

Hauß, Friedrich

Working Paper — Digitized Version

Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitsschutz in Schweden

WZB Discussion Paper, No. IIVG pre 81-218

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hauß, Friedrich (1981) : Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitsschutz in Schweden, WZB Discussion Paper, No. IIVG pre 81-218, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/83012>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

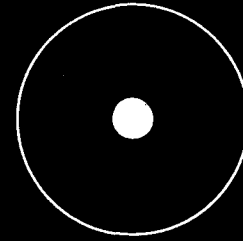
Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wissenschaftszentrum



Berlin

IIVG/pre81-218

Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitsschutz
in Schweden

Friedrich Hauß
Juli 1981

Internationales
Institut
für
Vergleichende
Gesellschafts-
forschung

International
Institute
for
Comparative
Social
Research

IIVG preprints

AUG. 1981 Weltwirtschaft
Kiel

BM.338 EW

IIVG Papers
Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für
Vergleichende Gesellschaftsforschung
Wissenschaftszentrum Berlin

IIVG/pre81-218

Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitsschutz
in Schweden

Friedrich Hauß
Juli 1981

17. MRZ 1982
Bibliothek
Kiel

Publication series of the International Institute for
Comparative Social Research - SP II
Steinplatz 2, D 1000 Berlin 12
030/313 40 81

Zusammenfassung:

Der Artikel untersucht, inwieweit die weitgehende formale Einbeziehung der Beschäftigten in das betriebliche Arbeitsschutzsystem Schwedens dazu führen kann, daß Arbeitsschutzmaßnahmen durchgeführt werden, die sich auf vorwiegend psychomentele Belastungen der Arbeitswelt beziehen, um damit auch dem Anspruch aus dem schwedischen Arbeitsschutzgesetz gerecht zu werden.

Anhand von Auswertungen über das schwedische Arbeitsschutzsystem und mit Informationen, die der Autor durch zahlreiche Experteninterviews gewinnen konnte, läßt sich der Schluß ziehen, daß

- auch in Schweden der Arbeitsschutz überwiegend auf die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten reduziert ist,
- sogar in einem geringeren Ausmaß als z.B. in der Bundesrepublik betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsmethoden, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregelung bestehen.

Die Gründe hierfür werden darin gesehen, daß in Schweden lediglich im Bereich des Arbeitsschutzes ein gewisser Grad an Mitbestimmung besteht, daß aber alle anderen betrieblichen, den Arbeitsschutz determinierenden Faktoren von der Mitbestimmung ausgeschlossen sind.

Diese Tatsache ist auf die historische Entwicklung der Mitbestimmung in Schweden zurückzuführen. Die Gewerkschaften haben sich traditionell auf eine Beteiligung im sozialen, wirtschaftspolitischen und Bildungsbereich beschränkt und bis in die 70er Jahre hinein den §32 der Satzung der schwedischen Arbeitgeberverbände akzeptiert, in der es heißt: "Der Unternehmer hat das alleinige Recht, Arbeiter einzustellen, zu entlassen, Arbeit zu verteilen und die Produktionsweise zu bestimmen."

Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitsschutz in Schweden

In fast allen Ländern West-Europas ist ein weiterhin ansteigender Trend bei der Entwicklung der modernen Volkskrankheiten zu verzeichnen (1). Unabhängig von der ökonomischen und rechtlichen Organisationsform und unabhängig auch von der qualitativen und quantitativen Ausgestaltung des Gesundheitswesens in den verschiedenen Ländern scheint die hauptsächlich an Kuration orientierte Medizin an die Grenzen ihrer Wirksamkeit zu stoßen. Ihr Beitrag zur Bewältigung der modernen Volkskrankheiten wird zunehmend in Zweifel gezogen (2).

In Ergänzung zur kompensatorischen Wirkung der meisten Leistungen von Gesundheitssystemen tritt zunehmend die Prävention. Sie setzt entweder verhaltensbezogen am Individuum selbst an, oder konzentriert sich, verhältnisbezogen, auf die Verhinderung krankmachender Faktoren und Strukturen in der Arbeitswelt und in der sozialen Lebensumwelt der Bevölkerung.

Als ein präventiver Ansatzpunkt ist zunehmend der betriebliche Arbeitsschutz thematisiert worden, da ein großer Anteil der Verursachungsbereiche moderner Volkskrankheiten in den pathogenen Wirkungen am Arbeitsplatz gesehen wird (3).

Dabei zeigt die Analyse der Arbeitsschutzpraxis verschiedener Länder, unter ihnen auch die Bundesrepublik Deutschland, daß Arbeitsschutzmaßnahmen keineswegs stets ursachenorientiert wirken müssen, sondern vielfach personenselektiv wirken oder (bestenfalls) gesundheitspolitisch neutralen Charakter haben (4).

Die Wirkungsrichtung des betrieblichen Arbeitsschutzes (präventiv-kompensatorisch; ursachenorientiert-personenorientiert) ist dabei im wesentlichen abhängig von dem betrieblichen und überbetrieblichen Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit, bzw. der Möglichkeiten der beiden Seiten, ihre unterschiedlichen, teilweise auch kongruierenden Interessen in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten

durchzusetzen.

Begreift man betrieblichen Arbeitsschutz als Bestandteil der betrieblichen Austausch- und Konfliktprozesse, deren historischer Entwicklung und ihrer rechtlichen Ausgestaltung, so kann theseartig formuliert werden:

Die reale Praxis des betrieblichen Arbeitsschutzes ergibt sich aus der jeweiligen Ausprägung der drei Elemente:

- Ausmaß und Art der Konfliktregulierungsroutinen in der Gesellschaft und im Betrieb,
- Reichweite, Normierung und Orientierung des Arbeitsschutzbegriffs,
- Ausmaß und Art des Belegschaftshandelns.

Es ist das Ziel der folgenden Überlegungen, darzustellen, inwieweit eine unterschiedliche Ausprägung der einzelnen Elemente und damit eine unterschiedliche Stellung der einzelnen Elemente zueinander die Praxis des betrieblichen Arbeitsschutzes so beeinflussen kann, daß sie

- Bereiche erfaßt, die außerhalb der Kriterien der Meßbarkeit und Kalkulierbarkeit im naturwissenschaftlichen Sinne liegen und damit auch
- präventiv im Sinne von Verhältnisänderung wirken können.

Das Beispiel Schwedens ist dabei aus folgenden Gründen geeignet, die Wirkung unterschiedlicher Ausprägungen der einzelnen Elemente zu zeigen: In Schweden ist ein stark ausgeprägtes sozialpartnerschaftliches Konfliktlösungsparadigma zur objektiven Handlungsbedingung geworden (5).

Oft wird Schweden sogar als Musterland für sozialpartnerschaftliche Verfahren gelobt und das "Schwedische Modell" wird im wesentlichen auf das Vorhandensein umfassender Mitbestimmung und Mitbeteiligung der Gewerkschaften in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zurückgeführt (6). Außerdem kennen das schwedische Arbeitsschutzrecht und die "Vereinbarung über den betrieblichen Arbeitsschutz" eine institutionalisierte, direkte Beteiligung der Belegschaften an allen den Arbeitsschutz betreffenden Fragen.

Zu bestimmten Sachfragen ist die Belegschaft mit alleiniger Entscheidungskompetenz ausgestattet: Die Wählbarkeit von Schutzdelegierten (siehe unten) hat nachweislich zu einem Anwachsen des Engagements der Beschäftigten für Arbeitsschutzmaßnahmen geführt (7).

Schließlich ist im schwedischen Arbeitsschutzrecht und in der Vereinbarung über den betrieblichen Arbeitsschutz ein sehr weitreichender Begriff von Arbeitsschutz formuliert worden. Es heißt dort:

"Das Arbeitsmilieu soll zufriedenstellend für die Natur des Arbeiters sein, sowie der technischen und sozialen Entwicklung der Gesellschaft entsprechen. Die Arbeitsbedingungen sollen den Voraussetzungen des Arbeiters in psychischer und physischer Hinsicht angepaßt werden." (8)

Sowohl für den Arbeitsschutz, der sich an den naturwissenschaftlichen Einschränkungen der Meßbarkeit und Kalkulierbarkeit orientiert, als auch für Arbeitsschutzmaßnahmen, die präventiv wirken können und sich auf sozial definierte Arbeitsbedingungen beziehen, scheinen die Bedingungen optimal.

Im folgenden sollen die einzelnen Elemente näher untersucht werden, um schließlich die Praxis des schwedischen Arbeitsschutzes darstellen und bewerten zu können (9).

Mitbestimmung in Schweden - die selbstverschuldete Unmündigkeit

Arbeitsschutzmaßnahmen stellen nicht lediglich intervenierende Maßnahmen im Wirkungsfeld von pathogenen Arbeitsbedingungen und Gesundheit/Krankheit dar. Als solche stünden sie außerhalb des Kapital-Arbeit-Verhältnisses und der Einsatz des Arbeitsschutzes würde sich nach gesundheitspolitisch rationalen Kriterien richten. Tatsächlich ist diese Rationalität jedoch nicht gegeben. Arbeitsschutz kann, allen empirischen Untersuchungen der BRD zur Folge, vielmehr selbst als Teil der Arbeitsbedingungen gesehen werden. Da-

mit jedoch ist er auch ein Bestandteil des Kapital-Arbeit-Verhältnisses und in seiner je aktuellen Ausgestaltung und Wirkungsweise abhängig von der je historischen Entwicklung der Kapital-Arbeits-Beziehungen.

