

ISLAND

Gewerkschaftsmonitor

Februar 2021

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Nachdem in Island in den letzten Jahren mehrmals Neuwahlen ausgerufen wurden, sorgt die jetzige Regierungskoalition für politische Stabilität. Nach den Neuwahlen vom 28. Oktober 2017 wurde in Island am 30. November 2017 eine neue Regierung unter der Ministerpräsidentin Katrín Jakobsdóttir von der Links-Grünen Bewegung gebildet. In einer Dreier-Konstellation regiert sie zusammen mit der konservativen Unabhängigkeitspartei und der agrarisch-liberalen Fortschrittspartei. Die bestehende Regierung erweist sich trotz der starken ideologischen Gegensätze der beteiligten Parteien und der knappen Mehrheit mit 35 von 63 Sitzen als beständig und in der Covid-19 Pandemie als regierungsfähig. Die Wiederherstellung der politischen Stabilität war eine der Prioritäten bei den Verhandlungen der Regierungsparteien, nachdem sowohl 2016 als auch 2017 aufgrund von Skandalen und Kontroversen Neuwahlen angesetzt werden mussten.

Mit dem Regierungswechsel löste Katrín Jakobsdóttir den bisherigen Ministerpräsidenten der konservativen Unabhängigkeitspartei ab, und ihre Partei stellt zum ersten Mal diesen Posten. Zuvor wechselten sich die Unabhängigkeitspartei, die Fortschrittspartei und einige Male auch die Sozialdemokraten seit der Gründung der Republik Island (1944) an der Regierungsmacht ab.

Trotz einiger etablierter Parteien ist die politische Landschaft in Island im ständigen Wandel. Mit acht Parteien im Parlament ist die Parteilandschaft mitunter zersplittert, dies zeigt sich auch durch die ständigen Neugründungen, Abspaltungen, Zusammenlegungen und Auflösungen von Parteien. Durch die Zersplitterung waren mindestens drei Parteien für die Regierungsbildung 2017 nötig. Dies erweist sich besonders durch unterschiedliche politische Ziele und die daraus resultierenden ideologischen Konflikte, als eine Herausforderung. Die nächste Parlamentswahl wird am 25. September 2021 stattfinden.

Laut Meinungsumfragen aus Mai und November 2020 geben weiterhin 6 von 10 Befragten an, dass sie die Regierung unterstützen. Dabei erhalten die einzelnen Regierungsparteien (Links-Grünen Bewegung, Unabhängigkeitspartei, Fortschrittspartei) für sich genommen gerade zusammen 44,4 Prozent an Unterstützung (Stand Januar 2021).

Die heutige sozialdemokratische Partei Island (Samfylkingin = Die Allianz) entstand erst 1999 durch einen Zusammenschluss mehrerer linker Parteien. Offiziell gründete sich die Partei im Jahr 2000. Doch schon zuvor, nämlich seit 1916 gab es eine sozialdemokratische Partei, die als politischer Arm der Gewerkschaftsbewegung gegründet wurde, von der sich jedoch immer wieder Gruppierungen abspalteten. Im Jahr 1940 wurden die Aktivitäten des Gewerkschaftsdachverband ASÍ offiziell von der Sozialdemokratischen Partei getrennt und seitdem pflegen diese eher informell enge Beziehungen. Die Gewerkschaften in Island betonen ihre Unabhängigkeit von politischen Parteien, auch um die Akzeptanz in der Breite der Bevölkerung zu erreichen.

