

SCHWEDEN

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Die Parlamentswahlen 2022 führten zur Bildung einer Minderheitsregierung durch die konservativ-bürgerlichen Parteien: die Moderaten (Moderaterna), die Christdemokraten (Kristdemokraterna) und die Liberalen (Liberalerna). Sie werden durch ein festes Vorababkommen, das »Tidö-Abkommen« mit der rechtsradikalen Partei Schwedendemokraten (Sverigedemokraterna), gestützt. Nur so konnten sie sich die Mehrheit sichern. Die Inhalte des Abkommens tragen klar die Handschrift der Rechtsradikalen. Möglich wurde diese Kooperation, weil die Schwedendemokraten als zweitstärkste Partei aus der Wahl hervorgingen. Zusammen halten die vier Parteien 176 von 349 Sitzen im Parlament.

Obwohl die Sozialdemokraten die Regierung abgeben mussten, blieben sie stärkste Partei mit 30,33 Prozent der Stimmen (2018; +1,93 %). Die Schwedendemokraten erzielten mit 20,54 Prozent (2018: +3,04 %) ihr historisch bestes Wahlergebnis. Die Moderaten folgten mit 19,1 Prozent (2018: -0,7 %) der Stimmen.

Die neue Migrations- und Integrationspolitik hat schnell die größte Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Sie zielt darauf ab, die Bedingungen für Migrant_innen zu verschärfen und zukünftige Migrant_innen abzuschrecken.

Die Regierung treibt ein ehrgeiziges Reformprogramm mit hohem Tempo voran. Zahlreiche Gesetzesänderungen wurden vorbereitet und verabschiedet. Der Fokus liegt noch stark darauf, die weitverbreiteten Probleme mit organisierter Kriminalität, insbesondere mit gewalttätigen Banden, zu lösen. Unter anderem wurden die Strafen für schwere Gewaltdelikte verschärft, die Möglichkeit anonymer Zeugenaussagen eingeführt und die Steuern auf Benzin, Diesel und Einkommen gesenkt. Gleichzeitig wurden die Anforderungen für den Erwerb der schwedischen Staatsbürgerschaft erhöht und die Unter-

stützung für Menschen mit Aufenthaltsgenehmigung reduziert.

Die Reformvorhaben der Regierung stoßen jedoch nicht nur auf Zustimmung. Ein Gesetzentwurf, der öffentliche Angestellte dazu verpflichten sollte, Personen ohne Aufenthaltsgenehmigung den Behörden zu melden, stieß auf heftige Kritik und führte zu für schwedische Verhältnisse ungewöhnlich großen Protesten, die unter anderem von der Gewerkschaftsbewegung organisiert wurden. Der Entwurf wurde daraufhin zurückgezogen und in deutlich abgeschwächter Form erneut vorgelegt.

Bereits seit geraumer Zeit wird die Regierungsbildung im schwedischen Parteiensystem immer schwieriger – insbesondere durch das Erstarken der Rechtsradikalen und die allgemeine Fragmentierung. Bis 2018 wurde versucht, die Schwedendemokraten im Parlament zu isolieren und Kooperationen zu verweigern. Bereits bei der Parlamentswahl 2018 wurden die Schwedendemokraten drittstärkste Partei (17,53 %). Sie hebelten damit die Blocktradition des schwedischen Parteiensystems aus. Weder der linke noch der konservative Block war allein regierungsfähig. Für die Regierungsbildung 2018 waren blockübergreifende Zugeständnisse nötig, um überhaupt ohne die Schwedendemokraten regieren zu können. Mit dem sogenannten »Januar-Abkommen« sicherten sich Sozialdemokraten und Grüne damals die Duldung der Liberalen und der Zentrumspartei. Damit brachen sie den bürgerlichen Block liberaler, konservativer und rechter Parteien – die traditionell nicht mit den Parteien des linken Lagers zusammenarbeiten – auf. Allerdings geschah dies zu einem hohen Preis. Denn das Abkommen enthielt einige zentrale Wahlkampforderungen der bürgerlichen Parteien, darunter eine Steuersenkung für hohe Einkommensgruppen, eine Lockerung des Arbeits- und Kündigungsschutzes und eine Einschränkung des Streikrechtes. Kritiker_innen, allen voran die Gewerkschaften, fürchteten daher eine weitere Zunahme der sozialen Ungleichheit mit langfristigen Folgen für das schwedische Wohlfahrtsmodell. Entsprechend standen die Sozialdemokraten und der

Gewerkschaftsdachverband LO, die das Januar-Abkommen unterstützt hatten, unter Druck.