Im folgenden sollen diese Beziehungen unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung von Mitbestimmung in Schweden diskutiert werden.

Von 1906 bis 1974 unterschrieben schwedische Gewerkschaften anlässlich der Unterzeichnung von Tarifverträgen jedesmal auch, daß sie für die Laufzeit des Tarifvertrages den § 32 der Satzung der schwedischen Arbeitgebervereinigung (SAF) anerkennen. Dieser Paragraph lautet:

"Der Unternehmer hat das alleinige Recht, Arbeiter einzustellen, zu entlassen, Arbeit zu verteilen und die Produktionsweise zu bestimmen" (10).

Damit waren die faktischen Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften praktisch ausgeschaltet.

1938 wurde mit dem Abkommen von Saltsjöbaden die Konfliktaustragung zwischen den Tarifparteien endgültig und bis heute verbindlich geregelt. Forsebäk bezeichnet diesen Vertrag als ein

"Dokument über Kooperationsbestrebungen und die Gemeinsamkeiten von Wertvorstellungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ..." (11).

Der Vertrag beginnt mit der Feststellung:

"Die zentralen Organisationen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt sind sich völlig des Gewichtes des Umstandes bewußt, daß Interessenkonflikte wenn irgend möglich ihre Lösung ohne offene Konflikte finden müssen" (12).

Zusammen mit der Anerkennung des § 32 der Satzung der schwedischen Arbeitgebervereinigung, die auch im Abkommen von Saltsjöbaden als verbindliche Regelung von den Gewerkschaften anerkannt wird, beschneiden sich die Gewerkschaften damit ihre Einflußmöglichkeiten im Betrieb und verzichten auch in der betrieblichen Praxis auf die Formulie-

rung von Forderungen, die nicht kompatibel sind mit den betriebswirtschaftlichen Zielen der Unternehmen selbst (siehe unten).

Die betriebspolitische Schwäche der schwedischen Gewerkschaften offenbart sich auch darin, daß sie im Vertrag von Saltsjöbaden darauf verzichteten, betriebliche Belangen durch den Staat, also über Gesetze, durchzusetzen. Korpi interpretiert dies als Stärke der Unternehmerseite, den damals schon sozialdemokratisch regierten Staat auf die Verwaltung der politischen Ebene zu reduzieren und in die Schranken zu weisen. Mit der bedingungslosen Anerkennung der Unternehmerprärogative auf betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene haben sich die schwedischen Gewerkschaften um wesentliche Teile ihres Gestaltungsspielraums gebracht. Fortan reagierten sie nur auf Bedingungen, an deren Zustandekommen sie selbst nicht beteiligt waren, ja sie haben sogar an ihrer Gestaltung im Sinne einer an den Interessen der Arbeitsbevölkerung orientierten Programmatik verzichtet.

Zunächst sei jedoch kurz auf die konkrete Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung eingegangen.

Nahezu alle Abkommen, in denen betriebliche Mitbestimmung geregelt wird, beginnen mit dem typischen Satz:

"Es ist die Absicht dieses Abkommens, dem Arbeitnehmer größere Einsicht in die Zusammenhänge des Produktionsprozesses zu geben und damit seinen Horizont zu erweitern, so daß er aktiver an seiner Weiterentwicklung teilnimmt. Dadurch soll die Beziehung zwischen den Arbeitnehmern und dem Management verbessert werden" (13).

Seit den späten 40er Jahren werden einige solcher Abkommen geschlossen, deren Ziel es ist, die Gewerkschaften so in die Verantwortung z.B. für betriebswirtschaftliche Entscheidungen einzubeziehen, daß sie die einzelnen Entscheidungen selbst zwar nicht beeinflussen können, andererseits aber an deren Zustandekommen durch Beteiligung in entsprechenden Gremien mitgewirkt haben, und so mehr oder minder gezwungen sind, sie mitzutragen.

An allen Entscheidungen sind Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation lediglich als Zuhörer beteiligt, oft steht ihnen nicht einmal ein Informationsrecht zu.

Erst 1974 trat ein Kündigungsschutzgesetz in Kraft, indem die Unternehmer wenigstens verpflichtet wurden, Kündigungen zu begründen und bestimmte, nach Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer gestaffelte Fristen einzuhalten.

Seit 1976 gilt ein Mitbestimmungsgesetz, das den Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene eine erweiterte Mitbestimmung einräumen soll. So sieht es ein Informations- und Mitspracherecht bei Kündigungen, sowie bei ökonomischen Entscheidungen der Unternehmensleitung vor. Allerdings haben die Arbeitgeberverbände alle Verhandlungen über dieses Gesetz bisher abgelehnt, so daß es zwischen den Tarifparteien in der Privatwirtschaft keine Durchführungsbestimmungen gibt. Damit kann dieses Gesetz in der Praxis nicht angewandt werden, da die Gewerkschaften zur Zeit auf ihr gesetzlich verbrieftes Recht verzichten, Verhandlungen über das Mitbestimmungsgesetz durch Streiks zu erzwingen.

Üblicherweise wird dem Fehlen von qualifizierter Mitbestimmung in schwedischen Betrieben das große Ausmaß an politischem Einfluß der Gewerkschaften im Reproduktions- und sozialen Bereich entgegengerhalten.

Dieser Zustand wird mit der Formel "Produktionsdeterminismus und Konsumptionssozialismus (!)" umschrieben (14).

Zweifellos ist der Einfluß der schwedischen Gewerkschaften vor allem auf die Wirtschafts- und Lohnpolitik sowie auf die Arbeitsmarktpolitik vergleichsweise groß. Es ist jedoch zu bezweifeln, ob dies eine Folge der Stärke und Homogenität der schwedischen Arbeiterbewegung ist, wie in der Regel argumentiert wird (15), oder ob es nicht vielmehr dem Umstand geschuldet ist, daß die schwedische Gewerkschaftsbewegung solche wirtschafts- und sozialpolitischen Methoden vorgeschlagen und durchgesetzt hat, die ein

hohes Wirtschaftswachstum, eine schnelle Konzentration der Wirtschaft, einen hohen Exportanteil und eine perfekte und regionale Spezialisierung der Wirtschaft garantiert haben (16), alles Ziele, die identisch mit den betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen der großen Kapitalgruppen des Landes waren und es noch sind.

Hauptelement dieser gewerkschaftlichen Politik war und ist die

"solidarische Lohnpolitik, die die gewerkschaftliche Organisation von der Aufgabe befreit, in ihrer Lohnpolitik gegen die Marktkräfte zu handeln und damit von dem Risiko, die Kontrolle über die Lohnbewegung und damit letztlich das Vertrauen der Mitglieder zu verlieren" (17).

Kernpunkt dieser marktgerechten Lohnpolitik ist die Entwicklung einer Lohnleitlinie, die über alle Branchen und Betriebe berechnet wird und die in ihrer Höhe durch zentral geführte Verhandlungen so festgesetzt wird, daß die Löhne der wenig verdienenden Arbeiter und Angestellten proportional höher angehoben werden, als die der hoch verdienenden. Tatsächlich hat dies dazu geführt, daß die Lohnunterschiede in Schweden zwischen den einzelnen Berufen, Branchen oder Wirtschaftsgruppen vergleichsweise gering ausfallen. Insofern ist diese Lohnpolitik vielleicht "solidarisch".

Auf jeden Fall aber ist sie kompatibel mit den Interessen der großen Industrie. Denn: Wirtschaftsbereiche, deren Wachstumsraten gering sind, und für die daher überproportionale Lohnsteigerungen zusätzlichen Kostendruck bedeuten, werden von der solidarischen Lohnpolitik eher getroffen, als Firmen mit hohen Zuwachsraten und hoher Produktivität, bei den die Lohnsteigerungen noch unter dem Möglichen liegen. Folgerichtig hat die Durchsetzung der solidarischen Lohnpolitik in den 60er Jahren sich parallel zu einem Trendverhalten, indem die Wirtschaft umstrukturiert wurde (Entvölkerung des Nordens). Diese Entwicklung ist nicht auf die

solidarische Lohnpolitik allein zurückzuführen, aber sie wurde durch sie gefördert.

Flankierend zu diesem Prozeß wurde eine sehr flexible und aufwendige Arbeitsmarktpolitik entwickelt, die die regionalen und qualifikatorischen Umschichtungen der Arbeitskräfte ohne politische Reibungsverluste garantierte (18).

Unter den Bedingungen eines stetigen Wirtschaftswachstums konnte der Zuwachs an personellem Einkommen aller Klassen und Schichten annähernd gleich sein (19). Aber nicht daraus erklären sich z.B. die hohen Sozialleistungen des schwedischen Staates, die zum großen Teil über eine egalisierende Einkommens- und Kapitalertrags-Steuerpolitik finanziert werden und die nivellierenden Effekte der solidarischen Lohnpolitik ergänzen.

Da ein aktueller Arbeitskräftemangel bis in die 70er Jahre hinein herrschte, wurde versucht, mit Hilfe durchlässiger Bildungssysteme einen hohen Ausbildungsstandard zu gewährleisten. Soziale Einrichtungen sollten dazu führen, daß z.B. auch Hausfrauen erwerbstätig werden konnten.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß es nicht zuletzt die solidarische Lohnpolitik war, die in Schweden zu hohen Wachstumsraten führte, und die es gestattete, eine stetige Zunahme individueller Einkommen zu gewährleisten. Gewerkschaftliche Tätigkeit beschränkte sich somit auf die Reproduktionsebene.

