

NORWEGEN

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Aus den letzten Parlamentswahlen im September 2021 ging eine Minderheitsregierung aus sozialdemokratischer Arbeiterpartei (Arbeiderpartiet, Ap) und Zentrums- und Sozialdemokratischen Partei (Senterpartiet, Sp) hervor, die nach acht Jahren die konservative Regierung Solberg unter Führung der Partei Høyre (Rechte, H) ablöste. Das neue Kabinett unter Jonas Gahr Støre übernahm am 14. Oktober 2021 die Regierungsgeschäfte. Ende Januar 2025 zerbrach die Koalition an Meinungsverschiedenheiten über die Umsetzung von EU-Richtlinien zum Energiemarkt. Die Sp lehnte die Umsetzung dieser Richtlinien ab und verließ daher die Regierung. Als Folge des Koalitionsbruchs musste Ministerpräsident Støre acht Ministerposten, die zuvor von Sp-Politikern besetzt waren, neu besetzen. Eine wichtige Änderung war die Ernennung des ehemaligen NATO-Generalsekretärs Jens Stoltenberg zum neuen Finanzminister. Nach der Regierungsbildung stiegen die Umfragewerte für die Ap drastisch an.

Nach einzelnen Umfragen liegt die Ap im Sommer 2025 bei 27 Prozent und damit wieder vor der rechtspopulistischen Fortschrittspartei (FrP, ca. 21 %). Die konservative Høyre befindet sich derzeit in einem Umfragetief von ca. 15 Prozent, nachdem sie lange Zeit als Oppositionspartei stark profitieren konnte und stärkste Kraft war. Davon scheint nun jedoch vor allem die rechtspopulistische FrP zu profitieren.

Es gibt verschiedene Gründe für die während langer Zeit niedrigen Umfragewerte der Sozialdemokraten in Norwegen. Mit einem Wahlversprechen für eine Politik für die »normalen Leute« konnten die Regierungsparteien bisher die Erwartungen der Bevölkerung an einen Wandel nicht erfüllen. In der derzeitigen wirtschaftlichen Krise, die im wohlhabenden Norwegen als ungewöhnlich wahrgenommen wird, konnten auch die Hilfspakete der Regierung die Sorgen der Bevölkerung und die folgende Frustration nicht mildern. Die niedrigen Umfragewerte von Sp können unter anderem damit erklärt werden,

dass sie sich als Regierungspartei nicht mehr wie als Oppositionspartei gegen Zentralisierungen positionieren kann.

Auch wenn sich das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der letzten Solberg-Regierung im Laufe der Zeit verbessert hatte, stand die neue Regierungskonstellation aus Ap und Sp den gewerkschaftlichen Positionen bereits von Beginn an deutlich näher. Zwischen dem größten Gewerkschaftsdachverband LO und den Sozialdemokraten bestehen auch historisch enge Verbindungen. Die anderen drei Dachverbände sind politisch neutraler (siehe unten).

Inhaltlich strebte die Regierung diverse Reformen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an, wovon bereits einige umgesetzt werden konnten, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Stärkung des Wohlfahrtsstaates (u. a. Erhöhung des Alters für kostenlose Zahnarztleistungen und Ausweitung von kostenlosen Kinderfreizeiteinrichtungen) und die Schließung von Steuerschlupflöchern abzielten.

Hervorzuheben ist die Modifikation des Arbeitsumweltgesetzes, welches zuvor von der konservativen Vorgängerregierung Solberg unter großen Protesten der Gesellschaft und Gewerkschaften eingeführt worden war. Das Gesetz, nach dem Arbeitnehmer_innenüberlassungsverträge für die Dauer von 12 Monaten geschlossen werden können, hatte in Norwegen zu einem – wenn auch geringen – Anstieg von atypischer Beschäftigung geführt. Dieser Entwicklung soll die neue Reform entgegenwirken, indem die allgemeine Möglichkeit von Arbeitnehmer_innenüberlassungen und befristeten Arbeitsverträgen aufgehoben wird. Auch die Bußgelder, die die Arbeitsaufsichtsbehörde bei Vertragsverletzungen erheben kann, wurden in diesem Zuge erhöht.

Eine weitere den Arbeitsmarkt betreffende Änderung ist die Wiedereinführung des kollektiven Klagerechts von Gewerkschaften, das von der Regierung Solberg abgeschafft worden war. Damit können Gewerkschaften rechtliche Schritte einleiten, wenn Unternehmen gegen die Einstellungsregeln verstoßen. Mit einer Änderung im Arbeitsschutzgesetz wurde darü-

ber hinaus das Recht auf Vollzeitarbeit gestärkt. Arbeitgeber_innen sind nun verpflichtet, den Bedarf an Teilzeitarbeit zu dokumentieren und mit Gewerkschaftsvertreter_innen abzustimmen. Auch werden den Teilzeitbeschäftigten Vorzugsrechte für Sonderschichten eingeräumt.

Besonders begrüßten die Gewerkschaften, dass der Steuerfreibetrag zum 1. Januar 2022 für Gewerkschaftsmitgliedsgebühren auf 7 700 NOK (ca. 650 €) verdoppelt wurde. Damit wurde eine der wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften erfüllt. Diese Reform hat insofern eine große Bedeutung, als sie zu einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad beitragen könnte. Untersuchungen zeigen, dass der Steuerfreibetrag für die Absetzung von Mitgliedschaftsgebühren unter der sozialdemokratischen Regierung Stoltenberg in den 2000er-Jahren zu einem höheren Organisationsgrad geführt hat. Die konservative Regierung unter Solberg hatte ab 2013 den Steuerfreibetrag hingegen für die gesamte Dauer ihrer Amtszeit unverändert gelassen.

