

## Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Obwohl die Arbeitswelt rasche Veränderungen durchgemacht hat, sind in Schweden die meisten arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus den 1970er Jahren erhalten geblieben.

Das System von Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern funktioniert in schwedischen Unternehmen normalerweise ziemlich gut, besonders was die Produktivität und den geringen Verlust an Arbeitszeit aufgrund von Arbeitskämpfen angeht. Tarifverhandlungen und starke Gewerkschaften sind die Grundzüge des Systems. Probleme sind hauptsächlich auf der nationalen oder politischen Ebene aufgetreten, während schwedische Unternehmen in der Regel sehr gute Beziehungen zu ihren Beschäftigten und den Gewerkschaften am Arbeitsplatz unterhalten.

In den letzten 15-20 Jahren hat sich in Schweden die Einstellung in vielen Bereichen erheblich geändert. Dies könnte vor allem auf die Globalisierung, die Einwanderung und die Ereignisse in West- und Osteuropa seit den 1980er Jahren zurückzuführen sein. Schweden trat 1995 der Europäischen Union bei, entschied jedoch in einem Referendum von 2003, nicht der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion anzugehören.

### Einige Grundtatsachen

Schweden hat 9 Millionen Einwohner auf einer Fläche von 450 000 km<sup>2</sup>. Damit ist es flächenmäßig das drittgrößte Land Westeuropas (nach Frankreich und Spanien) mit nur 20 Einwohnern per km<sup>2</sup>. Von der Gesamtbevölkerung sind 1,5 Millionen über 65 Jahre alt und 1,7 Millionen im Alter von 0-15 Jahren. Demnach sind 5,7 Millionen Einwohner im arbeitsfähigen Alter (16-64 Jahre). Etwa 4,2 Millionen von ihnen – ungefähr 47 % der Gesamtbevölkerung – sind zu den Erwerbspersonen zu zählen.

In der Mitte des 19. Jahrhunderts war Schweden noch ein armes Agrarland. Nachdem dann eine Reihe politischer Entscheidungen gefallen waren, beispielsweise den Freihandel einzuführen, entwickelte sich ein gutes Geschäftsklima und ein rascher Industrialisierungsprozess setzte ein. Von 1870 bis 1970 konnte Schweden das zweitschnellste Wirtschaftswachstum in der Welt (nach Japan) verzeichnen. Während der 1960er, 70er und 80er Jahre erfolgte der größte Anstieg von Arbeitsplätzen jedoch im öffentlichen Sektor. Heute arbeiten 67 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und 33 % im öffentlichen Sektor (national, regional und kommunal). Die Vergleichszahlen für 1965 waren 85 % und 15 %.

Schweden ist stark von seinem Außen-

handel abhängig. Der Wert des Exports beläuft sich auf ca. 44 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Hohe öffentliche Ausgaben bedeuten hohe Steuern. Nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) machten die schwedischen Steuereinnahmen 2002 50,6 % des BIP aus, was mit durchschnittlich 40,5 % in den damals 15 EU-Mitgliedsstaaten, 36,9 % in den OECD-Ländern (2001) und 28,9 % in den USA (2001) zu vergleichen ist.

Seit dem 19. Jahrhundert gibt es in Schweden eine Vielzahl von Interessenorganisationen. Ein ungewöhnlich großer Anteil der Arbeitnehmer ist auch gewerkschaftlich organisiert – in den vergangenen Jahren zwar mit rückläufiger Tendenz, doch immerhin noch etwa 79 % der Arbeitnehmer. Der Anteil des Privatbesitzes in der Wirtschaft ist nichts desto trotz höher als in den meisten anderen Ländern. Während des 20. Jahrhunderts haben sich die Durchschnittslöhne in der Industrie ungefähr vervielfacht, während die Jahresarbeitszeit gleichzeitig um über 40 % von 3 100 auf etwa 1 900 Stunden gesunken ist. Die reale Lohnentwicklung schwankt seit den 1970er Jahren, in den letzten Jahren hat sie jedoch dank der niedrigen Inflationsrate angezogen.

Von den durchschnittlichen Arbeitskos-

Herausgegeben vom  
Schwedischen Institut  
Mai 2005 TS 3 p

Weitere Tatsachen finden Sie unter:  
[www.sweden.se/fact\\_sheets](http://www.sweden.se/fact_sheets)

**Si.**  
Svenska institutet

ten für Industriearbeiter im Jahr 2004 in Höhe von 318 000 SEK waren 240 000 SEK Lohn (von dem der Arbeitgeber 58 000 SEK als Lohnsteuern abführen musste) und 78 000 SEK Sozialabgaben, die der Arbeitgeber für jeden Arbeiter zu zahlen hatte.

Die Arbeitgeber bezahlen somit ziemlich hohe Sozialabgaben, fast 33 % des Bruttolohns bzw. -gehalts, sowie die mit den Arbeitgebern (Verband Schwedischer Unternehmen, ehemals SAF) und Gewerkschaften (LO für Arbeiter und PTK für Angestellte) vereinbarten Beiträge in die öffentlichen Kassen ein. 2004 entsprachen diese Beträge 32,7 % der Jahreslöhne für Arbeiter (1973: 18,1 %). Die größten Posten sind die Abgaben zur Finanzierung der Allgemeinen Zusatzrente (10,21 %) und die Krankenkassenbeiträge (11,08 %).

