

ISLAND

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Infolge des Scheiterns der bis dato regierenden Dreierkoalition aus Unabhängigkeitspartei, Links-Grüner Bewegung und Fortschrittspartei kam es in Island am 30. November 2024 zu vorgezogenen Neuwahlen, nachdem Präsidentin Halla Tómasdóttir einem Antrag zur Auflösung des Parlaments (Althing) zugestimmt hatte. Aus den Wahlen ging die Sozialdemokratische Allianz (Samfylkingin) mit 20,8 Prozent der Stimmen als stärkste Kraft hervor. Es gelang ihr zum ersten Mal seit mehr als einer Dekade, die zuvor dominierende Unabhängigkeitspartei (Sjálfstæðisflokkurinn) hinter sich zu lassen, die mit 19,4 Prozent auf dem zweiten Platz landete. Im Vergleich zur letzten Wahl 2021 gewann Samfylkingin +10,9 Prozent hinzu und konnte ihr Ergebnis damit mehr als verdoppeln (2021: 9,9 %). Daneben verringerte sich durch das Ausscheiden der Links-Grünen Bewegung und der Piratenpartei – beide verfehlten die nötige 5 %-Hürde – die Zahl der im Althing vertretenen Parteien von bisher acht auf nunmehr sechs. Nicht zuletzt deshalb wurde das Wahlergebnis von Beobachtern als »politisches Erdbeben« (Eiríkur Bergmann) gewertet.

Nach erfolgreichen Koalitionsverhandlungen mit der Reformpartei und der Volkspartei wurde die 36-jährige Krístrún Mjöll Frostadóttir, Vorsitzende der Sozialdemokratischen Allianz, am 21. Dezember 2024 zur Ministerpräsidentin gewählt. Frostadóttir ist damit die dritte Frau in der Geschichte Islands und die zweite Frau der Allianz in diesem Amt. Hinzu kommt, dass alle drei an der Regierungskoalition beteiligten Parteien von Frauen geführt werden: Neben Frostadóttir, die der Allianz vorsitzt, führt Inga Sæland die Volkspartei und Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir steht an der Spitze der Reformpartei. Mit ihren 36 Jahren ist Krístrún Frostadóttir zudem die jüngste Regierungschefin jemals in der Geschichte Islands und auch die jüngste derzeit amtierende Regierungschefin weltweit.

Politisch relevant für die Gewerkschaften waren in den letzten Jahren die zunehmende Verletzung von Tarifverträgen, zu niedrige Löhne sowie die wachsende soziale Ungleichheit. Trotz der hohen Tarifbindung und der starken Stellung der Gewerkschaften ist »social dumping« in Island ein großes Problem. Dies betrifft vor allem den nicht gewerkschaftlich organisierten Teil des Arbeitsmarktes und insbesondere Migrant_innen und junge Menschen, die mit dem isländischen (nordischen) Modell wenig vertraut und sich daher ihrer Rechte kaum bewusst sind. Die Betroffenen berichteten von Verträgen, in denen menschenunwürdige Bedingungen wie 7-Tage-Wochen oder zu niedrige Löhne vereinbart wurden, oder von Arbeitnehmer_innen, die unter menschenunwürdigen Bedingungen in Reykjavík untergebracht wurden.

Die isländische Wirtschaft und Gesellschaft leiden unter einem Mangel an Fachkräften. Die letzte Regierung kündigte daher neue Maßnahmen zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte an und versprach, bestehende Beschränkungen für Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für Personen von außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) zu lockern. Gleichzeitig versprach die Regierung, sich um eine weitere Eindämmung des Sozialdumpings zu bemühen.

Ein weiteres Thema, das in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Gesellschaft und auch der Gewerkschaften gerückt ist, ist die Klima- und Umweltpolitik. Unter dem Titel »a green and just transition on the labour market« beschäftigten sich 2023 unter Vorsitz der isländischen Regierung die nordischen Regierungen und Sozialpartner_innen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in einem tripartistischen Dialog mit der Frage, wie eine gerechte und effiziente sozialökologische Transformation auf dem nordischen Arbeitsmarkt vorangetrieben werden kann.

Ein weiteres wichtiges Anliegen und gesellschaftliches Thema der letzten Regierung war die Gleichstellung der Geschlechter. In den Rankings des Weltwirtschaftsforums und der UN zu diesem Themenkomplex belegt Island seit vielen Jahren Spitzenplätze. Dennoch besteht nach wie vor ein Gender-Pay-Gap

und auch die Elternzeit ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Der Gender-Pay-Gap, basierend auf der Summe der regulären Stundenlöhne, ist laut Statistics Iceland in den letzten Jahren von 13,9 Prozent im Jahr 2019 auf 9,3 Prozent im Jahr 2023 gesunken (letzter vorliegender Stand, unbereinigt). Dies ist auch auf eine Reihe von Maßnahmen zurückzuführen, wie etwa die Lohngleichheitszertifizierung im Jahr 2018 und die Reform der Elternzeit im Jahr 2021 mit einer fast paritätischen Aufteilung der Elternzeit von 6 Monaten pro Elternteil (mit einer Übertragbarkeit von 6 Wochen).

