

Das schwedische Modell und das schwedische Schlichtungsinstitut [Medlingsinstitutet]

Gemäß dem schwedischen Arbeitsmarktmodell ruht die Hauptverantwortung für die Lohnanpassung und die Regelung sonstiger Beschäftigungsbedingungen bei den Tarifparteien. Dieses Prinzip stellt auch die Grundlage für die Arbeit des Schlichtungsinstituts dar.

Die Tarifparteien sind für die Lohnbildung zuständig und tragen zudem eine zentrale Verantwortung für die Arbeitsmarktbedingungen im Allgemeinen. Der Gesetzgeber unterstützt dies beispielsweise durch Regeln zum Vereins- und Verhandlungsrecht sowie das Recht, gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zu ergreifen. Die Hauptverantwortung für die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens liegt bei den Tarifparteien.

Bezüglich des Arbeitsmarkts kann das schwedische Modell folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Die Gesetze sind überwiegend als eine Art Rahmenwerk zu betrachten, innerhalb dessen den Tarifparteien relativ große Freiheiten bei der Festlegung spezifischer Bedingungen in Tarifverträgen zugestanden werden.
- Viele der gesetzlichen Regelungen können durch tarifvertragliche Vereinbarungen ersetzt werden.
- Gesetzesvorgaben zu Mindestlöhnen oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Verträgen existieren nicht.
- Der Großteil der Angestellten in Schweden ist tarifvertraglich gebunden.
- Konflikte werden in erster Linie durch Verhandlungen beigelegt.

Die Tarifparteien

In Schweden gibt es mehr als 100 tariffähige Organisationen, ca. 55 Arbeitgeberverbände und 60 Gewerkschaften. Insgesamt wurden von diesen rund 670 Vertragsvereinbarungen zu Löhnen und allgemeinen Beschäftigungsbedingungen geschlossen. Bei den Tarifverhandlungen kooperieren die Arbeitgeberverbände bzw. die Gewerkschaften auf verschiedene Art und Weise miteinander.

Die Arbeitgeberverbände

Der Dachverband *Svenskt Näringsliv* vertritt an die 50 Branchen- und Arbeitgeberverbände im privaten Sektor, denen rund 60 000 Unternehmen als Mitglieder angehören. In diesen Unternehmen sind insgesamt ca. 1,8 Millionen Arbeitnehmer angestellt. Rund 98 Prozent der Unternehmen zählen weniger als 250 Angestellte.

Einige Arbeitgeberverbände im privaten Sektor sind keine Mitglieder bei Svenskt Näringsliv, darunter die Organisationen Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarföreningen KFO und Arbetsgivaralliansen.

Im öffentlichen Dienst werden die Arbeitgeber von *Arbetsgivarverket* und *Sveriges Kommuner och Landsting, SKL*, vertreten.

Die Gewerkschaften

Die meisten Gewerkschaften gehören einer der drei Zentralorganisationen LO, TCO oder Saco an.

Unter dem Dach der *LO – Landsorganisationen i Sverige* sind 14 Arbeitergewerkschaften mit insgesamt 1,3 Millionen berufstätigen Mitgliedern organisiert.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation ist die Zentralorganisation für die 14 Angestelltengewerkschaften in Schweden. Dieser Verband hat ca. 1,1 Million berufstätige Mitglieder.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation, besteht aus 23 Fach- und Berufsverbänden. Zusammen vertreten diese rund eine halbe Million berufstätiger Mitglieder.

Interessen- und Kooperationsverbände

Innerhalb der verschiedenen Sektoren sowie für einzelne Themenbereiche gibt es diverse Interessen- und Kooperationsverbände. Die Mehrheit der Arbeitgeberverbände im privaten Sektor arbeitet im Dachverband Svenskt Näringsliv zusammen. Diese Zusammenarbeit erfolgt unter anderem im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen.

Auch die Gewerkschaften sind für Vertragsverhandlungen und dergleichen in entsprechenden Verbänden organisiert. So vertritt der Spitzenverband LO die ihm angeschlossenen Verbände bei den Tarifverhandlungen zu Renten und Versicherungen gegenüber Svenskt Näringsliv.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK repräsentiert als Interessen- und Kooperationsverband ca. 830 000 Privatangestellte und Akademiker in insgesamt 27 Gewerkschaften. Zusammen mit Svenskt Näringsliv verhandelt er unter anderem über Renten und Versicherungen.