### Historischer Hintergrund

Mitte des 19. Jahrhunderts begannen die Arbeiter in Schweden, sich zu organisieren. Gewerkschaften im modernen Sinne entstanden jedoch erst, nachdem die Industrialisierung in den 1870er Jahren in Gang gekommen war. Mitte der 1880er Jahre wurden die ersten landesweiten Gewerkschaften gegründet und 1898 schlossen sich einige Gewerkschaften zusammen und bildeten einen Dachverband – den Schwedischen Gewerkschaftsbund (*Landsorganisationen i Sverige, LO*).

Ein paar Jahre später, 1902, bildeten die Arbeitgeber den Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber (*Svenska arbetsgivareföreningen, SAF*), der 2001 durch ein neues Gremium ersetzt wurde (siehe nachstehend). 1906 erkannten LO und SAF ihre gegenseitigen Rechte an, indem sie den so genannten Dezember-Kompromiss unter-

zeichneten, dem ein größerer Arbeitskonflikt vorausgegangen war. In diesem Übereinkommen erkannten die Arbeitgeber das Recht der Arbeitnehmer an, sich zu organisieren und zu verhandeln. Der LO wiederum erkannte das Recht der Arbeitgeber an, Arbeiter aus freien Stücken einzustellen und zu entlassen, die Arbeit zu leiten und zu verteilen und Arbeiter nach eigener Wahl einzustellen (d.h. Organisationszugehörigkeitsklauseln – so genannte Closed-shop-Regeln – wurden verboten).

In den 1920er Jahren gab es viele Arbeitskämpfe, und allmählich wurden neue arbeitsrechtliche Bestimmungen eingeführt. Von besonderer Bedeutung waren das Gesetz über Tarifverträge und das Gesetz über den Arbeitsgerichtshof, beide aus dem Jahre 1928. In den 30er Jahren zeichnete sich allmählich eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf der Grundlage größeren gegenseitigen Vertrauens ab. 1938 schlossen SAF und LO den Gesamtarbeitsvertrag von Saltsjöbaden (ein Ort in der Nähe von Stockholm, wo die Verhandlungen stattfanden). Dieser Vertrag war eine Art „Friedensvertrag“, der die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Bezug auf Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfmaßnahmen wie Streiks und Aussperrungen regelte.

Inzwischen hatten die Angestellten Anfang der 1930er Jahre begonnen, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Die Zentralorganisation der Angestellten und Beamten (*Tjänstemännens Centralorganisation, TCO*) wurde 1944 und die Zentralorganisation Schwedischer Akademiker (*Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO*) 1947 gegründet. Zunächst galt ein Universitäts- oder Hochschulstudium als Voraussetzung für die Mitgliedschaft, später ermunterte die SACO jedoch auch verwandte Berufsgruppen sich anzuschließen.

In den 1940er Jahren wurden mehrere Manteltarifverträge geschlossen. Sie betrafen den Arbeitsschutz (1942), die Berufsausbildung (1944), Betriebsausschüsse (beratende Gremien mit Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, 1946) sowie Arbeitsstudien (1948). In den 50er Jahren wurden ähnliche Verträge für die Angestellten und Beamten geschlossen. Aufgrund dieser Verträge und dank des kooperativen „Geistes von Saltsjöbaden“ blieb die Zahl der Streikmaßnahmen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt gering.

Dieses gegenseitige Vertrauen und die wenigen Arbeitskämpfe trugen wesentlich zum wachsenden Wohlstand in Schweden in den 1950er und 60er Jahren bei. Ein „schwedisches Modell“ entstand mit Grundzügen wie zentrale Tarifverhandlungen, ständig zunehmender Einfluss der

Gewerkschaften mit hohen Mitgliederzahlen, aktive Arbeitsmarktpolitik der Regierung und geringfügige Arbeitskonflikte.

Seit den 1970er Jahren hat sich das wirtschaftliche Wachstum in Schweden verlangsamt, was zum Teil auf den sehr großen öffentlichen Sektor des Landes zurückzuführen ist. Eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Vorschriften wurde verabschiedet, wobei das Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz (MBL) von 1976 die größte Aufmerksamkeit erregte. Die 1980er Jahre waren von großen Meinungsunterschieden seitens der Arbeitgeber und der Gewerkschaften geprägt, insbesondere hinsichtlich der von den Gewerkschaften kontrollierten so genannten Arbeitnehmerfonds (später abgeschafft, siehe nachstehend). In letzter Zeit sind Arbeitslosigkeit, Steuern, öffentliche Ausgaben, Einwanderung und Sozialversicherungsleistungen viel diskutierte Fragen, wobei über das Fernbleiben vom Arbeitsplatz im Jahr 2004 besonders heftig diskutiert wurde.