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Aufgrund der großen Bedeutung des Tourismus für die isländische Wirtschaft wurde Island von den Auswirkungen der Pandemie in diesem Sektor besonders hart getroffen. Inzwischen hat sich der Auslandstourismus erholt und erreicht wieder das Niveau von vor 2020 (2023 ca. 8,5 % des BIP, zum Vergleich 2019 ca. 8,2 % und 2020 nur noch etwa 2,9 %). Island ist außerdem darum bemüht, den Tourismus wirksamer zu steuern und nachhaltiger zu gestalten. Auch Aquakultur, Pharmazie, Datenspeicherung und -verarbeitung sowie kreative Branchen wie Musik und Film boomen.

Im Jahr 2021 erreichte die isländische Wirtschaft noch ein BIP-Wachstum von über 5 Prozent, 2022 waren es gar fast 9 Prozent und 2023 erneut 5 Prozent. 2024 verzeichnete Island jedoch einen Wirtschaftsrückgang mit einer Verringerung des BIP um fast ein Prozent (-0,7 %). Dies ist der erste Rückgang seit dem Jahr 2020 (Coronapandemie) und den Folgen der weltweiten Finanzkrise (2009/2010). Der wirtschaftliche Einbruch ist auf eine sinkende Binnennachfrage zurückzuführen, die ihrerseits Ergebnis steigender Inflationsraten, einer schwächeren Außenhandelsbilanz, eines lediglich moderaten Reallohnwachstums und somit insgesamt geringerer Konsumausgaben ist.

Die Inflationsrate in Island ist jedoch seit 2023 rückläufig und lag im Januar 2025 bei nur noch 4,6 Prozent, dem niedrigsten Stand seit November 2021. Die isländische Zentralbank hielt den Leitzins lange Zeit bei 9,25 Prozent, was zu den höchsten Kreditkosten seit 2010 führte. Seit Oktober 2024 wurde der Leitzins in kleinen Schritten gesenkt und liegt seit Februar 2025 bei 8 Prozent. Auch die Isländische Krone verlor bis Mitte 2023 an Wert, erholt sich aber seit September 2024 langsam wieder, auch wenn sie Anfang 2025 erneut leicht an Wert verlor (August 2025: 1 EUR = 141 ISK). Dies hat nicht nur Auswirkungen auf Investitionen, sondern auch auf den Bausektor und die privaten Haushalte. In Island schließen Erstkäufer_innen häufig Immobilienkredite mit inflationsindexierten Zinssätzen ab, die also mit der Inflation steigen. Dies stellt nun eine zusätzliche Belastung für die Haushalte dar. Untersuchungen aus dem Jahr 2022, die noch vor dem Inflationsanstieg durchgeführt wurden, zeigen, dass fast jeder vierte Haushalt finanzielle Probleme hat, wobei alleinerziehende Frauen besonders betroffen sind.

Der isländischen Bevölkerung und Wirtschaft kommt zugute, dass Island rund 90 Prozent seines Energieverbrauchs aus eigenen erneuerbaren Energieressourcen (Geothermie oder Was-

serkraft) deckt. Dabei hat Island den Vorteil, dass es aufgrund seiner geografischen Lage im Gegensatz zu den anderen Nordischen Ländern nicht an den kontinentaleuropäischen Energiemarkt angebunden ist. Die isländischen Energiepreise sind daher relativ unbeeinflusst von russischen Öl- und Gaslieferstopps und Preissteigerungen. Dies hat vor allem in Zeiten weltweit hoher Energiepreise den Export energieintensiver Produkte wie Aluminium gefördert. Nach dem Anstieg der Arbeitslosenquoten infolge der Coronapandemie (2020: 6,4 %, 2021: 6,0 %) sanken 2022 die Arbeitslosenzahlen laut der statistischen Behörde Islands wieder auf 3,7 Prozent. Im Zuge der wirtschaftlich schwierigen Lage im Jahr 2023 stieg die Arbeitslosenquote wieder leicht und lag im Dezember 2024 bei 3,9 Prozent. Seit etwa einem halben Jahr (Stand: August 2025) stabilisiert sich der Wert bei um die 3,5 Prozent.