Die Regierung von Ministerpräsident Ulf Hjalmar Kristersson hatte ihre Arbeit im Jahr 2022 mit ungewöhnlich niedrigen Vertrauenswerten begonnen (im Februar 2023 lag der Zustimmungswert bei 26 %). Vor der Wahl waren großzügige Wahlversprechen gemacht worden, die nicht eingehalten werden konnten, darunter Preissenkungen bei Benzin und eine Kompensation für hohe Strompreise. Hinzu kamen der schwierige NATO-Beitrittsprozess und die schwache Schwedische Krone (SEK), während Inflation und Konsumgüterpreise rasant angestiegen waren und die hoch verschuldeten Schwed_innen unter den Zinserhöhungen litten. Nach dem abgeschlossenen NATO-Beitritt im Jahr 2024 hat sich das Vertrauen in die Regierung bei etwa 30 Prozent stabilisiert. In den Meinungsumfragen erreichen die Sozialdemokraten mit 36 Prozent im Juni 2025 hingegen Rekordwerte, während ihre möglichen Koalitionspartner, die Grünen und die Linken, in Umfragen immer noch schwach abschneiden.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Nach wie vor ist Deutschland Schwedens größter Handelspartner. Insgesamt stammten 2024 knapp 16 Prozent aller Importe aus Deutschland, während 10 Prozent aller Exporte in die Bundesrepublik gingen. Infolge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und dessen weltweiter wirtschaftlicher Auswirkungen verzeichnete die schwedische Wirtschaft im Jahr 2022 eine jährliche Wachstumsrate von 1,5 Prozent. Im Jahr 2023 rutschte die schwedische Wirtschaft mit einem negativen Wachstum von 0,1 Prozent in eine Rezession. Im Jahr 2024 wuchs die Wirtschaft dann aber wieder um ein Prozent. Haupttreiber hierfür waren die hohe Inflation, steigende Zinsen und ein spürbarer Rückgang des verfügbaren Einkommens. Während die Inflationsrate (CPI) 2020 noch bei nur 0,5 Prozent lag, stieg sie über die darauffolgenden Jahre kontinuierlich an und erreichte im Februar 2023 einen Höchstwert von 12 Prozent. Im Juli 2024 lag die Inflationsrate bei 2,6 Prozent, womit sich eine Stabilisierung auf angestrebten Werten abzeichnet. Für 2025 wird erwartet, dass die Inflation in der Nähe des Inflationsziels der Riksbank von 2 Prozent liegen wird. Der zwischenzeitlich starke Anstieg war hauptsächlich auf hohe Preise für Elektrizität und anhaltende Verzögerungen in den internationalen Lieferketten zurückzuführen und stellte die schwedische Bevölkerung und Wirtschaft vor große Herausforderungen: Regelmäßig steigende Reallöhne und ein niedriger Leitzins führten seit Mitte der 1990er-Jahre zu einer hohen Privatverschuldung. Die Auswirkungen der stark gestiegenen Inflationsrate sind sichtbar: Die Schere zwischen Arm und Reich sowie Verteilungseffekte sind durch die Absenkung der Reallöhne spürbarer denn je. Der für schwedische Verhältnisse noch hohe Leitzins wird insbesondere auf dem Immobilienmarkt zum Problem, da die Privatverschuldung hoch ist. Ein sozialer Vorteil Schwedens ist die Indexierung des Sozialversicherungssystems: Transferleistungen wie Renten und Studiengeld sind automatisch an die Inflationsrate angepasst. Schwedische Haushalte, die auf Sozialleistungen angewiesen sind, sind somit nicht gleich exponiert.

Pandemiebedingt stieg die Arbeitslosenquote bis 2021 auf 8,8 Prozent an und blieb in den folgenden Jahren auf ähnlichem Niveau. Im Juni 2025 betrug die saisonbereinigte Arbeitslosenquote noch 8,3 Prozent. Mit 23,7 Prozent der 15- bis 24-jährigen Erwerbstätigen lag die Jugendarbeitslosigkeit 2025 in Schweden sehr hoch, wobei diese Zahlen aufgrund ihrer Berechnungsweise nur schwer mit beispielsweise der deutschen Statistik vergleichbar sind. Wichtig ist aber auch, dass die schwedische Erwerbsquote im internationalen Vergleich trotz leichter Abnahmen weiterhin hoch ist (Juni 2025: 69 %). Zwischen 2013 und 2019 wuchsen die Löhne nominal um durchschnittlich 2,5 Prozent pro Jahr und mit durchschnittlich 2,4 Prozent seit 2020. Unter Berücksichtigung der niedrigen Inflation in diesem Zeitraum betrug die reale Lohnerhöhung damit 1,2 Prozent im jährlichen Durchschnitt. 2021 betrug der Zuwachs der Löhne nominal durchschnittlich 2,8 Prozent. Die reale Lohnerhöhung lag durchschnittlich bei 0,5 Prozent und sie sank erst ab Ende 2021. Einschließlich Zinsänderungen, d. h. berechnet mit Verbraucherpreisindex, fiel der Reallohn 2022 um 5,6 Prozent und weitere 5,2 Prozent im Jahr 2023. Zum März 2024 stieg der Reallohn inklusive der Effekte von Zinsänderungen im Vergleich zum Vorjahr erstmals seit zweieinhalb Jahren wieder an (um 0,4 %), und ein Fortführen dieses positiven Trends wird über das gesamte Jahr erwartet.

2020 machte die damalige sozialdemokratische Finanzministerin und spätere Ministerpräsidentin Magdalena Andersson den ersten Schritt weg vom schwedischen Modell der »Schwarzen Null«.