In der politischen Debatte wurden in den letzten Jahren vermehrt die zunehmenden Verstöße gegen Tarifverträge auf dem Arbeitsmarkt, zu niedrigere Löhne sowie die steigende soziale Ungleichheit thematisiert, besonders von gewerkschaftlicher Seite. Auch die Klima- und Umweltpolitik erhielt in den letzten Jahren einen größeren gesellschaftlichen Fokus. Dazu ist die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin ein bedeutsames politisches Thema. Dabei liegt Island in den Rankings des Weltwirtschaftsforums und der UN seit vielen Jahren auf den vordersten Plätzen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Bereits vor der Covid-19 Krise wurde in Island von einem geringeren Wachstum als in den Jahren zuvor ausgegangen und höhere Arbeitslosenzahlen registriert. Im Dezember 2019 lag der Anteil der Arbeitslosen bei 4,3 Prozent, zuletzt war dieser 2013 so hoch (gerechnet vor der Pandemie). Die wirtschaftliche Infrastruktur Islands wurde jedoch insgesamt als robust

eingeschätzt. Durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Tourismusbranche und die große Bedeutung des Tourismus für die isländische Wirtschaft, wurde Island besonders stark getroffen. Der Tourismus sorgt für 40 % der isländischen Devisen und hatte besonders nach der Finanzkrise für Wachstum und neue Arbeitsplätze gesorgt. Auch die Fischereiindustrie ist von der Pandemie schwer betroffen, da die Nachfrage nach Fisch im Ausland geringer ist, die Verteilung von Waren unterbrochen wurde und der Flugverkehr begrenzt ist.

Das Wachstum für Island wird für 2020 auf minus 7,7 Prozent geschätzt, und liegt damit nicht nur unter den nordischen Nachbarländern, sondern auch unter dem OECD-Durchschnitt. Dies kann unter anderem auf einen Rückgang der Zahl der Touristen in Island um 80 Prozent zurückgeführt werden. Der Rückgang des BIP um fast acht Prozent wäre der größte Rückgang der isländischen Wirtschaft in einem Jahr seit 1920, also noch größer als durch die Finanzkrise. Besonders kleine Gemeinden erleiden aufgrund von COVID-19 einen schweren finanziellen Schlag. Laut einer Studie der statistischen Behörde Islands waren im Mai 2020 rund 10 Prozent Menschen zwischen 16 und 74 Jahren arbeitslos gemeldet. Im November 2020 waren es mit 6,4 Prozent schon deutlich weniger. Jedoch gibt es regionale Unterschiede und in einigen Kommunen sind bis zu einem Fünftel als arbeitslos gemeldet.

Für das Jahr 2021 wird laut OECD ein Wirtschaftswachstum von 3 Prozent vorausgesagt. Dies hängt jedoch von dem Verlauf der Pandemie und der Nachfrage im Tourismussektor ab. Die direkten Maßnahmen des Staates in Folge der Covid-19-Pandemie belaufen sich auf mehr als 1,3 Mrd. Euro (200 Mrd. ISK). Dies entspricht 7 % des BIP im Jahr 2019. Damit gibt Island deutlich mehr für die Maßnahmen aus als die übrigen Nordischen Länder. Island selbst hat die Covid-19 Pandemie vor allem durch die frühen Maßnahmen, den hohen Testkapazitäten und die ausgebaute Kontaktverfolgung mit nur 29 Todesfällen sehr glimpflich getroffen.

In Island steigt, wie in anderen westlichen Ländern, die soziale Ungleichheit an. Nach der Finanzkrise hatten sich die Einkommensunterschiede zwar verringert, in den letzten Jahren wuchs die soziale Ungleichheit aber wieder. Dies zeigt sich auch in einer wachsenden Kluft zwischen Niedrig- und Höchstverdienern. Nachdem die Löhne in Folge der Finanzkrise, die Island besonders stark traf, zunächst stark sanken, konnten sie in den Folgejahren und der wirtschaftlichen Erholung wieder ansteigen. Die Löhne sind aber nicht in allen Branchen in gleichem Maße gewachsen. Besonders die für das Wachstum verantwortlichen Branchen wie der Tourismus und der Bausektor stellen einen Niedriglohnsektor dar.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das isländische Arbeitsmarktmodell ist durch die stark organisierten Gewerkschaften und ebenfalls organisierten Arbeitgeberverbände definiert. Der Staat nimmt im Rahmen des tripartistischen Modells die Rolle des Mediators ein. Da-