Stark diskutiert wurde die Reform des Arbeitslosengeldes, bei der die Berechnungsgrundlage von bisher 36 Monaten auf 12 Monate gekürzt werden soll. Die Gewerkschaftsseite kritisierte auch, dass davon besonders Gelegenheitsarbeiter_innen betroffen wären. Mit dieser Reform soll ein separates Beschäftigungspaket finanziert werden, das Langzeitarbeitslosen helfen soll, wieder eine Beschäftigung zu finden.

Ein weiteres wichtiges Thema, das die Regierungskoalition angeht, ist die steigende Arbeitsmarktkriminalität und Social Dumping. Im Juni 2022 verabschiedete die Regierung hierzu eine Verordnung (a-krimforskriften), die den Behörden die Erlaubnis erteilt, ohne Rücksicht auf Geheimhaltungsvorschriften Informationen untereinander auszutauschen. Bedingung hierfür ist die Verhinderung, Aufdeckung oder Sanktionierung von Straftaten, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, einer Beeinträchtigung der Arbeitnehmer_innenrechte oder einer Beeinträchtigung des Wettbewerbs führen können. Im Herbst 2022 wurde von der Regierung zudem ein Aktionsplan gegen Sozialdumping und Arbeitsmarktkriminalität vorgelegt, der 35 konkrete Maßnahmen enthält.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Nach dem auch für die norwegische Wirtschaft schwierigen Coronajahr 2020 (negatives Wachstum von -0,7 %) hat sich das Wirtschaftswachstum wieder deutlich verbessert und liegt 2021 laut Weltbank bei 3,9 Prozent. Dies ist das stärkste Wachstum des Landes seit Mitte der 2000er-Jahre. Die Erholung der norwegischen Wirtschaft ging mit der Normalisierung der Konsumausgaben nach dem Ende der Coronarestriktionen einher. Mit dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und den darauf folgenden Sanktionen sank das norwegische Wirtschaftswachstum jedoch wieder auf 3 Prozent im Jahr 2022. Steigende Energiepreise, eine erhöhte Inflationsrate von 6,4 Prozent im April 2023 und höhere Kreditkosten stellen ebenfalls eine Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft dar. Für 2023 wurde ein Wirtschaftswachstum von nur 0,5 Prozent prognostiziert, deutlich weniger als erwartet. 2025 setzte sich das nur moderate Wirtschaftswachstum mit

einer Rate von ca. 1,2 Prozent fort, wohingegen die Inflation mit 3,1 Prozent (2024) im Vergleich zu den Vorjahren zwar sank, insgesamt aber auf einem vergleichsweise hohen Niveau blieb.

Aufgrund der hohen Inflationsrate hat die norwegische Zentralbank den Leitzins in mehreren Schritten innerhalb kürzester Zeit von noch 0,5 Prozent im Januar 2022 auf 3,25 Prozent im Mai 2023 und auf 4,5 Prozent im Dezember 2023 erhöht und seitdem nicht mehr gesenkt. Eine weitere Herausforderung für die Regierung ist die schwache norwegische Krone (NOK), die die Inflation mit steigenden Importpreisen weiter befeuert und die Verbraucher_innen mit steigenden Lebensmittelpreisen unter Druck setzt. NOK befindet sich derzeit gegenüber Dollar und Euro auf dem niedrigsten Stand seit mehreren Jahrzehnten, wobei der Wechselkurs derzeit bei etwa 1 EUR = 11,8 NOK liegt (Stand: August 2025).

Die Regierung hat hier mit großzügigen Hilfspaketen versucht, die norwegischen Haushalte zu entlasten, u. a. durch eine staatliche Strompreisdeckelung (Erstattung von 90 % des durchschnittlichen Strompreises, der 70 Öre pro Kilowattstunde übersteigt). Durch die Anbindung an das europäische Stromnetz stiegen die Energiepreise in Norwegen trotz der hohen Eigenproduktion im Vergleich zum sonst niedrigen Niveau besonders stark an.

Zentral für die norwegische Wirtschaft sind und bleiben die Entwicklung der Energiebranche und des Ölpreises. Der Anteil der Öl- und Gasexporte an den norwegischen Gesamtexporten stieg 2022 vor dem Hintergrund des Angriffskriegs auf die Ukraine um 13,5 Prozentpunkte an und machte 2024 ca. 61 Prozent der Gesamtexporte Norwegens aus. Aufgrund steigender Energieexporte und -preise in der Krise hat Norwegen 2022 den Exportwert von Öl und Gas um 120 Prozent gesteigert, wovon insbesondere die Energieindustrie, aber auch Norwegen insgesamt aufgrund staatlicher Unternehmen im Öl- und Gassektor, profitiert. Für die Bevölkerung und die übrige Wirtschaft, insbesondere die stromintensive Industrie, stellen die gestiegenen Energiepreise jedoch eine Herausforderung dar (daher die Bemühungen der Regierung um eine Preisdeckelung und Rückerstattung für private Haushalte). Niedrige Energiepreise stellen einen wichtigen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Ländern dar und sind die Grundlage für weitere Investitionen in die grüne Wasserstoff- und Batterieproduktion.