Die Angestellten des öffentlichen Dienstes werden durch den OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, vertreten, der ca. 550 000 Angestellte und Akademiker in 14 Fachverbänden repräsentiert. Der OFR verhandelt mit SKL bzw. Arbetsgivarverket unter anderem über Renten und Versicherungen. Darüber hinaus stellt er für die angeschlossenen Mitgliederverbände ein Forum zur Planung, Kooperation, Durchführung und Auswertung der Tarifverhandlungen dar.

Für staatlich angestellte Akademiker existiert mit der Organisation Saco-S ein Interessen- und Kooperationsverband, der die 21 Saco-Verbände gegenüber Arbetsgivarverket vertritt. Sie repräsentiert ca. 85 000 Mitglieder und ist an den Tarifverhandlungen zu Löhnen und allgemeinen Beschäftigungsbedingungen wie Renten und Versicherungen beteiligt.

Vereins- und Verhandlungsrecht

Das Vereinsrecht, also das Recht, einem Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverband anzugehören, ist gesetzlich durch das Mitbestimmungsgesetz (1976:850, medbestämmande i arbetslivet) geschützt. Dieser Schutz umfasst auch das Recht, die Mitgliedschaft zu nutzen, um in einer Organisation aktiv zu sein oder eine solche ins Leben zu rufen.

Ergreift ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Maßnahmen, die einer Person aufgrund oder zur Verhinderung der Wahrnehmung ihres Vereinsrechts Schaden zufügen, so wird dies als Rechtsverletzung betrachtet. Eine Verletzung des Vereinsrechts kann zugleich als Eindringen in die Tätigkeit der Organisation betrachtet werden, deren Mitglied der Rechtsverletzung ausgesetzt war. Wer sich der Verletzung des Vereinsrechts schuldig macht, kann demnach sowohl dem Individuum als auch dessen Organisation gegenüber schadensersatzpflichtig sein.

Das Mitbestimmungsgesetz fußt auf der grundlegenden Einstellung, dass Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mittels Verhandlungen beigelegt werden sollten. Die Gewerkschaft hat einen gesetzlichen Anspruch darauf, mit dem Arbeitgeber oder dessen Verband zu verhandeln, und umgekehrt. Das Verhandlungsrecht der einen Seite geht mit der Verpflichtung für die Gegenseite einher, an den Verhandlungen teilzunehmen. Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, riskiert eine Schadensersatzforderung.

Das Regelwerk unterscheidet zwischen drei verschiedenen Verhandlungsarten:

- Mitbestimmungsverhandlungen
- Konfliktverhandlungen
- Vertragsverhandlungen.

Je nach Verhandlungsart gelten verschiedene Konsequenzen für den Fall, dass sich die Konfliktparteien nicht einigen können.

Mitbestimmungsverhandlungen

Bei Mitbestimmungsverhandlungen geht es im Allgemeinen um Fragen des Arbeits- und Unternehmenscharakters, bei denen die Entscheidungen des Arbeitgebers mit einer Änderung der Tätigkeit oder der Beschäftigungsverhältnisse für einzelne Personen verbunden sind.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Vorfeld wichtiger Entscheidungen, die mit erheblichen Veränderungen einhergehen, selbstständig Verhandlungen mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft einzuberufen. Können sich die Verhandlungsparteien über die vom Arbeitgeber zu treffende Entscheidung nicht einigen, so besteht die Möglichkeit, die entsprechende Frage auf höherer Ebene zentral zwischen den jeweiligen Verbänden zu verhandeln. Finden auch diese nicht zu einer Konsensentscheidung, bestimmt schließlich der Arbeitgeber das weitere Vorgehen.

Konfliktverhandlungen

Bei Konfliktverhandlungen geht es oftmals um die Interpretation oder Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen oder geltenden Gesetzen. Derartige Konflikte gelten als Rechtsstreit und werden letztendlich vor Gericht entschieden. Bevor es zu einem Rechtsprozess kommen kann, müssen die beteiligten Parteien zuerst versucht haben, den Konflikt in Verhandlungen zu lösen.