### Gewerkschaften

Die gewerkschaftlichen Organisationen sind vielleicht nicht mehr so einflussreich wie früher, aber sie spielen immer noch eine wichtige Rolle. Die drei Dachverbände sind Gewerkschaftsorganisationen für Arbeiter, für Büroangestellte und die meisten anderen Angestellten und Beamten sowie für Angestellte und Beamte mit Hochschulbildung. Jahrzehntlang hat insbesondere der LO eine wichtigere Rolle gespielt als seine Schwesterorganisationen in anderen Ländern. Hauptgründe dafür waren sein hoher Mitgliederanteil, das System der zentralen Tarifverhandlungen und die Tatsache, dass die Sozialdemokraten, die seit über einem Jahrhundert eng mit dem LO zusammenarbeiten, während des größten Teils dieser Zeit die Regierung stellten (1932-76, 1982-91 und seit 1994).

Die größte Gewerkschaftsorganisation ist der Schwedische Gewerkschaftsbund, LO. Mit seinen 1,89 Millionen Mitgliedern (davon sind jedoch weniger als 1,5 Millionen im Erwerbsleben aktiv) organisiert er mehr als 80 % der Arbeiter innerhalb des Interessenbereichs. Seit Mitte der 1990er Jahre hat der LO jedoch jährlich 30 000 bis 40 000 Mitglieder verloren.

Der LO umfasst 16 landesweit arbeitende Einzelgewerkschaften. Die größten Einzelgewerkschaften sind der Schwedische Kommunalarbeiterverband (SKAF) mit 585 000 Mitgliedern, die Schwedische Metallindustriearbeitergewerkschaft mit 380 000, die Gewerkschaft der Handelsangestellten mit 170 000, die Gewerkschaft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit 160 000 und die Bauarbeitergewerk-

schaft mit 130 000 Mitgliedern. Diese Gewerkschaften sind im internationalen Vergleich sehr wohlhabend, sie verfügen in ihren Rücklagefonds für Streikmaßnahmen über etwa 20 Milliarden SEK (gegenwärtiger Marktwert).

Mit insgesamt 1,27 Millionen Mitgliedern (davon etwa 1,05 Millionen im aktiven Alter) organisiert die TCO über 70 % aller Angestellten und Beamten. Die größte der 18 Einzelgewerkschaften in der TCO ist die Schwedische Gewerkschaft der Industrieangestellten (SIF) mit 365 000 Mitgliedern (davon ca. 300 000 aktive). Die Lehrgewerkschaft hat 225 000 Mitglieder und die Gewerkschaft der Kommunalbeamten 175 000 Mitglieder. 1997 wurde die Gewerkschaft der Fach- und Führungskräfte (*Ledarna*, eine Gewerkschaft für 60 000 leitende Beamte und Vorarbeiter) aus der TCO ausgeschlossen. Die TCO-Gewerkschaften verfügen über Rücklagen für Streikmaßnahmen in Höhe von etwa 12 Milliarden SEK.

Der dritte Dachverband, die Zentralorganisation Schwedischer Akademiker (SACO) wächst seit Jahren und hat 560 000 Mitglieder (darunter 400 000 Aktive). Der Verband der Diplomingenieure (CF) mit 98 000 Mitgliedern ist die größte der insgesamt 26 angeschlossenen Einzelgewerkschaften. Danach folgt die Gewerkschaft der Lehrer im höheren Schuldienst mit 80 000 Mitgliedern. Zu Tarifverhandlungszwecken bildeten TCO-Gewerkschaften und SACO-Gewerkschaften in den 1970er Jahren Verhandlungskartelle für den privaten Sektor (PTK) und den öffentlichen Sektor.

Neben den drei Dachverbänden LO, TCO und SACO gibt es einige kleinere freistehende Gewerkschaften. LO- und einige TCO-Gewerkschaften sind nach dem Industriegewerkschaftsprinzip aufgebaut, was bedeutet, dass die Arbeitnehmer branchenweit organisiert sind und nicht nach ihrem Beruf. Die SACO-Gewerkschaften sind jedoch nach dem Berufsgewerkschaftsprinzip aufgebaut. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad erreichte 1986 mit 86 % aller Arbeitnehmer seinen Höhepunkt, liegt jedoch gegenwärtig bei etwa 79 %. Junge Arbeitnehmer treten nicht mehr in gleichem Umfang den Gewerkschaften bei wie früher, das gilt besonders für den LO. In Klein- und Start-up-Unternehmen besonders der Informationstechnologie und anderer High-Tech-Branchen ist der Organisationsgrad relativ niedrig. Ein Grund für den im Vergleich mit anderen Ländern hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad Schwedens ist jedoch, dass die Gewerkschaften seit den 1930er Jahren die aus Steuermitteln finan-

zierten (heute 40) Arbeitslosenkassen in Schweden verwaltet haben.

## Arbeitgeber

Im Jahr 2001 wurde der Verband Schwedischer Unternehmen (*Svenskt Näringsliv*) gegründet, der den früheren Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber (SAF) sowie den Schwedischen Industrieverband ersetzt. Der neue Verband zählt 48 Mitgliedsverbände und 54 000 Mitgliedsunternehmen. Die meisten Mitgliedsunternehmen sind Kleinunternehmen, ca. 68 % beschäftigen weniger als zehn Mitarbeiter. Sie befinden sich so gut wie ausschließlich in Privatbesitz.

