

Das schwedische Schlichtungsinstitut

Das schwedische Schlichtungsinstitut [Medlingsinstitutet] ist die Zentralbehörde für Schlichtungsverfahren in Arbeitskonflikten.

Organisatorisch ist es dem Arbeitsministerium [Arbetsdepartementet] zugeordnet. Gemäß seinen drei Hauptaufgaben soll es

- Arbeitskonflikte schlichten;
- auf eine gut funktionierende Lohnbildung hinwirken;
- die offizielle schwedische Lohnstatistik führen.

Das Institut beruft Schlichter, wenn es bei Tarifgesprächen über Löhne und Beschäftigungsbedingungen zu Konflikten zwischen den Tarifparteien kommt. Die Schlichter bringen gewöhnlich Erfahrungen als Verhandlungsführer bei einer der Tarifparteien ein, also einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband.

Das Institut setzt sich für eine gute funktionierende Lohnbildung ein.

Das heißt: Die Lohnbildung soll zu Reallohnsteigerungen und höherer Beschäftigung führen sowie Veränderungen von Lohnrelationen zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen ermöglichen. Gut funktionierende Lohnbildung ist damit vereinbar, dass die dem Wettbewerb ausgesetzte Wirtschaft (Exportsektor) die Normen der Lohnsteigerungen festlegt und dass die Kosten der schwedischen Industrie nicht stärker ansteigen als die in den mit Schweden konkurrierenden Ländern. Das Institut tauscht sich in regelmäßigen Kontakten und Beratungen mit den Tarifparteien aus. Mehrmals jährlich informiert es die Parteien über die Bedingungen der Lohnbildung. Hinzu kommen einschlägige Berichte und Handbücher – alles mit dem Ziel, die Lohnbildung in die gewünschte Richtung zu lenken.

Das Institut ist seit 2001 zuständig für die offizielle Lohnstatistik des Landes. Erhoben werden die Angaben des Statistiska Centralbyrån [Zentralamt für Statistik]. Aufgabe des Instituts ist es, im Einvernehmen mit sonstigen Abnehmern statistische Angaben heranzuziehen, die den Interessen dieser Abnehmer dienen.

Das Institut hat seine Tätigkeit im Jahr 2000 aufgenommen und beschäftigt heute neun Mitarbeiter. Es hat die Staatliche Schlichtungsstelle abgelöst, deren Aufgabe es ebenfalls war, Schlichter einzusetzen.

Die Zuständigkeit der Schlichter damals und heute unterscheidet sich darin, dass die Schlichter nicht mehr wie früher Abschlüsse vorschlagen dürfen auf einem Niveau, das über der Norm der im industriellen Bereich geschlossenen Tarifverträge liegt.

Gesetzlich geregelte Schlichtung gibt es in Schweden seit 1906.

Jahresbericht 2010 Zusammenfassung

Volkswirtschaft und Arbeitsmarkt

Die schwedische Wirtschaft hat sich im abgelaufenen Jahr deutlich erholt. Das Bruttoinlandsprodukt [BIP; in Schweden mit BNP angegeben] legte um 5,5 Prozent zu – ein stärkeres Wachstum als in allen anderen EU-Ländern. Dazu haben mehrere Faktoren beigetragen. Der Export hat in dem Maße, wie die globale Konjunktur an Schwung gewann, stark angezogen, während sich zugleich die Inlandsnachfrage, beflügelt durch niedrige Zinsen, lebhaft entwickelte. Bei der Beschäftigung stellte sich früher als erwartet die Wende zum Besseren ein, und dies selbst in jenen Wirtschaftszweigen, die von der Finanzkrise am stärksten betroffen waren. Waren zunächst vor allem Stellen mit befristeter Beschäftigung angeboten worden, so wurde jetzt nach und nach zunehmend Personal für feste Arbeitsplätze gesucht. Die Entspannung auf dem Arbeitsmarkt führte zu einem merkbaren Rückgang der Erwerbslosenzahlen bei den schwedischen Arbeitslosenkassen, wobei allerdings die Quoten immer noch erheblich über denen vor der Finanzkrise lagen. Die Inflationsrate, bezogen auf den Verbraucherpreis-Index, betrug im Jahresdurchschnitt gut ein (1) Prozent, zog dann aber gegen Ende des Berichtsjahres auf gut zwei Prozent an, was in erster Linie den Zinsanhebungen der Riksbanken [Reichsbank] geschuldet ist.

