichender Einfluss

Die Gewerkschaften erhielten erstmals im Jahr 1973 das gesetzlich verankerte Recht, zwei Arbeitnehmervertreter in die Verwaltungsräte von Aktiengesellschaften zu entsenden. Diese sind – wie die Vertreter der Anteilseigner – ordentliche Mitglieder und verfügen über ein volles Stimmrecht. Auch sie werden nicht von der Belegschaft gewählt, sondern von der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation entsandt. Es han-

delt sich dabei in der Regel um Beschäftigte des Unternehmens. Hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre sind in Verwaltungsräten nur selten zu finden, am ehesten noch in den Konzernzentralen.

Das schwedische Modell bietet den Arbeitnehmervertretern in der Praxis weitreichende Einflussmöglichkeiten, sofern sich das Management am schwedischen Konsensmodell orientiert. Kommt es dagegen zu Konflikten mit der Arbeitgeberseite, sind die gesetzlich abgesicherten Einflussmöglichkeiten in Deutschland weitreichender. Den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat kleiner und mittlerer Unternehmen (das Gesetz gilt ab 25 Beschäftigte) kommt dagegen eher eine Rolle zu, wie sie in Deutschland der Wirtschaftsausschuss spielt.

Vorreiter bei der EBR-Arbeit

Schon früh förderten die schwedischen Gewerkschaften die Bildung grenzüberschreitender Arbeitnehmervertretungen, einen innerskandinavischen Austausch gab es vielerorts schon vor dem Beitritt zur Europäischen Union im Jahr 1995. Heute verfügt jedes zweite europaweit tätige Unternehmen mit Hauptsitz in Schweden über einen Europäischen Betriebsrat (EBR), in Deutschland ist es erst jedes Vierte. Schließen Gewerkschaften und Arbeitgeber in Schweden eine Vereinbarung, so ist diese meist viel knapper formuliert als in Deutschland, wo man alle Eventualitäten juristisch genau regeln will. Die Schweden vertrauen stärker auf den gegenseitigen Willen zum Konsens, auf Gründlichkeit und rationale Kommuni-

Foto: 123RF/Gradin



Vergleich der Arbeitskämpfe in den Jahren 1996–2006

	Deutschland	Schweden
Verlorene Arbeitstage pro 1.000 Arbeitnehmer	3,3 Tage	20,1 Tage

kation. Ein Durchregieren von oben nach unten wie in südeuropäischen Ländern gibt es ebenso wenig wie scharfe politische Auseinandersetzungen.

Bei Restrukturierungen können sich schwedische Arbeitnehmervertreter auf gesetzliche Mitbestimmungsrechte stützen. Werden diese mit der Arbeit des Europäischen Betriebsrats verknüpft, kann auch die europäische Ebene davon profitieren. Die EBR-Arbeit wird in Schweden auch von Arbeitgeberseite als normaler Bestandteil der Arbeitsbeziehungen angesehen. Forschungsarbeiten zeigen, dass sich Europäische Betriebsräte in schwedischen Unternehmen verstärkt um die

Gestaltung der Arbeitsumwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Möglichkeiten der Frauenförderung bemühen. Auch englische Sprachkurse für den EBR sind stärker verbreitet als in nicht-schwedischen Unternehmen.

Streit über Flächentarifverträge

Im Zuge der EU-Osterweiterung hat Schweden enge Wirtschaftsbeziehungen mit Polen und dem Baltikum aufgebaut. Die Lohnunterschiede führen jedoch zu Spannungen. Seit Januar 2007 ist beim Europäischen Gerichtshof in Luxemburg ein Fall anhängig, der hohe politische Wellen geschlagen hat. Nach schwedischem Recht steht nämlich al-

len Arbeitnehmern auf schwedischem Boden der gleiche Schutz zu, auch wenn es sich um Leiharbeiter aus anderen Ländern handelt.