Die Lohnentwicklung der letzten Jahre muss im Zusammenhang mit der steigenden Inflation gesehen werden. Die Reallohne stiegen in Island von Anfang 2020 bis Ende 2023 um durchschnittlich 2 Prozent pro Jahr und damit stärker als im übrigen Europa und in den USA. Insbesondere die Ergebnisse der Tarifverhandlungen Ende 2022 wirkten sich positiv auf die Reallöhne aus. Wie in anderen westlichen Ländern nimmt auch in Island dennoch die soziale Ungleichheit zu. Dies zeigt sich auch in einer wachsenden Kluft zwischen Niedrig- und Spitzenverdienern. Nachdem die Löhne im Zuge der Finanzkrise, die Island besonders hart traf, zunächst stark gesunken waren, stiegen sie in den Folgejahren mit der wirtschaftlichen Erholung wieder an. Allerdings stiegen die Löhne nicht in allen Branchen gleichermaßen. Insbesondere die Wachstumsbranchen wie der Tourismus und die Bauwirtschaft stellen einen Niedriglohnsektor mit teilweise prekären Arbeitsverhältnissen dar.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das isländische Arbeitsmarktmodell ist durch stark organisierte Gewerkschaften und ebenfalls organisierte Arbeitgeberverbände geprägt. Dem Staat kommt im Rahmen des tripartiten Modells eine vermittelnde Rolle zu. Dabei ist die offene und exportorientierte Wirtschaft häufig größeren Schwankungen ausgesetzt. Gerade in Krisenzeiten haben sich die Sozialpartnerschaft und der flexible Arbeitsmarkt bewährt.

In den letzten Jahren gab es auch einige Umstrukturierungen und Veränderungen im Machtgefüge der Gewerkschaften. Es gab zunehmend Forderungen nach mehr Transparenz und Demokratie, denen die Gewerkschaften nicht schnell genug nachkamen. In den größten Gewerkschaften gab es Krisen und Veränderungen in den Vorständen:

Im November 2021 wurde massive Kritik an der Unternehmenskultur der zweitgrößten Gewerkschaft Efling, die die kommunalen Beschäftigten der Stadt Reykjavík vertritt, öffentlich. Die Mitarbeiter_innen hatten der Gewerkschaftsführung unter Sólveig Anna Jónsdóttir Diskriminierung, Mobbing, Frauenfeindlichkeit und willkürliche fristlose Entlassungen von Mitarbeiter_innen bei Meinungsverschiedenheiten vorgeworfen und eine Aufarbeitung und gemeinsame Suche nach Lösungen gefordert. Dies führte zum Rücktritt von Jónsdóttir

und später auch des Direktors Viðar Þorsteinsson. Im Februar 2022 stellte sich Jónsdóttir erneut zur Wahl als Efling-Präsidentin und wurde trotz des Skandals wiedergewählt. Knapp zwei Monate nach ihrer Wiederwahl entließ Jónsdóttir mit Unterstützung des achtköpfigen Vorstands am 13. April das gesamte Efling-Personal und begründete dies mit »organisatorischen und betrieblichen Veränderungen«. ASÍ und BHM kritisierten die Massenentlassungen scharf und bezeichneten den Vorgang als beispiellos in der Geschichte der isländischen Gewerkschaften. Der Führungsstil von Jónsdóttir führte zu heftigen Auseinandersetzungen zwischen Efling und dem Gewerkschaftsdachverband ASÍ, unter dem Efling organisiert ist.

Auch der Gewerkschaftsdachverband ASÍ kämpft mit internen Konflikten. Drífa Snædal, die 2018 als erste Frau seit der Gründung zur Vorsitzenden von ASÍ gewählt wurde, trat im August 2022 zurück. Als Gründe dafür nannte sie Spannungen innerhalb der Organisation, insbesondere Blockbildung sowie verschlechterte Beziehungen zu anderen gewerkschaftlichen Vertreter_innen. Snædal hob besonders die Spannungen zwischen Efling und ASÍ im Zuge der Massenentlassungen hervor. Kristján Þórður Snæbjarnarson, bis dahin Vizepräsident von ASÍ, übernahm die Rolle des Vorsitzenden bis zum ASÍ-Kongress im Oktober 2022. Die Wahl des Vorsitzenden wurde dann aber am letzten Tag des ASÍ-Kongresses im Oktober aufgrund größerer interner Spannungen auf den 30. April 2023 verschoben. Der Rücktritt von drei der vier Präsidentschaftskandidat_innen sowie Diskussionen über einen möglichen Austritt der beiden größten ASÍ-Gewerkschaften VR und Efling, die fast zwei Drittel der ASÍ-Mitglieder repräsentieren, haben dies deutlich gemacht. Kristján Þórður Snæbjarnarson blieb daher Vorsitzender bis zur Wahl des neuen Vorsitzenden Finnbjörn A. Hermannsson auf dem Kongress im Frühjahr 2023. Dieser hat sich als einziger Kandidat zur Wahl gestellt und sich für zwei Jahre bereit erklärt, die Gewerkschaften im Dachverband wieder zu vereinen.

Im November 2022, also unmittelbar nach dem ASÍ-Kongress, endete die Laufzeit von rund einem Drittel der isländischen Tarifverträge. Angesichts der anstehenden komplexen Tarifverhandlungen mit dem Isländischen Arbeitgeberverband (SA) kam es nicht zu einem Austritt der Gewerkschaften Efling und VR aus dem ASÍ. Die internen Spannungen führten jedoch dazu, dass einige Gewerkschaften ihre Tarifverträge individuell und nicht im Rahmen von ASÍ aushandelten. Ein Großteil der Gewerkschaften verhandelte daher zum Jahresende über neue Tarifverträge. Aufgrund der komplexen und angespannten Wirtschaftslage wurden die Tarifverträge mit einer kürzeren Laufzeit abgeschlossen, um in Zukunft schneller auf die dynamische Wirtschaftslage reagieren und die Verträge bei Veränderungen der Wirtschaftslage evaluieren und neu verhandeln zu können.