Der tendenzielle Mitgliederschwund beim Arbeitergewerkschaftsbund LO [Landsorganisation] setzte sich von 2009 in 2010 hinein fort, im Gegensatz zu den Dachverbänden der Angestellten (TCO) und der Akademiker (Saco). Der Deckungsgrad der Tarifverträge lag 2009 bei rund 90 Prozent, was einem Rückgang um drei bis vier Prozentpunkte seit 2005 entspricht. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad änderte sich im Zeitraum 2008 bis 2010 nicht nennenswert und hielt sich mit rund 71 Prozent annähernd konstant. Seit Mitte der neunziger Jahre betrachtet, hat der Organisationsgrad indessen erhebliche Einbußen erlitten. Auf Seiten der Arbeitgeber wiederum ist die Quote der an Verbände Angeschlossenen auffallend stabil geblieben.

Wettbewerbskraft

In Schweden waren die Arbeitskosten in den Jahren 2008 und 2009 stärker als anderswo gestiegen, während parallel dazu die Produktivität hinter der bei den Wettbewerbern zurückblieb. Beides zusammen trieb mithin die Kosten je produzierter Einheit schneller als in anderen Ländern in die Höhe. Andererseits machte der fühlbare Wertverlust der Schwedischen Krone im Jahr 2009 den Auftrieb bei den Arbeitskosten so weit wieder wett, dass das Land in jenem Jahr sogar ein wenig an Wettbewerbskraft hinzugewann. Im darauf folgenden Jahr 2010 war dann eine teilweise Umkehr der Entwicklung des Jahres 2009 zu beobachten: Das Wiedererstarken der Währung konterkarierte den gegenüber den Wettbewerbsländern beschleunigten Anstieg der Produktivität in Schweden, so dass insgesamt im Berichtsjahr die Wettbewerbskraft wieder rückläufig war. Über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet, kann die schwedische Wettbewerbskraft als weiterhin gut gelten.

Obwohl die schwedischen Arbeitskosten im Vergleich zur Europäischen Union und zum Euro-Raum leicht davongezogen sind, weist der Unterschied längerfristig einen rückläufigen Trend auf. Wenn also in der Folge der

Finanzkrise die Arbeitskosten wieder auseinandergedriftet waren, so deshalb, weil die Vergleichsländer bei sich die Entwicklung der Arbeitskosten kräftigt gedämpft hatten, während sich in Schweden die Anpassung der Löhne an die veränderten Bedingungen langsamer vollzog. Das lag an den verhältnismäßig hohen Abschlüssen der Tarifrunde 2007, die bis in 2009 und noch ein Stück weit ins Jahr 2010 hinein fortwirkten.

Angebracht ist hier der Hinweis, dass die weitgehenden Arbeitszeitverkürzungen, zu denen es allenthalben in Europa im Zuge der Wirtschaftskrise gekommen war, die Interpretation der internationalen Lohnstatistik für 2009 und 2010 erschweren. Arbeitszeitverkürzungen ohne entsprechende Kürzung der ausgezahlten Löhne finden in den einzelnen Ländern einen nicht einheitlichen Eingang in die Statistiken.

Die schwedische Inflationsrate 2009, ermittelt nach den harmonisierten EU-Regeln, die die Zinskosten unberücksichtigt lassen, erreichte erstmals nach vielen Jahren wieder ein Niveau, das erheblich über dem der Union und des Euro-Raums lag. Das hat insbesondere zwei Ursachen, nämlich einmal die deutliche Abschwächung des Kronenkurses, was die Importe verteuerte, und zum andern die letztlich rückläufige Produktivität. In dem Maße jedoch, wie die Währung an Stärke zurückgewann und die Produktivität wieder anzog, ging auch der Preisauftrieb zurück, und Schweden konnte sich 2010 wieder unter dem EU-Durchschnitt einreihen.

Nachdem der Kurs der Schwedischen Krone im Zuge der Finanzkrise tief abgerutscht war, trat in der zweiten Jahreshälfte 2009 eine schrittweise Erholung ein, die sich in 2010 fortsetzte. Das heißt, der Kurs machte im Jahresmittel 2010 nahezu vollständig gut, was er 2009 zunächst eingebüßt hatte, nämlich fast zehn Prozent. Gesehen den Fall, die Währung hält sich auf dem zum Jahreswechsel 10/10/2011 erreichten Niveau, so hieße das, dass der Kurs im Jahresmittel um weitere fünf Prozent gegenüber 2010 zulegen würde. Daraus folgt, dass mit der hoch bewerteten Krone die Wettbewerbskraft in 2011 unter Druck geraten könnte.