bei ist die offene und exportorientierte Wirtschaft oftmals größeren Schwankungen ausgesetzt. Besonders in Krisenzeiten haben sich die Sozialpartnerschaft und der flexible Arbeitsmarkt bewährt. Island hat eine der höchsten weltweiten Beschäftigungsquoten (2019: 84 %). Darin spiegelt sich auch der hohe Anteil an Frauen auf dem Arbeitsmarkt wider. Der Anteil an ausländischen Arbeiter_innen ist in Island zudem seit der wirtschaftlichen Erholung nach der Finanzkrise deutlich auf über ein Fünftel (23 %) aller Beschäftigten gestiegen.

Besonders in den letzten Jahren sind viele Arbeitsplätze durch den Boom in der Tourismus- und der Bauindustrie entstanden. Ein Problem, das sich dort jedoch gezeigt hat, ist das Lohndumping und Tarifvertragsverstöße zugenommen haben. Die Verstöße scheinen sich auf Gruppen zu konzentrieren, die sich ihrer Rechte weniger bewusst sind oder in einer schlechteren Position sind, um sich zu wehren, wie junge Menschen, Arbeitsmigrant_innen und einkommensschwache Gruppen. Häufig sind diese Arbeitskräfte in Zeitarbeitsunternehmen angestellt und so einem erhöhten Risiko für Sozialdumping ausgesetzt. Diese Gruppen sind ihrer Rechte weniger bewusst, mit dem isländischen Sozialmodell weniger vertraut und dementsprechend auch in geringerem Maß Mitglieder von Gewerkschaften. 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 keinen arbeitsrechtlichen Verstößen 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 oder 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.

Die Jahre 2019 und auch 2020 waren von einer Reihe von Streiks und Lohnstreitigkeiten geprägt. Im Frühjahr 2019 befanden sich die Beschäftigten der Tourismusbranche im Ausstand, um höhere Löhne durchzusetzen. Anschließend streikten Hotelangestellte und Busfahrer und später im Jahr kämpften Journalisten um fairere Löhne. Im März 2020 endeten die Verhandlungen der Gewerkschaft Efling, die das kommunale Personal der Stadt Reykjavík vertritt. Damit wurde ein Streik des Verbands der Staats- und Kommunalangestellten mit etwa 18.000 Menschen, von denen viele im Gesundheitswesen arbeiten, mitten in der Pandemie verhindert. Die Einigung beinhaltet neben einer Erhöhung der Grundgehälter auch die Verkürzung der Arbeitswoche (auf 36 Stunden), 30 Tage Urlaub und vermehrte Fortbildungen und Qualifizierungen für das Personal. Im Mai 2020 konnte auch in den anderen Gemeinden eine Vereinbarung ähnlich wie in Reykjavik abgeschlossen werden.

Die Streikandrohungen setzen sich dennoch fort: Im Juni 2020 kündigten die Krankenpfleger_innen im öffentlichen Gesundheitswesen (ca. 2.500 Personen) an, ab dem 22. Juni in einen Generalstreik zu treten, da sie mit den vorgeschlagenen Lohnerhöhungen nicht zufrieden sind. Dies konnte durch einen staatlichen Schlichter verhindert werden, indem bis auf Angaben zu Löhnen in allen Punkten der Tarifvereinbarung eine Einigung erzielt wurde und die Lohnfrage an ein Schiedsgerichtverfahren verwiesen wurde. Am 27. Juni stimmten die Mitglieder der Krankenpfleger_innen-Gewerkschaft (Félag ísenskra hjúkrunarfræðinga) in einer Befragung mit einer zwei-Drittel Mehrheit diesem Verfahren zu, ebenso wie der Finanzminister. Die Lohnvereinbarungen der Krankenschwestern waren seit dem 31. März 2019 ungelöst und die Verhinderung eines Streiks wurde in Zeiten der Covid-19-Pandemie als besonders wichtig und systemrelevant eingestuft. Hintergrund waren die im Jahr 2019 anstehenden Neuverhandlungen von mehr als 240 Tarifverträgen, die für vier Jahre gültig sind.