Trotz dieser Lockerung der Haushaltsdisziplin bleibt diese streng, wenngleich damit der Weg für dringend benötigte öffentliche Investitionen eröffnet wurde. Zwischen den politischen Lagern bestehen jedoch weiterhin Unterschiede darüber, wofür diese Investitionen eingesetzt werden sollen. Die konservative Regierung hat vorgeschlagen, 26,88 Milliarden Euro (300 Milliarden SEK) in den Wiederausbau von Kernkraft zu investieren, da sich sonst ihr Wahlversprechen wegen fehlender privater Investoren aufgrund der mangelnden Rentabilität nicht umsetzen ließe. Damit würde die Staatsverschuldung um 30 Prozent steigen und die Risiken und Kosten würden auf die Bürger_innen umgelegt werden, anstelle von möglichen Investitionen z. B. in die Wartung und den Ausbau des Zugnetzes.

Während die öffentliche Hand sich über die letzten Jahre durch die Fiskalregeln entschulden konnte, stieg im Gegenzug die Verschuldung der privaten Haushalte stark an. Entsprechend wurde der Binnenkonsum befeuert. Die Schulden privater Haushalte haben sich seit Mitte der 1990er-Jahre stärker erhöht als die Einkommen.

Die Einkommensunterschiede in Schweden sind in den letzten Jahrzehnten angewachsen und sind derzeit unter den nordischen Ländern am größten. Der Anstieg der Einkommensungleichheit geht hauptsächlich auf die Zunahme der Kapitaleinkommen zurück, die geringer besteuert werden als die Einkommen aus Löhnen. Von dieser Entwicklung konnten vor allem die oberen Einkommensgruppen profitieren. Verantwortlich für den Anstieg der Kapitaleinkommen in Schweden

waren unter anderem die steigenden Immobilienpreise. Denn eine geringe Bautätigkeit der öffentlichen Hand zusammen mit niedrigen Zinssätzen auf Immobilienkredite hat die Nachfrage nach Immobilien ansteigen lassen. Darüber hinaus sind das Arbeitslosengeld und andere Einkommensersatzleistungen dem Anstieg der Löhne nicht gefolgt.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Schweden gehört zu der Gruppe der sechs EU-Mitgliedsstaaten ohne gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Stattdessen werden Lohnuntergrenzen zwischen den Tarifparteien oft für Neuangestellte sowie für gewisse Altersgruppen oder Kompetenzen verhandelt. Schweden hat gegen die Richtlinie zu angemessenen Mindestlöhnen in der Europäischen Union gestimmt und unterstützte die Klage Dänemarks vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) gegen die Mindestlohnrichtlinie der Europäischen Union. Es herrscht nach wie vor Konsens, dass die Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer_innen) weitgehend ohne staatliche Gesetzgebung die Arbeitswelt gestalten und regeln. In ihren Augen widersprechen Versuche, die Arbeitsmarktpolitik per Gesetz zu regulieren, der langen Tradition des Sozialdialogs in Schweden, der auf einem System der Kollektivverträge fußt. Dieser Grundsatz gehört zur Grundlegitimation der Gewerkschaften, er bildet die Identität der Gewerkschaftsbewegung und wird entsprechend eisern verteidigt. Diese Haltung wird ebenfalls von Arbeitgeberseite und Staat vertreten. Als Reaktion auf die vermehrten Initiativen von EU-Institutionen, einheitliche europäische Arbeitsmarktregeln zu schaffen, haben die Gewerkschaften und die privaten Arbeitgeber 2018 einen gemeinsamen EU-Rat gegründet. Dieses Gremium befasst sich mit dem Verhältnis des schwedischen Tarifvertragsmodells und des EU-Rechts. Die gemeinsame Positionierung der Sozialpartner soll die Institution der Kollektivverträge als Grundpfeiler des schwedischen Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsmodells wahren. Als Protest gegen die starke Unterstützung des Europäischen Gewerkschaftsbunds für einen europäischen Mindestlohn hatte LO 2021 entschieden, seine Mitgliedsbeiträge und die Teilnahme an zukünftigen Besprechungen zu stoppen. Die Beziehung verbesserte sich allerdings teilweise wieder. Mittlerweile nimmt LO wieder an Besprechungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds teil und auch die Zahlung der Mitgliedsbeiträge wurde wieder aufgenommen. Um die soziale Integration in der EU zu stärken, möchte LO, dass weiterhin eine offene Koordinierungsmethode angewendet wird. Diese habe sich bewährt, und die Setzung gemeinsamer Ziele sei ausreichend. Eine offene Koordinierungsmethode biete zudem laut LO einen geeigneteren Spielraum für die Feinabstimmung der Politik entsprechend der nationalen Bedingungen.

Der Sozialdialog mit den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite wurde in den letzten Jahren gestärkt und von der vorherigen sozialdemokratischen Regierung aktiv unterstützt. Nach monatelangem Schweigen hat die neue, konservative Regierung die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft wieder zu Besprechungen eingeladen. Der Dialog scheint zum Teil zu funktionieren, hat aber an Quantität, Qualität und Empfänglichkeit verloren, im Vergleich zum Kontakt mit der Vorgängerregierung.