Unter den Bedingungen einer niedrigen Zuwachsrates wirkte sich jedoch diese Politik in der Mitte der 70er Jahre fatal aus: Es waren weder betriebliche, noch gesellschaftliche Konfliktformen entwickelt worden, mit denen die fast ausschließlich auf die Zunahme individueller Einkommen und ausgedehnter Sozialleistungen gerichtete Politik der Gewerkschaften gesichert werden konnte, wenn deren Handlungsspielraum kleiner wird.

So ist die Forderung nach "wirtschaftlicher Demokratie", wie sie seit Anfang der 70er Jahre von den Gewerkschaften erhoben wird, nicht als Fortsetzung der Forderungen nach Demokratisierung verschiedener Lebensbereiche zu verstehen (20), sondern als gewerkschaftliche Notwendigkeit, bei der Erstellung des Wirtschaftsproduktes selbst mitentscheiden zu können, um das Management zu kontrollieren, damit die Verteilbarkeit des Bruttosozialprodukts überhaupt gewährleistet bleibt.

Arbeitsschutz in Schweden, gewerkschaftlicher Einstieg in die betriebliche Mitbestimmung

Zwei materielle Gründe waren es vor allem, die zur Verabschiedung eines Arbeitsschutzgesetzes und eines entsprechenden Abkommens zwischen den Tarifvertragsparteien geführt haben:

1. Der Arbeitskräftemangel in der Industrie, der auf
 - unattraktive Arbeitsbedingungen,
 - hohen Krankenstand und hohe Fluktuation zurückgeführt wurde.
2. Die gewerkschaftliche Forderung nach mehr Mitbestimmung im Betrieb, die zunächst am einzelnen Arbeitsplatz selbst ansetzen sollte.

Zu 1.:

Die spontanen Arbeitsniederlegungen in den staatlichen Gruben Nord-Schwedens und in den Häfen zwischen 1968 und 1970 haben zur umfassenden Thematisierung des Zusammenhanges zwischen den Arbeitsbedingungen und den daraus folgenden Beanspruchungen geführt.

Es muß darauf verzichtet werden, auf alle Widersprüche dieser Aktionen einzugehen. Eine Tatsache sollte jedoch genannt sein: Untersuchungen der Gewerkschaften über "wilde Streiks" haben bestätigt, daß 1. wesentlich mehr spontane

Arbeitsniederlegungen stattgefunden haben als ursprünglich angenommen wurde, 2. daß Probleme der Arbeitsbedingungen fast in jedem dieser Streiks angesprochen wurden.

Damit wurde jedoch ein Problem thematisiert, das bis dato nicht zum Repertoire gewerkschaftlicher Forderungspolitik gehörte, denn die Organisation und die Ausgestaltung der Arbeitsplätze wurde, entsprechend dem § 32 der Satzung der schwedischen Arbeitgebervereinigung als allgemeine Domäne der Kapitalseite betrachtet und anerkannt.

Die Forderungen aus den spontanen Streikaktionen konnten von den schwedischen Gewerkschaften jedoch doppelt als Druckmittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

- Zum einen verwiesen sie auf das hohe Konfliktpotential, das sich am Problem unzureichender Arbeitsbedingungen angesammelt hatte,
- zum anderen operierten sie mit dem Legitimationsdruck, unter den sie selbst geraten waren: Sollten die Forderungen der Beschäftigten in die traditionellen, d.h. sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsroutinen eingebracht werden, mußten sie, teilweise in modifizierter Form von den Gewerkschaften selbst übernommen werden.

So wurden die spontanen Streiks und der drohende Verlust gewerkschaftlicher Autorität gegenüber den Beschäftigten als Druckmittel für eine beginnende Arbeitsschutzpolitik der Gewerkschaften genutzt (21). Es kann davon ausgegangen werden, daß zu diesem Zeitpunkt in Schweden die Arbeitsbedingungen dem Standard der Ausgestaltung des sonstigen gesellschaftlichen Lebens hinterherhinkten.

So führten z.B. gemeinsame und getrennt geführte Untersuchungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zu dem Ergebnis, daß der Anteil der Arbeitsunfähigkeitsdauer zwischen vier bis 29 Tagen, bei Arbeitern doppelt so hoch liegt, wie z. B. bei privat Angestellten, und daß die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage bei Arbeitern und Angestellten zwischen 1972 und 1976 um 23 % im Durchschnitt gestiegen ist. Am stärksten war die Anstieg in den Wirtschaftsbereichen, in denen die größten Rationali-

sierungsschübe stattgefunden haben (22). Zudem wurde eine deutliche Zunahme von Krankheiten festgestellt, deren Ursachen psycho-physischer Natur waren. Arbeiter, die im Akkord standen, wiesen 1978 sechs Arbeitsunfähigkeitstage mehr auf als andere. Wohl als Reflex auf diese Zustände mußte die Industrie um qualifizierten Nachwuchs fürchten. 1974 waren nur noch knapp 25 % aller Schulabgänger bereit, eine Ausbildung in der Industrie aufzunehmen. Als Hauptgrund wurden die dort vorherrschenden, schlechten Arbeitsbedingungen genannt.

Zu 2.:

Erstmalig auf dem Gewerkschaftskongreß von 1971 wurde der Frage der betrieblichen Mitbestimmung viel Platz eingeräumt. Auf dem Hintergrund der oben angeführten Fakten kommt der Kongreß zu dem Beschluß:

"Die Gewerkschaftsvertretungen konnten infolge eines mangelnden Mitbestimmungsrechtes diese Probleme nicht tatkräftig aufgreifen" (23).

Mehr Aktivitäten auf diesem Gebiet wurden gefordert. Gleichzeitig wird jedoch relativiert:

"Der Einfluß auf das Geschehen darf nicht solche Formen annehmen, daß Konflikte bei der Realisierung der Forderungen nach einer solidarischen Verteilung der Produktionsergebnisse und der auf längere Sicht bemessenen Ziele der Gewerkschaftsbewegung für die Entwicklung der Unternehmen entstehen" (24).

Um Konflikte dieser Art zu vermeiden, wurde ein Weg gewählt, der auf den ersten Blick als optimale Lösung erscheint. Man beginnt die Mitbestimmung in Fragen anzustreben, die den Arbeitnehmer tagtäglich aus nächster Nähe betreffen. Neben Forderungen nach Mitbestimmung im Bereich der ökonomischen Planung von Unternehmen und in der Personalpolitik, die sich heute im Mitbestimmungsgesetz wiederfinden und noch nicht überall realisiert werden, kommt lediglich die Forderung nach Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zur Geltung, indem sie im Mitbestimmungsgesetz aufgenommen und durch das Abkommen über den Arbeitsschutz zwischen den Tarifvertragsparteien ver-

wirklicht wird.

Dabei werden mit den Anforderungen, die aus dem Mitbestimmungsgesetz erwachsen, für die großen Betriebe lediglich bestehende Regelungen festgeschrieben. In ihrer Gültigkeit werden sie jedoch auf alle Bereiche des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens (z.B. auch Schulen, Universitäten und Armeen) ausgedehnt und wirken damit innerhalb der Wirtschaft egalisierend auf die Produktionsbedingungen (25).

Diesem gewerkschaftlichen Einstieg in die betriebliche Mitbestimmung ist aus mehreren Gründen wenig entgegengesetzt worden, ein Umstand, der überhaupt zur Verabschiedung eines entsprechenden Gesetzes führte:

- Eine Gewerkschaft, die in bestimmten Bereichen unter starkem Legitimationsdruck gegenüber ihren Mitgliedern steht, droht die Voraussetzung für das Funktionieren der schwedischen Form der Sozialpartnerschaft zu gefährden. Ein wesentliches Element dieser Politik ist die Zentralisierung gewerkschaftlicher Entscheidungen und die Fähigkeit, für diese Entscheidungen die Zustimmung der Mitglieder zu erreichen.

- Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde auch auf der Kapitalseite als notwendig angesehen, da die Kosten nicht sanierter Arbeitsbedingungen inzwischen als höher angesehen wurden, als die Aufwendungen für eine teilweise Sanierung der meisten belastenden Arbeitsbedingungen. Zudem konnte die Verabschiedung eines Gesetzes die Produktionskosten für die gesamte Wirtschaft egalisieren.

- Schließlich war mit dem "Nachgeben" in der Mitbestimmung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wohl auch die Hoffnung auf der Unternehmerseite verbunden, anderen Mitbestimmungsforderungen zunächst ausweichen zu können.

Organisationsform und Akteure im schwedischen Arbeitsschutz

Im schwedischen Arbeitsschutzgesetz finden sich sowohl die Forderungsstruktur der Gewerkschaften, als auch die auf Sanierung von Arbeitsbedingungen bezogenen Argumente der Kapitalseite wieder.

Als externe Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz, deren Befugnisse sich jedoch auf den Betrieb beziehen, sind zunächst folgende Institutionen aufzuführen:

Die örtlichen Gewerkschaftsorganisationen, die nicht nur die Schutzdelegierten aufstellen, wählen und kontrollieren (siehe unten), sondern die auch über deren Wieder- und Abwahl mitentscheiden, die die Arbeit der Schutzdelegierten regional koordinieren und Schwerpunkte in ihrer inhaltlichen Arbeit setzen. Wesentliche Entscheidungen der örtlichen Gewerkschaftsorganisationen werden von den Schutzdelegierten innerhalb der Betriebe umgesetzt.