Jahrzehntlang war der frühere SAF hauptsächlich eine Verhandlungsorganisation, nach und nach konzentrierte man sich stärker auf die Meinungsbildung. Neben dem Verband Schwedischer Unternehmen gibt es Arbeitgeberverbände, die genossenschaftlich organisierte Unternehmen, die Banken und die Zeitschriften- und Zeitungsverleger vertreten.

1966 erhielten die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor das Verhandlungsrecht und die Befugnis, Streikmaßnahmen zu ergreifen. Die Zahl der Beschäftigten der schwedischen Gemeinden und Provinziallandtage nahm seit den 1960er Jahren bis in die 90er Jahre in Schweden stark zu. Das Zentralamt für Arbeitgeberfragen im staatlichen Bereich (*Arbetsgivarverket*) vertritt die staatlichen Behörden mit ca. 240 000 Arbeitnehmern. Der Schwedische Gemeindeverband (*Svenska kommunförbundet*) vertritt die schwedischen Gemeinden mit ungefähr 615 000 Arbeitnehmern und der Provinziallandtagsverband (*Landstingsförbundet*) die Provinziallandtage mit ca. 251 000 Beschäftigten.

1991 zogen die Arbeitgeber ihre Vertreter aus den Verwaltungsräten aller Zentralbehörden zurück. Nach ihrer Auffassung ist die Verantwortung für politische Entscheidungen im Lauf der Jahre zu undeutlich geworden. Die Verantwortung sollte in vollem Umfang den Politikern zurückgegeben werden, damit sie sich der Kosten und sonstigen Auswirkungen von durchgeführten Beschlüssen bewusst werden.

## Tarifverhandlungen

Schweden hat es alle Jahre hindurch vermieden, eine staatliche Einkommenspolitik zu betreiben. Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn, da die Arbeitgeber und Gewerkschaften stark genug sind, Tarifverträge und Vereinbarungen über andere Arbeitsbedingungen selbst auszuhandeln und abzuschließen. Lohnerhöhungen und andere Arbeitsbedingungen wurden viele Jahre lang in landesweit geltenden Man-

tarifverträgen geregelt. Als Folge der Steuerpolitik, der Inflationsrate (seit etwa 1992 jedoch niedrig) und über viele Jahre ausbleibender Reallohnverbesserungen erfolgten auf diesem Gebiet jedoch zunehmend Eingriffe seitens der Regierung.

Die wichtigste Funktion von Tarifverträgen ist die Erhaltung des Arbeitsfriedens. Im Jahr 2003 gingen in Schweden jedoch 627 541 Beschäftigtentage aufgrund von Streiks in Teilen des kommunalen Sektors verloren. Wenn kein solcher Vertrag in Kraft ist, sind Streikmaßnahmen zulässig. Tarifverträge haben auch eine Normierungsfunktion, d.h. ein Unternehmen und seine Betriebsgewerkschaften dürfen keine schlechteren Bedingungen vereinbaren als im Tarifvertrag festgelegt. Aufgrund der starken Position der Gewerkschaften in Schweden haben diese Tarifverträge dazu gedient, de facto einen Mindestlohn festzusetzen.

Die Tarifverhandlungen erfolgten früher in drei Schritten. Von 1956 bis 1982 beispielsweise sah eine Tarifrunde für LO-Mitglieder folgendermaßen aus: 1) SAF und LO legten ihren Mitgliedsorganisationen eine Empfehlung für den Abschluss von Tarifverträgen innerhalb eines festgelegten Rahmens vor. 2) Die SAF-Verbände und die LO-Einzelgewerkschaften verhandelten dann branchenweit (die formalen Verträge werden normalerweise auch heute auf dieser Ebene abgeschlossen). 3) Die Unternehmen regelten die letzten Einzelheiten für ein bis drei Jahre direkt mit den Gewerkschaftsvertretern in den Betrieben. Wenn die Verhandlungen ins Stocken gerieten, setzte die Regierung häufig eine Schlichtungskommission ein.

Dieses System stieß zunehmend auf Kritik. Es gab zu wenig Spielraum für die Anpassung von Tarifverträgen an die Bedingungen in bestimmten Industriezweigen und Unternehmen. Landesweit vereinbarte Zuschläge für die Bezieher von Niedriglöhnen führten zu außerordentlich geringen Lohnunterschieden. Das System trieb die Inflationsrate in die Höhe, da die nach Verhandlungen auf nationaler Ebene empfohlenen Löhne als Mindestlohn, anstatt als Höchstlohn betrachtet wurden (die schwedische Krone wurde dementsprechend zwischen 1976 und 1982, einem Zeitraum mit besonders hoher Inflation, fünfmal abgewertet). Lohnerhöhungen wurden eher als eine Art soziales Recht angesehen, und nicht als Lohn für geleistete Arbeit.

Die massivste Kritik kam vom Arbeitgeberverband der Schwedischen Metallindustrie, der 1983 einen separaten Tarifvertrag direkt mit der Schwedischen Metallindustriearbeitergewerkschaft abschloss.