Im Oktober 2022 ist ein neuer Manteltarifvertrag (Huvudavtal) in Schweden in Kraft getreten. Dieser fungiert als Fundament schwedischen Arbeitsrechts und als ein Grundstein für die zentralen Tarifverhandlungen. Das Abkommen reguliert die Bedingungen bei Anstellungen und Kündigungen, sowie die Kompetenzentwicklung für Arbeitssuchende, stärkt aber auch die Arbeitnehmer_innen. Das Hauptabkommen ist dieses Mal unter starkem Druck des Staates und ohne LO zustande gekommen, was nur wenige Jahre zuvor undenkbar gewesen wäre. LO entschied sich, die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband wieder aufzunehmen, und ist 2021 wieder Teil des Zentralabkommens geworden, um dieselben Kündigungsbedingungen für seine Mitglieder zu sichern, die bei öffentlichen Arbeitgebern gelten. LO versuchte damit einerseits, die Attraktivität der Mitgliedschaft bei seinen Verbandsgewerkschaften gegenüber den Gewerkschaften des Dachverbands der Angestellten (*Tjänstemännens Centralorganisation*, TCO; dt.: Zentralorganisation der Angestellten) zu verbessern. Andererseits versucht der LO-Verband, seine Fragmentierung umzukehren. Gleichzeitig entscheiden alle LO-Mitglieder selbst, ob sie das Abkommen unterzeichnen wollen. Die Mitgliedsgewerkschaften haben unterschiedliche Bedürfnisse und wollen verschiedene Fragen in den Verhandlungen priorisieren.

GEWERKSCHAFTEN IN SCHWEDEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Im internationalen Vergleich ist der Organisationsgrad in Schweden nach wie vor sehr hoch. Dennoch hat es in den letzten 40 Jahren einen großen Mitgliederschwund gegeben. Seit den 1970er-Jahren ist die Gewerkschaftsdichte um ca. 10 Prozent gesunken. Bis Mitte der 1990er-Jahre stieg der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten auf 80 Prozent aufgrund der verstärkten Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt. Seit der Wirtschaftskrise der 1990er-Jahre ist die Mitgliederzahl stetig gesunken. Das Jahr 2007 verzeichnete den größten Verlust an Mitgliedern in einem einzelnen Jahr. Die ausgetretenen Mitglieder waren sowohl Arbeiter_innen als auch Angestellte.

Zum einen hat die Auflockerung des Gent-Systems, bei dem die Gewerkschaften das Arbeitslosenversicherungssystem selbst verwalten, sich negativ auf die Mitgliedschaftsentwicklung ausgewirkt. Maßgeblich hierzu beigetragen hat die Abschaffung der steuerlichen Absetzbarkeit der Mitgliedsbeiträge unter der konservativen Regierung Fredrik Reinfeldt im Jahr 2006, die den Einfluss der Gewerkschaften zurückdrängen wollte. Somit schwand die Attraktivität der Gewerkschaftsmemberschaft vor allem für Werk tätige im Niedriglohnsektor, die sich eine Mitgliedschaft nur schwer leisten konnten. Diese Entscheidung wurde zwar 2013 vom schwedischen Parlament teilweise zurückgenommen, allerdings bleibt die Erstattungshöhe vergleichsweise gering.

Ein weiterer Grund für den Rückgang der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen ist der Strukturwandel, der zu einem

schrumpfenden industriellen Sektor und einem stetig wachsenden, aber schlechter organisierten Dienstleistungssektor geführt hat. Zugleich stieg der Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften in der schwedischen Wirtschaft. Seit 2008 erholen sich die Gewerkschaften nur langsam vom Rückgang der Mitgliederzahlen. Allerdings profitieren vor allem die Mitgliedsgewerkschaften der Dachorganisationen der Angestellten (TCO) und der Akademikerberufe (*Sveriges akademikers centralorganisation*, SACO; dt.: Zentralorganisation Schwedischer Akademiker). Anfang 2020 hat der Angestellte Dachverband TCO LO überholt und war erstmals der größte Dachverband Schwedens. Ende 2020 hat TCO die Lehrgewerkschaft an SACO übergeben, womit LO die Spitzenposition zurückerhielt.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die schwedische Gewerkschaftslandschaft ist von drei Gewerkschaftsverbänden geprägt, denen die Mehrheit der Einzelgewerkschaften angeschlossen ist. Die Gewerkschaften sind teils nach Berufsgruppen organisiert, teils breiter nach Branchen. Die Dachverbände stehen in guter und solidarischer Beziehung zueinander. Der Schwedische Gewerkschaftsbund (Landsorganisationen, LO) ist der älteste und wurde 1898 gegründet. LO hat 14 Mitgliedsgewerkschaften, die sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor tätig sind und insgesamt etwa 1,4 Millionen Arbeitnehmer_innen organisieren. Der Kommunalarbeiter_innenverband (Kommunal) ist mit etwa 500 000 Mitgliedern die größte LO-Gewerkschaft.

Der schwedische Berufsgewerkschaftsdachverband TCO ist der zweitgrößte Dachverband Schwedens mit 12 Mitgliedsgewerkschaften und insgesamt etwa 1,2 Millionen Mitgliedern. TCO wurde 1944 gegründet und organisiert angestellte Arbeitnehmer_innen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.

Der schwedische Akademikerverband SACO ist im Jahr 1947 gegründet worden und hat 21 Mitgliedsgewerkschaften und Berufsverbände mit insgesamt etwa 970 000 Mitgliedern.