Damit kann die Gewerkschaftsorganisation als zentraler Organisator des betrieblichen Arbeitsschutzes in Schweden angesehen werden.

Als nächstes ist die staatliche Gewerbeaufsicht zu nennen, der eine ähnliche Funktion zukommt wie in der Bundesrepublik. Zu den Aufgaben der Gewerbeaufsicht gehört:

- Die Kontrolle und Überwachung von Arbeitsanlagen und Arbeitsbedingungen, soweit sie in den Zuständigkeitsbereich dieser Behörde fallen (siehe unten),
- die Normierung von Arbeitsbedingungen durch Erlasse und Empfehlungen.
- Die Entscheidung in Fragen, die zwischen den betrieblichen Tarifparteien strittig sind. Dabei werden diese Entscheidungen überwiegend fällig, wenn Schutzdelegierte bestimmte Arbeitsbedingungen monieren und ihre Änderung gefordert haben. Lehnt die Kapitalseite, aus welchen Gründen auch immer ab, entscheidet die staatliche Gewerbeaufsicht.

Dabei ist davon auszugehen, daß solche Entscheidungen, Auflagen und Stillelegungen in Schweden schneller und effizienter durchgesetzt werden als z.B. in der Bundesrepublik. Weil die staatliche Gewerbeaufsicht dort etwa (bezogen auf die Zahl der Arbeitnehmer) mit fünf Mal mehr technischem Aufsichtspersonal ausgestattet ist, erscheint die Forderung nach wirksamer Kontrolle durch die staatliche Gewerbeaufsicht durchaus realisierbar.

Als weiteres sind die arbeitsmedizinischen Abteilungen in den Distriktkrankenhäusern zu nennen, die vor allem die Versorgung und Beratung kleinerer und mittlerer Betriebe übernehmen. Die Funktions- und Wirkungsweise dieser Abteilungen ist nicht einheitlich regelbar, da weder die Einsatzzeiten der betriebsärztlichen Tätigkeit normiert sind, noch ein Aufgabenfeld im engeren Sinne gesetzlich so fixiert ist, wie beispielsweise in der Bundesrepublik.

Es gibt Distrikte (meistens solche, in denen die örtlichen Gewerkschaftsorganisationen in Fragen des Arbeitsschutzes nicht besonders engagiert sind), in denen die arbeitsmedizinische Abteilung des Distriktkrankenhauses lediglich Beratungstätigkeit auf Anfrage der kleinen und mittleren Unternehmen wahrnimmt. Oft hält sich das Ausmaß dieser Anfragen in Grenzen, was auch einen positiven Aspekt zur Folge hat: In solchen arbeitsmedizinischen Abteilungen finden die Mitarbeiter reichlich Zeit zur wissenschaftlichen Arbeit. Es ist keine Seltenheit, wenn die gefundenen Ergebnisse, bezogen auf ihre Bedeutung für die Region dann kampagnenartig verbreitet werden (Informationen aus persönlichen Gesprächen in arbeitsmedizinischen Abteilungen mehrerer Distriktkrankenhäuser).

Andere Abteilungen übernehmen auf vertraglicher Ebene regelmäßige Begehungen und Untersuchungen in den Betrieben, wenn die betrieblichen Schutzkomitees sie dazu auffordern.

Schließlich ist noch der Arbeitsschutzfonds als eine mit dem Arbeitsschutz befaßte, paritätisch verwaltete Institution zu benennen. Der Arbeitsschutzfonds übernimmt im

wesentlichen Aufgaben der

- Forschung über pathogene Arbeitsbedingungen und deren Beseitigung. Dabei wird die Forschung in der Regel nicht selbst durchgeführt, sondern an Institute vergeben. Das Forschungsprogramm erfaßt auch Bereiche, die in der Bundesrepublik unter dem Schlagwort "Humanisierung der Arbeit" geführt werden (26).
- Schulung und Information: Die Ausbildung der Schutzdelegierten erfolgt in Schulen der Unternehmerverbände, der Gewerkschaften oder an den Ausbildungszentren des Arbeitsschutzfonds selbst. Sie wird in jedem Fall finanziert über eine lohnsummengebundene Arbeitsschutz-Abgabe, die jeder Arbeitgeber an den Arbeitsschutzfonds zu leisten hat und aus der auch die Forschungsvorhaben des Arbeitsschutzfonds finanziert werden.

Entsprechend der zentralen Position, die das Arbeitsschutzgesetz in Zusammenhang mit Mitbestimmungsstrategien der schwedischen Gewerkschaften einnimmt, legen die Gewerkschaften Wert darauf, die Schutzobleute nicht nur in Fragen auszubilden, die einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz und entsprechenden Vorschriften haben. Sie bemühen sich in den Kursen, zu vermitteln:

- Handlungswissen, das es den Schutzdelegierten ermöglichen soll, die jeweils adäquate Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzsystems effektiv aufzugreifen und durchsetzen zu können.
- Ökonomisches Wissen, damit die Schutzobleute in Verhandlungen entsprechend argumentieren und der Unternehmerseite wirkungsvoll entgegentreten können,
- eigene Fachkompetenz, bis hin zur Fähigkeit, selbst Messungen am Arbeitsplatz durchführen zu können.

Allerdings sind die Ausbildungskapazitäten begrenzt, so daß bis heute nicht alle der 110 bis 120.000 Schutzdelegierten eine Ausbildung erhalten konnten (27).

Als betriebsinterne Verknüpfungsinstitution der einzelnen Arbeitsschutzakteure fungiert das betriebliche Schutzkomitee.

Auf das Schutzkomitee ist bereits mehrfach hingewiesen worden. An dieser Stelle geht es weniger um seine rechtlichen Kompetenzen bzw. deren Einschränkungen (siehe unten), sondern um den formalen Aufbau des Schutzkomitees. Bis auf einige, prinzipiell zu erfüllende Bedingungen ist die Zusammensetzung des Schutzkomitees Verhandlungsgegenstand. Die prinzipiellen Bedingungen sind: Majorität der Beschäftigtenseite sowie Vorsitz im Komitee bei der Unternehmerseite.

Beide Seiten sind frei in der Entscheidung, welche Personen sie in der vereinbarten Zahl in das Komitee delegieren wollen. So findet man auf der Seite der Beschäftigten oft ein betriebsfremdes Mitglied der örtlichen Gewerkschaftsorganisation sowie den betrieblichen Hauptschutzdelegierten.

Gewöhnlich delegieren die Unternehmer den Vorsitz an den Hauptsicherheitsingenieur bzw. seinen Vertreter. Die Arbeitnehmermehrheit im Komitee kann zwar zu wünschbaren Entscheidungen im Sinne einer präventiven Arbeitsschutzpolitik führen, dem stehen jedoch zwei wesentlich Hemmnisse im Wege:

- Die Aufgaben des Schutzkomitees sind durch Gesetz und Abkommen auf Unfallverhütung und die Vermeidung von Berufskrankheiten reduziert. In diesen Fragen ist das Komitee entscheidungs- und weisungsbefugt. In allen anderen Fragen, insbesondere in solchen der Produktionsorganisation, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsmethoden hat das Komitee lediglich beratenden Charakter und "unterbreitet seine Vorschläge dem Gremium innerhalb des Betriebes, das die Macht hat, entsprechende Entscheidungen zu fällen" (28).

Entsprechend den eingeschränkten betrieblichen Mitbestimmungsrechten ist die Beschäftigtenseite damit aus dem Entscheidungsprozeß in der Regel vollkommen ausgeschaltet.

- Finanzielle Angelegenheiten fallen ebenfalls aus der Zuständigkeit des Schutzkomitees heraus und unterliegen keinerlei Kontrolle durch die anderen Organe der betrieblichen Mitbestimmung. Entsprechend tendiert die Unternehmerseite im Schutzkomitee dazu, Arbeitsschutzprobleme als finanzielle Probleme zu definieren, während die Beschäftigtenseite dazu tendiert, auch finanzielle Entscheidungen als "Arbeitsschutzproblem" auszugeben. Dies führt nicht nur dazu, daß selbst bei "klassischen" Arbeitsschutzaufgaben die Kompetenz des Schutzkomitees begrenzt wird. Darüber hinaus führt es zur teilweisen Lähmung der Arbeit des Schutzkomitees, die sich in Tagesordnungstreitereien ausdrückt. Die zunehmende Budgetierung der Arbeitsschutzausgaben von Betrieben und die Verteilung des Budgets im Schutzkomitee ist eine Konsequenz dieser Entwicklung gewesen.

Die Budgetierung ist eine Besonderheit im schwedischen Arbeitsschutz, die von immer mehr Betrieben angewandt wird. Budgetierung bedeutet, daß die Ausgaben für den (meist auf Unfallverhütung und die Verhütung von Berufskrankheiten reduzierten) Arbeitsschutz pro Jahr von den Firmenleitungen in Absprache mit dem Schutzkomitee festgelegt werden. Dieser Festbetrag steht dem Schutzkomitee zur freien Verfügung; es kann ihn, abgesehen von den Lohnzahlungen für Gesundheits- und Sicherheitspersonal, je nach Prioritätensetzung ausgeben. Zunächst erscheint diese Budgetierung als Möglichkeit, notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen schnell und ohne Reibungsverluste durchzusetzen. Die Erfahrung zeigt jedoch, daß die Probleme der Finanzierbarkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen und die damit verbundenen Konflikte nicht gelöst, sondern nur auf eine andere Ebene verschoben werden.