1990 beschloss SAF formell, die zentralisierten Lohntarifverhandlungen auf höchster Ebene ganz aufzugeben. Obwohl die Tarifrunden jetzt formell separat stattfinden, stimmen die Endergebnisse stärker überein, als von den meisten Arbeitgebern erhofft wurde – der schwedische Arbeitsmarkt ist immer noch sehr stark von einer kollektiven Mentalität geprägt.

1997 schlossen die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften der Industrie einen Tarifvertrag über industrielle Entwicklung und Lohnbildung ab, der sich als richtungweisend erwies und zu einem gewissen Grad als Modell für andere Branchen und Berufe diente. In den meisten 2004 sowie 1998 und 2001 abgeschlossenen Tarifverträgen im privaten Sektor wurde für eine Laufzeit von drei Jahren ein jährlicher Einkommenszuwachs von durchschnittlich 2,4 % vereinbart. Einige Berufe im öffentlichen Sektor, z.B. Bezieher von Niedriglöhnen im Gesundheitswesen, haben in den letzten Jahren besondere Lohnerhöhungen erhalten. Eine im Jahr 2000 eingerichtete staatliche Schlichtungsstelle ist bestrebt, ihre Rolle im Prozess der Tarifverhandlungen zu finden.

## Arbeitsrechtsgesetzgebung

Kennzeichnend für die 1970er Jahre in Schweden war die Tatsache, dass die früher in Tarifverträgen festgehaltenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen immer stärker durch Gesetze geregelt wurden. Als die grundlegenden wirtschaftlichen und sozialen Rechte in allen wesentlichen Punkten gefestigt worden waren, wandte sich das Interesse der Politiker immer mehr den Arbeitsmarktfragen zu, die Gewerkschaften wurden im Gegenzug immer politischer.

1971 nahm der LO-Kongress ein umfassendes Programm für die Erweiterung der Mitbestimmung von Arbeitnehmern in den Betrieben sowie Forderungen nach anderen Änderungen im Arbeitsrecht an. Die TCO verabschiedete ein ähnliches Programm. Als Folge dieser Forderungen wurde zwischen 1973 und 1977 eine Reihe neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt. Einige wichtigere werden nachstehend beschrieben.

Zunächst jedoch ein paar Worte über den Dreiparteien-Arbeitsgerichtshof (*Arbetsdomstolen*), der 1928 eingerichtet wurde und die höchste und in den meisten Fällen einzige Instanz für arbeitsrechtliche Streitfälle ist. Dem Gericht gehören Vertreter des Staates, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften an. Vor dem Gericht werden jährlich etwa 150 Fälle verhandelt. Es gibt keine regionalen oder branchenspezifischen Arbeitsgerichte.



Das *Kündigungsschutzgesetz* (LAS) von 1974 und 1982 verstärkte den Einfluss der Gewerkschaften. Die Kündigung eines Arbeitnehmers muss auf so genannten sachlichen Gründen basieren. Solche Gründe liegen nicht vor, wenn billigerweise eine Versetzung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens gefordert werden kann. Je länger ein Arbeitnehmer beschäftigt war, desto länger ist die Kündigungsfrist – bis zu sechs Monaten, wenn die Beschäftigungsdauer mindestens zehn Jahre beträgt. In Tarifverträgen können zusätzliche Monate vereinbart werden.

1982 wurde eine Möglichkeit eingeführt, Arbeitnehmer bis zu sechs Monaten auf Probe einzustellen. Besonders kleine und mittelgroße Unternehmen (SMEs) sind der Auffassung, dass bei betriebsbedingtem Personalabbau eine gesetzlich vorgeschriebene Regel „zuletzt geheuert – zuerst gefeuert“ (LIFO) für die Arbeitgeber große Schwierigkeiten beinhaltet, die Beschäftigten zu behalten, die sie besonders brauchen. 2001 erhielten Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten das Recht, zwei Arbeitnehmer von der LIFO-Regel auszunehmen (die Regierung konnte keine ausreichende parlamentarische Mehrheit aufbringen, um dies zu verhindern).

Ein Gesetz von 1974 (FML) räumt Gewerkschaftsvertretern in den Betrieben das Recht ein, viele gewerkschaftliche Aufgaben während der bezahlten Arbeitszeit zu erledigen. Die Betriebsgruppen entscheiden, wer als Gewerkschaftsvertreter zu betrachten ist, und können in gewissem Ausmaß auch bestimmen, wie viel Zeit für die gewerkschaftlichen Aufgaben am Arbeitsplatz aufgewendet werden soll. Ein Gesetz von 1975 verbesserte die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, für eine längere oder kürzere Ausbildung von der Arbeit beurlaubt zu werden.

