

## **Das schwedische Schlichtungsinstitut Jahresbericht 2007**

### **Zusammenfassung**

Das Schlichtungsinstitut (Medlingsinstitutet) ist die schwedische Zentralbehörde für Schlichtungsverfahren in Arbeitskonflikten. Als Instanz des Lohnbildungssystems hat es unter anderem die Aufgabe, auf eine gute funktionierende Lohnbildung hinzuwirken und dabei Vereinbarkeit von hoher Beschäftigung, Preisstabilität und akzeptablem Anstieg der Reallöhne zu ermöglichen. Die Mittel dazu sind Aufklärung der Tarifparteien und der Öffentlichkeit.

Über Lohnentwicklung, Tarifgespräche und arbeitsrechtliche Gesetzgebung legt das Institut jährlich einen Bericht vor. Dieser dient dem Zweck, sowohl dem Parlament und der Regierung als auch den Tarifparteien qualifizierte einschlägige Materialien an die Hand zu geben. Auch verbindet das Institut damit die Hoffnung, dass er die volkswirtschaftliche Debatte befruchtet und ein Bild vermittelt vom schwedischen Verhandlungsmodell, so wie es im Berichtsjahr umgesetzt wurde.

### **Volkswirtschaft und Arbeitsmarkt**

Das Wachstum der schwedischen Wirtschaft hat sich 2007 verlangsamt. Der Arbeitsmarkt hingegen belebte sich weiter. Die Beschäftigung nahm stark zu, die Erwerbslosigkeit ging zurück, allerdings verbunden mit einem daraus resultierenden zunehmenden Arbeitskräftemangel. Gegen Ende des Berichtszeitraums zog auch die Inflation an auf ein Niveau wie schon seit Jahren nicht mehr, bedingt unter anderem durch steigende Zinsen im Wohnungsbau sowie international durch den Preisauftrieb bei Nahrungsmitteln und Erölprodukten. Im Dezember war die Steigerungsrate des Verbraucherpreisindex (KPI) bei vollen 3,5 Prozent angelangt. Auch 2008 dürfte die Inflation größtenteils auf hohem Niveau verharren.

### **Normierende Lohnbildung**

Die Parteien, die in einer Tarifrunde als erste zu einem Vertragsabschluss finden, geben den Ton an. Was sie vertraglich ausgehandelt haben, wird zur „Richtmarke“ beziehungsweise zur „Norm“, an denen sich die Parteien in den nachfolgenden Tarifbereichen orientieren können. Nur wenige Fragen stehen so intensiv und seit so langer Zeit in der Diskussion wie die nach einem normierenden Prozedere der Lohnbildung. Je nachdem, um welchen Aspekt der Lohnbildung es im Einzelnen geht, weichen die Standpunkte voneinander ab. NationalökonomInnen vertreten ihre Auffassung, die Regierung eine zweite, die gewerkschaftlichen Verhandlungsführer und die Unternehmen eine dritte und vierte. Der Jahresbericht 2006 des Schlichtungsinstituts geht in einem längeren Abschnitt auf diese normierende Funktion ein.

Dass dem im Wettbewerb stehenden Sektor lohnnormierendes Gewicht zukommt, darüber herrschte vor der Tarifrunde 2007 weitestgehend Einigkeit. Als dann im Laufe des Sommers kontroverse Diskussionen zur Sache in Gang

kamen, war das ein Anzeichen dafür, dass die Einigkeit an den Rändern zu bröckeln begann, vor allem hinsichtlich der Frage, welche Rolle der so genannte Industrievertrag (Kooperations- und Tarifvertrag im gesamtindustriellen Bereich) zu spielen habe.

### **Wettbewerbsfähigkeit**

Die schwedische Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu den anderen EU-Mitgliedern hat sich über den Zeitraum 2002-2006 verbessert, geschuldet vor allem einer überaus günstigen Produktivitätsentwicklung. Nachdem die Arbeitskosten in der schwedischen Wirtschaft Jahre hindurch stärker angestiegen waren als bei den Wettbewerbern, ging nun der Unterschied bei der Zunahmerate auf ein relativ unbedeutendes Maß zurück. Andererseits fiel im genannten Zeitraum der Wert des Dollars gegenüber der Krone erheblich, was auf Märkten im Dollarraum die Wettbewerbskraft schwedischer Unternehmen gegenüber US-amerikanischen markant schwächte. Für das Jahr 2007 ist die Gefahr nicht auszuschließen, dass Schwedens Wettbewerbskraft mehr noch gegenüber den EU-Staaten als in Bezug auf die USA zurückgegangen ist.