Der Arbeitsmarkt schien eine Zeit lang nur wenig von den Herausforderungen betroffen zu sein. Im Jahr 2023 blieb die Arbeitslosenquote mit 3,6 Prozent auf niedrigem Niveau, allerdings mit leicht steigender Tendenz. Dies setzte sich auch im Jahr 2024 weiter fort, die Arbeitslosenquote stieg erneut um 0,4 Prozentpunkte und liegt derzeit bei 4,0 Prozent. Aktuell wird in der Politik vor allem der Fachkräftemangel diskutiert, der insbesondere das Gesundheitswesen und die Baubranche sowie die weniger zentral gelegenen Regionen Norwegens und die nördlichsten Gebiete betrifft.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das norwegische Modell wird als das Zusammenspiel von organisiertem Arbeitsleben, umfassenden öffentlichen Wohlfahrtssystemen und aktiver Wirtschaftspolitik definiert. Es fußt darauf, dass der Staat, Arbeitgeber_innen und Gewerkschaften zentral zusammenarbeiten, um Interessenkonflikte zu lösen und Antworten auf wichtige gesellschaftliche Herausforderungen zu finden (Tripartismus).

Die Tarifverträge werden in Norwegen sowohl in Haupttarif als auch in Zwischenverhandlungen festgelegt. In den Zwischenverhandlungen werden normalerweise ausschließlich Löhne und Gehälter ausgehandelt. In den alle zwei Jahre stattfindenden Haupttarifverhandlungen werden neben Gehältern weitere Bestimmungen des Tarifvertrags wie Arbeitszeiten, Renten, Urlaub, Überstundenvergütung und Arbeitskleidungsbestimmungen verhandelt. Es ist in Norwegen üblich, dass geschlossene Tarifverträge für zwei Jahre gültig sind. Die letzten Haupttarifverhandlungen fanden im Frühling 2024 statt.

Das norwegische Lohnbildungsmodell (Frontfagsmodellen) fußt darauf, dass exportorientierte Branchen, die international unter starkem Wettbewerbsdruck stehen, zuerst verhandelt werden und anschließend als Orientierung aller übrigen Branchen dienen, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor. Dementsprechend beginnen Verhandlungen normalerweise zwischen der größten LO-Gewerkschaft (Fellesforbundet) und dem norwegischen Industrieverband Norsk Industri (NHO), um das Ergebnis anschließend als Richtmarke für die übrigen Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen zu nutzen. Daneben erleichtert ein dreigliedriges Gremium (Teknisk beregningsutvalg) die anschließenden Tarifverhandlungen, indem es die aktuelle Wirtschaftslage einschließlich der Lohnerhöhungen und Inflation der Vorjahre, sowie die Entwicklung der zukünftigen Inflation einschätzt. Dieses Modell der koordinierten Verhandlungen trägt dazu bei, das Lohnwachstum auch bei niedriger Arbeitslosigkeit unter Kontrolle zu halten.

Bei den Hauptverhandlungen 2024 erhielten im staatlichen Tarifbereich LO Stat und YS Stat eine zentrale Lohnerhöhung von 0,75 Prozent ab dem 1. Mai 2024, zusätzlich wurden 2,15 Prozent der Lohnsumme für betriebliche Verhandlungen bereitgestellt. Akademikerne und Unio bekamen hingegen keine zentrale Erhöhung, sondern lediglich 2,7 Prozent der Lohnsumme für Verhandlungen auf Betriebsebene, was zu Streiks beider Gewerkschaften führte, die durch Zwangsschlichtung beendet wurden. Das Schiedsgericht fällte am 20. November 2024 eine Entscheidung, die zu neuen Haupttarifverträgen bis 2026 führte. Während LO Stat und YS Stat also sowohl zentrale als auch betriebliche Lohnerhöhungen erhielten, mussten sich Akademikerne und Unio mit Mitteln nur für betriebliche Verhandlungen zufriedengeben.

In der Privatwirtschaft erzielten das Finansforbundet und Finans Norge eine Einigung im Lohnabschluss für den Finanzsektor im Jahr 2024. Das Ergebnis war eine allgemeine Lohnerhöhung von 2,65 Prozent mit einem Mindestbetrag von 15 000 Kronen pro Arbeitnehmer_in. Zusätzlich wurden neue Mindestlohnsätze in mehreren Branchen verhandelt. Ab dem

1. November 2024 wurde der Mindestlohn für Fachkräfte im Baugewerbe auf 250,30 Kronen pro Stunde festgelegt, während ungelernete Arbeitskräfte ohne Branchenerfahrung einen Mindestlohn von 226,90 Kronen pro Stunde erhielten (entspricht 21,18 € bzw. 19,20 € pro Stunde).

Im Frühjahr 2023 fanden turnusgemäß die lohnspezifischen Zwischenverhandlungen statt. Erstmals seit der Zwischenkriegszeit kam es dabei zu einem Generalstreik, bei dem im April 2023 vier Tage lang 25 000 Arbeiter_innen die Arbeit niederlegten. Das eskalative Vorgehen genoss laut Umfragen trotz seines historischen Charakters eine breite Unterstützung der Bevölkerung, sechs von zehn Befragten unterstützten den Streik. Er endete mit einer als »historisch gutes Ergebnis« bezeichneten Einigung von LO und NHO auf eine Lohnerhöhung von 5,2 Prozent, bei der besonders die Geringverdiener_innen berücksichtigt wurden. Alle LO-Mitglieder erhalten eine Erhöhung um 7,5 NOK pro Stunde, während Geringverdiener 11,5 oder 10,5 NOK erhalten, je nachdem, ob sie lokale Verhandlungsrechte haben oder nicht.