Das *Gesetz über die Umwelt am Arbeitsplatz* von 1978 erweiterte das Recht der Gewerkschaften, zu Verbesserungen in der Arbeitsumwelt beizutragen. Der Begriff Arbeitsumwelt umfasst die Organisation der Arbeit und die technische Umwelt am Arbeitsplatz, die Arbeitszeit und die Anpassung der Arbeit an die Menschen. Die Arbeitsschutzbeauftragten können unter gewissen Umständen gefährliche Arbeiten stoppen. Der Manteltarifvertrag zwischen Arbeitgeberverbänden, LO und PTK regelt Aufgaben und Verantwortung der Arbeitsschutzausschüsse. Die Arbeitszeit (normalerweise 40 Stunden pro Woche, siehe unten) wird durch ein Gesetz von 1983 geregelt.

Das *Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz* von 1992 verbietet den Arbeitgebern, Arbeit-

nehmer aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen. Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten für eine Anstellung, Ausbildung, Beförderung und Entwicklung in der Arbeit haben, und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. Arbeitgeber mit zehn oder mehr Beschäftigten sind dazu verpflichtet, einen Jahresplan zur Förderung der Gleichstellung aufzustellen.

Es gibt auch Bestimmungen gegen die *Diskriminierung* wegen ethnischen Ursprungs, Behinderung und sexueller Orientierung.

Seit 1978 beträgt der gesetzlich bezahlte *Mindesturlaub* fünf Wochen. Bei Angestellten und Personen mit gefährlicher körperlicher Arbeit ist eine sechste Urlaubswoche üblich.

### Mitbestimmung

Eine viel diskutierte Frage in den 1970er Jahren war die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen. Eine Vielzahl von Veränderungen kam zustande, von denen einige kontrovers waren. Man sprach von drei Ebenen der Mitwirkung: im Betrieb, auf Unternehmensebene und Gewinnbeteiligung.

Die *Mitbestimmung im Betrieb* zielt auf den eigentlichen Zweck der Reformen ab, d.h. Einfluss des einzelnen Arbeitnehmers auf seine eigene Arbeitssituation. Die Unternehmen machten beachtliche Anstrengungen, die Ausformung der Arbeitsplätze und den Inhalt der Arbeit zu verbessern, um eine bessere Arbeitsumwelt zu schaffen und die Möglichkeiten der Arbeitnehmer bei der Einflussnahme auf ihre eigene Arbeitssituation zu erweitern. Schwedische Unternehmen waren mit ihrer Art der Unternehmensführung, die gekennzeichnet war von einem Mitspracherecht der Arbeitnehmervertreter und einem informellen Geschäfts- und Betriebsklima, lange Zeit Vorreiter.

Die *Mitbestimmung auf Unternehmensebene* bezieht sich auf die Einflussnahme der Beschäftigten auf die Arbeitsplätze im Betrieb über ihre gewerkschaftlichen Vertreter. Auf dieser Ebene begann die Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern in beratenden Gremien innerhalb der Betriebe bereits 1946, als Vereinbarungen zwischen SAF und LO bzw. SAF und TCO abgeschlossen wurden. Diese Vereinbarungen wurden 1977 durch das *Gesetz über die Mitbestimmung in der Arbeitswelt* (MBL) abgelöst. Das Gesetz umfasst alle Arbeitsplätze, an denen ein oder mehrere Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt sind. Das Gesetz regelt auch eine Reihe anderer Fragen wie das Koalitions- und Verhandlungsrecht sowie Regeln für die Schlichtung und den

Vergleich. Die Teile des Gesetzes, die sich mit der Mitbestimmung der Arbeitnehmer befassen, erweckten die größte Aufmerksamkeit.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich mit der Gewerkschaft im Betrieb oder vor Ort zu beraten, ehe Entscheidungen umgesetzt werden, die eine wichtige Veränderung für die Beschäftigten im allgemeinen oder für ein einzelnes Gewerkschaftsmitglied bedeuten. Falls sich beide Partner nicht einigen können, kann die Frage für Verhandlungen auf nationaler Ebene weitergeleitet werden. Erst danach hat der Arbeitgeber das Recht, eine endgültige Entscheidung zu fällen (gleichgültig, ob die Parteien zustimmen oder nicht). Wenn ein Arbeitgeber diese Regeln nicht befolgt, kann er zu Schadensersatz verurteilt werden.

Der Arbeitgeber hat ferner eine Informationspflicht. Die Gewerkschaften haben Zugang zu so gut wie allen Unterlagen des Unternehmens. In bestimmten Fällen von Meinungsverschiedenheiten wird der Auffassung der Gewerkschaften Vorrang eingeräumt, bis die Frage vor dem Arbeitsgerichtshof oder auf andere Weise entschieden wird.

Auf Verlangen der Gewerkschaft kann die Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch einen Manteltarifvertrag noch weiter geregelt werden. SAF, LO und PTK schlossen 1982 einen solchen Vertrag. Hauptgedanke dieser sog. Entwicklungsvereinbarung ist die Delegation von Beschlüssen an Werkmeister und einzelne Arbeitnehmer. Die Vereinbarung war sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer von Vorteil, da sie die Mitbestimmung auf die einzelnen Arbeitsplätze verlagerte.