Dies hängt besonders mit zwei Umständen zusammen: Zum einen ist der Produktivitätszuwachs der schwedischen Wirtschaft in 2007 zum Erliegen gekommen, zum anderen hat sich die Schwächung des Dollars relativ zur Krone deutlich fortgesetzt. Berechnungen deuten nämlich darauf hin, dass die schwedischen Arbeitskosten 2007 nur geringfügig mehr als im Schnitt die in der EU15-Zone und etwas weniger als in den USA gestiegen sind. In Deutschland hat die Zunahme bei schätzungsweise 0,7 Prozent Halt gemacht. In mehreren anderen EU-Ländern wie auch in Dänemark und Großbritannien verlief der Anstieg wesentlich steiler als in Deutschland und selbst auch in Schweden. So ist es vor allen Dingen die schwache Produktivitätsentwicklung in der schwedischen Wirtschaft, die Anlass gibt zu der Befürchtung, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes könne im abgelaufenen Jahr gegenüber der EU15-Zone zurückgefallen sein. Was den Vergleich mit den Vereinigten Staaten betrifft, sind die Einbußen auf Grund des nachgebenden Dollarkurses wahrscheinlich ein Faktum.

Die schwache Produktivitätsentwicklung war zwar mit ursächlich für das Anziehen der Inflationsrate in Schweden im vergangenen Jahr, im Wesentlichen aber ging der Aufwärtstrend des KPI auf das Konto der steigenden Preise für Energie und Nahrungsmittel und des angehobenen Zinsniveaus. Die Aufwärtsbewegung dieser Preise war 2007 ein globales Phänomen. Betrachtet man aber die Anstiegsrate des international vergleichbaren Verbraucherpreisindex (welcher z.B. Zinskosten nicht berücksichtigt), dann kommt man zu dem Ergebnis, dass die schwedische Inflationsrate jedenfalls noch hinter der der konkurrierenden Länder zurück liegt.

### **Lohnstatistik**

Die Veränderung der Arbeitsentgelte im Zeitraum 1994-2006 in einzelnen Bereichen wie auch in der gesamten Wirtschaft ist an Hand von drei Quellen verglichen worden. Bei den Vergleichen mit in Betracht gezogen wurde auch,

wie sich der unterschiedliche Aufbau der Quellen auf das, was bei den Veränderungen herausgekommen ist, ausgewirkt hat. Für den genannten Zeitraum zeichnen die drei Quellen ein relativ übereinstimmendes Bild der gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung.

Der bislang ermittelte Lohnanstieg 2007 gemäß der monatlichen konjunkturellen Lohnstatistik liegt bei drei Prozent. Die höchsten Raten, gut vier Prozent, weisen die Bereiche Warenhandel sowie Hotel und Gaststätten auf. Hinzu kommende rückwirkende Lohnzahlungen, insbesondere für Angestellte des privaten Sektors, werden zwar voraussichtlich die Ergebnisse noch etwas nach oben drücken, jedoch nur so weit, dass die Lohnaufbesserungen 2007 in Anbetracht des Arbeitsmarktes mit seinem starken Angebot als relativ mäßig dastehen.

### **Zeitraumbezogene Ermittlung von Lohnveränderungen**

Was als relevante Methode zur Ermittlung einer Lohnveränderung in Frage kommt, hängt davon ab, was man betrachten will. Ist man an der Ermittlung der durchschnittlichen Lohnentwicklung aus der Perspektive des Unternehmens interessiert, sollten strukturelle Veränderungen einbezogen werden, desgleichen, wenn man die Auswirkungen der Lohnentwicklung auf die Inflationsrate und/oder die Wettbewerbsfähigkeit analysieren will. Geht es hingegen um die Ermittlung der Lohnentwicklung als Funktion der Tarifabschlüsse für die Mitarbeiter, empfiehlt es sich, strukturelle Veränderungen zu eliminieren.