Folgende Widersprüche können sich dabei ergeben:

- Je nach der Breite ihres ökonomischen Handlungsspielraumes versuchen die Unternehmen die Arbeitsschutzausgaben bei steigendem Ertrag auf jährliche Festbeträge zu fixieren oder bei sinkenden Erträgen an die Entwicklung der zukünftigen Ertragslage zu binden.

Die Verhandlungen um den Modus und die Höhe der Finanzierung können die Arbeit von Schutzkomitees tendenziell blockieren.

- Auch wenn diese Verhandlungen relativ reibungslos verlaufen und die Höhe des Betrages festliegt, entstehen im Schutzkomitee Konflikte um die Verwendung der Gelder. Dabei ergeben sich Konfliktlinien, die nicht dazu beitragen, einen auf Prävention orientierten Arbeitsschutz in den Betrieben zu etablieren. Sicherheitsingenieure und Vertreter der örtlichen Gewerkschaftsorganisationen neigen dazu, zunächst die normierten und vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen durchzuführen, während die Vertreter der Schutzdelegierten eher solche Maßnahmen befürworten, die unabhängig von ihrem rechtlichen Charakter den Beschäftigten oder einigen Gruppen von ihnen notwendig erscheinen.

In einzelnen lokalen Gewerkschaftsorganisationen entstehen deshalb heftige Konflikte zwischen den Gewerkschaften und dem Schutzdelegierten einzelner Betriebe. Die Lösungsrichtung dieser Konflikte läßt sich jeweils nur am Einzelfall nachvollziehen (29).

Bevor allgemeiner auf die Bewertung des schwedischen Arbeitsschutzes eingegangen wird, sollen noch einige Bemerkungen zu den einzelnen Arbeitsschutzakteuren folgen.

Die Schutzdelegierten

In jedem Betrieb mit mehr als fünf Beschäftigten muß ein Schutzdelegierter von der örtlichen Gewerkschaftsorganisation vorgeschlagen und durch die Mitglieder der Organisation gewählt werden (30). Die Anzahl der Schutzobleute pro Beschäftigten richtet sich nach der Art und Gefährlichkeit der Arbeit. Es ist aber keine bestimmte Relation vorgeschrieben, vielmehr gehört das Aushandeln der Anzahl der Beschäftigten pro Schutzdelegiertem genauso zu den Aufgaben der Tarifvertragsparteien, wie die Festlegung einer maxima-

len Einsatzzeit, in der die Schutzdelegierten bei vollen Bezügen von ihrer eigentlichen Arbeit für Aufgaben des Arbeitsschutzes freigestellt werden.

Es hat sich jedoch durchgesetzt, daß eine Obergrenze der Einsatzzeit nicht festgelegt wird, sondern die Schutzdelegierten selbst über das zeitliche Ausmaß ihrer Arbeitsschutzfähigkeit entscheiden.

Zu diesen Tätigkeiten gehört vor allem auch das Gespräch mit anderen Beschäftigten, um deren Motivation für Fragen des Arbeitsschutzes zu erhöhen. Gerade in diesem letzten Punkt wird eine wesentliche Verbesserung durch das Gesetz von 1974 gesehen, denn der Bestellmodus für Schutzdelegierte bestand in Großbetrieben schon vor Verabschiedung des ersten Teils des Arbeitsschutzgesetzes im Jahre 1974. Mit der Verabschiedung hat sich Untersuchungen zur Folge jedoch sowohl die Anzahl, als auch das Ansehen und die Befugnisse der Schutzdelegierten erhöht. Insbesondere wird darauf verwiesen, daß die Thematisierung von Fragen über den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit in dieser Zeit zugenommen hat. Es wird angenommen, daß es unter diesen Bedingungen den Schutzdelegierten leichter fällt, Arbeitsschutzforderungen ihrer Kollegen in das Schutzkomitee einzubringen (31).

Hauptschutzdelegierte

Ist im Betrieb mehr als ein Schutzdelegierter eingesetzt, so ist ein Hauptschutzdelegierter von den Schutzdelegierten zu wählen. Auch in diesem Fall ist die Relation zwischen Schutzdelegierten und Hauptschutzdelegierten nicht festgelegt, sie schwankt zwischen fünf bis zwanzig Schutzdelegierten pro Hauptschutzdelegiertem, kann aber auch wesentlich darüber liegen.

Die Aufgabe der Hauptschutzdelegierten ist die Koordination der Tätigkeit der Schutzdelegierten.

Für Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern wird von der regionalen Gewerkschaftsorganisation ein regionaler Schutzdelegierter/Hauptschutzdelegierter eingesetzt. Diese

müssen nicht aus einem Betrieb hervorgehen, es können also auch Gewerkschaftsfunktionäre sein. Die Bestätigung der regionalen Schutzdelegierten/Hauptschutzdelegierten erfolgt durch die staatliche Gewerbeaufsicht.

Schutzdelegierte und Hauptschutzdelegierte vertreten die Belegschaft in Fragen des Arbeitsschutzes. Sie haben sich durch Mitarbeit bei der Gestaltung von Neu- und Umbauten, Vorrichtungen und Arbeitsmethoden sowie für ausreichende Schutzvorkehrungen an gefährlichen Arbeitsplätzen einzusetzen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben besteht ein Informationsrecht über alle entsprechenden Unterlagen, nicht jedoch eine Informationspflicht seitens der Unternehmer.

Grundsätzlich besteht für Schutzdelegierte und Hauptschutzdelegierte ein Interpretationsvorteil in strittigen Fragen. D.h. die Entscheidungen der Schutzdelegierten (auch über die Stilllegung der Produktion) werden so lange als gültig angesehen, bis die staatliche Gewerbeaufsicht darüber entschieden hat. Hierin und in der bereits erwähnten Möglichkeit, die Ausführung von Arbeit zu verweigern, wenn sie gefährlich scheint, wird der Hauptunterschied des schwedischen Arbeitsschutzsystems zu den meisten anderen Arbeitsschutzsystemen West-Europas gesehen. Immerhin wird die Arbeit im Jahr in ca. 170 bis 200 Fällen verweigert. Der Trend jedoch ist sinkend, was als Indiz für die zunehmende Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewertet wird.

Werksärzte

Die Betonung einer besonderen Rolle der Werksärzte kennt man in Schweden nicht in dem Ausmaß, wie z.B. in der BRD. Entsprechend gehörte es auch nie zu den wichtigen Forderungen der schwedischen Gewerkschaften, den Anteil der Betriebsärzte wesentlich auszudehnen (32), sondern Hauptforderung war die Erweiterung der Belegschaftsrechte im Arbeitsschutz (33).

Entsprechend ist auch der Einsatz von Betriebsärzten in der

betrieblichen Arbeitsschutzpraxis geregelt: Zunächst teilt sich ihr Einsatz je zur Hälfte in einen kurativen und in einen "präventiven" Teil. Da die Kuration an sich Angelegenheit des kommunalen Gesundheitswesens ist, erhalten Betriebe, die einen Arzt beschäftigen, die Hälfte ihrer Lohnkosten über die Kommune zurückerstattet.

Die Folgen für die Arbeitnehmer und Unternehmer sind gleichermaßen positiv. Die Beschäftigten ersparen sich lange Wartezeiten bei den kommunalen Gesundheitsdiensten (34), die Unternehmen sparen entsprechende Ausfallzeiten ein.

Die möglichen negativen Folgen, wie z.B. Brechung der ärztlichen Schweigepflicht durch Weitergabe von Daten an die Personalstelle, werden in Schweden von keiner Seite thematisiert.

Die verbleibende Arbeitszeit der Betriebsärzte wird in der Regel durch vorgeschriebene Untersuchungen ausgefüllt (35). Ein wesentlicher Teil der Arbeit, der in der Bundesrepublik von Betriebsärzten ausgeführt wird, wird in Schweden von speziell ausgebildeten Helfern übernommen. Im Vergleich zur Bundesrepublik leisten jedoch Ärzte und Schwestern zusammen etwa nur die Hälfte der Zeit für Belange des Arbeitsschutzes. Es besteht die Tendenz, diesen relativ kleinen Teil noch zugunsten der kurativen Tätigkeit zu verkleinern (36). An dieser Tendenz entzündeten sich teilweise Konflikte zwischen der örtlichen Gewerkschaftsleitung und den Schutzdelegierten. Letztere vertreten häufig auch die Meinung ihrer Kollegen, wenn sie eine Ausweitung der kurativen Tätigkeit des angestellten Arztes fordern. Mit zwei Argumentationslinien wird dieses hauptsächlich begründet.

- Ein großer Teil der ärztlichen Tätigkeit wird von Semi-Professionellen, Schwestern und Helfern übernommen, andere Aufgaben, z.B. schwierige arbeitsmedizinische Messungen können, was den Meßvorgang selbst betrifft, auch von Sicherheitsingenieuren wahrgenommen werden.
- Die regionale Gesundheitsversorgung sei dermaßen überlastet, daß jede zusätzliche kurative Leistung im Betrieb

eine Entlastung für das regionale Gesundheitssystem bedeutet und zugleich für den einzelnen Beschäftigten eine Zeitersparnis von in der Regel einem ganzen Tag.