GEWERKSCHAFTEN IN NORWEGEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die norwegische Gewerkschaftslandschaft hat sich in den letzten 50 Jahren erheblich verändert. Seit der Gründung des Gewerkschaftsdachverbands LO im Jahr 1889 war dieser lange der einzige Gewerkschaftsdachverband in Norwegen. Seit den 1970er-Jahren kam es jedoch zu Gründungen von mehreren weiteren Dachverbänden, insbesondere für Gewerkschaften, die öffentlich Angestellte organisieren. Anders als in der LO werden in diesen Gewerkschaften Mitglieder nicht nach dem Industrieprinzip organisiert, sondern nach Berufsverbänden. Das Industrieprinzip sieht vor, dass verschiedene Berufsgruppen an einem Arbeitsplatz und in der gleichen Industrie in der gleichen Gewerkschaft organisiert sind. Im Jahr 1974 wurde der Dachverband Akademikerne Fellesorganisasjon (Gemeinsame Vereinigung der Akademiker_innen, AF) und 1977 der Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (Zentraler Gewerkschaftsbund, YS), der verschiedene Berufssparten umfasst, gegründet. Der Hintergrund für die Bildung von neuen Dachverbänden war das Ziel der Gewerkschaften, politisch unabhängig, insbesondere von der sozialdemokratischen Nähe von LO, zu werden. Die Neugründungen führten neben strukturellen Arbeitsmarktveränderungen dazu, dass LO an Mitgliedern verlor. Waren 1975 noch 75 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder bei LO organisiert, sind es nun weniger als die Hälfte.

Ende der 1990er kam es zu einer weiteren Umstrukturierung. Grund waren diesmal Meinungsverschiedenheiten über das Ausmaß der Lohnzuwächse in den einzelnen Branchen und Unternehmen bei Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaft der Ärzt_innen (Norwegischer Ärzteverband, Norske Lægeforening) trat 1996 aus AF aus und war im Anschluss maßgeblich an der Gründung des neuen Dachverbands Akademikerne im Jahr 1997 beteiligt. 1998 traten sodann eine Reihe weiterer Mitgliedsgewerkschaften aus AF dem neuen Gewerkschafts-

dachverband Akademikerne bei. Ein Versuch, 1999 AF mit den verbleibenden Mitgliedsorganisationen des YS zusammenzuführen, schlug fehl. 2001 gründeten einige der verbleibenden Gewerkschaften aus AF einen neuen Dachverband, die Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (Hauptorganisation der Bildungsgruppen, UHO), die 2005 in Unio (Verband der Berufsgewerkschaften) umstrukturiert wurde. AF war damit aufgelöst.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

In Norwegen gibt es heute rund 60 Gewerkschaften. Die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (von Arbeitsplätzen in der Industrie hin zu Anstellungen im Dienstleistungssektor) und sinkende Mitgliederzahlen in den letzten Jahrzehnten führten zu Zusammenlegungen, um die Arbeit effizienter und einflussreicher zu gestalten. Besonders LO und YS haben Anteile (gemessen am Prozentsatz aller Gewerkschaften) verloren im Vergleich zu Unio und Akademikern, die zugelegt haben. Der größte Anteil der Einzelgewerkschaften ist einem der vier Gewerkschaftsdachverbände angeschlossen.

Der größte Dachverband Norwegens ist nach wie vor Landsorganisasjonen (LO) mit rund einer Million Mitglieder im Jahr 2023. LO konnte im Zuge der Lohnverhandlungen im Frühling 2023 seine Mitgliederzahl erheblich steigern. Von dieser Gesamtmitgliedszahl zählt allerdings lediglich etwa die Hälfte Beiträge, einen beachtlichen Teil machen nicht zahlende Mitglieder wie Rentner_innen und Student_innen aus. LO hat 25 Mitgliedsorganisationen, die sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor vertreten sind. Die zwei größten Gewerkschaften innerhalb von LO, Fagforbundet und Fellesforbundet, sind jeweils im kommunalen Sektor und in der privaten Produktion organisiert.

Unio ist mittlerweile der zweitgrößte und weiterhin stark wachsende Gewerkschaftsdachverband mit rund 400 000 Mitgliedern. Er umfasst 14 Gewerkschaften auf dem Gebiet der Universitäts- und Hochschulbildung sowie überwiegend weibliche Mitglieder aus dem öffentlichen Sektor, darunter Krankenpfleger_innen, Polizist_innen und Lehrer_innen.

Der Gewerkschaftsdachverband Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) ist der zweitälteste in Norwegen und hat ca. 243 000 Mitglieder sowie 11 Mitgliedsorganisationen. YS organisiert Mitglieder aus allen Berufssparten, hat jedoch eine besonders starke Position in der Banken- und Versicherungsbranche.

Der vierte und jüngste Dachverband Akademikerne versammelt 13 Mitgliedsorganisationen und rund 265 000 Arbeitnehmer_innen mit Hochschulabschluss unter sich, vor allem Anwälte_innen, Ärzte_innen, Tierärzte_innen, Zahnärzte_innen, Ökonome_innen und Ingenieure_innen sowie Freischaffende und Selbstständige.

Außerhalb der vier großen Dachverbände existieren einige wenige Einzelgewerkschaften. Die Wichtigsten darunter sind NITO mit 69 000 organisierten Ingenieuren_innen, Norsk Journalistlag mit 6 000 organisierten Journalist_innen, Lederne mit 13 000 Mitgliedern insbesondere im Ölsektor sowie die Gewerkschaft der Apotheker_innen (Norges Farmaceutiske Forening, NFF) mit 3 800 Mitgliedern.