Betrachtet werden verschiedene Methoden zur strukturellen Bereinigung der Lohnstatistik. Mit einem von identischen Individuen ausgehenden Maß kommt man zu den höchsten Lohnanstiegsraten, vom Tarifbereich der Landstinge (kreisähnliche Gebietskörperschaften) einmal abgesehen. Die Ermittlung der Lohnveränderung nach der in Schweden so genannten SAYA-Methode – kurz für: Standard, Alter, Beruf, Arbeitszeit – geht von einem Material aus, das von Veränderungen der Erwerbstätigen hinsichtlich dieser Variablen bereinigt wurde. Diese Methode führt zu vergleichsweise niedrigeren Lohnanstiegen, bezogen auf den nicht bereinigten Lohnanstieg. Wegen der recht unerheblichen Abweichung bleiben hier die Arbeiter des privaten Sektors ausgenommen.

### **Arbeitsrechtliches**

Zu tiefer greifenden arbeitsrechtlichen Veränderungen ist es im Berichtsjahr nicht gekommen. Abgesehen von einer punktweisen Novellierung des Kündigungsschutzgesetzes besteht das Regelwerk im Großen und Ganzen in seiner bisherigen Form fort. In der Arbeitslosenversicherung hingegen ist eine Reihe von Bestimmungen grundlegend neu gefasst worden.

In drei bei internationalen Gerichten anhängigen Verfahren ergingen 2007 die lange erwarteten Entscheidungen.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschied den Streit um die im Tarifvertrag des Baugewerbes vorgesehene Arbeitsentgelt-Prüfungsgebühren {A.d.Ü.: Die Arbeitgeber ziehen für die Gewerkschaften Gebühren ein für die Überprüfung, ob die Bezahlung tarifkonform ist. Nicht-Organisierte hatten

geklagt, weil auch bei ihnen Gebühren eingezogen wurden. Sie obsiegten.} Die Entscheidung hatte Konsequenzen für die Lohnrunde im Tarifbereich.

In zwei Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ging es um die Frage, inwieweit nationales Recht betreffend Kampfmaßnahmen in bestimmten Fällen mit geltendem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist. Die Entscheidungen sind von besonderem Interesse insofern, als sie finnisches und schwedisches Recht betreffend Arbeitskonflikte tangieren. Das nordeuropäische Modell gegenseitiger Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt wurde ausgehend vom Gemeinschaftsrecht überprüft.

In dem finnischen Fall (Internationaler Transportarbeiterverband ITF und Finnische Seemannsunion gegen Reederei Viking Line) war in erster Linie darüber zu befinden, wie die Bestimmungen des EU-Vertrags über Niederlassungsfreiheit und der Verordnung über den freien Dienstleistungsverkehr auf dem Gebiet der Seetransporte auszulegen seien. Das schwedische Verfahren wiederum (Laval un Partneri Ltd {Lettland} gegen Bauarbeitergewerkschaft, Distrikt 1 der Bauarbeitergewerkschaft und Elektrikergewerkschaft) hatte zu klären, wie die Bestimmungen des EU-Vertrags über Diskriminierungsverbot und freien Dienstleistungsverkehr sowie die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern zu interpretieren sei. Die EuGH-Entscheidung bedeutete eine Nicht-Anerkennung des einschlägigen schwedischen Rechts in einigen Punkten.

### **Tarifrunde 2007**

Neben den drei vorgenannten Urteilen spielten der schwedische Wirtschaftsboom und der Regierungswechsel in die Tarifgespräche hinein. Für fast drei Millionen Beschäftigte galt es, neue Löhne und Gehälter auszuhandeln. Beide Seiten, Arbeitgeber wie Arbeitnehmervertretungen, übten sich in Einvernehmen und Koordinierung.

### **Verhandlungsergebnisse**

Am 15. und 16. Mai kamen die ersten Abschlüsse im Rahmen des so genannten Industrievertrags zu Stande. Für rund 440 000 Beschäftigte schlossen fünf Arbeitgeberorganisationen und vier Gewerkschaften insgesamt elf Verträge mit dreijähriger Laufzeit ab.

Der Anstieg der Gesamtkosten, der sich aus Lohnanhebungen, neuer tariflicher Rentenversicherung, Änderungen der allgemeinen Vertragsbedingungen sowie aus den Revidierungsbestimmungen der so genannten Technikverträge wie auch aus den übrigen Verträgen unter dem Industrievertrag ergibt, macht schätzungsweise 10,2 Prozent. Dieser Prozentsatz hatte dann normierende Wirkung für den restlichen Arbeitsmarkt und wurde zur Orientierungsmarke für die übrigen Tarifparteien.