Die Gewerkschaften befürchten jedoch die Herausbildung einer "Zwei-Klassen-Medizin", in der die Versorgung der arbeitenden Bevölkerung optimaler ausfällt als für die nichtarbeitende. Sie treten für eine Ausweitung des regionalen Gesundheitswesens ein, scheitern jedoch mit dieser Forderung zunehmend an den finanziellen Möglichkeiten der Kommunen. Tatsächlich findet derzeit ein Abbau der Ausgaben für den regionalen Gesundheitsdienst statt.

Zur Rolle der Betriebsärzte läßt sich zusammenfassend feststellen:

Die klassische Rolle des Betriebsarztes bei Eignungsuntersuchungen, Personalselektion und Untersuchungen bzw. Messung pathogener Arbeitsbedingungen unter naturwissenschaftlichem Paradigmata ist in Schweden stark eingeschränkt. Allgemeine Einstellungsuntersuchungen können nur durchgeführt werden, wenn das Schutzkomitee zustimmt, Messungen und Untersuchungen werden von para-medizinischen Professionen ausgeführt. In Schweden erfüllt der Betriebsarzt eine Rolle als Verlängerung des kurativ orientierten Gesundheitswesens in den Betrieb hinein. Inwieweit sich daraus tendenziell eine bessere Versorgung der im Betrieb Beschäftigten gegenüber anderen Bevölkerungsteilen ergibt, ist bisher nicht untersucht worden.

Sicherheitsingenieure

Weit mehr Bedeutung wird der Rolle der Sicherheitsingenieure beigemessen. Sie sind ca. doppelt so häufig in den Betrieben vertreten wie Ärzte (37). Ihr Einsatz und ihre Anzahl richten sich ebenfalls nach den Verhandlungen zwischen den betrieblichen Tarifvertragsparteien. Sicherheitsingenieure sind Angestellte des Betriebes und oft gleichzeitig die Vertretung der Geschäftsleitung im Schutzkomitee und damit auch Vorsitzende dieses Komitees. Ihre Rolle ist im

wesentlichen, Arbeitsschutzforderungen auf die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zu beschränken. Es sind zwar 73,7 % aller in einer Untersuchung befragten Schutzkomiteevorsitzenden der Meinung, daß im Komitee alle Fragen des Arbeitsmilieus umfassend behandelt werden können, aber nur 25 % der im Schutzkomitee vertretenen Hauptschutzdelegierten schließen sich dieser Meinung an (38), was darauf hindeutet, daß auch die Organisations- und Funktionsform des Arbeitsschutzes in Schweden nicht dazu führen kann, sie nach den Kriterien gesundheitspolitischer Rationalität abzuwickeln.

Reichweite und Orientierung des Arbeitsschutzes in Schweden

Im folgenden soll auf diesen Gedanken näher eingegangen werden, wobei die zu Beginn des Artikels aufgeführten Bezugspunkte noch einmal in Form von Fragen aufgegriffen werden sollen:

- Können mit dem System des Arbeitsschutzes in Schweden auch solche pathogenen Arbeitsbelastungen erfaßt werden, die sich den Kriterien der Meßbarkeit im naturwissenschaftlichen Sinne entziehen und hauptsächlich zu psychomentalen Beanspruchungen führen,
- erleichtert das schwedische Arbeitsschutzsystem eine Orientierung auf Prävention im Sinne struktureller und Verhaltensänderungen?

Zur Beantwortung dieser Fragen sind einige allgemeine Überlegungen anzustellen, die

- die Reichweite und Orientierung des Arbeitsschutzes und
- die Rolle der Beschäftigten bzw. ihrer Vertreter betreffen.

Es soll im folgenden zunächst auf die Orientierung und Reichweite des schwedischen Arbeitsschutzes eingegangen werden.

Ähnlich wie in anderen Ländern mit staatlicher Arbeitsschutzgesetzgebung werden die Ziele des Arbeitsschutzes in Schweden sehr weit gesteckt. Selbst die Sicherstellung

des subjektiven Wohlbefindens wird zum Ziel des Arbeitsschutzes erklärt (39).

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen "die Arbeitsbedingungen (...) den psychischen und physischen Eigenschaften des Menschen angepaßt werden" (40).

"Persönliche Schutzausrüstungen sind nur dort zu gebrauchen, wo ein angemessener Schutz für die Gesundheit und Sicherheit nicht mit anderen Mitteln erreicht werden kann" (41).

Dieser weitreichende Anspruch wird freilich schon im Arbeitsschutzabkommen relativiert.

Ist z.B. das betriebliche Schutzkomitee in Fragen der Unfall- und Berufskrankheitenverhütung entscheidungsbefugt, so hat es in allen Fragen der Produktionsorganisation, der Arbeitsmethoden, der Arbeitsorganisation etc. nur beratenden Status (42). Zwar steht es jedem Mitglied des Schutzkomitees frei, sich an die staatliche Gewerbeaufsicht zu wenden, aber die Entscheidung über entsprechende Fragen fällt definitiv aus dem Zuständigkeitsbereich der Gewerbeaufsicht heraus (43). Hier gilt weiter der § 32 der Satzung der schwedischen Arbeitgeberverbände. Zur Durchsetzung entsprechender Forderungen fehlt der Verhandlungsrahmen.

So stellen wir fest, daß auch in Schweden der Arbeitsschutzbegriff nicht nur durch Unzulänglichkeiten der Arbeitsschutzpraxis in den Betrieben, sondern bereits a priori reduziert wird auf Fragen der Meßbarkeit, Kalkulierbarkeit und damit der Verwendbarkeit im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Konfliktregulierungsroutinen.

Betrieblicher Arbeitsschutz und sozialpartnerschaftliche Konfliktregulierungsroutinen

Wie bereits dargestellt, hat sich in Schweden eine lange Tradition sozialpartnerschaftlicher Konfliktregulierung herausgebildet, die sich nicht in Bezug auf ihre Qualität, wohl aber in Bezug auf ihr Ausmaß von den sozialpartner-

schaftlichen Kooperationsstrategien der Gewerkschaften in anderen Ländern unterscheidet. Das besondere Ausmaß der in Schweden praktizierten Sozialpartnerschaft und der Mitbestimmung besteht darin, daß lange Zeit nicht der Betrieb der Bezugspunkt gewerkschaftlicher Bemühungen war, sondern ihre Anstrengungen in der Reproduktionssphäre, gewissermaßen also auf kompensatorischer Ebene lagen. Zweifellos hat dies tatsächlich dazu geführt, daß z.B. öffentliche Sozial- und Dienstleistungen in Schweden weiter entwickelt waren als in vergleichbaren Ländern. Dabei blieb die Entwicklung der Arbeit-Kapital-Beziehungen und die Entwicklung sanierter Arbeitsbedingungen dahinter zurück.

Es muß gefragt werden, ob die, jetzt auch auf betrieblicher Ebene angewendeten sozialpartnerschaftlichen Konfliktregulierungsroutrinen in der Lage sind, einen Arbeitsschutz durchzusetzen, der präventiv orientiert ist und sich nicht nur auf die Verhinderung von Unfällen und Berufskrankheiten bezieht, d.h. ob es gelingen kann, den bereits durch Gesetze, Verordnungen etc. verengten Arbeitsschutzbegriff durch eine gewerkschaftliche Strategie auf betrieblicher Ebene zu erweitern.

Sozialpartnerschaftliche Konfliktregulierungsroutrinen beschreiben jedoch nicht nur die Form, in der betriebliche Konflikte gelöst werden, sie bestimmen im wesentlichen auch die Gegenstände, die zur Lösung gebracht werden sollen.

Damit wird Sozialpartnerschaft nicht nur als Idee reproduziert, sondern sie manifestiert sich als objektive Handlungsbedingung für Belegschaften, Gewerkschaften, Unternehmen. Diese praktische Wirkung der Sozialpartnerschaft wird in der schwedischen Literatur nur unzureichend reflektiert. Es überwiegen Erklärungsmuster, die das Vorherrschen der Sozialpartnerschaft aus der Dominanz historisch gewachsener Ideologie ableiten wollen.

Dabei wird jedoch die wechselseitige Bedingtheit übersehen, die zwischen der Idee über die objektive Realität und diese

Realität selbst besteht.

Es soll dabei nicht in Frage gestellt werden, daß die (ländliche) schwedische Tradition des "Zusammenhalts" sich bis in die industriellen Beziehungen entwickelt hat und diese wesentlich davon beeinflusst und strukturiert wurden.

Allerdings hat sich auf dieser Grundlage eine Konfliktform entwickelt, die nicht durch Tradition und Ideen reproduziert wird, sondern durch ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten. Diese sind zur Grundlage des Handelns der Tarifparteien geworden und determinieren nicht nur die Art der Konfliktaustragung, sondern auch die Gegenstände und deren Ausprägung, über die verhandelt wird (44). Bezogen auf den betrieblichen Arbeitsschutz besteht die Tendenz, Arbeitsschutzmaßnahmen dem "betrieblichen Gemeinwohl" unterzuordnen und sich damit auf eine Interessenidentität zwischen Arbeit und Kapital in diesem Bereich einzulassen.