Nach einem weiteren Gesetz (1973, novelliert 1976 und 1988) können die Betriebsgewerkschaften in den meisten Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten Arbeitnehmervertreter in die Aufsichtsräte entsenden (es gibt keine Abstimmung unter allen Arbeitnehmern). Sie sind berechtigt, zwei ordentliche Vertreter und zwei Stellvertreter zu stellen. In Unternehmen mit 1 000 oder mehr Beschäftigten, die in mehr als einer Branche tätig sind, können die Gewerkschaften drei Arbeitnehmervertreter und drei Stellvertreter entsenden. Die Arbeitnehmervertreter dürfen jedoch nie die Stimmenmehrheit haben. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats, dürfen jedoch an der Behandlung bestimmter Fragen, in denen ihre Gewerkschaft und das Unternehmen gegensätzliche Interessen vertreten (z. B. Tarifverhandlungsfragen), nicht teilnehmen.

Die *Gewinnbeteiligung* schließlich ge-

riet in den Brennpunkt des Interesses, als über die Frage diskutiert wurde, wer Eigentümer von Unternehmen sein soll. Diese Frage entwickelte sich in den folgenden Jahren zu einem der größten Zankäpfel. 1976 forderte der LO-Kongress die Schaffung sog. Arbeitnehmerfonds, wobei es sich um von den Gewerkschaften kontrollierte Investmentfonds handelte. 1984 wurden fünf regionale Fonds eingerichtet. Hohe Geldbeträge wurden von Privatunternehmen abgeschöpft und für den Kauf von Anteilen an diesen Unternehmen verwendet. Die Fonds wurden 1992 abgeschafft.

### Beschäftigung und Einwanderung

Schweden hat eine hohe Erwerbsbeteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Die ca. 4,2 Millionen Erwerbstätigen entsprechen etwa 47 % der Bevölkerung und ungefähr 77 % aller Einwohner im Alter von 16 bis 64 Jahren. Nahezu 24 % aller Erwerbstätigen arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche. Die hohe Zahl der Teilzeitbeschäftigten beruht hauptsächlich auf der sehr großen Zunahme der Anzahl von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im öffentlichen Sektor. In den 1940er Jahren machten Frauen nur etwa 25 % der Erwerbsbevölkerung aus. Im Jahr 2004 sind etwa 48 % der Erwerbstätigen Frauen.

Laut Gesetz beträgt die normale Wochenarbeitszeit 40 Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit, d.h. nach Berichtigung auf Grund von Vereinbarungen, Abwesenheit und Überstunden usw. beträgt etwa 1 560 Stunden im Jahr. Forderungen nach Verkürzung der Arbeitszeit werden nicht mehr so häufig erhoben wie noch vor einigen Jahren. Heute ist es wahrscheinlicher, dass der LO das Recht der Arbeiter auf eine Vollzeitbeschäftigung einfordert. Seit Anfang der 1990er Jahre ist der Anteil der zeitlich befristeten Arbeitsverträge von 10 auf ca. 15 % aller Beschäftigungsverhältnisse gestiegen.

Die gemeldete Arbeitslosigkeit wird für das Jahr 2004 auf 5,6 % geschätzt. Darüber hinaus sind 2-3 % der Erwerbstätigen in staatlich organisierten Arbeitsbeschaffungs- oder Ausbildungsmaßnahmen beschäftigt. Hinzu kommen noch weitere 12 % der Erwerbsbevölkerung, etwa 530 000 Personen, die vor dem Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Seit 1993 dürfen Zeitarbeitunternehmen in Schweden tätig sein, nachdem sie ab 1935 verboten waren. Heute beschäftigen sie annähernd 1 % der Erwerbsbevölkerung. Die Arbeitslosenversicherung wird von 40

anerkannten Arbeitslosenkassen verwaltet, die formell zwar unabhängig sind, in Wirklichkeit jedoch von den Gewerkschaften geführt werden. Die Finanzierung der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erfolgt fast völlig über die Steuern.

Seit den 1940er Jahren hat die Zahl der Einwanderer beträchtlich zugenommen. Etwa 476 000 ausländische Mitbürger sind heute in Schweden ansässig. Dazu kommen ungefähr 580 000 Menschen, die im Ausland geboren und in Schweden eingebürgert worden sind. Die Einwanderung war besonders in den 60er Jahren sehr umfangreich, als die Industrie Arbeitskräfte brauchte. Seit die Arbeitseinwanderung Anfang der 70er Jahre jedoch gestoppt wurde, kommen vor allem Einwanderer aus nichteuropäischen Staaten als politische Flüchtlinge nach Schweden. Die Einwanderer haben die gleichen Rechte auf dem Arbeitsmarkt wie schwedische Staatsbürger, doch ist die Arbeitslosenquote in dieser Gruppe besonders bei den Nichteuropäern erheblich höher.

### Aktuelle Fragen

Das *Arbeitsrecht* aus den 1970er Jahren ist nur geringfügig abgeändert worden. Besonders die Arbeitgeber haben umfassende Vorschläge zur Überprüfung des bestehenden Arbeitsrechts vorgelegt – jedoch vergeblich. Eine wichtige Forderung ist die stärkere Betonung von individuellen Beschäftigungsverträgen. Die Arbeitgeber möchten auch eine Überprüfung des Streikrechts erwirken, um eine ausgewogenere Lage bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen einschließlich weniger Anlässe für Sympthiestreiks und Aussperrungen zu schaffen.