Im Jahr 2019 haben zudem Vertreter von rund 30 isländischen Gewerkschaften mit mehr als 100.000 Mitgliedern einen Tarifvertrag über Löhne mit dem Arbeitgeberdachverband SA (Samtök atvinnulífsins) unterzeichnet. In diesem Zusammenhang hat der isländische Staat mit den Sozialpartnern einen »Quality of Life Deal« geschlossen, der die im Tarifvertrag selbst versprochenen Lohnerhöhungen ergänzt, wie u. a. mit Steuerermäßigungen für Geringverdiener, Reduzierung von Arbeitszeit, verlängerter Mutterschaftsurlaub, höheres Kindergeld. Ziel ist es den Lebensstandard vor allem von Geringverdienern zu steigern. Dies kostet den Staat in der 45-monatigen Laufzeit mehr als eine halbe Milliarde Euro (80 Mrd. ISK). Dieses Programm wurde in der Corona-Pandemie trotz Streitigkeiten nicht ausgesetzt. Bemerkenswert ist dabei, dass sich die Steigerung des inländischen BIP (pro-Kopf) in höheren Löhnen niederschlagen soll. Dies wurde von gewerkschaftlicher Seite begrüßt.

Ende 2019 gründete nach langjährigen Bestrebungen der isländische Gewerkschaftsbund ASÍ und der Verband der staatlichen und kommunalen Arbeitnehmer_innen BSRB das unabhängige Institut für Arbeitsmarktforschung Varða. Das Institut hat im Jahr 2020 seine Arbeit aufgenommen, mit dem Ziel die Forschung im Bereich Arbeitsmarkt, Soziales und Wirtschaft zu stärken sowie Einfluss auf die Lohn- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer_innen zunehmen und zu verbessern. Die Arbeit des Instituts soll die Kluft zwischen der akademischen Wissensgemeinschaft und der Gewerkschaftsbewegung überbrücken und diese ebenfalls international zu vernetzen.

In den vergangenen Jahren hat es zudem einige Umstrukturierungen und Veränderungen in der Machtstruktur der Gewerkschaften gegeben. Es gab zunehmend Forderungen nach verbesserter Transparenz und Demokratie, denen die Gewerkschaften nicht schnell genug nachgekommen sind. Bei den größten Gewerkschaften gab es Neuwahlen des Vorstands. Drifa Snædal ist seit 2018 Vorsitzende von ASÍ, als erste Frau seit der Gründung.

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 oder Schuhmacher. 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 fischverarbeitende 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 verschiedenen Berufszweige umfassen. Zudem gab es eine Gewerkschaft in der nur Frauen organisiert waren, die sich zum Grundpfeiler der isländischen Frauenbewegung entwickelten.

Die Gewerkschaftsbewegung entwickelte sich parallel zur Arbeiterbewegung und wuchs soweit 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 gleichen 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 % das Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, waren es 1940 bereits doppelt so viele. In den 1970igern 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 gilt 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 (Gewerkschaften und Arbeitgeber) 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. Dieser Konsultationsansatz führte auch dazu, dass die Gewerkschaftsbewegung sich allmählich von den politischen Parteien abband – vor allem die ASÍ von der sozialdemokratischen Partei.