Mit einem Wert von 68 Prozent im Jahr 2023 hat Schweden nach Island (90 %) den zweithöchsten Organisationsgrad der Welt. Die höchste Mitgliederdichte weist der öffentliche Sektor auf. Unter Arbeiter_innen sind 59 Prozent organisiert und unter Angestellten 73 Prozent. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Angestellten ist damit um 14 Prozentpunkte höher als der der Arbeiter_innen. Dies ist der größte jemals gemessene Unterschied. Zwischen 2006 und 2018 ist der Organisationsgrad unter Arbeiter_innen fast viermal stärker gesunken als unter Angestellten. Der geringste gewerkschaftliche Organisationsgrad wurde mit 48 Prozent im privaten Dienstleistungssektor verzeichnet.

Die Coronapandemie hat eine Wirtschaftskrise ausgelöst, die den schwedischen Arbeitsmarkt stark geprägt hat. Die Arbeitslosenversicherung gehört in Schweden nicht zum staatlichen Pflichtversicherungssystem, sondern wird von Mitgliederkassen verwaltet und mit einer Ausnahme von den Gewerkschaften geleitet (Gent-System). Aufgrund der durch die Wirtschaftskrise verursachten extremen Unsicherheit, aber auch durch ein gestärktes Arbeitslosengeld, haben die Gewerkschaften und das Arbeitslosenversicherungssystem im März und April 2020 einen nie dagewesenen Zustrom an Neumitgliedern erhalten. Insgesamt stieg die Anzahl der Mitglieder um 7,3 Prozent. Dadurch stieg der Organisationsgrad zum ersten Mal seit Mitte der 1990er-Jahre. Die Arbeitslosengeldkasse gewann 2020 234 000 neue Mitglieder, ein Anstieg von fast 7 Prozent. 2021 gingen die Mitgliederzahlen wieder zurück, um im zweiten Halbjahr 2022 wieder anzusteigen. Im Dezember 2023 waren knapp 3,95 Millionen Schwed_innen Mitglied in einer Arbeitslosengeldkasse, was etwa 72 Prozent aller Personen im Land im Erwerbsalter zwischen 16 und 64 Jahren entspricht.

Alter und Herkunftsland können auch entscheidende Faktoren für den abnehmenden Organisationsgrad sein. Einerseits sind junge Arbeitskräfte weniger bereit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Andererseits nimmt der Anteil der zugezogenen Arbeitskräfte mit Gewerkschaftsmitgliedschaft ab. Die Erhöhung des Organisationsgrads zählt immer noch zu den großen Herausforderungen der schwedischen Gewerkschaften.

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Schweden

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Landsorganisationen LO (Schwedischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Johan Lindholm Stv. Vorsitz: Louise Olsson	14 Mitgliedsverbände mit insgesamt 1 362 525 Mitgliedern	EGB, IGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat)
Tjänstemännens centralorganisation TCO (Schwedischer Berufsgewerkschaftsdachverband)	Vorsitz: Therese Svanström, Stv. Vorsitz: Veronica Magnusson	12 Mitgliedsverbände mit insgesamt 1,2 Mio. Mitgliedern	EGB, IGB, NFS
Sveriges Akademikers Centralorganisation SACO (Schwedischer Akademikerverband)	Vorsitz: Göran Arrius, Stv. Vorsitz: Ulrika Lindstrand	21 Mitgliedsverbände mit insgesamt 970 000 Mitgliedern.	EGB, IGB, NFS

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Schweden

Branchenverband/ Gewerkschaft	Dach- verband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mit- glieder	Internationale Mitgliedschaften
IF Metall (Schwedische Metallgewerkschaft)	LO	Vorsitz: Marie Nilsson Stv. Vorsitz: Tomas With	300 000	IndustriAll, IndustriAll Europe
Kommunal (Schwedische Gewerkschaft der kommunalen Beschäftigten)	LO	Vorsitz: Malin Ragnegård Stv. Vorsitz: Barbro Andersson	500 000	PSI, EPSU, IUUF, EFFAT, ITF, ETF, KNS (Nordischer Verband der kommunalen Beschäftigten), NOFS (Nordischer Verband der öffentlich Beschäftigten), NTF (Nordischer Verband der Transportgewerkschaften)
Unionen (Schwedische Gewerkschaft des Privatsektors)	TCO	Vorsitz: Peter Hellberg Stv. Victoria Kirchhoff	700 000	UNI, UNI Europa
Sveriges Ingenjörer SI-SE (Schwedischer Verband der Ingenieure)	SACO	Vorsitz: Ulrika Lindstrand Stv. Vorsitz: Per Norlander	178 000	UNI, UNI Europa
Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Byggnads (Schwedische Bauarbeitergewerkschaft)	LO	Vorsitz: Kim Söderström Stv. Vorsitz: Lars Hildingsson	100 000	BWI, EFBWW, NFBWW (Nordischer Verband der Baugewerkschaften)