Seit 2008 gibt es in Norwegen auch eine sogenannte gelbe Gewerkschaft (auch Company Union genannt) unter dem Namen Krifa. Gelbe Gewerkschaften sind »arbeitgeberfreundliche« Organisationen, die keine Arbeitskämpfe oder Tarifverhandlungen führen. Damit entsprechen sie nicht dem norwe-

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Norwegen

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder 2023	Internationale Mitgliedschaften
Landsorganisasjonen i Norge LO (Norwegischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Peggy Hessen Følsvik Stv. Vorsitz: Sissel M. Sko-haug, Roger Heimli	1 007 451	EGB, IGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat), SAMAK (Gemeinsamer Ausschuss der nordischen sozialdemokratischen Arbeiterbewegungen)
Unio (Gewerkschaftsbund für Fachkräfte)	Vorsitz: Ragnhild Lied Stv. Vorsitz: Silje Naustvik	398 201	EGB, IGB, NFS, EUROCADRES
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS (Zentralverband der Berufsverbände)	Vorsitz: Hans-Erik Skjæggerud Stv. Vorsitz: Lizzie Ruud Thor-kildsen	243 317	EGB, IGB, NFS, EUROCADRES, NOFS (Nordischer Verband der öffentlich Beschäftigten)
Akademikerne (Verband norwegischer Berufsverbände)	Vorsitz: Lise Lyngsnes Randeberg Stv. Vorsitz: Morten Ingebriksen Wedege	265 424	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Norwegen

Branchenverband/Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Fagforbundet (Gewerkschaft der kommunalen und allgemeinen Beschäftigten)	LO	Vorsitz: Mette Nord Stv. Vorsitz: Odd Haldgeir Larsen	407 044	EPSU, PSI, ETF, ITF, UNI Europa, UNI Global, KNS (Nordischer Verband der kommunal Beschäftigten), NOFS
Fellesforbundet (Vereinigter Gewerkschaftsverband)	LO	Vorsitz: Jørn-Henning Eggum Stv. Vorsitz: Kine Asper Vistnes	169 605	UNI Europa, UNI Global, EFFAT, IUF, IndustriAll Europe, IndustriAll Global, ETF, ITF
Finansforbundet (Gewerkschaft des Finanzsektors)	YS	Vorsitz: Vigdis Mathisen Stv. Vorsitz: Arne Fredrik Håstein	34 557	UNI Europa, UNI Global, NFU (Nordic Financial Unions)
Delta (Gewerkschaft des öffentlichen Sektors)	YS	Vorsitz: Lina Steinsbekk Stv. Vorsitz: Lise Michaelsen	97 867	PSI, EPSU, NOFS, NTR (Nordischer Rat für den öffentlichen Dienst)
Utdanningsforbundet (Bildungsgewerkschaft)	Unio	Vorsitz: Steffen Handal Stv. Vorsitz: Terje Skyvulstad	189 842	EI, ETUCE
Norsk Sykepleierforbund NSF (Gewerkschaft der Krankenschwestern)	Unio	Vorsitz: Lill Sverresdatter Larsen Stv. Vorsitz: Silje Naustvik	128 376	EPSU, PSI, NOFS, EFN, ICN, SSN
Tekna (Gewerkschaft für technische und wissenschaftliche Fachkräfte)	Akademi-kerne	Vorsitz: Lars Olav Grøvik Stv. Vorsitz: Elisabet Line Haugsbø	105 447	UNI Europa, UNI Global, IndustriAll Europe, IndustriAll Global, IN, FEANI, Nording

gischen Modell und nehmen auch nicht am tripartistischen Sozialdialog teil. Bisher spielt Krifa mit ca. 600 Mitgliedern keine große Rolle und es ist fraglich, ob sich diese Form gewerkschaftlicher Organisationen in Norwegen dauerhaft wird etablieren können.

Der norwegische Organisationsgrad liegt bei knapp über 50 Prozent und blieb in den letzten 15 Jahren relativ stabil. Im Vergleich zu den anderen Nordischen Ländern ist der Organisationsgrad in Norwegen damit geringer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in Norwegen die Arbeitslosenleistungen staatlich geregelt sind und nicht wie in Schweden, Dänemark, Finnland oder Island durch Arbeitslosenversicherungssysteme über die Gewerkschaften (sogenanntes »Gent-System«). Außerhalb des Nordens ist Norwegen im europäischen Vergleich jedoch das Land mit dem höchsten Organisationsgrad.

Der Organisationsgrad der Gewerkschaften unterscheidet sich stark zwischen den Sektoren und Branchen. Mit einer Mitgliederdichte von rund 80 Prozent ist der öffentliche Sektor am

stärksten organisiert, wobei der staatliche Sektor (einschließlich Gesundheitsdienstleister_innen) mit 85 Prozent eine höhere Mitgliederdichte aufweist als der kommunale Sektor. Hier sind rund 77 Prozent der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft. Dadurch, dass Frauen verstärkt im öffentlichen Sektor arbeiten, machen diese in der Statistik einen höheren Anteil der Gewerkschaftsmitglieder aus. Deutlich geringer fällt der Organisationsgrad im Privatsektor aus, wo nur 38 Prozent angeben, gewerkschaftlich organisiert zu sein. In der Industrie und im produktiven Gewerbe ist noch fast die Hälfte der Mitarbeiter_innen organisiert (49 %). Der Dienstleistungssektor ist der Sektor mit der niedrigsten Mitgliederdichte (34 %). Der steigende Anteil an Beschäftigten in diesem Sektor in Norwegen gilt als einer der Gründe für den leicht sinkenden Organisationsgrad der letzten Jahrzehnte. Am wenigsten organisiert sind Beschäftigte in der Hotel- und Restaurantbranche mit nur 20 Prozent.