Die allgemeinen Tarifverträge wurden allerdings manchmal als schwerfällig und undemokratisch kritisiert: Entscheidungen wurden von einer kleinen Gruppe getroffen, und es war

schwierig, die spezifischen Probleme einzelner Gruppen zu berücksichtigen. Dies hob den Konflikt zwischen dem Allgemeinwohl und den Interessen einzelner Gruppen hervor. Gegen Ende der 1990er Jahre wurde die Ansicht zunehmend vertreten, dass sowohl das Allgemeinwohl als auch die spezifischen Interessen gewahrt werden müssen. So wurden zentrale Vereinbarungen über Themen wie das Ausmaß von Lohnerhöhungen, Rentenfragen und verschiedene andere Rechte ausgehandelt; einzelne Gewerkschaften oder Gruppen könnten dagegen ihre eigenen spezifischen Fragen verhandeln. Erst 2007 trat innerhalb der Gewerkschaftsbewegung eine Vereinbarung in Kraft, dass dieses Vorgehen angewendet werden muss.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Island hat mit 91 Prozent (Islands statistische Behörde 2019) den höchsten Organisationsgrad weltweit und die Tarifvertragsdichte ist mit 90 Prozent ebenfalls auf einem sehr hohen Niveau (ILO 2016). In den letzten 20 Jahren ist der isländische Organisationsgrad weiterhin hoch und stabil geblieben.

Eine Studie aus dem Jahr 2019 führt den hohen Organisationsgrad auf folgende Ursachen zurück: Die Arbeitsgeber sind zum einen verpflichtet neben den Sozialversicherungsbeiträgen auch Gewerkschaftsbeiträge direkt vom Lohn abzuziehen. Zum anderen wird die betriebliche Rente über die Gewerkschaften und die Tarifverträge verhandelt. Die vorrangigen Rechtsbestimmungen von Tarifverträgen und der große öffentliche Sektor mit einer hohen Anzahl der Beschäftigten haben ebenfalls einen positiven Einfluss auf den Organisationsgrad der Beschäftigten. Zudem betreiben die Gewerkschaften eine sehr systematische Arbeit, Gewerkschaftsmitglieder mit einer breiten Palette von Dienstleistungen zu erreichen und schaffen es, junge Berufsanfänger anzusprechen.

Somit 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 Rentenkassen-System 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.

Die Repräsentativität der Gewerkschaften unterscheidet sich nach unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen. So sind laut Islands statistischer Behörde Frauen im höheren Maße gewerkschaftlich organisiert (2019: 94 %) als Männer (2019: 88 %). Darüber hinaus steigt die Repräsentativität mit dem Alter an. Personen im privaten Sektor und auch Personen mit Migrationshintergrund sind ebenfalls geringer in Gewerkschaften organisiert.

Es gibt in Island vier Dachverbände, die 105 von den rund 172 verschiedenen Gewerkschaften in Island organisieren. Ungefähr 5.000 Mitarbeiter gehören Gewerkschaften an, die nicht Teil der vier Dachverbände sind, sowie etwa 20.000 Selbstständige, die keiner Gewerkschaft angehören. Die Gewerkschaftslandschaft ist insgesamt ziemlich zerstreut und generell ist nur eine relativ geringe Anzahl von Arbeitnehmer_in-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Estland

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Alþýðusamband Íslands ASÍ (Isländischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Drífa Snædal Stv. Vorsitz: Vilhjálmur Birgisson	133.000	IGB, EGB, NFS
Bandalag starfsmanna ríkis og bæja BSRB (Bund der Staatlichen und Kommunalen Angestellten)	Vorsitz: Ásthildur Torfadóttir Stv. Vorsitz: Björg Geirsdóttir	22.000	IGB, EGB, NFS
Bandalag háskólamanna BHM (Isländischer Akademikerverband)	Vorsitz: Þórunn Sveinbjarnardóttir	14.800	IGB, EGB, NFS
Kennarasambands Íslands KÍ (Isländischer Lehrerverband)	Vorsitz: Ragnar Þór Pétursson Stv. Vorsitz: Anna María Gunnarsdóttir	10.000	EI, ETUCE