Vertragsverhandlungen

Bei Vertragsverhandlungen versuchen die beteiligten Parteien, eine tarifvertragliche Lösung für einen ungelösten Interessenkonflikt zu finden. Die Verhandlungen können auf verschiedenen Ebenen geführt werden. Die wichtigsten Vertragsverhandlungen beschäftigen sich mit Löhnen und den allgemeinen Beschäftigungsbedingungen.

Dabei wird ein landesweit einheitlicher Tarifvertrag für die gesamte Branche angestrebt. In Schweden gibt es ca. 670 derartige Tarifverträge. Kommen die Tarifparteien auf keinen gemeinsamen Konsens, können im Allgemeinen Kampfmaßnahmen ergriffen werden.

Bei Vertragsverhandlungen zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und der jeweils zuständigen Gewerkschaft geht es häufig um Fragen, die durch die landesweiten Tarifverträge an die lokalen Parteien delegiert wurden. Während solcher Verhandlungen herrscht normalerweise Friedenspflicht. Kampfmaßnahmen sind demnach nicht zugelassen.

Arbeitskampf und Friedenspflicht

Das Recht auf Arbeitskampf (Streik, Aussperrung, Blockade u. ä.) ist durch das Grundgesetz geschützt und kann lediglich per Gesetz oder vertraglich eingeschränkt werden. Dies gilt auch für Angestellte im öffentlichen Dienst.

Friedenspflicht für tarifvertraglich gebundene Parteien

Gesetzlich festgelegte Einschränkungen des Rechts auf Arbeitskampf existieren in erster Linie im Mitbestimmungsgesetz. Für tarifvertraglich gebundene Parteien herrscht in folgenden Situationen Friedenspflicht, Kampfmaßnahmen sind also nicht zugelassen:

- Kampfmaßnahmen dürfen nicht ergriffen werden, wenn diese nicht ordnungsgemäß von der Organisation beschlossen wurden, die den Tarifvertrag eingegangen ist.
- Kampfmaßnahmen dürfen nicht ergriffen werden, wenn die Maßnahmen gegen einen Tarifvertrag verstoßen, in dem die Dauer der Friedenspflicht die gesetzlich vorgeschriebene Friedenspflicht übersteigt.
- Kampfmaßnahmen dürfen auch nicht ergriffen werden, wenn sie einen der nachgenannten Zwecke verfolgen: um in einem Rechtsstreit Druck auszuüben, um eine Änderung im Tarifvertrag zu erzielen, um Bestimmungen nach Ablauf der Vertragszeit zu realisieren oder um jemanden zu unterstützen, der selbst nicht in den Arbeitskampf treten darf (sogenannte Sympathiemaßnahmen).

Sofern sie den Zweck verfolgen, eine zulässige Kampfmaßnahme zu unterstützen, sind Sympathiemaßnahmen folglich auch dann zulässig, wenn sie von jemandem ergriffen werden, der selbst tarifvertraglich gebunden ist. Auch ist es einem per Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmer nicht untersagt, an einer Blockade teilzunehmen, sofern diese ordnungsgemäß von einer Gewerkschaft beschlossen worden ist, um die Bezahlung verfallener Lohnforderungen oder einer anderweitigen Tätigkeitsvergütung zu erzwingen (sogenannte Eintreibungsblockade).

Sonstige Einschränkungen des Rechts auf Arbeitskampf

Gemäß Mitbestimmungsgesetz ist es der Gewerkschaft nicht gestattet, Kampfmaßnahmen (mit Ausnahme von Einstellungsblockaden) zu ergreifen, um mit Unternehmen, die keine Angestellten haben oder in denen nur der Unternehmer bzw. dessen Familienmitglieder Arbeitnehmer und alleinige Eigentümer sind, einen Tarifvertrag einzugehen. Das Einbehalten verfallener Lohnforderungen oder anderweitiger Tätigkeitsvergütungen durch den Arbeitgeber ist als Kampfmaßnahme unzulässig. Des Weiteren sind die Möglichkeiten der Gewerkschaften, für die von ausländischen Arbeitgebern in Schweden stationierten Arbeitnehmer Kampfmaßnahmen zu ergreifen, begrenzt. Diese Begrenzung geht aus dem Gesetz zur Entsendung von Arbeitnehmern (1999:678, utstationering av arbetstagare) hervor. Darüber hinaus existieren gemäß dem Gesetz zum öffentlichen Dienst (1994:260, offentlig anställning) gewisse Einschränkungen zu den zulässigen Kampfmaßnahmen für Angestellte im öffentlichen Dienst, die mit Amtsbefugnissen ausgestattet sind.