Lohnstatistik

Die Dämpfung des in der monatlichen konjunkturellen Lohnstatistik ausgewiesenen Lohnauftriebs setzte sich im Berichtsjahr fort, bedingt durch das Inkrafttreten neuer, niedrigerer Abschlüsse in den meisten Tarifbereichen. Der bisher für 2010 ermittelte Auftrieb (Januar bis Oktober) beläuft sich auf historisch niedrige 2,4 Prozent, und das sowohl in der Privat- als auch in der Gesamtwirtschaft. Die hinzukommenden rückwirkenden Lohnzahlungen werden in erster Linie die für die Kommunen ermittelten Werte anheben. In der Privatwirtschaft sind etwa 70 Prozent der Beschäftigten die neuen Tariflöhne zu Gute gekommen, weshalb man davon ausgehen kann, dass dort die vorläufigen Auftriebszahlen niedriger ausfallen werden.

In Schweden wird die Lohnentwicklung zweifach erfasst: nach der monatlichen konjunkturellen Lohnstatistik und der *volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung* (schwedisch abgekürzt: NR). Die Werte beider Statistiken weichen im Berichtsjahr auffallend voneinander ab, wobei die Werte nach NR wesentlich unter denen der konjunkturellen Statistik liegen. Diese Differenz

erklärt sich vor allen Dingen aus den Veränderungen der Arbeitszeiten, die in hohem Maße mit der Wirtschaftskrise im Zusammenhang standen. So haben beispielsweise Arbeitszeitverlängerungen und Inanspruchnahmen von Urlaub auf unterschiedliche Weise in beiden Messzahlen ihren Niederschlag gefunden. Besonders groß ist die Abweichung in der Industrie, wo auch die Auswirkungen der im Zeichen der Krise geschlossenen Verträge zur Differenz zwischen beiden statistischen Quellen beitragen.

Die *Reallöhne* sind im Berichtsjahr, soweit zu beurteilen, um gut ein (1) Prozent gestiegen, also wesentlich geringer als in 2009, was sich sowohl mit den bescheideneren nominalen Lohnanhebungen als auch mit der etwas lebhafteren Inflation erklären lässt. Über einen längeren Zeitraum betrachtet, von 1996 bis 2010, sind die Reallöhne im Jahresmittel um rund 2,5 Prozent in die Höhe gegangen. Legt man das Jahr 1995 als Basis zu Grunde, so ergibt sich ein Reallohnanstieg um rund 45 Prozent.

Eine gesonderte Analyse vergleicht unter Anwendung unterschiedlicher Messmethoden den Lohnauftrieb in *verschiedenen Sektoren*. Dieser Analyse zufolge weichen die Lohnauftriebe der einzelnen Sektoren umso weniger voneinander ab, je mehr die Statistiken von Effekten struktureller Variablen bereinigt werden, also etwa von der jeweils andersartigen Zusammensetzung der Belegschaft. Diese Bereinigungen wurden teils nach der SAYA-Methode [schwedisches Kurzwort für die Variablen Standard, Alter, Beruf, Arbeitszeit] und teils durch Berechnung der Lohnveränderungen bei untereinander identischen Einzelpersonen vorgenommen. Diese beiden Messmethoden haben sich als die bestgeeigneten erwiesen, will man sektorweise den durch die Tarifabschlüsse direkt bedingten Lohnauftrieb gegenüberstellen.

Arbeitsrechtliches

Im Berichtsjahr sind zwei arbeitsrechtliche Novellierungen in Kraft getreten. In dem einen Fall ging es um die Konsequenzen der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im so genannten Laval-Verfahren und im zweiten um Abänderungen im schwedischen Urlaubsgesetz.