Wie sich zeigte, wirkte dieses Niveau „normierend“ für die sonstigen Tarifbereiche im privaten Sektor insofern, als der Abweichung hin zu einem höheren Prozentsatz ein geschätzter Wert von Veränderungen nach unten in den allgemeinen Bedingungen gegenüber stand. In den Gesprächen haben die Parteien klar gemacht, dass die Minderkosten, wie sie aus den Veränderungen

der allgemeinen Bedingungen folgen, mehr Spielraum für Anhebungen des Lohnniveaus schafften.

Die Koordinierung in der Arbeiterdachgewerkschaft LO, so wie sie anlässlich der Streikankündigung der Gewerkschaft gegen den Branchenverband Svensk Handel zur Anwendung kam, lief praktisch darauf hinaus, dass die lohnnormierende Funktion des im Wettbewerb stehenden Sektors eine Verstärkung erfuhr zu Gunsten von Tarifbereichen mit Niedriglöhnern, und zwar insbesondere von Bereichen, in denen zahlreiche Frauen mit Löhnen unter 20.000 Kronen pro Monat vertreten sind. In Bereichen mit einem hohen Anteil solcher Frauen belaufen sich die vereinbarten Lohnanhebungen für drei Jahre auf gut 13 Prozent.

Auch im Rahmen des Industrievertrags kamen einige Abschlüsse zu Stande, die über 10,2 Prozent liegen. Sie betreffen relativ niedrig entlohnte Gruppen in der Nahrungsmittelindustrie, der Textil- und Konfektionsindustrie und den Wäschereien.

In der neuen tariflichen Rentenversicherung, die der Verband der schwedischen Wirtschaft, Svenskt Näringsliv (Industrie und Arbeitgeber), und die Dachgewerkschaft LO ausgehandelt haben, sind Arbeiter und Angestellte jetzt gleichgestellt. Die von Svenskt Näringsliv und der LO hierfür einvernehmlich ermittelten Kosten liegen für den Zeitraum 2007-2010 im Schnitt bei 0,6 Prozent. Die Anrechnung der Kosten der Rentenversicherung erfolgte branchen- bzw. unternehmensweise, ersatzweise auch individuell für die am höchsten bezahlten Arbeiter.

### **Tarifvertragsmodelle**

In der Tarifrunde ist es nur zu geringen gegenseitigen Verschiebungen der sieben Tarifvertragskonstruktionen gekommen. Dahingegen ist bei den Flächentarifverträgen eine deutliche Tendenz hin zu einem größeren Anteil der Individualgarantien {A.d.Ü.: garantierte Lohnmindestanhebung für den Einzelnen} an dem zentral festgelegten Anhebungsspielraum zu beobachten. Das heißt, in den einzelnen Vertragsmodellen hat sich die Lohnbildung mehr zentralisiert. Die Anhebungen von Mindest- und Niedrigstlöhnen verstärken diese Tendenz.

## Vertragskonstruktionen nach Sektoren

Vertragskonstruktion	Anteil Beschäftigte (%)			Sämtliche
	Privat	Staat	Kommunen, Kreise	
1. Lokale Lohnbildung ohne zentrale Vorgaben	7	38	5	9
2. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung	8			4
3. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung und mit gewissen Individualgarantien	10	62		11
4. Verteilungstopf ohne Individualgarantien	11		46	23
5. Verteilungstopf mit Individualgarantien bzw. mit zentralen Vorgaben dazu	35		49	37
6. Genereller Vertrag und Verteilungstopf	16			10
7. Genereller Vertrag	11			6

Im privaten Sektor besteht für die Tarifparteien der unteren Ebene die Möglichkeit, für 71 Prozent der Beschäftigten den Lohnspielraum und/oder dessen Verteilung zu beeinflussen (Tabelle, Konstruktionen 1-5). Innerhalb dieser Quote übersteigt der Anteil der Angestellten den der Arbeiter bei weitem. Allerdings schränken die Individualgarantien, die in einem Großteil der Verträge vorgesehen sind, die Handlungsfreiheit der Parteien hinsichtlich der Verteilung des Lohnspielraums ein. In einigen Bereichen ist die Individualgarantie für eine nachträgliche Feinabstimmung konstruiert. Das erlaubt es den örtlichen Parteien in diesen Bereichen, den Lohnspielraum bei einer späteren Lohnrevision zu verteilen.

Bei weiteren 18 Prozent der Beschäftigten (Konstruktion 6) des privaten Sektors besteht für die Parteien der unteren Ebene die Möglichkeit, bei der Verteilung zumindest eines Teils des Lohnspielraums mitzureden. Für die verbleibenden 11 Prozent der Privaten besteht keine Möglichkeit der Einflussnahme.