Dieser Tendenz kommt die naturwissenschaftliche Einengung des Arbeitsschutzbegriffs entgegen. Denn Arbeitsschutzmaßnahmen sind sozialpartnerschaftlich umso leichter verhandelbar, desto meßbarer und in ihrer Wirkung kalkulierbarer sie sind. Nur mit diesen Bedingungen erfüllen sie z.B. eine wesentliche Forderung von Sozialpartnerschaft, nämlich eine Bezugsmöglichkeit auf "von beiden Seiten als gemeinsam definierte betriebliche Interessen" (45).

Die rechtliche Verengung des Arbeitsschutzbegriffs in Schweden und die sozialpartnerschaftlichen Konfliktregulierungsroutinen innerhalb des Arbeitsschutzsystems laufen Gefahr, die Praxis des Arbeitsschutzes noch mehr auf Unfallverhütung und die Verhütung von Berufskrankheiten zu reduzieren als dies beispielsweise in der BRD der Fall ist.

Die Gründe hierfür sind vor allem in dem Fehlen von gesetzlich garantierter Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene zu sehen. Dies gibt den schwedischen Beschäftigten nicht die Möglichkeit, bei Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit, des Arbeitsrhythmus z.B. mit einem Betriebsverfassungs-

gesetz mitzuentcheiden. Es zeigt sich in diesem Defizit besonders deutlich, daß Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes nicht isoliert zu lösen sind, da sie Bestandteil der gesamten Austausch- und Konfliktverhältnisse der Betriebe sind.

Belegschaftshandeln und Arbeitsschutz in Schweden

Unter den Bedingungen

- sozialpartnerschaftlicher Konfliktregulierungsroutinen als formalisiertem Austragungsmuster des Kapital-Arbeits-Konfliktes,
- sowie eines verengten und einseitig gewichteten Arbeitsschutzbegriffs

kommt den Belegschaften der Betriebe und ihrer gewerkschaftlichen Organisation eine besondere Bedeutung für die Praxis des betrieblichen Arbeitsschutzes zur Veränderung pathogener Arbeitsbedingungen zu.

Dabei wird davon ausgegangen, daß schon die Durchsetzung verengter und einseitig gewichteter Arbeitsschutzmaßnahmen sich nicht im Selbstlauf vollzieht, während die Realisierung primär-präventiv orientierter Maßnahmen oft massiven Druckes einschließlich der Drohung, die sozialpartnerschaftlich festgelegten Verhandlungsebenen zu verlassen, bedarf. Die Rolle der Belegschaften kann dabei überwiegend funktional definiert werden. Beschäftigte können

- Ansatzpunkte für Arbeitsschutzmaßnahmen aufspüren. Qua praktischer Erfahrung der pathogenen Arbeitsbedingungen ist den Beschäftigten eine hohe Kompetenz zuzurechnen, deren Einbindung in betriebliche Arbeitsschutzsysteme unerlässlich erscheint, um
- Gesundheitsprobleme auf breiter betrieblicher Ebene zu thematisieren und um Arbeitsschutzforderungen aufstellen zu können. Schließlich ist auch die Kontrolle durchgeführter Arbeitsschutzmaßnahmen eine Aufgabe für Belegschaften, die damit für Kontinuität des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns sorgen können.

- Nicht zuletzt kommt den Beschäftigten die Funktion zu, Konfliktpotential bei der Durchsetzung vor allem präventiv orientierter Arbeitsschutzmaßnahmen bereitzustellen.

In scheinbarem Widerspruch zu den beschränkten betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten und einem auf die Beseitigung von Unfällen und Berufskrankheiten orientierten Arbeitsschutz steht die funktionale Einbindung der Beschäftigten in das betriebliche Arbeitsschutzsystem.

Der Hauptgrund dafür liegt in der bereits erwähnten Forderung der Gewerkschaften über eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsschutz, einen Einstieg in die betriebliche Mitbestimmung zu beginnen.

Es ist auch nicht bekannt, daß die Unternehmensseite dem Entscheidendes entgegengesetzt hätte, so lange die Praxis des Arbeitsschutzes auf die Gebiete der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sich beschränkt. Trotz dieser Beschränkungen hat die starke Integration der Beschäftigten in das betriebliche Arbeitsschutzsystem jedoch einige Implikationen für die Praxis des Arbeitsschutzes, die das schwedische Arbeitsschutzsystem beispielsweise von dem der Bundesrepublik unterscheiden. Die vier funktionalen Aspekte des Belegschaftshandelns im Arbeitsschutz:

- Aufspüren von belastenden oder schädlichen Arbeitssituationen,
- Thematisierung und Formulierung von entsprechenden Arbeitsschutzforderungen,
- Kontrolle und Stabilisierung entsprechender Maßnahmen sowie
- das Bereitstellen von Konfliktpotential

sind in Schweden schon allein durch die Wählbarkeit der Schutzdelegierten und die faktische Überparität der Beschäftigtenseite im Schutzkomitee weitgehend realisiert worden. Aus jüngster Zeit sind auch mehrere Beispiele bekannt geworden, in denen die hohe Einbindung der Beschäftigten in das betriebliche Arbeitsschutzsystem dazu geführt hat, daß auch präventive Arbeitsschutzmaßnahmen durchgeführt werden konnten.

Am schwedischen Beispiel zeigt sich:

1. Das ein belegschaftsorientierter, nicht an die klassischen Normen gebundener präventiver Arbeitsschutz dann nicht praktiziert werden kann, wenn Arbeitsschutz nicht als Teil der gesamten betrieblichen Austausch- und Konfliktprozesse interpretiert und entsprechende prozessuale Bedingungen geschaffen werden. So lange z.B. in Schweden alle Fragen von Arbeitsorganisation, Rationalisierungsvorhaben etc. aus dem Bereich der Mitbestimmung herausfallen und zur alleinigen Angelegenheit von Unternehmensentscheidungen gemacht werden, können sie nicht einmal als Verhandlungsgegenstand im Sinne sozialpartnerschaftlicher Konfliktregulierung geregelt werden.
2. Diese materiellen Beschränkungen und die daraus resultierende Einengung des Arbeitsschutzbegriffs führen dazu, daß auch innerhalb der Belegschaften Arbeitsprobleme, denen man sich nicht mit eindeutigen Meßmethoden nähern kann, nicht als Arbeitsschutzprobleme thematisiert werden. Wo es trotzdem geschieht, muß der vorgegebene Rahmen sozialpartnerschaftlicher Konfliktregulierung verlassen werden.
3. Die Integration der Belegschaft in das Arbeitsschutzsystem führt jedoch trotzdem dazu, daß im Bereich der Unfallverhütung und der Verhütung von Berufskrankheiten Maßnahmen ergriffen werden, die sich durch zwei Charakteristika auszeichnen:
 - Sie sind, bedingt durch die vorgegebenen Verhandlungsroutinen, relativ schnell und reibungslos durchzusetzen, sofern ihre Realisierung nicht an finanzielle Grenzen stößt. Die Budgetierung beschleunigt die Durchsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen.
 - Dem steht allerdings die Tatsache entgegen, daß auch aufgrund der relativ schwachen Normierung des schwedischen Arbeitsschutzes die Gewerbeaufsicht letztendlich über die Gültigkeit von Maßnahmen entscheiden muß

und dadurch eine Einrichtung von Maßnahmen auch verzögern kann.

Generell zeigt sich aber auch für die Arbeitsschutzpraxis in der Bundesrepublik, daß die Ausweitung der Belegschaftsrechte im Arbeitsschutz für sich genommen noch keine Garantie für Arbeitsschutzpraxis ist, die durch primär-präventive Orientierung den Interessen der Beschäftigten am nächsten kommt.

- (1) Hauß, F., F.Naschold, R.Rosenbrock, Schichtenspezifische Versorgungsprobleme und leistungssteuernde Strukturpolitik im Gesundheitswesen, in: Schichtenspezifische Versorgungsprobleme im Gesundheitswesen, wissenschaftliche Bearbeitung: F. Hauß, F. Naschold, R. Rosenbrock, Hrsg.: BMAuS, Bonn 1981
- (2) Vgl.: Abholz, H.-H.: Welche Bedeutung hat die Medizin für die Gesundheit?, in: Deppe, H.-U.: Vernachlässigte Gesundheit, Köln 1980.
Zur Rolle der Früherkennung vgl.: Abholz, H.-H.: Der Nutzen von Früherkennungsuntersuchungen am Beispiel des ..., in: Jahrbuch für kritische Medizin, Bd.2, Berlin 1977
- (3) Über den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit gibt es inzwischen eine Fülle von Untersuchungen. Sie unterscheiden sich teilweise extrem, was die Paradigma ihrer Herangehensweise betrifft. Eher "klassisch" medizinische Arbeiten thematisieren toxikologische, klimatologische oder streng psychologische Forschungsgegenstände. Vgl. dazu: Laufende Aufsätze in der Zeitschrift Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin, Stuttgart:
Arbeiten, die sozialmedizinisch, epidemiologisch oder gesellschaftswissenschaftlich vorgehen, erzielen hauptsächlich Ergebnisse auf den Gebieten der Verteilung bestimmter Krankheiten, um so Rückschlüsse auf die Orte und Gründe ihrer Entstehung herauszufinden; oder die Struktur vermutlich krankmachender Arbeitsbedingungen wird in Bezug auf bestimmte Krankheiten untersucht.
Vgl. dazu: Berger, E. a.a.O.; Deppe, H.-U.;
Priester, K.: Arbeit und Krankheit, in: Deppe, H.-U., a.a.O.; Pflanz, M.: Epidemiologie und Präventivmedizin, in: Die Ortskrankenkasse, Heft 20/1978.
- (4) Vgl. Hauß, F., H.Kühn, R. Rosenbrock, Arbeitsschutz als präventive Gesundheitspolitik? in: Sozialpolitik und Produktionsprozeß, Köln 1981, S. 83 ff.
- (5) Vgl: Korpi, W., The Working Class in Welfare Capitalism, London 1, 1978,
Leion, A.: Den svenska Modellen, Stockholm 1974.
- (6) Vgl. Hauß, F.; Naschold, F.: Sozialpartnerschaft und Arbeitsschutz in Schweden, Veröffentlichungsreihe des IIVG, Berlin 1978.
Auer, P.: Humanisierung der Arbeit in Schweden, Veröffentlichungsreihe des IIVG, Berlin 1980.
Meidner, R.: Vermögenspolitik in Schweden, Köln 1978.
- (7) Vgl. Böcklund-Svensson, E.; Paulson, S.: Skyddarbetet i stora och medelstora företag. Stockholm 1978.
Stamm- Report: Församrade Arbetsmiljö eller ökad Medvetenhet? Uppsala 1978.
Steinberg, M.: Safety Work and Occupational Health in Sweden. Manuskript im Auftrag des IIVG, Örebro 1980.