Die *Gewerkschaften* (und letztendlich die Arbeitgeberorganisationen) sind nicht mehr so einflussreich oder allgegenwärtig wie in der Vergangenheit. Auf dem 25. LO-Kongress (2004) klangen die LO-Führer etwas optimistischer hinsichtlich ihrer zukünftigen Rolle bei Tarifverhandlungen und verwandten Fragen.

Die *Renten* sind eine weitere Hauptfrage. Wie in vielen anderen modernen Industrieländern mit rasch alternden Bevölkerungen ist die demographische Lage in Schweden problematisch. Die einkommensabhängige Allgemeine Zusatzrente (ATP), die Ende der 1950er Jahre konzipiert wurde, war dringend reformbedürftig. Das kostspielige Umlageverfahren ist jetzt erheblich geändert worden. Seit 1999 werden 2,5 % der Rentenbeiträge, die insgesamt 18,5 % des Bruttolohns ausmachen, individuell über Fonds und Aktien finan-

ziert. Die Rentenbestimmungen sind im allgemeinen viel strenger als zuvor.

Das großzügige *Sozialversicherungssystem* ist in den letzten Jahren stark unter Druck geraten, vor allem wegen hoher Fehlzeiten aus Krankheitsgründen. Es wird viel diskutiert, ob Krankmeldungen jetzt statt Lohnerhöhungen als „soziales Recht“ betrachtet werden.

Für die meisten Arbeitnehmer ist die kommunale/regionale *Einkommensteuer* (gegenwärtig durchschnittlich 31 %) heute die höchste Steuer, zu der eine 20 %ige staatliche Einkommensteuer für Einkommen von über 291 800 SEK im Jahr hinzu kommt (2004). Die staatliche Einkommensteuer beträgt 25 % bei höheren Einkommen, das waren 2004 zu versteuernde Einkommen in Höhe von über 441 300 SEK im Jahr. Einschließlich der vom Arbeitgeber abgeführten Sozialabgaben beträgt die Einkommensteuer für viele Angestellte etwa 53-58 %.

Die *gesamte Steuerbelastung* bleibt somit hoch. Eine 1,5 %ige Vermögenssteuer beispielsweise gilt für Personen mit einem Gesamtvermögen von 2 Millionen SEK bei Alleinstehenden und 3 Millionen SEK bei Paaren (Januar 2005). Seit vielen Jahren treten die Arbeitgeber für Steuerreformen ein, vor allem um stärkere Anreize für unternehmerische Tätigkeiten zu schaffen. Sie verlangen die Abschaffung der Vermögenssteuer, die Kürzung von Sozialabgaben, die Absenkung von Einkommenssteuern und eine erhebliche Anhebung des Eingangssatzes für die Einkommensteuer. Die Erbschaftssteuer und die Schenkungssteuer wurden mit Wirkung ab 2005 abgeschafft. Auf Grund der Abwicklung von Importbeschränkungen in der EU, wird die Besteuerung von alkoholischen Getränken in Schweden wahrscheinlich bald um etwa 40 % gekürzt.

Seit 1995, als Schweden der *Europäischen Union* beitrug, beteiligen sich die schwedischen Arbeitgeber und Gewerkschaften aktiv an Fragen wie dem sozialen Dialog sowie Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Beschäftigung in der EU: Die Gewerkschaften engagieren sich im Europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC) und die Arbeitgeber im Europäischen Arbeitgeberverband (UNICE), deren Zentralen sich in Brüssel befinden. Schweden ist auch seit Jahren ein aktives Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

1 SEK (SCHWEDISCHE KRONE) =  
0,11 EUR BZW. 0,17 CHF (MÄRZ 2005).

Dieser Text wurde vom Schwedischen Institut veröffentlicht und ist auch im Internet unter [www.sweden.se](http://www.sweden.se) zu finden. Er darf nur mit Zustimmung des Schwedischen Instituts verwendet werden. Für die Genehmigung zur Verwendung des Texts wenden Sie sich bitte an: [webmaster@sweden.se](mailto:webmaster@sweden.se). Photos oder Illustrationen dürfen nicht anderweitig verwendet werden.

**Das Schwedische Institut (SI)** ist eine staatliche Einrichtung zur Verbreitung von Informationen über Schweden im Ausland. Das SI bietet eine breite Auswahl an Veröffentlichungen in mehreren Sprachen zu vielen Aspekten der schwedischen Gesellschaft. Weitere Auskünfte unter: [www.si.se](http://www.si.se), [www.swedenbookshop.com](http://www.swedenbookshop.com).  
**Weitere Informationen über Schweden:** [www.sweden.se](http://www.sweden.se) (Schwedens offizielles Internetportal) oder über die schwedische Botschaft bzw. das schwedische Konsulat in Ihrem Land. Schwedisches Institut, Box 7434, SE-103 91 Stockholm, Schweden. Tel. +46 8 453 78 00. Büro: Skeppsbron 2, Stockholm. E-Mail: [si@si.se](mailto:si@si.se). Web: [www.si.se](http://www.si.se)