In den Sektoren Staat und Gebietskörperschaften (Gemeinden, Kreise) haben die Tarifparteien der unteren Ebene, wie die Tabelle zeigt, Mitsprachemöglichkeiten für sämtliche Beschäftigten.

Vier der sieben Modelle kennen Individualgarantien in irgendeiner Form. Nur ein Modell sieht ausschließlich an zentraler Stelle ausgehandelte Tarifröhne vor.

Die meisten Tarifverträge enthalten Klauseln zur Individualgarantie oder einer generellen Lohnaufbesserung. Im Tarifbereich der Gebietskörperschaften sieht der Vertrag der Kommunalarbeitergewerkschaft mit den Arbeitgeberverbänden der Gemeinden und Kreise, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) und Pacta, für das dritte Vertragsjahr eine Individualgarantie vor (175 Kronen/Monat). In die Verträge im staatlichen Bereich wurden, von dem

zahlenlosen Vertrag mit der Akademikergewerkschaft SACO-S abgesehen, nachträglich abzustimmende Individualgarantien aufgenommen.

### **Vertragslaufzeit und vorzeitige Kündigung**

Im privaten Sektor haben die Tarifverträge eine dreijährige Laufzeit. Viele Verträge – sie umfassen gut 30 Prozent der Beschäftigten – können zur letzten der drei Vertragsperioden gekündigt werden. Bei sämtlichen Verträgen unter dem Industrievertrag besteht die Möglichkeit der vorzeitigen Kündigung. Der letzte Kündigungstermin ist uneinheitlich. Die meisten der derzeit bestehenden Verträge können spätestens zum 30. September 2008 gekündigt werden und enden dann am 31. März 2009.

Die Verträge von SKL und Pacta mit der Kommunalarbeitergewerkschaft laufen zum 31. März 2010 aus. Das letzte Jahr der Laufzeit kann vorzeitig gekündigt werden. Der Vertrag mit den Ärzten endet zum gleichen Termin, vorzeitige Kündigung ist hier aber nicht vorgesehen. Das gleiche gilt auch für die Angestellten im Öffentlichen Dienst, deren Organisationsbereich mehrere Einzelgewerkschaften umfasst (Kommunalangestellte, Akademiker, Leitende, Theaterbund).

Die SKL- bzw. Pacta-Verträge mit der so genannten Akademikerallianz und der Organisation des Pflegepersonals sind unbefristete Verträge, die jeweils spätestens im Oktober zum Auslaufen am 31. März im darauf folgenden Jahr gekündigt werden können.

### **Gleichstellung**

Bestandteil der Jahresberichte des Schlichtungsinstituts sind seit der ersten Veröffentlichung 2002 Übersichten über die offizielle Lohnstatistik sowie, davon ausgehend, Schlussfolgerungen hinsichtlich der Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern. Der jetzt vorliegende Bericht entwickelt die eingehende Analyse aus dem Bericht über das Geschäftsjahr 2006 weiter. Demnach weichen die Löhne von Frauen und Männern, für den Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet, um etwa fünf Prozent voneinander ab. Verglichen werden hierbei Beschäftigte mit im Hinblick auf Arbeitgeber, Ausbildung, ausgeübten Beruf, Alter und Arbeitszeit gleichartigen Gegebenheiten.

In der Diskussion um Lohnunterschiede und gleichgestellte Löhne von Frauen und Männern muss man in Betracht ziehen, dass die Gegebenheiten auf den einzelnen Ebenen (staatlich, Branche/Sektor, örtlich) nicht direkt vergleichbar sind. Will man diese geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede eibnen, dann setzt das verschiedene, diesen Ebenen angepasste Maßnahmen voraus. Das Gleichstellungsgesetz kommt erst dann in Betracht, wenn es bei Lösungsansätzen um Lohnunterschiede auf der örtlichen Ebene geht. Die einschlägigen Regeln der Tarifverträge sind besonders auf dieser Ebene von Gewicht.

Die Tarifgespräche 2007 erstreckten sich praktisch auf den gesamten Arbeitsmarkt. Die Tarifverträge der Industriegewerkschaften enthalten mehrheitlich Klauseln zu dem Zweck, gleichgestellte Löhne von Frauen und Männern herbeizuführen. Für rund 1,3 Millionen Beschäftigte des privaten Sektors sind Vorschriften in Kraft, die Lohnfestsetzungen nach sachlichen

Gründen verlangen. Flankierend hinzu kommen Diskriminierungsverbote sowie Grundsätze zur Gleichbehandlung und gleichen Entlohnung. Die Verträge im öffentlichen Sektor sind im Prinzip gleichen Inhalts. Weitere Vorschriften verlangen Lohnoffenlegungen und verschiedenartige Analysen, die den örtlichen Lohnüberprüfungen, so genannten Lohnrevisionen, vorangehen.