Verbot von Kampfmaßnahmen gegen bereits tarifvertraglich gebundene Arbeitgeber und bei Rechtsstreitigkeiten

Ab dem 1. August 2019 gilt zusätzlich zu den oben genannten Einschränkungen Folgendes. Einer neuen Regelung des Mitbestimmungsgesetzes zufolge kann ein Arbeitnehmer, der selbst nicht an die Friedenspflicht gebunden ist (durch Mitgliedschaft in einer tarifvertraglich gebundenen Gewerkschaft), Kampfmaßnahmen gegen einen bereits tarifvertraglich gebundenen Arbeitgeber zur Stützung einer im Tarifvertrag des Arbeitgebers geregelten Forderung nur unter folgenden Bedingungen ergreifen:

- die Kampfmaßnahme muss von der Gewerkschaft des Arbeitnehmers ordnungsgemäß entschieden worden sein,
- Ziel der Kampfmaßnahme muss es sein, einen (weiteren) Tarifvertrag abzuschließen,
- die Gewerkschaft muss zuvor mit dem Arbeitgeber oder dessen Organisation über die entsprechenden Anforderungen verhandelt haben und
- die Gewerkschaft darf nicht verlangen, dass die angestrebte Vereinbarung den bestehenden Tarifvertrag des Arbeitgebers verdrängt.

Die neue Beschränkung gilt nicht für Sympathiemaßnahmen oder Eintreibungsblockaden.

Darüber hinaus besteht seit dem 1. August 2019 – zusätzlich zu dem oben genannten Verbot für kollektivvertraglich gebundene Parteien, Kampfmaßnahmen als

Druckmittel bei Rechtsstreitigkeiten zu ergreifen – ein generelles Verbot von Kampfmaßnahmen bei Rechtsstreitigkeiten.

Warnung

Einem Arbeitskampf muss stets eine Warnung vorhergehen. Die Vertragspartei, die einen Arbeitskampf plant oder verlängern will, muss die Gegenpartei und das Schlichtungsinstitut mindestens sieben Werktage im Voraus darüber in Kenntnis setzen.

Die Warnpflicht gilt nicht, wenn eine entsprechende Warnung aus triftigen Gründen nicht möglich ist. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die aktuelle Situation eine rechtzeitige Warnung erschwert, beispielsweise bei der Blockade eines Fahrzeugs, das nur für kurze Zeit im Hafen liegt. Die Warnung muss sowohl den Grund als auch die Dauer der Kampfmaßnahmen enthalten. Der Gegenpartei muss stets die Zeit eingeräumt werden, sich auf den Konflikt vorzubereiten und eventuelle Gegenmaßnahmen oder Maßnahmen zur Vermeidung des Konflikts zu erwägen. Eventuelle Kampfmaßnahmen sind nicht zwingend rechtswidrig, wenn ihnen keine rechtzeitige oder ordnungsgemäß formulierte Warnung vorausgegangen ist. Wer der Warnpflicht nicht nachgekommen ist, kann allerdings schadensersatzpflichtig gegenüber der Gegenpartei sein und zur Zahlung eines staatlichen Bußgelds verurteilt werden.

Verlängerte Friedenspflicht gemäß Tarifvertrag

Beim Abschluss eines Tarifvertrags können die Vertragsparteien eine längere als die gesetzlich vorgegebene Friedenspflicht beschließen. In den übergeordneten Tarifverträgen (sogenannten Hauptverträgen), die von den Zentralverbänden der Vertragsparteien eingegangen wurden, existieren weitere Vorschriften dazu, wann und auf welche Art und Weise Kampfmaßnahmen ergriffen werden dürfen bzw. angekündigt werden müssen.

Ein Beispiel eines solchen Hauptvertrags ist der als Saltsjöbadsavtalet bezeichnete Tarifvertrag zwischen SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen, inzwischen Svenskt Näringsliv) und LO (Landsorganisationen i Sverige). Ein weiterer solcher Hauptvertrag ist der als Kommunalt Huvudavtal bezeichnete Tarifvertrag zwischen Sveriges Kommuner och Landsting sowie Svenska Kommunalarbetsareföbundet mit mehreren Arbeitgeberverbänden.