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

In Schweden gibt es keine wesentlichen Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte. Die schwedischen Arbeitsbeziehungen sind zudem relativ konfliktfrei, auch im Vergleich zu den anderen Nordischen Ländern. 2023 waren 68 Prozent der Arbeitnehmer_innen in Schweden Mitglied einer Gewerkschaft, aber 88 Prozent werden von Tarifverträgen gedeckt. Der Grund dafür ist, dass Arbeitgeber_innen, die einen Tarifvertrag haben, diesen auf alle ihre Arbeitnehmer_innen anwenden müssen, unabhängig davon, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Insgesamt gibt es etwa 650 Tarifverträge auf Verbandsebene in Schweden. Nach dem »kleinen« Tarifjahr 2024, in dem nur 57 Tarifverträge für rund 1,1 Millionen Beschäftigte neu verhandelt wurden, wird die Tarifrunde 2025 mit über 500 zu verhandelnden Tarifverträgen für 3,4 Millionen Beschäftigte eine der größten seit Langem. Insgesamt gingen 2024 fast 46 000 Arbeitstage durch Arbeitskämpfe auf dem Arbeitsmarkt verloren, in fünf Fällen fanden Schlichtungen statt. Für Schlichtungen ist das staatliche schwedische »Vermittlungsinstitut« (Medlingsinstitutet) zuständig. 2024 haben sie vier von den fünf Schlichtungen durchgeführt, eine Schlichtung ist in privater Regie durchgeführt worden.

Die schwedische Gewerkschaft IF Metall streikt seit Oktober 2023 gegen Tesla, um einen Tarifvertrag für die Beschäftigten des Unternehmens durchzusetzen. Der Konflikt hat sich zu einem Kampf um das schwedische Arbeitsmarktmodell entwickelt, bei dem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Arbeitsbedingungen aushandeln. IF Metall und andere schwedische Gewerkschaften befürchten, dass ein Sieg von Tesla andere Unternehmen ermutigen könnte, Tarifverträge zu ig-

norieren, was die Position der Gewerkschaften stark schwächen könnte. Den Streik hat massive Unterstützung durch Sympathiestreiks anderer Gewerkschaften erhalten, u. a. von der deutschen IG Metall.

Das Januar-Abkommen der ehemaligen Regierung hatte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Gewerkschaften. Beispielhaft hierfür ist das neue Gesetz zur Einschränkung des Streikrechts für Betriebe, die bereits an einen Tarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft gebunden sind. Grund für das Gesetz ist der Versuch der Regierung, den langen Konflikt im Hafen von Göteborg zu beenden, der von einer unabhängigen Gewerkschaft geführt wird. Laut dem neuen Gesetz darf nur im tarifpolitischen Zusammenhang gestreikt werden. Solidaritätsstreiks sind untersagt. Häufiger Kritikpunkt ist, dass die neue Streikrechtsbegrenzung sogenanntes »Vertragsshopping« ermöglicht, was einen Wechsel des Betriebs zu einem für Arbeitgeber_innen günstigen anderen Tarifvertrag bedeutet. Zudem schränkt es die Gründung neuer Gewerkschaften ein. 2021 gab es neue Fälle von »Vertragsshopping«, die für »Gelbe Gewerkschaften« Aufmerksamkeit generierten. Diese arbeitgebernahen Scheinorganisationen ohne echtes Mandat der Beschäftigten sind immer noch selten, am häufigsten gibt es sie im Bau- und Elektroniksektor. Mit dem begrenzten Streikrecht werden diese Fälle aber wahrscheinlich zunehmen. Betroffen sind eher neue Unternehmen und Branchen im Gegensatz zu größeren Unternehmen mit etablierten Beziehungen zu Gewerkschaften. Ein Rechtsfall, der nach wie vor das schwedische Arbeitsrecht beeinflusst, ist das sogenannte »Lex Laval« (nach dem Fall: »Viking – Laval – Rüffert«). Nach dem Urteil und der daraufhin erlassenen Gesetzgebung aus dem Jahr 2010 dürfen schwedische Gewerkschaften keine Arbeits-

kampfmaßnahmen anwenden, um schwedische Tarifverträge in nicht schwedischen Unternehmen durchzusetzen, solange der Arbeitgeber gleich gute Voraussetzungen in Kernbereichen (wie Lohn, Urlaub und Arbeitszeiten) anbietet. Nach einer Gesetzesänderung 2017 können jedoch wieder lokale Tarifverträge gefordert werden. Diese Kollektivverträge bieten jedoch bei Weitem nicht die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter_innen, sondern nur einen Mindeststandard.

Schweden ist seit 1920 Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und hat alle acht Kernarbeitsnormen sowie alle vier Governance-Konventionen ratifiziert. Mit insgesamt 94 Konventionen und vier Protokollen, von denen zehn Grundkonventionen und vier Governance-Instrumente vollständig ratifiziert wurden, zählt Schweden zu den engagiertesten Staaten im Bereich der Arbeitsnormen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Aus internationaler Sicht ist der schwedische Arbeitsmarkt unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass Löhne und Arbeitsbedingungen hauptsächlich durch Tarifverträge reguliert werden. Die Abdeckung durch Tarifverträge ist hoch, 2023: 88 Prozent (einschließlich vergleichbarer Vereinbarungen). Da alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes tarifvertraglich abgesichert sind, arbeiten die nicht erfassten Beschäftigten ausschließlich in der Privatwirtschaft. Dort lag die Deckungsrate 2023 bei 83 Prozent. Nicht weniger als 90 Prozent der Arbeiter in der Privatwirtschaft waren 2023 von Tarifverträgen erfasst. Bei den Angestellten waren es 75 Prozent. Alle Arbeitgeber, die Tarifverträge unterzeichnen, aber auch nicht angeschlossene Arbeitgeber, die einen kompatiblen Vertrag unterschrieben haben, müssen die tarifvertraglichen Vereinbarungen für alle Arbeitnehmer_innen umsetzen, unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. Im Vergleich mit anderen Nordischen Ländern ist die Anzahl der Konflikte in Schweden niedrig.