Im Jahr 2004 war es zu einer Auseinandersetzung zwischen der schwedischen Baugewerkschaft und einem Unternehmen aus Lettland gekommen, das einige Schulgebäude in der Nähe von Stockholm renovieren sollte. Das Unternehmen zahlte dort seine lettischen Beschäftigten nach lettischen Tarifen. Als der Versuch einer Einigung scheiterte, blockierten die Gewerkschaften die Baustelle der lettischen Firma. Diese ging in Insolvenz und klagt nun vor dem Europäischen Gerichtshof, um solche Arbeitskämpfe gegen Sozialdumping nach EU-Recht verbieten zu lassen. Der Entscheidung wird europaweite Bedeutung zukommen, nicht nur für das Tarifvertragssystem in Schweden. ■

„Man geht weniger hart miteinander um“

Interview mit Uwe Jahrsetz, Mitglied des Europäischen Betriebsrats von SCA Packaging

Herr Jahrsetz, der Europäische Betriebsrat von SCA gilt als recht aktiv. Wie sieht das konkret aus?

Uwe Jahrsetz: Wir haben für die verschiedenen Geschäftsfelder eigenständige Gremien unter dem Dach der Holding. Diese vier Europäischen Spartenbetriebsräte setzen sich aus sieben bis 13 Arbeitnehmervertretern des jeweiligen Geschäftsfeldes zusammen und verfügen über je einen eigenen Lenkungsausschuss aus vier Mitgliedern. Der Europäische Betriebsrat auf Ebene der Holding besteht aus 15 Mitgliedern und führt jährlich drei reguläre Sitzungen durch.

Ich gehöre dem Europäischen Betriebsrat für die Verpackungssparte an, der sich zweimal im Jahr trifft. Zusätzlich gibt es alle zwei Jahre in Stockholm eine europaweite Betriebsräteversammlung für alle Sparten.



Uwe Jahrsetz ist gelernter Einzelhandelskaufmann und wurde 1994 erstmals in den Mannheimer Betriebsrat des schwedischen SCA-Konzerns gewählt, einer Produktionsstätte für Wellpappe. Er ist stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates von SCA Packaging und seit 1998 Mitglied des Europäischen Betriebsrates. Organisiert ist er im Fachbereich Druck und Papier der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

gefunden: Das Top-Management in Schweden redet jetzt mehr vom Shareholder Value und weniger von Sozialpartnerschaft.

Haben die schwedischen Vertrauensleute vergleichbare Rechte wie die deutschen Betriebsräte?

Uwe Jahrsetz: Sie betreiben eine Art „Co-Management“ und können viele Dinge ähnlich gut regeln wie wir mit unserer Mitbestimmung. Meiner Meinung nach schöpfen sie aber ihre Rechte nicht so konsequent aus wie wir. Wenn ich über Gerichtsverfahren berichte, die unser Betriebsrat gegen den Arbeitgeber führt, dann wirkt das auf die schwedischen Kollegen schon sehr befremdlich.

Und wie sieht es mit der Verständigung im Europäischen Betriebsrat aus?

Uwe Jahrsetz: Alle sprechen Englisch und seit mehreren Jahren haben wir keine Dolmetscher mehr in den Sitzungen. Einmal pro Jahr fahren deshalb alle zu einem Sprachtraining. Trotzdem fällt es nicht allen leicht, nur noch Englisch zu reden. Die schwedischen Vertreter kommen relativ gut damit klar, bei den Franzosen sieht es da schon anders aus. ■ (WA)

Foto: Fotolia/uhotti

Welches Bild vermitteln die schwedischen Vertreter im Europäischen Betriebsrat?

Uwe Jahrsetz: Zwischen den schwedischen Gewerkschaftsvertretern und dem schwedischen Management herrscht ein anderer Umgang als bei uns. Man geht weniger hart miteinander um und Arbeitnehmervertreter finden mehr Gehör als hierzulande. Aber in den letzten Jahren hat ein Wandel statt-