Lediglich die Gewerkschaft Efling zeigte sich seit Verhandlungsbeginn Anfang November 2022 nicht kompromissbereit, was zu einem fast viermonatigen Tarifkonflikt führte. Am 8. März 2023 stimmte Efling einem neuen Schlichtungsvorschlag zu und legte den Tarifkonflikt schließlich bei. Seit Beginn der Verhandlungen im November 2022 wurden insgesamt zwei staatliche Schlichter eingesetzt, mehrere Schlich-

tungsvorschläge scheiterten und es kam zu zahlreichen Streiks, insbesondere im Hotelgewerbe, unter Lkw-Fahrer_innen und Beschäftigten von Reedereien. In der Region um Reykjavík kam es zeitweise zu Engpässen bei der Versorgung mit Dieselmotorkraftstoff, da Lastkraftwagenlieferungen ausblieben. Als Reaktion auf die anhaltenden Streiks und weitere Streikdrohungen hat der isländische Arbeitgeberverband (SA) im Februar 2023 in einer internen Abstimmung »als letztes Mittel gegen die Efling-Streiks« einen Lockout (Aussperrung) für alle Efling-Mitglieder beschlossen. Ab dem 2. März 2023 bis zur Beilegung des Tarifkonflikts sollten den Efling-Mitgliedern die Arbeitserlaubnis entzogen und die Lohnzahlungen eingestellt werden. Noch im Februar 2023 klagte der Gewerkschaftsdachverband ASÍ SA vor dem Arbeitsgericht gegen die Aussperrung. Noch vor Beginn der Aussperrung einigten sich Efling und SA darauf, Streiks und Aussperrungen auszusetzen, bis Efling über ein letztes Vermittlungsangebot des staatlichen Schlichters (Ástráður Haraldsson) abgestimmt hatte. Die Abstimmung fand vom 3. bis 8. März 2023 statt, und am letzten Tag gab Efling schließlich bekannt, dass sie den Schlichtungsvorschlag annehme.

2024 wurden in Island wieder Tarifverträge abgeschlossen. Der isländische Arbeitgeberverband (SA) hat mit allen Mitgliedsgewerkschaften des ASÍ, darunter Efling, SGS, VR, LÍV, Samiðn, RSÍ, VM, Matvís, Grafía und Leiðsögn, langfristige Tarifverträge unterzeichnet. Die Tarifverträge haben eine Laufzeit vom 1. Februar 2024 bis zum 31. Januar 2028 und beinhalten Lohnerhöhungen von 3,25 Prozent bzw. mindestens 23 750 ISK ab Februar 2024. Bis 2027 sollen die Löhne jährlich um 3,5 Prozent steigen.

GEWERKSCHAFTEN IN ISLAND – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die ersten Gewerkschaften wurden in den 1880er-Jahren auf Island gegründet. Diese organisierten vor allem Facharbeiter_innen wie Maler_innen oder Schuhmacher_innen. In den 1890er-Jahren folgten ungelernete Arbeiter_innen diesem Vorbild und bildeten ihre eigenen Organisationen. Aufgrund der geringen Bevölkerung an den Küsten schlossen sich dort Fischereiarbeiter_innen mit den ungelerten Arbeiter_innen zusammen, und wurden später zu den mitgliederstärksten Verbänden der Arbeiterbewegung von Island. Die Fisch verarbeitende Industrie spielte zudem nicht nur eine wesentliche Rolle bei der wirtschaftlichen Entwicklung Islands, sondern wirkte auch auf die Struktur der gewerkschaftlichen Organisation ein, nämlich die Herausbildung von Industriegewerkschaften (hier Fischerei), die verschiedene Berufszweige umfassen. Zudem gab es eine Gewerkschaft, in der nur Frauen organisiert waren, die sich zum Grundpfeiler der isländischen Frauenbewegung ausbildete.

Die Gewerkschaftsbewegung entwickelte sich parallel zur Arbeiterbewegung und wuchs so weit an, dass sie 1913 durch Streiks als Vertretung der Mitglieder anerkannt wurde und damit verbesserte Arbeitsbedingungen erkämpfen konnte. 1916

wurde der Isländische Gewerkschaftsbund ASÍ gegründet, und im selben Jahr wurde die Sozialdemokratische Partei Islands zunächst als politischer Arm der Arbeiterbewegung gegründet. Ab den 1930er-Jahren wurde die Gewerkschaftsbewegung zu einer der mächtigsten Institutionen der isländischen Gesellschaft. Waren 1939 rund 21 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, waren es 1940 bereits doppelt so viele. In den 1970ern stieg der Anteil auf über 80 Prozent. Diesen hohen Organisationsgrad konnte Island im Vergleich zu anderen, auch den übrigen nordischen Ländern, bis heute halten. Im Jahr 1940 wurden die Aktivitäten von ASÍ offiziell von der Sozialdemokratischen Partei getrennt und gelten seitdem als unabhängig.