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Estland

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Efling-stéttarfélag (Efling-Gewerkschaft)	ASÍ	Vorsitz: Sólveig Anna Jónsdóttir Stv. Vorsitz: Agnieszka Ewa Ziolkowska	27.000	Keine Angaben
Verzlunarmannafélag Reykjavíkur VR (Gewerkschaft der Laden- und Büroangestellten)	ASÍ	Vorsitz: Ragnar Þór Ingólfsson	38.000	Keine Angaben
Póstmannafélags Íslands PFÍ (Postbotenverband)	BSRB	Vorsitz: Jón Ingi Cæsarsson Stv. Vorsitz: Atli B. Bachmann	900	NPU, UNI
Dýralæknafélag Íslands DÍ (Gewerkschaft der Veterinäre)	BHM	Vorsitz: Charlotta Oddsdóttir	141	Keine Angaben

nen unter dem jeweiligen Tarifvertrag beschäftigt. So hat die Gewerkschaft der Veterinäre (Dýralæknafélag Íslands DÍ/Veterinary Association of Iceland) beispielsweise nur 141 Mitglieder.

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

ASÍ (Alþýðusamband Íslands, Isländischer Gewerkschaftsbund) ist der größte Verband und vertritt ungefähr 133.000 Arbeitnehmer in 47 verschiedenen Gewerkschaften vor allem aus dem privaten Sektor und teilweise öffentlichen Sektor. Rund zweidrittel aller organisierten Arbeitnehmer_innen sind Mitglied einer Mitglieds-gewerkschaft von ASÍ. Mitglieder sind zum Beispiel im Handwerk, in 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 23 Gewerkschaften und vertritt rund 22.000 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 Háskólanna, Isländischer Akademiker_innenverband) umfasst 27 Mitgliedsorganisationen und repräsentiert. Etwa 15.000 Arbeitnehmer_innen mit akademischem Bildungsweg. Jede Mitgliedsgewerkschaft des BHM vertritt Arbeitnehmer_innen eines bestimmten Berufs wie Psychologen, Anwälte, Architekten und Musiker.

Der kleinste der vier Dachverbände ist der Lehrer_innenverband (Kennarasambands Íslands KÍ, Isländisch Lehrerverband) mit rund 10.000 Mitgliedern und 8 Mitglieds-gewerkschaften. Der Lehrer_innenverband ist eine gemeinsame Organisation für alle Lehrer_innen, Schulleiter_innen, Erzieher_innen sowie Musiklehrer_innen.

Die größten Gewerkschaften Islands sind Efling-stéttarfélag (Efling-Gewerkschaft) mit 27 000 Mitgliedern und VR mit 30 000 Mitgliedern. Beide sind unter ASÍ organisiert.

ARBEITSBEDINIGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Das Gesetz über Gewerkschaften und Arbeitskämpfe Nr. 80/1938 begründet das Recht der Arbeitnehmer_innen, Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände zu gründen, um gemeinsam für die Interessen der Arbeiterklasse und der Arbeitnehmer_innen im Allgemeinen zu arbeiten. Gewerkschaften sind nach diesem Gesetz 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 (International Labour Organization) und hat alle 8 Kernarbeitsnormen der ILO sowie alle der vier Governance-Übereinkommen unterzeichnet. Island hat im Nordischen Vergleich eine geringere Ratifizierungsquote als die übrigen Nordischen Länder und verhält sich darauf bezogen eher vorsichtig. So wurden die Konventionen Nr. 81 und Nr. 129 (Governance-Konventionen) erst im März 2009 ratifiziert. Die Größe und Kapazität der isländischen Regierung sowie die Tatsache, dass Island 25 Jahre später im Vergleich zu den anderen nordischen Ländern Mitglied

der ILO wurde, haben die Gesamtzahl der Ratifizierungen in gewissem Maße beeinflusst. Während einer kurzen Zeit der Verhandlungen über die Mitgliedschaft in der EU (2009-2013) wurde jedoch eine Reihe von ILO-Übereinkommen für die Ratifizierung relevant.