Das EuGH-Urteil hatte deutlich gemacht, dass die schwedischen Arbeitsgesetze in jenen Teilen nicht EU-konform waren, die die Rechte der Gewerkschaften betrafen, in bestimmten Fällen gegen in Schweden tätig werdende ausländische Unternehmen mit Kampfmaßnahmen vorzugehen [was die Bauarbeitergewerkschaft gegen die aus Lettland engagierte Bauunternehmung Laval un Partneri Ltd getan hatte]. Mit dem Ziel der Harmonisierung von schwedischem Arbeitsrecht und Gemeinschaftsrecht hat der Gesetzgeber nun neue Regeln zur Friedenspflicht sowohl in das Entsendegesetz als auch in das Mitbestimmungsgesetz eingeführt. Die Novelle ist am 15. April 2010 in Kraft getreten.

Allgemein ist die Regierung bemüht, die Unternehmen von bürokratischem Aufwand zu entlasten. So hat der Gesetzgeber das Urlaubsgesetz mit Wirkung ab 1. April 2010 in mehreren Punkt geändert.

Tarifrunde 2010

Mit dem Auslaufen von ungefähr 550 Tarifverträgen stand 2010 das Aushandeln neuer Löhne für rund 3,3 Millionen Beschäftigte an. Der Auftakt der Tarifrunde war in starkem Maße von der Wirtschaftskrise überlagert. In Anbetracht der unsicheren wirtschaftliche Lage wie auch der nicht einheitlichen Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen gingen auch die Ansichten über die Verhandlungsziele auseinander, so etwa über die Laufzeit der Verträge. Die Arbeitgeberseite strebte eine Nullrunde auf zentraler Ebene an und verwies dabei auf den Ernst der Lage in der Industrie und die niedrigen Abschlüsse in Schwedens Umfeld. Der Gewerkschaftsbund LO empfahl gemeinschaftliches Vorgehen und forderte darin eine Lohnaufbesserung von wenigstens 620 Kronen monatlich für Vollzeitbeschäftigte wie auch eine Mindestanhebung um 2,6 Prozent bezogen auf den Durchschnittslohn in seinem Tarifbereich. Überdies schloss die LO-Forderung eine besondere Berücksichtigung der Geringverdiener ein sowie eine Neuregelung des Arbeitgeberrechts, Leiharbeiter zu engagieren in Fällen, wo zuvor entlassene Arbeitnehmer bei Neueinstellungen Vorrang haben.

In der *Industrie* verliefen die Tarifgespräche zunächst recht zäh, unter anderem wegen der festgefahrenen Leiharbeiterfrage. Am 20. März kam es dann aber zu einem ersten Tarifabschluss im Industriebereich, und zwar zwischen den Angestellten-Arbeitgeberverbänden Teknikarbetsgivarna [Technologie] und Industri- und KemiGruppen einerseits und arbeitnehmerseitig dem Angestellten-Gewerkschaftsverband Unionen [Industrie und Handel] und den Svenska Ingenjörer. Der Abschluss brachte den Beschäftigten ein Plus von 2,6 Prozent für 18 Monate beziehungsweise 1,75 Prozent auf Jahresbasis – ein als keineswegs ausgewogen empfundenes Profil. Die Industriegewerkschaft Metall holte mit ihren knapp eine Woche später geschlossenen ersten Verträgen 3,2 Prozent für 22 Monate heraus, was kostenmäßig auf der Linie der ersten Angestellten-Tarifverträge lag. Damit war eine Norm für den Rest der Tarifrunde gesetzt.

Wenige Wochen darauf kam es auch zu einer Einigung im *Einzelhandel*, die dann zu einem deutlichen Signal für andere von Frauen dominierten Niedriglohnbereiche wurde. Der zweijährige Vertrag sieht zwar eine Lohnaufbesserung um 4,7 Prozent vor, mit diversen kostenreduzierenden Regelungen allerdings, wie etwa einer weniger starken Anhebung von Niedrigstlöhnen, beträgt der geschätzte Kosteneffekt des Abschlusses 3,85 Prozent. Zu ähnlichen „Tauschgeschäften“ kam es später auch in manchen anderen Tarifbereichen, wo die Aufbesserungen über denen der normierenden Industrieabschlüsse lagen. Die Abschlüsse im *öffentlichen Sektor* folgten im Großen und Ganzen der herausgebildeten Norm, jedoch ohne den Makel der „Unausgewogenheit“ wie bei zahlreichen Abschlüssen im privaten Sektor. Unter dem Strich stellten die Ergebnisse der Tarifrunde, gemessen an der vorangegangenen Vertragsperiode, eine deutliche Tempodrosselung des Lohnauftriebs dar.