Diese Verträge enthalten unter anderem Vorgaben zu Kampfmaßnahmen, die gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen berühren. Sie schreiben vor, dass die eventuelle Gefährdung des öffentlichen Lebens durch einen Konflikt von einem speziellen gemeinsamen Ausschuss geprüft werden soll.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag muss schriftlich vorliegen und Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmer oder sonstigen Verhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer enthalten. Die Vertragsparteien bestehen aus dem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband auf der einen und der entsprechenden Gewerkschaft auf der anderen Seite.

Die wichtigsten Konsequenzen eines Tarifvertrags sind, dass die Mitglieder an die getroffenen Vereinbarungen gebunden sind und während der Vertragslaufzeit Friedenspflicht herrscht. Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die dem Tarifvertrag widersprechen. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Bezüglich der Lohnbildung setzen die meisten der rund 670 zentralen Tarifverträge voraus, dass die Verhandlungen auf lokaler Ebene stattfinden. Bei derartigen Verhandlungen kann es um den Umfang der Lohnsteigerung, die Aufteilung der Lohnsteigerung zwischen den vom Tarifvertrag berührten Arbeitnehmern oder aber um beides gehen. Da die zentralen Tarifverträge mit einer Friedenspflicht verbunden sind, besteht bei lokalen Verhandlungen keine Möglichkeit zum Arbeitskampf.

Vereinbarungen zur Verhandlungsordnung (Förhandlingsordningsavtal)

Bei den sogenannten Vereinbarung zur Verhandlungsordnung (Förhandlingsordningsavtal, verkürzt auch Förhandlingsavtal) handelt es sich um Tarifverträge in gewissen Branchen, bei denen sich die Vertragsparteien auf die Verhandlungsformen für neue Tarifverträge zur Lohnbildung und allgemeinen Beschäftigungsbedingungen geeinigt haben. Enthält eine solche Vereinbarung Angaben zum Vorgehen bei den Tarifverhandlungen, zum Zeitrahmen und zu den Regeln für die Einberufung von Schlichtern sowie Vorgaben zu den Befugnissen der Schlichter und zur Vertragskündigung, können die Vertragsparteien die Vereinbarung beim Schlichtungsinstitut registrieren lassen. Ist dies geschehen, so bedarf es zur Einberufung eines Schlichters des gemeinsamen Einverständnisses beider Parteien. Rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer sind von einer solchen Vereinbarung zur Verhandlungsordnung betroffen. Knapp 100 der Vertragsparteien der in Schweden geschlossenen 670 Tarifverträge zu Löhnen und allgemeinen Beschäftigungsbedingungen sind durch Vereinbarung zur Verhandlungsordnung gebunden. Ein Beispiel ist der als Industriavtalet bezeichnete Vertrag zwischen acht Arbeitgeberverbänden und fünf industriellen Gewerkschaften. Neben der Verhandlungsordnung enthält er auch eine Vereinbarung über Kooperationsbestrebungen zugunsten der industriellen Entwicklung.

Das schwedische Schlichtungsinstitut

Das Schlichtungsinstitut wurde im Jahr 2000 gegründet und ist eine dem Arbeitsministerium (Arbetsmarknadsdepartementet) unterstellte Behörde. Unter den ca. zehn Angestellten befinden sich Sozialwissenschaftler, Juristen und Statistiker mit langjähriger Erfahrung in Arbeitsmarktfragen.

Das Schlichtungsinstitut hat drei Hauptaufgaben:

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

Das schwedische Schlichtungsinstitut hat die Aufgabe, auf eine gut funktionierende Lohnbildung hinzuwirken und dabei den auf dem Arbeitsmarkt herrschenden

Konsens zur lohnnormierenden Rolle des international im Wettbewerb stehenden Sektors zu beachten und zu erhalten.

Eine gut funktionierende Lohnbildung

- basiert auf der lohnnormierenden Rolle des international im Wettbewerb stehenden Sektors
- kombiniert höhere Reallöhne mit einer hohen Beschäftigungsquote
- verringert die Häufigkeit von Arbeitskonflikten
- ermöglicht relative Lohnänderungen
- trägt zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der schwedischen Wirtschaft bei.