- (8) Arbetsmiljölagen, Boras 1978, 2. Kap., § 1 (Übersetzung F. Hauß).
- (9) Auf einen direkten Vergleich dieser Erscheinungsformen und deren einzelner Elemente in der BRD wird verzichtet. Genauso wenig kann auf einen Vergleich der Arbeitsschutzpraxis in den einzelnen Ländern eingegangen werden. Zur Praxis des Arbeitsschutzes in der BRD:
Deppe, H.-U.: Industriearbeit und Medizin, Frankfurt 1973.
Volkholz, V.: Belastungsschwerpunkte und Praxis der Arbeitssicherheit. Hrsgg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1978.
Borgers, D.; Nemitz, B.: Bedingungen werksärztlicher Tätigkeit und das Arbeitssicherheitsgesetz, in: Jahrbuch für kritische Medizin, Bd. 3, Berlin 1978.
Hauß, F.; Kühn, H.; Rosenbrock, R.: a.a.O..
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (Hrsg.): Arbeitsschutzsystem, Untersuchung in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsbericht Nr. 232, Band 1-5, Bremerhaven 1980.
- (10) Forsebäck, L.: Sozialpartnerschaft und Arbeitsmarkt in Schweden, Stockholm 1977, S. 11.
- (11) Forsebäck, L.: a.a.O., S. 15.
- (12) a.a.O., S. 16.
- (13) LO: Codermination in Sweden, Stockholm 1977.
- (14) Vgl.: Erlander, I., a.a.O., sowie ders.: Det nödvändiga och det önskvärda. En studie av socialdemokratisk ideologie och regionalpolitik 1940-1972. Kristianstad 1978.
- (15) Vgl. Guldman, T.: Die Grenzen des Wohlfahrtsstaates; Meidner, R., a.a.O.; Korpi, W., a.a.O.; Forsebäck, L., a.a.O.; Leion, A., a.a.O..
- (16) Vgl. hierzu die sehr übersichtlichen und informativen Broschüren des "Svenska Institutet" über die wirtschaftliche Entwicklung, die wirtschaftliche Situation etc.. Auch über alle anderen Bereiche informiert das Institut ausführlich, ebenso wie die Schwedische Botschaft in Bonn.
- (17) Vgl. Meidner, R.: Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Schweden, deren gegenwärtiger Stand und die Perspektiven für die nächsten Jahre, in: WSI-Mitteilungen 5/1977.
- (18) Vgl. Meidner, R., a.a.O..

- (19) Unter "personeller Einkommensverteilung" wird hier nicht nur der individuelle Lohn verstanden, sondern auch die unverteilteten Zuwendungen in Form von Geld oder Sachleistungen, sowie eine entsprechende Infrastruktur (Bildungswesen, Gesundheitswesen etc.).
- (20) Die politische Entwicklung in Schweden wird üblicherweise in drei Etappen beschrieben:
- Durchsetzung des allgemeinen Wahlrechts,
 - Durchsetzung der sozialen Demokratie durch soziale Sicherstellung aller Bürger des Landes,
 - die letzte Etappe: Durchsetzung der Wirtschaftsdemokratie steht jetzt als Aufgabe vor den Gewerkschaften und den Arbeiterparteien.
- (21) Vgl. Ohlström, B.: Vilda Stejka inom LO-Området 1974 och 1975, Stockholm 1977.
- (22) Alle Zahlen aus: Statistiska Centralbyrån: Miljöstatistik årsbok 1978. Stockholm 1979.
LO/TCO: Fakta om sjukfrånvaro, Stockholm 1979.
LO-Kongressberättelse 1976: Arbetsmiljö, Stockholm 1976.
- (23) LO: Mitbestimmung in Schweden, Stockholm 1979, S. 8.
- (24) a.a.O., S. 9.
- (25) Vgl. Steinberg, M.: a.a.O..
- (26) siehe auch Auer, P., a.a.O..
- (27) Safety Delegates and the Working Environment, hrsgg.: Svenska Institutet, Stockholm 1978. Daneben verweisen die angegebenen Zahlen auf die tatsächliche Versorgung mit Schutzobleuten. Geht man von ca. 4. Mill. Arbeitnehmern in Schweden aus, so erscheint die Zahl von maximal 120.000 Schutzobleuten vergleichsweise gering. Aufgrund der Tatsache jedoch, daß die Zahl der Schutzobleute pro Beschäftigtem nicht festgelegt ist (lediglich die Mindestzahl von 5 Mitarbeitern muß vorhanden sein), läßt sich kein genauer Prozentsatz für die Versorgung mit Schutzobleuten errechnen. Schwedische Experten sprechen von einem Versorgungsgrad von ca. 70 % aller Beschäftigten.
- (28) SAF, LO, PTK: Working Environment Agreement, Hrsg.: Arbetsskyddsämnden, Stockholm 1978.
- (29) Alle Informationen beruhen auf Gesprächen mit den Sicherheitsingenieuren mehrerer schwedischer Großbetriebe und mehrerer lokaler Gewerkschaftsorganisationen.
- (30) Es wird hier der "Normalfall" eines Großbetriebes geschildert. Für kleine Betriebe bestehen andere,

regional orientierte Lösungsmöglichkeiten, auf die hier jedoch nicht eingegangen werden kann.

- (31) Vgl. Bäcklung-Svenson, E.; Paulson, S., a.a.O.;
Steinberg, M.; a.a.O.;
StAMM-Projekt, a.a.O..
- (32) Diese auch als "Tonnenideologie" zu bezeichnende Forde-
rung der westdeutschen Gewerkschaften ist die Folge
einer vollkommen unangemessenen Einschätzung der
Rolle der medizinischen Arbeitsschutzprofessionellen.
Vgl. Hauß, F.; Kühn, H.; Rosenbrock, R.: Betrieb-
licher Arbeitsschutz als ..., a.a.O..
- (33) Vgl.: LO-Kongreßbericht, a.a.O..
- (34) Tatsächlich sind die Wartezeiten in den schwedischen
Ambulatorien vergleichsweise lang. Die Angabe von
Durchschnittswerten ist jedoch nicht sinnvoll,
da sie regional sehr unterschiedlich ausfallen.
Vgl. Schwartz, F. u.a.: Ärztliche Versorgung in
Schweden, Köln 1976.
OECD: Pattern of Health Care and Education in
Sweden, Paris 1975.
Steinberg, M.: a.a.O..
- (35) Bäcklund-Svenson, E.; Paulson, S.: a.a.O..
- (36) a.a.O., S. 32.
- (37) a.a.O., S. 29.
- (38) a.a.O., S. 23.
- (39) Arbetsmiljö, a.a.O., Cap. 2, Sec. 1.
- (40) ebenda.
- (41) a.a.O., Cap. 28, Sec. 7.
- (42) SAF, LO, PTK: Working Environment Agreement. Hrsgg.
von Arbetsskyddsmännen, Stockholm 1978, Sec.22,
Clause 3.
- (43) Lundberg, L.: Implementering av Arbetsmiljöstemmelser
- en undersökning av Genomförandets Problem och
Möjligheter. Uppsala Universitetet, Företagekono-
miska Institutionen, Uppsala 1978, S. 14.
- (44) Vgl.dazu: Korpi, W. a.a.O.; Erlander, I.: Den Svenska
Modellen Recept även för 80-talet?, Stockholm
1979;
Söderfeld, B.: The End of the Swedish Modell and
the Development of Health Politics in Sweden.
Manuskript im Auftrag des IIVG, Örebro 1980;
Landesorganisationen i Sverige (LO):Mitbestimmung
in Schweden, Stockholm 1979.

- (45) Vgl. zur Debatte über kooperative Konfliktverarbeitung vor allem:
Weltz, F.: Kooperative Konfliktverarbeitung in Industriebetrieben, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/77 und 8/77.