Breite Tarifverträge entwickelten sich hauptsächlich in den 1960er- und 70er-Jahren. Mit der Konsultation zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der Regierung ab 1963 arbeiteten die Gewerkschaften auf einen korporatistischen Ansatz hin.

Bis 1990 kamen Streiks in Island sehr häufig vor und zogen sich oft über mehrere Wochen und Monate hin. Dies änderte sich, als die Sozialpartner_innen (Gewerkschaften und Arbeitgeber_innen) und die Regierung sich 1990 auf ein nationales Konsensabkommen einigten. Dies beinhaltete, dass sich die Vereinbarungen eher auf eine schrittweise Steigerung der Kaufkraft als auf einmalige hohe Lohnerhöhungen konzentrieren würden.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die isländische Statistikbehörde ermittelte für Island im Jahr 2021 einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 92,1 Prozent, was weltweit unübertroffen ist. Auch die Tarifbindung liegt mit 90 Prozent (ILO, Stand: Mai 2022) auf einem sehr hohen Niveau. Die Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen weist mit knapp 94 Prozent den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf.

In Island sind Arbeitgeber_innen verpflichtet, neben den Sozialversicherungsbeiträgen auch die Gewerkschaftsbeiträge di-

rekt vom Lohn abzuziehen. Zum anderen werden Betriebsrenten über die Gewerkschaften und Tarifverträge ausgehandelt. Der Vorrang von Tarifverträgen und der große öffentliche Sektor mit einer hohen Zahl von Beschäftigten wirken sich ebenfalls positiv auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus. Darüber hinaus bemühen sich die Gewerkschaften sehr systematisch, die Gewerkschaftsmitglieder durch ein breites Angebot an Dienstleistungen zu erreichen und junge Berufseinsteiger_innen anzusprechen. Auf diese Weise werden kontinuierlich neue Mitglieder gewonnen und bestehende Mitglieder gehalten.

Eine besonders wichtige Rolle spielt dennoch das sogenannte »Gent-System«, das darauf beruht, dass das Arbeitslosengeld mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbunden wird (wie auch in Dänemark, Finnland, Schweden). Das Arbeitslosengeld, aber auch andere Sozialleistungen (betriebliches Rentensystem, Krankenkassen, Rehabilitationsfonds, Weiterbildung) werden von gewerkschaftsverbundenen Institutionen in Island verwaltet. Die Verbindung der Mitgliedschaft mit dem Rentenkassensystem ist ein weiterer Faktor. Durch diese Verbindungen zu den Sozialleistungen erhalten die Gewerkschaften eine besondere Bedeutung im Sozialsystem und für die Beschäftigten. Dagegen gelten die Bedingungen der Tarifverträge generell für ihre Bereiche und als Mindestbedingungen, auch für Beschäftigte ohne Mitgliedschaft. Es gelten ausgehandelte Löhne für alle Arbeitnehmer_innen, die Arbeiten ähnlicher Art ausführen.

Frauen sind zu einem höheren Anteil gewerkschaftlich organisiert (2021: 94,5 %) als Männer (2021: 89,9 %). Zudem steigt der Organisationsgrad mit dem Alter. Personen in der Privatwirtschaft sowie Personen mit Migrationshintergrund sind seltener gewerkschaftlich organisiert.

Es gibt in Island vier Dachverbände, die 97 von den rund 123 verschiedenen Gewerkschaften in Island organisieren. Ungefähr 5 000 Mitarbeiter_innen gehören Gewerkschaften an, die nicht Teil der vier Dachverbände sind, sowie etwa 20 000 Selbstständige, die keiner Gewerkschaft angehören. Damit herrscht in Island eine besonders ausdifferenzier-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Island

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Alþýðusamband Íslands, ASÍ (Isländischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Finnbjörn A. Hermannsson Stv. Vorsitz: Ragnar Þór Ingólfsson	127 000	IGB, EGB, NFS
Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, BSRB (Bund der Staatlichen und Kommunalen Angestellten)	Vorsitz: Sonja Ýr Þorbergsdóttir Stv. Vorsitz: Þórarinn Eyfjörður	24 000	IGB, EGB, NFS
Bandalag háskólamanna, BHM (Isländischer Akademikerverband)	Vorsitz: Kolbrún Halldórsdóttir	18 000	IGB, EGB, NFS
Kennarasambands Íslands, KÍ (Isländischer Lehrerverband)	Vorsitz: Magnús Þór Jónsson Stv. Vorsitz: Jónína Hauksdóttir	10 000	EI, ETUCE

Tabelle 2

Die wichtigsten Einzelgewerkschaften in Island

Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Efling stéttarfélag (Efling-Gewerkschaft)	ASÍ	Vorsitz: Sólveig Anna Jónsdóttir	28 000	Keine Angaben
Verzlunarmannafélag Reykjavíkur, VR (Gewerkschaft der Laden- und Büroangestellten)	ASÍ	Vorsitz: Selma Björk Grétarsdóttir	40 000	Keine Angaben
Póstmannafélags Íslands, PFÍ (Postbotenverband)	BSRB	Vorsitz: Jóhanna Friður Bjarnadóttir	900	NPU, UNI

te Gewerkschaftslandschaft vor, die jedoch zur Folge hat, dass die von einzelnen Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge nicht selten nur für eine eher kleine Zahl von Arbeitnehmer_innen gelten.