Tarifverhandlungen in Schweden finden auf drei Ebenen statt: national, auf Branchenebene und lokal auf Betriebsebene. Die mit Abstand wichtigste Ebene ist die Branchenebene. Vertragsversicherungen und Hauptverträge werden hauptsächlich von der Industrie und den Gewerkschaftsdachverbänden auf nationaler Ebene verhandelt.

Seit 1997 gibt es ein branchenübergreifendes Abkommen zwischen den drei Gewerkschaftsdachverbänden und den Arbeitgebern, das festschreibt, dass die Beschlüsse in den Exportbranchen das Niveau der Lohn- und Gehaltsverhandlungen weitestgehend auch für andere Branchen setzen. Das nationale Vermittlungsamt verwendet dieses Abkommen, den sogenannten »Wirtschaftsmaßstab« (Industrimärket), als Standard für die Berechnung der Zuwachsraten für alle Lohn- und Gehaltserhöhungen. Das Abkommen ist gewerkschaftsübergreifend.

Das Recht der Industrie, als Maßstab für Löhne und Gehälter in anderen Sektoren zu gelten, wird jedoch ab und zu von Gewerkschaften infrage gestellt. Gewerkschaften, die Arbeit-

nehmer_innen in Branchen vertreten, die binnenmarktorientiert sind oder für die öffentliche Hand arbeiten, fühlen sich benachteiligt durch die Vormacht der Exportsektoren. Auf der einen Seite ist z. B. die LO-Gewerkschaft Kommunal – die einfachen Angestellten der Kommunen (mehrheitlich Frauen) vertritt – der Meinung, dass der »Wirtschaftsmaßstab« den Verbandsmitgliedern mehr Kaufkraft und eine Art Lohnnormierung gebracht hat, weshalb sie ihn unterstützen. Gleichzeitig argumentieren sie, dass der Maßstab nicht so starr sein darf, wie er heute ist, und dass die Arbeitsmarktparteien Ausnahmen für bestimmte Gruppen zulassen müssen. Das ist aus Gründen der Gerechtigkeit wichtig, aber auch, weil wir sonst Gefahr laufen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der nicht in der Lage ist, die Interessen der Gesellschaft zu vertreten. In den Verhandlungen 2023 waren sie jedoch wieder Teil der Koordination von LO. Stattdessen trat die Gewerkschaft für Transport aus der Koordination aus und forderte u. a. eine Lohnerhöhung von 5,5 Prozent anstelle der 4,4 Prozent der anderen koordinierten LO-Gewerkschaften. Transport war auch 2024 das einzige LO-Mitglied, das sich nicht an der LO-Koordinierung der Anforderungen beteiligte. Für das Jahr 2025 fordert die LO eine Lohnerhöhung von 4,2 Prozent, eine spezielle Initiative für Niedrigverdiener und eine Erhöhung des »Mehrarbeitszuschlags« (Mertidersättning) für Teilzeitbeschäftigte. »Der Mehrarbeitszuschlag bedeutet häufig eine höhere Bezahlung für die Stunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten. Die Gewerkschaft Transport hat beschlossen, sich 2025 nicht an der LO-Koordinierung zu beteiligen. Als Grund gibt Transport an, dass die angestrebte Lohnerhöhung von 4,2 Prozent zu niedrig sei.

Andere Gewerkschaften schließen Verträge ohne konkrete Zahlen ab. Die Details werden in einem späteren Schritt bei Lohnverhandlungen auf Betriebsebene verhandelt. Die »Tarifverträge ohne Zahlen« (sifferlösa avtal) können ein Mittel sein, um Lohnerhöhungen zu ermöglichen, die über den »Wirtschaftsmaßstab« hinausgehen, aber im Jahr 2023 blieben die Gewerkschaften in einer Reihe von lokalen Verhandlungseinheiten eher unter der Obergrenze und im Jahr 2024 beschlossen viele Arbeitnehmerorganisationen, diese Art von Tarifverträgen aufzugeben. Die Tarifabdeckung/Tarifbindung funktioniert sehr gut als Standard für Löhne und Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Knapp 90 Prozent aller Beschäftigten sind tarifvertraglich abgesichert. Bei kleinen Unternehmen der privaten Dienstleistungsbranche, unter anderem der IT-Branche, ist die Tarifabdeckung am geringsten. Es gilt: Je kleiner das Unternehmen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Tarifvertrag besteht. Das betrifft auch die Start-up-Szene. Eine andere Gruppe, bei der Ausnahmen die Regel sind, sind z. B. hoch bezahlte Anwälte, Berater, Geschäftsführer usw. Dank des noch hohen Organisationsgrads der Arbeitgeber besteht die Tarifabdeckung für die hoch qualifizierten Branchen jedoch trotzdem weiter.