Das in den letzten Jahrzehnten gestiegene Ausbildungsniveau hat Forschenden zufolge keinen negativen Einfluss auf den Organisationsgrad. Dagegen zeigen Studien der Stif-

tung Fafo, dass die Größe des Betriebes einen starken Einfluss auf den Organisationsgrad hat. Je größer das Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. In der Kategorie der Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeiter_innen waren vier von fünf Personen keine Gewerkschaftsmitglieder. Bei Großbetrieben im privaten Sektor sind dagegen zwei Drittel organisiert. Bei kleinen Unternehmen gibt es oft keine lokal gewählten Gewerkschaftsvertreter_innen, was neben der Fluktuation an Arbeitnehmer_innen zusätzlich die gewerkschaftliche Organisation erschwert. Im öffentlichen Sektor konnten solche Effekte nicht festgestellt werden.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, junge Menschen und Arbeitsmigrant_innen für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften zu gewinnen. Beide Gruppen sind unterrepräsentiert. Hier fordern Gewerkschaften in Schulen mehr Bildungsarbeit über das Norwegische Modell. Während die Regierung Solberg die Verantwortung dafür noch hauptsächlich bei den Gewerkschaften sah, möchte die Regierung Støre aktiv Maßnahmen ergreifen, um die Zahl der jüngeren Gewerkschaftsmitglieder zu erhöhen. Dazu zählt unter anderem die bereits umgesetzte Erhöhung des Steuerfreibetrages für die Gewerkschaftsbeiträge. Zudem möchte die Regierung stärkere Informationsarbeit leisten und in Schulen, in der Ausbildung von Führungskräften und am Arbeitsplatz über das Norwegische Modell und die Gewerkschaften aufklären.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

In Norwegen gibt es keine wesentlichen Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte.

Norwegen ist seit 1919 Mitglied der ILO und hat alle acht Kernarbeitsnormen der ILO sowie alle vier Übereinkommen über verantwortungsvolles Regieren unterzeichnet. Von den 111 technischen Übereinkommen und 3 Protokollen, die Norwegen ratifiziert hat, sind 74 in Kraft, 23 Übereinkommen und ein Protokoll wurden gekündigt und 10 Instrumente abgelehnt. Mit dieser Bilanz gehört Norwegen zu den Ländern mit der höchsten Unterzeichnungsrate weltweit. 2021 unterzeichnete Norwegen das Übereinkommen über »menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte« als zehntes Land in Europa und als 33. insgesamt. 2023 unterzeichnete Norwegen das Übereinkommen über »Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz« und war damit das erste Nordische Land, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat.

Für die wenigen Fälle ausbleibender Ratifizierungen durch die Nordischen Länder wurden derweil in einer Analyse der Dachorganisation aller nordischen Gewerkschaftsdachverbände (NFS) über die Ratifizierung der Konventionen und Protokolle in den Nordischen Ländern verschiedene Gründe vorgelegt. Einer der Gründe ist neben sektoralen Besonderheiten (v. a. in der Schifffahrt), dass die Nordischen Regierungen in der Regel akribisch sicherstellen wollen, dass wirklich alle Einzelheiten der Bestimmungen des neuen ILO-Übereinkommens erfüllt werden, und eine geringere Bereitschaft zur Ratifizierung besteht, wenn Änderungen der nationalen Rechtsvorschriften erforderlich sind.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die Kernaufgabe der Gewerkschaften in Norwegen besteht darin, im Rahmen von Tarifverhandlungen für bessere Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Zu den Gewerkschaften und ihren vier Dachverbänden LO, YS, Unio und Akademikerne gibt es äquivalent auf der Arbeitgeber_innenseite eine entsprechende Struktur mit Arbeitgeber_innenverbänden. Die vier größten Arbeitgeber_innenorganisationen sind NHO, KS, Virke und Spekter. Norwegen hat zudem ein System der obligatorischen Mediation im Zusammenhang mit Verhandlungen: Wenn die beteiligten Parteien keine Einigung erzielen, wird der Streit automatisch Gegenstand eines Mediationsverfahrens. Alle zwei Jahre finden Verhandlungen statt, die entweder über die Hauptverbände als Zentralverhandlungen geführt werden oder durch einzelne Gewerkschaften bzw. eine Kombination aus beidem.

In Norwegen besteht seit den 1960er-Jahren das »trendsetzende Industriemodell« (Frontfagsmodellen), bei dem sich die Lohnsteigerungen des Industriesektors auf einem international wettbewerbsfähigen Niveau bewegen, das dann wiederum den übrigen Branchen als Norm gilt. Damit verhandelt zunächst der produzierende Industriesektor, während der private und öffentliche Sektor sich später an den Ergebnissen orientieren. Bei diesen Verhandlungen sind neben den Sozialpartner_innen ein_e nationale_r Mediator_in sowie ein Lohnngremium (Rikslønnsnemnda) involviert, um der hohen Koordinationsanforderung gerecht zu werden. In den letzten Jahren wurde dieses System immer wieder kritisiert. Zum einen haben Sektoren mit hohem Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte eine stärkere Lohnentwicklung verzeichnen können und damit die Lohnunterschiede zwischen Sektoren steigen lassen. Zum anderen sind durch Arbeitsmarktmigration und ungleiche Anstellungsbedingungen größere Unterschiede innerhalb der Industrie entstanden. In einer Kommission zu dieser Frage wurde das Modell dennoch bei funktionierender Koordination als das bestmögliche bestätigt.