Die vier Gewerkschaftsdachverbände sind der Isländische Arbeitsverband (ASÍ), der Verband der Staats- und Kommunalangestellten (BSRB), der Isländische Akademikerverband (BHM) und die Isländische Lehrgewerkschaft (KÍ). Jeder dieser Verbände vertritt mehrere Gewerkschaften.

ASÍ (Alþýðusamband Íslands, Isländischer Gewerkschaftsbund) ist der größte Verband und vertritt ungefähr 127 000 Arbeitnehmer_innen in 64 verschiedenen Gewerkschaften, vor allem aus dem privaten Sektor, aber teilweise auch aus dem öffentlichen Sektor. Rund zwei Drittel aller organisierten Arbeitnehmer_innen sind Mitglied einer Mitgliedsgewerkschaft von ASÍ. Mitglieder sind zum Beispiel im Handwerk, in der Industrie, im Einzelhandel oder in der Seefahrt beschäftigt.

BSRB (Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Bund von staatlichen und kommunalen Angestellten) ist der zweitgrößte Verband und umfasst 19 Gewerkschaften und vertritt rund 24 000 Arbeitnehmer_innen des öffentlichen Sektors. Ungefähr zwei von drei Mitgliedern sind Frauen. BSRB deckt Gewerkschaften von Arbeitnehmer_innen aus den Feldern Zoll, Polizei, Feuerwehr und Gesundheitswesen ab.

BHM (Bandalag Háskólamanna, Isländischer Akademiker_innenverband) umfasst 27 Mitgliedsorganisationen und repräsentiert etwa 18 000 Arbeitnehmer_innen mit akademischem Bildungsweg. Jede Mitgliedsgewerkschaft des BHM vertritt Arbeitnehmer_innen eines bestimmten Berufs wie Psycholog_innen, Anwalt_innen, Architekt_innen und Musiker_innen.

Der kleinste der vier Dachverbände ist der Lehrer_innenverband (Kennarasambands Íslands, KÍ; Isländischer Lehrerverband) mit rund 10 000 Mitgliedern und 8 Mitgliedsgewerkschaften. Der Lehrer_innenverband ist eine gemeinsame Organisation für alle Lehrer_innen, Schulleiter_innen, Erzieher_innen sowie Musiklehrer_innen.

Die größten Gewerkschaften Islands sind Verzlunarmannafélag Reykjavíkur (VR) (Gewerkschaft der Laden- und Büroan-

gestellten) mit 40 000 Mitgliedern und Efling stéttarfélag (Efling-Gewerkschaft) mit 28 000 Mitgliedern. Beide sind unter ASÍ organisiert.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaften sind nach isländischem Recht gesetzliche Vertragsparteien in Bezug auf Löhne und Beschäftigungsbedingungen für ihre Mitglieder. Es gibt keine wesentlichen Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte.

Island ist seit 1945 Mitglied der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und hat alle 8 Kernarbeitsnormen der ILO sowie alle der vier Governance-Übereinkommen unterzeichnet.

Ein Bericht vom Gewerkschaftsdachverband ASÍ (2018) kommt zu dem Schluss, dass der aktuelle isländische Arbeitsmarkt in zwei Lager unterteilt ist. Auf der einen Seite der Arbeitsmarkt mit Tarifverträgen und ohne arbeitsrechtliche Verstöße und auf der anderen Seite ein Arbeitsmarkt, auf dem vor allem ausländische, junge und Niedriglohnarbeiter_innen beschäftigt werden, schlechtere Arbeitsbedingungen herrschen und Tarifverstöße (wie z. B. keine Krankheitstage, fehlende Ruhezeiten, keine Auszahlung von Urlaubsgeld) die Regel sind. Besonders die in den letzten Jahren stark wachsenden Branchen des Tourismus, des Gaststätten- und Hotelgewerbes und des Baugewerbes sind hiervon betroffen. Hier setzen sich die Gewerkschaften mit besonderer Aufklärungsarbeit, Beratung und Beistand für bessere Bedingungen und Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt ein und versuchen, die Beschäftigten zu organisieren. Im März 2023 hat zum Beispiel der Gewerkschaftsdachverband ASÍ eine neue, in elf Sprachen erhältliche Informationsseite (labour.is) und eine zugehörige Broschüre herausgegeben, mit dem Ziel, Menschen, die neu auf dem isländischen Arbeitsmarkt sind, über ihre Rechte aufzuklären.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Gewerkschaften verfolgen auf dem isländischen Arbeitsmarkt das Ziel, die Löhne und Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder vor allem durch eine kollektive Vertretung in Verhandlungen mit Arbeitgebern und ihren Verbänden zu verbessern.