Die *Lösungen der Leiharbeitsfrage* fielen uneinheitlich aus. So einigte man sich etwa auf ein verstärktes tarifvertragliches Recht auf Wiedereinstellung mit zusätzlichen Regelungen für die Beschäftigung von Leiharbeitern. Eine andere Lösung stärkt das Recht der Arbeitnehmervertretung auf Verhandlungen unter Einbeziehung eines Schiedsgerichts, das entscheiden soll, ob eine Vorgehensweise gegen den Wiedereinstellungsanspruch verstößt. In einigen Bereichen kamen die Parteien zu dem Schluss, es bestehe kein Bedarf, derlei Regelungen in die Verträge einzubauen, weshalb solche darin denn auch ganz fehlen. Wiederum andere Bereiche haben die Frage zwar geregelt, gleichzeitig aber festgestellt, dass Leiharbeit kein Problem darstelle.

Tarifvertragsmodelle

Ein weiteres Ergebnis der Tarifrunde 2010 besteht in einer Verlagerung der Gewichte zu mehr örtlicher Lohnbildung hin. Vor allem ist man von den bislang in den zentralen Tarifverträgen vorgesehenen so genannten Individualgarantien abgerückt wie man andererseits auch stärkere dispositive Elemente eingeführt hat, insbesondere in Vergütungsfragen, in gewissem Maße aber auch im Hinblick auf die Arbeitszeiten. Im staatlichen Bereich des öffentlichen Sektors fehlen diese Garantien nun ganz, desgleichen grundsätzlich auch bei den Kommunen und Landstingen [Landkreise], abgesehen von geringfügigen Ausnahmen, sowie dem Svenska Kommunalarbetsförbundet, der an diesen Individualgarantien (100 Kronen/Jahr) festgehalten hat.

Vertragsmodell nach Sektoren

Vertragsmodell	Anteil Beschäftigte (%) nach Sektoren			
	Privat	Staat	Kommunen, Landkreise	Sämtliche
1. Lokale Lohnbildung ohne zentrale Vorgaben („zahlenlose Verträge“)	6	38	5	8
2. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung	9	62	40	25
3. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung und mit gewissen Individualgarantien	1			1
4. Verteilungstopf ohne Individualgarantien	12		54	7
5. Verteilungstopf mit Individualgarantien bzw. mit zentralen Vorgaben dazu	43			43
6. Genereller Vertrag und Verteilungstopf	18			10
7. Genereller Vertrag	11		1	67

Im privaten Sektor haben die Tarifparteien auf lokaler Ebene die Möglichkeit, für einen Anteil von 89 Prozent aller Beschäftigten auf den Spielraum der Lohnaufbesserungen und/oder auf dessen Verteilung Einfluss zu nehmen (siehe Vertragsmodelle 1–6). Der Anteil der Angestellten ist dabei höher als der der Arbeiter. Ein beträchtlicher Anteil dieser Verträge sieht dabei

irgendeine Form der Individualgarantie vor, was auf lokaler Ebene die Verhandlungsfreiheit hinsichtlich der Verteilung des Aufbesserungsspielraums einschränkt. Die Individualgarantie ist in einigen Bereichen auf eine nachträgliche Feinabstimmung hin ausgestaltet. Das heißt, die Tarifparteien in diesen Bereichen haben die Freiheit, den Aufbesserungsspielraum anlässlich einer Lohnrevision und -korrektur auf lokaler Ebene neu auszuschöpfen. Für den Restanteil von 11 Prozent im privaten Sektor besteht für die Parteien auf lokaler Ebene keine Möglichkeit, die Verteilung des Ausbesserungsspielraums zu beeinflussen. Mit anderen Worten: Die Lohnaufbesserung in ihrer Gesamtheit wird zentral festgelegt.

Nur wenig anders der Einfluss der Parteien des öffentlichen Sektors auf die Verteilung des Aufbesserungsspielraums: Die ist auf lokaler Ebene für fast sämtliche Beschäftigte möglich.