2022 wurde das Modell kritisiert, da es Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt zementieren würde. In Norwegen liegt der Gender-Pay-Gap bei 13 Prozent und die positive Entwicklung bei der Schließung der Lohnlücke stagniert. Im Norwegischen Modell der Lohnbildung können die Löhne im von Frauen dominierten öffentlichen Sektor nicht stärker steigen als im von Männern dominierten Industriesektor, wodurch es schwierig ist, die strukturellen Lohnunterschiede zwischen den Sektoren zu schließen. Die norwegische Union der Sozialpädagog_innen und Sozialarbeiter_innen (Fellesorganisasjonen, FO), die überwiegend von Frauen dominierte Berufsgruppen vertritt, fordert daher, dass das tripartistische Modell für die Zusammenarbeit zwischen Regierung, Arbeitgeber_innenseite und Gewerkschaften genutzt werden sollte, um gemeinsam eine Lösung für die bestehende Lohnungleichheit zu finden.

In Norwegen nimmt die Zahl der Streiks, wie auch in vielen anderen Ländern, seit 50 Jahren ab. Norwegen ist eines der Länder in Europa mit den geringsten Arbeitszeitverlusten aufgrund von Streiks und Konflikten im Arbeitsleben. Die Streiks

finden hauptsächlich im Kontext der Verhandlungszeiträume der Tarifverträge und zudem nach einem vorhersehbaren Muster statt. Allerdings sorgen die relativ wenigen Streiks, die in den letzten zehn Jahren stattfanden, oft für einen hohen Verlust an Arbeitstagen, insbesondere im öffentlichen Sektor.

Während eines Arbeitskonflikts sind es nicht unbedingt nur die Sozialpartner_innen selbst, die das Ergebnis durch Streiks und Lockouts kontrollieren. Auch das norwegische Parlament (Storting) kann in einen Arbeitskampf einschreiten und diesen beenden, indem es ein Zwangsschlichtungsverfahren einleitet, wenn der Konflikt als Bedrohung für das Leben und die Gesundheit der Bevölkerung angesehen wird. Das Lohnngremium (Rikslønnsnemnda) wird dann die Höhe von Löhnen und die Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrags bestimmen. Solche Eingriffe treten relativ häufig auf, zuletzt 2024, als Akademikerne und Unio nach den Hauptverhandlungen in den Streik gingen. Der Einsatz von Zwangsschlichtungsverfahren ist dabei recht umstritten, und die norwegische Regierung wurde in den letzten Jahren dafür kritisiert, in einem Arbeitskonflikt zu früh auf das Instrument zurückzugreifen. Dies wurde auch von der ILO angemahnt.

Damit ein Unternehmen unter einen Tarifvertrag fällt, muss es erstens einem Arbeitgeber_innenverband angeschlossen und zweitens ein Anteil von mindestens 10 Prozent seiner Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisiert sein. Dies impliziert eine hohe Bedeutung des Organisationsgrads für die Tarifabdeckung. 2019 betrug die Tarifabdeckung des Privatsektors gemessen an allen Beschäftigten 53 Prozent (LKU-Messung). Dabei ist dieser Anteil seit der Jahrtausendwende stabil. Insgesamt gibt es große Unterschiede in der Tarifabdeckung zwischen verschiedenen Bereichen des Privatsektors. Im öffentlichen Sektor wird im Allgemeinen von einer 100-prozentigen Tarifabdeckung ausgegangen. Wenn der öffentliche Sektor in die Gesamtrechnung einbezogen wird, umfasst die Tarifabdeckung insgesamt in Norwegen rund 71 Prozent (2019, LKU-Messung).

In Norwegen gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Mindestlohnvereinbarungen werden in Tarifverträgen nach Verhandlungen der Sozialpartner_innen festgelegt. In einigen Fällen werden Tarifverträge allgemein anwendbar, indem der tarifvertragliche Mindestlohn auch auf Unternehmen eines Sektors ausgedehnt wird, die nicht direkt an einen solchen Vertrag gebunden sind. Hierzu wird ein staatlich eingesetzter Tarifausschuss, in dem die Sozialpartner_innen vertreten sind, einberufen. In letzter Zeit hat sich der Einsatz von Subunternehmen und Zeitarbeitsunternehmen sowie billigen Arbeitskräften aus dem Ausland weiterverbreitet, was sowohl bei der lokalen gewerkschaftlichen Organisation als auch bei der Anwendung von Tarifverträgen zu Problemen geführt hat. Dies hat zur Einführung eines Gesetzes zur Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen in bestimmten Fällen geführt, das seit 2004 zum Einsatz kommt. Angeregt wurde dies von Gewerkschaften, die nach vorherigem Zögern die Notwendigkeit für ein solches Gesetz und einen legislativen Eingriff sahen. Gleichzeitig wurden vor allem von LO die Maßnahmen gegen Sozialdumping erweitert (wie stärkere Kontrolle, Haftung, Akkreditierungsverfahren). In der Regel werden ausgewählte Mindest-