Der Sozialdialog ist in Island fest verankert und die Gewerkschaften haben einen starken Einfluss auf die Gestaltung von Sozialstaat und Sozialgesetzgebung, in dem Sinne, dass ein Großteil in Tarifverträgen (Festlegung der Löhne in verschiedenen Wirtschaftssektoren, die Arbeitszeitregelung, die Beschäftigungsrechte der Arbeitnehmer_innen) nicht gesetzlich geregelt wird. Das Arbeitsrecht legt nur einige Grundprinzipien und Mindestrechte fest und ermöglicht den Gewerkschaften und Arbeitgeber_innen, sich über Tarifverträge auf bessere Lösungen zu einigen. Kommt es bei Verhandlungen zu keiner Einigung, vermittelt ein staatlicher Mediator zwischen den Sozialpartner_innen. Das vom Parlament erlassene Arbeitsrecht unterstützt dieses System des Sozialdialogs, indem es den Sozialpartner_innen einen Rechtsrahmen bietet, der sich mit bestimmten Aspekten der Tarifverhandlungen, des Streikrechts und der Streitbeilegung befasst. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Arbeitsgesetzen in Bereichen wie Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Renten, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Tarifverhandlungen werden in Island dabei durch das Gesetz Nr. 80/1938 aus dem Jahr 1938 geregelt. Es ermächtigt die Gewerkschaften, mit Arbeitgeber_innen Vereinbarungen über Löhne und andere Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder auszuhandeln. Tarifverträge sind gemäß Gesetz Nr. 55/1980 automatisch für alle Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen verbindlich, die in ihrem beruflichen und geografischen Gebiet tätig sind. Dieses Gesetz betrifft sowohl inländische als auch ausländische Unternehmen, die auf dem isländischen Arbeitsmarkt tätig sind. Löhne und andere in Tarifverträgen geschlossene Beschäftigungsbedingungen sind gesetzlich vorgeschriebene Mindestbedingungen, die für alle Arbeitnehmer_innen in dem betreffenden Beruf innerhalb des von jedem Vertrag abgedeckten geografischen Gebiets gelten. In Tarifverträgen festgelegte Mindestbedingungen stehen höheren Löhnen oder besseren Bedingungen, die zwischen Arbeitnehmer_innen und ihren Arbeitgeber_innen ausgehandelt werden, nicht im Wege, wenn die wirtschaftliche Situation in dem betreffenden Sektor dies rechtfertigt.

Das isländische Verhandlungssystem unterscheidet sich von dem in anderen nordischen Ländern dahingehend, dass in Island jede Gewerkschaft für ihre eigenen Verhandlungen verantwortlich ist. Der Bund nimmt nur dann an den Verhandlungen teil, wenn alle Gewerkschaften zustimmen, dass sie dies wünschen. In den meisten Fällen werden Tarifverträge auf höherer Ebene geschlossen. Jeder nationale Verband handelt mindestens einen allgemeinen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband aus, der für Löhne und andere Beschäftigungsbedingungen gilt. Zusätzliche Vereinbarungen werden von einzelnen Gewerkschaften ausgehandelt, wobei die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Auf Arbeitgeberseite ist es ähnlich, dass die meisten Arbeitgeber_innen ihr Mandat den Arbeitgeberverbänden erteilen.

Ferner ist anzumerken, dass die Lohnkoordinierung in Island schwach ausgeprägt ist. Anders als in anderen nordischen Ländern (wie in Norwegen oder Schweden) gibt es keine gewerkschaftliche Koordination durch ein trendsetzendes In-

dustriemodell, bei dem die international wettbewerbsfähigen Lohnsteigerungen des Industriesektors als Norm für die übrigen Branchen gelten. Dadurch kann es zu sehr unterschiedlichen Forderungen, Durchsetzungsmöglichkeiten und schließlich unterschiedlichen Lohnzuwächsen in verschiedenen Branchen kommen, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Anpassung der Löhne an die steigenden Lebenshaltungskosten führen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die Gewerkschaften haben allein schon aufgrund ihres stabilen und hohen Organisationsgrads, ihrer Stärke und Größe, ihrer gesetzlichen Verankerung und des tripartistischen Systems eine starke Stellung in der isländischen Gesellschaft. Insgesamt sind die Gewerkschaften mit ihrer hohen Tarifabdeckung in ihren Kernbereichen Lohn- und Tarifverhandlungen, sowie der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen und des Arbeits- und Tarifrechts als erfolgreich anzusehen. Ein Großteil der Berufe wird durch Tarifverträge abgedeckt. Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte, die häufig in anderen Ländern im nationalen Arbeitsrecht festgelegt sind, sind in Island in Tarifverträgen enthalten. Dies kann als Erfolg für die Gewerkschaften gesehen werden. Anders als die übrigen nordischen Länder ist das Land historisch durch die Parteizersplitterung im geringeren Maße von sozialdemokratischer Politik geprägt (wenngleich seit Ende 2024 wieder verstärkt), umso bedeutender waren die Gewerkschaften bei der Ausgestaltung von wohlfahrtsstaatlichen Elementen.