Termingerechte Verträge

Eine der Zielvorgaben des Gemeinschafts-Rahmenabkommens der Industrie, der so genannte Industrievertrag, wie auch andere Abmachungen über eine Tarifverhandlungsordnung legen den Parteien nahe, einen neuen Tarifvertrag noch vor Ablauf des bisherigen abzuschließen. Nichtsdestoweniger kamen im Berichtsjahr, verglichen mit früheren Tarifrunden, weniger Verträge fristgerecht zum Abschluss. Das lag zum Teil daran, dass sich die Gespräche im industriellen Bereich in die Länge zogen und es somit dauerte, bevor sich eine Norm für die übrigen Tarifparteien ausgebildet hatte. Dazu beigetragen hat auch, dass der Streit in der Leiharbeiterfrage die Verhandlungen teilweise blockierte. Es ging dabei vor allen Dingen um die Forderung der LO-Gewerkschaften [Arbeiter] nach Regeln für die Beauftragung von Leiharbeitsfirmen während des Zeitraums, in dem zuvor entlassene Mitarbeiter Vorrang bei Neueinstellungen haben. Überdies liefen ungewöhnlich viele Verträge gleichzeitig aus, nämlich zum 31. März.

Vertragslaufzeiten

Die Laufzeiten der Tarifverträge sind sehr unterschiedlich, in der Regel zwei Jahre. Im industriellen Bereich sind kürzere Fristen üblich – 18 oder auch 22 Monate. Die Bauwirtschaft hat ihren Vertrag auf 35 Monate abgeschlossen, wobei allerdings die Löhne für das dritte Vertragsjahr noch einmal Gegenstand zentraler Verhandlungen sein sollen. Bei den Gebietskörperschaften – Kommunen und Landkreise – laufen die meisten Verträge über 25 Monate. Der Tarifvertrag für die Leitenden wie auch die Vereinbarung zwischen dem Zentralamt für staatliche Arbeitgeberangelegenheiten [Arbetsgivarverket] und dem Akademikerdachverband/Staat sind nicht befristet.

Die ersten Angestellten-Tarifverträge in der Industrie laufen bereits zum 30. September 2011 aus, wohingegen die Mehrzahl der Verträge im gleichen Bereich zum 31. Januar 2012 endet. Eine Reihe gewichtigerer Vereinbarungen, wie beispielsweise die für den Einzelhandel, ist auf den 31. März 2012 terminiert, und schon einen Monat später folgt der Vertrag, den die vereinigten Arbeitgeber Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) und die Arbeitgeberorganisation Pacta [einige Kommunalverbände] mit der Arbeitnehmerseite abgeschlossen haben, darunter die Kommunalarbeitergewerkschaft.

Gleichstellung

Zu den Aufgaben des Schlichtungsinstituts gehört es, die Lohnentwicklung auch unter dem Gleichstellungsaspekt zu analysieren. Im Jahr 2009 verdienten Frauen 85,2 Prozent von dem, was Männer bekamen – ein Lohnunterschied also von 14,8 Prozent zu Ungunsten von Frauen. Auch wenn man Wirtschaftssektor, Alter, Ausbildung und Arbeitszeit als Unterscheidungsmerkmal einbezieht, geht die Schere um 5,5 bis 6 Prozent auseinander, je nachdem, welcher statistischen Methode man sich bedient. Gleichwohl, im Zeitraum, 2005 bis 2009 ging die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen in beiden Sektoren, privat wie öffentlich, zurück.

In den Tarifrunden 2004 und 2007 haben die Parteien durchweg, wenn auch aus unterschiedlichen Sichtweisen, in ihre Verträge Klauseln hingeschrieben mit dem Ziel, zu einer sachlich begründeten und von Diskriminierung freien Lohnbildung zu finden. Hinsichtlich der Tarifgespräche 2010 ist zusammenfassend festzustellen, dass sich die Verträge in den Passagen, wo es um Lohngleichheit geht, in nur sehr geringem Maße geändert haben. Allerdings haben die Tarifpartner neue Arbeitsgruppen eingesetzt und Gemeinschaftsprojekte angeschoben. Allen Vorhaben gemeinsam ist der Vorsatz, die Gleichstellung in der Arbeitswelt zu fördern. Gleiche Ambitionen hegen auch eine Programmgruppe der Industrie sowie ein im kommunalen Sektor zu bildender Ausschuss.