Neben seiner Schlichtungstätigkeit wirkt das Schlichtungsinstitut auch auf eine gut funktionierende Lohnbildung hin, indem es sich unter anderem zusammen mit den Tarifparteien zu den sozialwirtschaftlichen Voraussetzungen für die Lohnbildung berät, Konferenzen und Seminare abhält sowie Berichte veröffentlicht.

Schlichtung

Das Schlichtungsinstitut kann Schlichter berufen, wenn ein Arbeitskampf droht oder die Vertragsparteien bei einer Tarifverhandlung dies gemeinsam wünschen.

Das Institut beruft spezielle Schlichter, wenn es bei Tarifgesprächen über Löhne und Beschäftigungsbedingungen zu Konflikten zwischen den Tarifparteien kommt. Die Schlichter arbeiten also im Auftrag des Schlichtungsinstituts, sind aber nicht dort angestellt. Viele von ihnen verfügen über Erfahrungen als Verhandlungsführer oder als Führungskraft bei einer der Tarifparteien.

Dem Schlichtungsinstitut gehören auch vier festangestellte Schlichter an. Sie sind für die geografischen Regionen in Schweden verantwortlich und werden bei lokalen Konflikten auf Unternehmensebene einberufen. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Konflikte, bei denen ein Unternehmen sich weigert, einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft abzuschließen. Die Schlichter des Schlichtungsinstituts sind für den Zeitraum von einem Jahr fest angestellt und führen die Schlichtungstätigkeit als Nebenerwerb aus. Häufig handelt es sich um aktive oder ehemalige Gerichtsbeamte.

Aufgaben der Schlichter und Befugnisse des Schlichtungsinstituts

Das Schlichtungsinstitut ernennt in Übereinstimmung mit den Vertragsparteien spezielle Schlichter. Rein rechtlich besteht die Möglichkeit, auch ohne das Einverständnis der Parteien einen Schlichter zu berufen. Dies kann zum Beispiel geschehen, wenn eine der Parteien Kampfmaßnahmen angekündigt hat und das Schlichtungsinstitut eine gütliche Beilegung des Konflikts durch den Einsatz eines Schlichters für wahrscheinlich hält. Die sogenannte Zwangsschlichtung ist sehr ungewöhnlich. Normalerweise stimmen die Vertragsparteien einer Schlichtung bei Konflikten stets zu. Falls die Tarifparteien eine Vereinbarung zur Verhandlungsordnung beim Schlichtungsinstitut registriert haben, kann ohne das gemeinsame Einverständnis kein Schlichter berufen werden.

Die Aufgabe der Schlichter besteht darin, eine Beilegung des Konflikts zu bewirken und einen Arbeitskampf zu vermeiden. Dies sollte allerdings nicht um jeden Preis geschehen. Die Schlichter sind angehalten, auf eine Einigung hinzuarbeiten, die mit einer gut funktionierenden Lohnbildung vereinbar ist. Um eine solche Einigung zu erzielen, werden die Konfliktparteien von den Schlichtern zu Verhandlungen einbestellt. Sollte eine der Parteien sich zu einer einberufenen Verhandlung nicht einfinden oder ihren Verhandlungsverpflichtungen anderweitig nicht nachkommen, so kann das Schlichtungsinstitut sie auf Begehren des Schlichters hin unter Auferlegung eines Bußgelds auffordern, ihren Verhandlungsverpflichtungen nachzukommen. Die Schlichter können Lösungsvorschläge unterbreiten und sollen darauf hinwirken, dass die Konfliktparteien die Kampfmaßnahmen aufschieben oder einstellen. Sie können den Konfliktparteien allerdings keine Lösung aufzwingen.

Auf Begehren der Schlichter kann das Schlichtungsinstitut zudem beschließen, dass eine der Parteien die angekündigten Kampfmaßnahmen um maximal 14 Tage nach hinten verlegt. Dies darf nur einmal pro Schlichtungsauftrag geschehen. Dadurch soll den Schlichtern mehr Zeit gegeben werden, auf eine einvernehmliche Lösung des Konflikts hinzuarbeiten. Dies setzt voraus, dass das Schlichtungsinstitut eine realistische Möglichkeit sieht, durch weitere Schlichtungsbemühungen eine Beilegung des Konflikts zu bewirken.