Die Sozialpartner_innen sind in öffentlichen Gremien vertreten, die sich mit Arbeitsmarktfragen befassen, wie der Verwaltung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (AOSH), der Arbeitsdirektion, der Arbeitslosenversicherungskasse sowie der Behörde für Gleichstellung der Geschlechter. Ziel ist es, nach Möglichkeit einen Konsens zwischen den Sozialpartner_innen und der Regierung hinsichtlich der Politikgestaltung und des Rechtsrahmens herzustellen. Zwischen den politischen Parteien und Gewerkschaften gibt es zwar keine formellen Verbindungen mehr (siehe Sozialdemokratische Partei und AÍ), dennoch gibt es informelle Verbindungen, die als »noch recht stark« angesehen werden.

Insgesamt genießen die Gewerkschaften in der Gesellschaft einen starken Rückhalt – wie der hohe Organisationsgrad zeigt – und ein hohes Ansehen. Einer Untersuchung von 2017 zufolge sprechen sich rund 87 Prozent der Isländer_innen für einen starken Einfluss von Gewerkschaften aus. Nur ca. 5 Prozent glauben, dass starke Gewerkschaften der Wirtschaft schaden können.

Die isländischen Gewerkschaften sind trotz ihrer im internationalen Vergleich geringen Größe auf europäischer und internationaler Ebene eng vernetzt. Die drei größten Gewerkschaftsdachverbände sind Mitglieder im Nordischen Gewerkschaftsbund (NFS), im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB). Darüber hinaus sind die meisten Gewerkschaften in sektoralen nordischen, europäischen und/oder internationalen Verbänden Mitglied.

Die ASÍ arbeitet auch mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zusammen, deren Resolutionen zu verschiedenen Arbeitnehmerrechten globalen Einfluss hatten. Bis 1990 war die ASÍ auf europäischer Ebene aktiver, nicht zuletzt innerhalb des Rates der nordischen Gewerkschaften (NFS), der eine wachsende Rolle bei der Festlegung einer koordinierten Reaktion der nordischen Arbeiterbewegung auf die Veränderungen in der Europäischen Gemeinschaft spielte. Die Verbindungen zwischen der ASÍ und der internationalen Arbeiterbewegung, nicht zuletzt in den nordischen Ländern und in Europa insgesamt, führten zu bedeutenden Gewinnen bei den Rechten der Arbeitnehmer_innen in Island.

Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbände wie auch die Arbeitgeber_innen- und Wirtschaftsverbände befassen sich im besonderen Maße mit politischen Fragen in einer Vielzahl von Bereichen wie Arbeitsgesetzgebung, Bildungspolitik, Wohnungspolitik, Renten, Gleichstellung der Geschlechter, Sozialpolitik, Industriepolitik sowie Klima- und Umweltpolitik. Als größte politische und gesellschaftliche Herausforderung, vor der die Gewerkschaften aktuell stehen, wird von gewerkschaftlicher Seite hauptsächlich der wachsende Neoliberalismus der letzten Jahrzehnte genannt. Die zunehmende soziale Ungleichheit sowie die erheblichen Belastungen durch zuletzt drastisch verschärfte Engpässe auf dem Wohnungsmarkt und allgemein gestiegene Lebenshaltungskosten erhöhen das Risiko einer institutionellen Unzufriedenheit der Menschen und könnten möglicherweise auch nationalistische Tendenzen fördern.

Die Forderungen nach mehr Transparenz und Stärkung der Demokratie sind in der isländischen Gesellschaft gewachsen – immer mehr Menschen zeigen Interesse, sich politisch zu engagieren, auch um ihren Lebensstandard zu sichern. Man hofft, dass die Arbeitnehmer_innen Interesse daran haben, in den Gewerkschaften aktiv zu sein, und dass die Demokratie innerhalb der Gewerkschaften gestärkt wird. Die Gewerkschaften sind politischer geworden und haben begonnen, sich neben Lohnverhandlungen und Arbeitsmarktbedingungen auch auf andere Lebensbereiche wie die Schaffung von Wohnraum für Gewerkschaftsmitglieder und soziale Projekte zu konzentrieren. Zu diesem Zweck haben die beiden Gewerkschaftsdachverbände ASÍ und BSRB 2016 gemeinsam die Wohnungsbaugesellschaft Bjarg íbúðafélag gegründet, die (Stand: Februar 2025) 1 049 Wohnungen vermietet. 204 Wohnungen befinden sich in der Planungs- und/oder Bauphase und 751 Wohnungen sind in Vorbereitung.

Kristina Birke Daniels, Leiterin des FES-Büros Nordische Länder mit Sitz in Stockholm

Lukas Hassebrauck, Referent im FES-Büro Nordische Länder mit Sitz in Stockholm

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union und Nordamerika (EUN)
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN
FES-EUN@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.