In mehreren Tarifbereichen bestehen Vereinbarungen der Tarifparteien über Gemeinschaftsprojekte zur Förderung der örtlichen Gleichstellungsarbeit, etwa in Gestalt von Arbeitsgruppen mit dem Auftrag, branchenangepasste Materialien zur Lohnoffenlegung gemäß Gleichstellungsgesetz zu erstellen.

## **Schlichtung**

### **Schlichtungsfälle auf oberster Ebene**

Im Berichtsjahr wurden auf Landesebene praktisch für den gesamten Bereich des schwedischen Arbeitsmarktes neue Branchentarifverträge ausgehandelt (so genannte Industriegewerkschaftsverhandlungen). Wird in diesen Gesprächen ein Schlichtungsverfahren erforderlich, beruft das Schlichtungsinstitut dafür Sonderschlichter. Ein entsprechendes Prozedere kommt zur Anwendung auf Tarifverhandlungen zwischen einer Industriegewerkschaft und einem landesweit tätigen Unternehmen. Sonderschlichter sind 2007 in 30 Verhandlungen eingeschaltet worden, eine geringfügige Zunahme gegenüber 2004. In 22 dieser 30 Fälle war bereits Arbeitskampf angekündigt worden. Zum Konflikt kam es dabei auch in fünf Fällen, in drei schließlich zur Arbeitsniederlegung. In diesen Streitfällen ging es in der Hauptsache gar nicht einmal um die Höhe der Lohnaufbesserung. – Tarifparteien, die eine Verhandlungsordnung vertraglich vereinbart haben, berufen eigene Schlichter.

### **Schlichtungsfälle auf der unteren Ebene**

Für Schlichtungsaufgaben in lokalen Auseinandersetzungen stehen dem Schlichtungsinstitut sechs ständige Schlichter mit jeweils eigenem geografischen Zuständigkeitsbereich zur Verfügung. Diese werden für jeweils ein Jahr bestellt und kommen in erster Linie bei Streitfällen im Vorfeld eines Vertragsabschlusses zwischen einer Industriegewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber zum Einsatz. {A.d.Ü.: Es geht zumeist um im Schweden so genannte Anschlussverträge, mit denen sich ein nicht organisierter Arbeitgeber dem herrschenden Tarifgefüge anschließen soll.} Im Jahr 2006 war, verglichen mit den Vorjahren, eine deutliche Zunahme solcher Streitfälle zu verzeichnen gewesen, was sich überwiegend aus intensiveren lokalen Rührigkeit bestimmter Industriegewerkschaften zu erklärt. Resümierend für das Berichtsjahr ist nun gegenüber dem Vorjahr wieder ein massiver Rückgang auf 83 Fälle zu verzeichnen – nahezu eine Halbierung. Und in nur einen Fall war ein ausländisches Unternehmen verwickelt.

Formelle Arbeitskampfdrohungen sind in örtlichen Streitigkeiten um Tarifabschlüsse die Regel. Gleichwohl sind solche Ankündigungen nur in sehr wenigen Fällen in die Tat umgesetzt worden, einfach weil die Streitfälle während der Ankündigungsfrist eine Lösung finden. Gemessen an der Gesamtzahl der Anschlussverträge, um die auf dem schwedischen

Arbeitsmarkt jährlich gerungen wird, kommt nur ein Bruchteil von ihnen erst nach Kampfdrohung in Schlichtungsverfahren zum Abschluss.

Die registrierten örtlichen Streitfälle (37) gingen auch im Berichtsjahr zu einem erheblichen Teil auf das Konto der syndikalistischen Gewerkschaft SAC, nämlich annähernd die Hälfte. In keinem dieser Fälle ging es um den Abschluss von Tarifverträgen (auch Manteltarifverträgen). Vielmehr wurden Kampfkündigungen und -maßnahmen eher als Druckmittel instrumentalisiert für eine Art Verquickung von Interessen- und Rechtsstreitigkeiten. Solche Konfliktlagen ziehen normalerweise keine Schlichtungsverfahren nach sich.