konditionen von Tarifverträgen angewendet, gegenwärtig in neun Bereichen, nämlich in der Bauindustrie, in der Schiffs- und Werftindustrie, in der Landwirtschafts- und Gartenbauindustrie, in der Reinigung, in der Fischereiindustrie, in der Elektroindustrie, im Güterverkehr sowie in Hotel und Gastronomie. Die Bestrebungen der EU-Kommission zur Einführung eines gesetzlichen europäischen Mindestlohns werden dagegen ausdrücklich abgelehnt und als Schwächung des Norwegischen Modells angesehen. Aufgrund der fehlenden EU-Mitgliedschaft hat Norwegen jedoch keine Verhandlungsposition. Als Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) war zudem eine mögliche Gültigkeit des gesetzlichen Mindestlohns für Norwegen lange ungeklärt. Die Rechtslage wird mittlerweile zunehmend dahingehend aufgefasst, dass ein europaweiter Mindestlohn keine juristischen Auswirkungen auf das Norwegische Modell hätte.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die norwegische Gewerkschaftsbewegung hatte historisch einen starken politischen Einfluss und spielte besonders in der Nachkriegszeit eine Schlüsselrolle bei der Ausgestaltung der norwegischen Arbeits- und Sozialpolitik. Auch Regierungen des bürgerlichen Spektrums haben lange den Schwerpunkt auf die Einbeziehung der Sozialpartner_innen in politische Prozesse gelegt. Viele Jahre sozialdemokratischer Mehrheitsregierungen führten dennoch in besonderem Maße dazu, dass Gewerkschaften großen Einfluss auf die Gestaltung wichtiger Reformen der Wohlfahrtspolitik nehmen konnten. Seit den 1970er-Jahren hat sich der Einfluss verringert, auch durch die strukturellen Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft.

Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbände wie auch die Arbeitgeber_innen- und Wirtschaftsverbände befassen sich nach wie vor mit politischen Fragen in einer Vielzahl von Bereichen wie Arbeitsgesetzgebung, Bildungspolitik, Renten, Gleichstellung der Geschlechter, Sozialpolitik, Industriepolitik sowie Klima- und Umweltpolitik. Die Regierung aus AP und SP kündigte schon in ihrem Koalitionsvertrag an, die tripartistische Zusammenarbeit wieder stärken zu wollen und eine Vertretung der Sozialpartner_innen in allen relevanten Regierungsgremien zu veranlassen, was auch umgesetzt wurde.

LO hat insgesamt aufgrund seiner Größe weiterhin Einfluss auf Tarifverträge und deren Verhandlungen, allein schon wegen des trendsetzenden Industriemodells, auch wenn dieser Einfluss vermehrt mit den übrigen Gewerkschaftsverbänden geteilt wird. LO und die Sozialdemokrat_innen haben seit ihrer Gründung Ende des neunzehnten Jahrhunderts enge Beziehungen und personelle Verflechtungen, obwohl LO formell überparteilich ist. Im Lauf der Zeit ist ihre organisatorische Verflechtung dennoch schwächer geworden. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass lokale Gewerkschaftsgruppen seit 1997 nicht mehr kollektiv der Arbeiterpartei beitreten können.

Dennoch besteht zwischen LO und Ap nach wie vor eine enge Beziehung. Die Vorsitzenden von LO und der zwei größten LO-Mitgliedsgewerkschaften, Fagforbundet (Norwegische Gewerkschaft kommunaler und allgemeiner Angestellter) und Fellesforbundet (Vereinigter Gewerkschaftsbund), sind Mit-

glied des nationalen Exekutivausschusses der Arbeiterpartei, und die Führungen von LO und der Arbeiterpartei kommen wöchentlich in einem beratenden Ausschuss zusammen. Die sehr enge Zusammenarbeit zwischen LO und Ap, insbesondere seit dem Regierungsantritt von Støre 2021, wird von den zwei Gewerkschaftsdachverbänden YS und Unio als problematisch betrachtet, da sie sich von Absprachen ausgeschlossen fühlen. Beide machen, ebenso wie Akademikerne, politische Unabhängigkeit geltend und lassen sich keiner bestimmten Partei zuordnen. Auch die Arbeitgeber_innenseite würde sich eine stärkere Einbeziehung aller Gewerkschaftsdachverbände wünschen, sieht die dreigliedrige Zusammenarbeit derzeit aber insgesamt als funktional an.

Norwegische Gewerkschaften sind auf europäischer und internationaler Ebene vernetzt. In den vergangenen Jahren hat Norwegen sowohl an der Arbeitskonferenz als auch im Vorstand der ILO sehr aktiv teilgenommen. LO drängte dabei die Regierung, dass Norwegen an der Spitze der Ratifizierung der ILO-Übereinkommen stehen solle. Im Vergleich zu vielen anderen Ländern haben norwegische Arbeitnehmer_innen oftmals bedeutend bessere Arbeitsbedingungen als jene Mindestlösungen, die in den ILO-Übereinkommen festgelegt sind. Die internationale Arbeit wird aber nicht nur aus Solidarität mit anderen Ländern als wichtig betrachtet, sondern auch, weil die Arbeitsrechte in Norwegen zunehmend unter Druck geraten.

Nach der Studie Working-Life-Barometer 2022 vom Gewerkschaftsdachverband YS (in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsforschungsinstitut AFI, Oslo Met. Universität) ist die Einstellung gegenüber und die Legitimität von Gewerkschaften in den letzten 14 Jahren weiterhin stabil und positiv. In den letzten Jahren stieg zudem die wahrgenommene Bedeutung der Gewerkschaften. Beunruhigend ist jedoch der anhaltende Trend, dass Gewerkschaftsvertreter_innen weniger Respekt von der Unternehmensleitung erfahren. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass das Problem des leicht sinkenden Organisationsgrades nicht mit den Einstellungen gegenüber Gewerkschaften in Zusammenhang zu stehen scheint, sondern mit der Bereitschaft zur Organisation allgemein. Darüber hinaus gibt es weiterhin eine hohe Akzeptanz für die kollektive Lohnbildung der Sozialpartner_innen. Dies ist ein wichtiger Wert. Denn wenn die Unterstützung dafür unter den Arbeitnehmer_innen zurückginge, würde dem Norwegischen Modell langsam die Grundlage entzogen. Ein solcher Trend ist jedoch nicht erkennbar.

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.