Als weitere Herausforderung für die Gewerkschaften gilt wegen des Arbeitskräftemangels in einigen Branchen die Zunahme der Entsendungen von ausländischen Arbeitskräften. Im Pandemiejahr 2020 sind 39 683 entsandte Arbeitnehmer_innen aus 64 Ländern in Schweden angemeldet worden, verglichen mit 74 343 entsandten Arbeitnehmer_innen im Jahre

2023. Der größte Anteil der Entsandten kam aus Polen und hat im Bausektor gearbeitet. Die Einhaltung der Bestimmungen des Tarifvertrags ist in diesen Branchen oft mangelhaft.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Eine große Mehrheit der Schwed_innen ist nach wie vor der Meinung, dass Gewerkschaften wichtig sind für Lohnentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit, Wohlfahrt und Demokratie. Das Vertrauen in die Gewerkschaften ist auch in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2022 gaben 33 Prozent der Befragten an, sehr großes oder ziemlich großes Vertrauen in die Gewerkschaften zu haben, das sind 8 Prozentpunkte mehr als 10 Jahre zuvor. Seit 2019 übersteigt die Zahl derer, die den Gewerkschaften vertrauen, die Zahl derer, die kein Vertrauen haben. Dies könnte auf einen sogenannten Pandemieeffekt zurückzuführen sein, durch den das Vertrauen in mehrere gesellschaftliche Institutionen und Organisationen gestiegen ist. Allerdings gibt es auch Unzufriedenheit bezüglich des aktuellen Zustands der Gewerkschaften. Diese Entwicklung ist zum Teil das Ergebnis früherer Finanzskandale und liegt teilweise auch an der traditionell engen Beziehung zwischen LO und den Sozialdemokraten. Letzteres wird vor allem von Anhängern der Konservativen und Liberalen als problematisch empfunden.

Die LO-Gewerkschaften und die Sozialdemokraten pflegen historisch sehr enge Beziehungen. Die sozialdemokratische Partei ist sogar als ein Gewerkschaftsdachverband entstanden und hatte diese Funktion bis zur Gründung von LO auch inne. Bis einschließlich 1990 waren LO-Mitglieder automatisch Mitglieder der Sozialdemokraten. Nach wie vor sind sie mit zwei Mitgliedern im Parteivorstand der Sozialdemokraten vertreten. So haben die LO-Gewerkschaften einen starken direkten und indirekten Einfluss auf die Sozialdemokratische Partei. Des Weiteren dienen sie oft als Rekrutierungsbecken für die politische Elite der Sozialdemokratie.

Nach der Wahl 2022, bei der die Schwedendemokraten 20,5 Prozent erhielten und damit zweitstärkste Partei wurden, haben die Dachverbände ihre damalige strikte Blockadehaltung gegenüber den rechtsradikalen Schwedendemokraten aufgelockert. Es gibt zwar immer noch keine Kooperationen mit den Schwedendemokraten, aber alle drei Dachverbände versuchen, die Partei für die Anliegen und Interessen der Arbeitnehmer_innen zu sensibilisieren. Die Gewerkschaften haben keine einheitliche Meinung, ob es zeitgleich möglich ist, eine gewählte Position für die Schwedendemokraten und einen Gewerkschaftsauftrag zu bekleiden. LO verfügt diesbezüglich über Richtlinien, lässt jedoch den jeweiligen Gewerkschaftsvorsitzenden weiterhin Freiraum.

Es gibt auch Gewerkschaften, die nicht an Dachverbände angeschlossen sind. Eine dieser unabhängigen Gewerkschaften ist der Hafenarbeiterverband (Hamnarbetarförbundet). Dieser führte von 2016 bis 2019 einen langen Kampf um seine tarifpolitische Anerkennung und erregte dadurch große Aufmerksamkeit. Aufgrund des Konflikts haben Regierung und Sozialpartner versucht, das Streikrecht zu überarbeiten, um Solidaritätsstreiks zu begrenzen. Die aktuelle gesetzliche Regelung

sieht vor, dass das Streikrecht lediglich für tarifvertraglich gebundene Arbeitsplätze gilt. Hamnarbetarförbundet setzt seine gewerkschaftspolitische Arbeit fort. Im Jahr 2022 wurde eine Blockade gegen russische Schiffe und Waren verhängt. Der Arbeitgeberverband sah darin eine Verletzung der Friedenspflicht und drohte mit einer Klage, woraufhin die Blockade verkürzt wurde. Im Jahr 2025 beschlossen die Mitglieder des »European Dockworkers Council«, eine Woche lang keine Rüstungsgüter von und nach Israel umzuschlagen. Eine Blockade, die das Arbeitsgericht für rechtmäßig erklärte.

Die schwedischen Gewerkschaften sind untereinander sehr gut vernetzt und international präsent. Die Dachverbände und ihre Mitglieder sind Teil der internationalen Verbände EGB, IGB und des Dachverbandes der nordischen Gewerkschaften NFS. Mehrere Gewerkschaftsvorsitzende haben auch hohe Positionen in den internationalen und europäischen Vereinigungen. Zusammen teilen sich die schwedischen Dachverbände ein Büro in Brüssel und nehmen aktiv an den politischen Prozessen vor Ort teil.

Kristina Birke Daniels, Leiterin des Büros der FES für die Nordischen Länder, Stockholm

Josefin Fürst, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Büro der FES für die Nordischen Länder, 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.