Konflikt und Schlichtung

Keine Tarifrunde seit 2000 hatte eine solche Reichweite wie die des Jahres 2010. Im öffentlichen Sektor wurden auf der mittleren Ebene [Gewerkschaftsverbände] so gut wie alle Verträge neu ausgehandelt, und das Gleiche gilt auch für die Mehrzahl der Verträge im privaten Sektor. In 27 Fällen hat das Schlichtungsinstitut Sonderschlichter in Verhandlungen auf der mittleren Ebene berufen müssen, etwas weniger als in der Tarifrunde 2007. In 16 dieser 27 festgefahrenen Verhandlungen sind Kampfmaßnahmen angekündigt worden, wozu es dann auch in sieben Fällen kam. Kampfankündigungen hat es in acht Fällen aber auch gegeben, wo Vereinbarungen über Verhandlungsordnungen bestehen, und dort ist schließlich auch ein (1) Konflikt offen ausgebrochen, nämlich der Streik in der Zellstoff- und Papierindustrie. Die Hälfte der acht ausgesprochenen Kampfankündigungen kamen aus dem Transportgewerbe. Ebenfalls zu vier Ankündigungen kam es in Tarifbereichen mit guten oder gar hohen Durchschnittslöhnen.

Im Berichtsjahr gingen in Schweden infolge Arbeitsniederlassungen im Zuge von Verbandsverhandlungen [mittlere Ebene] 29 000 Arbeitstage verloren, davon allein 26 450 durch den Ausstand in der Zellstoff- und Papierindustrie. Außerhalb des Geltungsbereichs des so genannten Industrievertrages, betrug der Ausfall weniger als 2 500 Stunden und lag damit noch unter der Zahl der letzten großen Tarifrunden. Zu wilden Streiks ist es 2010 nicht gekommen. Im internationalen Vergleich geht in Schweden konfliktbedingt nur sehr wenig Arbeitszeit verloren.

Das Schlichtungsinstitut ist nicht ermächtigt, eine angekündigte Kampfmaßnahme länger als 14 Tage auszusetzen. Von dieser Befugnis hat das Institut in den zurückliegenden Jahren auch nur sehr sparsam Gebrauch gemacht, in der Tarifrunde 2010 sogar nur einmal: Die zeitweilige Aussetzung der angekündigten Sympathiemaßnahmen der Svensk Pilotförening [Pilotenvereinigung].

Örtliche Schlichtungsfälle

Für die Schlichtungsaufgaben in örtlichen Streitfällen stehen dem Schlichtungsinstitut fünf fest angestellte Schlichter mit jeweils einem Zuständigkeitsbezirk zur Verfügung. Ihre vornehmste Aufgabe ist es, Streitigkeiten zwischen Gewerkschaftsverbänden [Industriegewerkschaften] und einzelnen Arbeitgebern über den Abschluss von so genannten Anschlussverträgen [mit dem sich verbandsfreie Arbeitgeber dem herrschenden Tarifgefüge anschließen können] beizulegen. 2008 war die Zahl solcher Streitfälle drastisch zurückgegangen. Abgesehen von einem geringfügigen Wiederanstieg in 2009 und 2010 liegt die Zahl der *Vertragsstreitigkeiten* (17 im Berichtsjahr) derzeit deutlich unter dem Schnitt des zurückliegenden Jahrzehnts und somit auf einem historisch niedrigen Niveau. Obschon auf lokaler Ebene bei Streitigkeiten im Vorfeld von Vertragsabschlüssen die Ankündigung von Kampfmaßnahmen eher zur Regel gehören, sind nur wenige der Ankündigungen in die Tat umgesetzt worden, da gewöhnlich noch während der Ankündigungsfrist eine Einigung gefunden wird. Gemessen an der erheblichen Gesamtzahl von Beitritten zu Tarifverträgen, die jährlich auf dem schwedischen Arbeitsmarkt vollzogen werden, ist der Anteil der Abschlüsse, die erst auf Kampfkündigung und Schlichtung hin zu Stande kommen, verschwindend gering.

Die Hauptmasse der registrierten lokalen Fälle hat ihren Ausgang bei der syndikalistischen Gewerkschaft Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. Im Berichtsjahr sprach die SAC gut 70 Prozent *der Kampfkündigungen* aus, genau: 45 von insgesamt 62. In nicht einem Fall ging es um tarifvertragliche Löhne und allgemeine Beschäftigungsbedingungen, sondern zum großen Teil um so genannte Beitreibungsblockaden [wegen Lohnansprüchen]. Angekündigte oder ausgelöste Kampfmaßnahmen wurden aber auch als Druckmittel bei anderen Streitgründen eingesetzt. SAC-Angelegenheiten begründen normalerweise keine Schlichtungsmaßnahmen.