Der Ständige Ausschuss der ILO in Island arbeitet mit den Vertretern der Gewerkschaftsdachverbände ASÍ und BSRB, dem isländischen Arbeitgeberverband (SA), mit Kommunen sowie mit dem Sozialministerium. Die Arbeit basiert auf dem Übereinkommen Nr. 144 zur dreigliedrigen Konsultation zur Förderung der ILO-Standards. Der Ausschuss tritt formell vier bis sechs Mal im Jahr zusammen und befasst sich mit den aktuellen Fragen der ILO, einschließlich der Ratifizierung der ILO-Übereinkommen.

Die isländischen Gewerkschaften sind trotz ihrer im internationalen Vergleich geringen Größe auf europäischer und internationaler Ebene eng vernetzt. Die größten drei 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 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) nicht gesetzlich geregelt wird. Der isländische Arbeitsmarkt basiert daher hauptsächlich auf Tarifverträgen. Das Arbeitsrecht legt nur einige Grundprinzipien und Mindestrechte fest und ermöglicht den Gewerkschaften und Arbeitgebern, sich über Tarifverträge auf bessere Lösungen zu einigen. Kommt es bei Verhandlungen

zu keiner Einigung vermittelt ein staatlicher Mediator zwischen den Sozialpartnern. Das vom Parlament erlassene Arbeitsrecht unterstützt dieses System des Sozialdialogs, indem es den Sozialpartnern einen Rechtsrahmen bietet, der sich mit bestimmten Aspekten der Tarifverhandlungen, dem Streikrecht 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 Arbeitgebern Vereinbarungen über Löhne und andere Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitglieder auszuhandeln. Tarifverträge sind gemäß Gesetz Nr. 55/1980 automatisch für alle Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber 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 Arbeitgebern 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 dahingegen, 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 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 Industriemodell 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 durch ihren hohen Organisationsgrad und ihrer Stärke und Größe, ihrer gesetzlichen Verankerung und dem tripartiten System eine starke Stellung in Island. Insgesamt sind die isländischen Gewerkschaften mit ihrer hohen Tarifabdeckung in den 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 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, um so bedeutender war die Gewerkschaften bei der Ausgestaltung von wohlfahrtstaatlichen Elementen.

Die Sozialpartner 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 Sozialpartnern 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 ASÍ), dennoch gibt es informelle Verbindungen, die als »noch recht stark« angesehen werden.

Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbände wie auch die Arbeitgeber- 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 denen die Gewerkschaften aktuell stehen, wird von gewerkschaftlicher Seite hauptsächlich der wachsende Neoliberalismus der letzten Jahrzehnte genannt. Die zunehmende Ungleichheit erhöht das Risiko einer institutionellen Unzufriedenheit der Menschen, und kann möglicherweise auch nationalistische Tendenzen fördern.

Die Forderungen nach mehr Transparenz und einer Stärkung der Demokratie haben in der isländischen Gesellschaft zugenommen – immer mehr Menschen zeigen Interesse daran, sich politisch zu engagieren, besonders um den Lebensstandard zu gewährleisten. Man hofft, dass die Arbeitnehmer_innen Interesse daran haben, in Gewerkschaften aktiv zu sein, und dass die Demokratie innerhalb der Gewerkschaften gestärkt wird. Die Ungleichheit ist gestiegen. Zudem sind die Lebenshaltungskosten in Island stark gestiegen. Insbesondere Wohnraum ist teuer geworden und es kam zu Kürzungen bei Wohngeld und Kindergeld. Gewerkschaften sind politischer geworden und haben angefangen neben den Lohn-

verhandlungen und Arbeitsmarktbedingungen auch andere Lebensbereiche, wie die Schaffung von Wohnraum für Gewerkschaftsmitglieder und soziale Projekte in den Fokus zu nehmen. Hierzu gründeten die zwei Gewerkschaftsdachverbände ASÍ und BSRB gemeinsam 2016 die Wohnungsbaugesellschaft Bjarg íbúðafélag, die vor allem in Reykjavik bereits mehr als 1000 Wohnungen gebaut hat.

Insgesamt genießen die Gewerkschaften einen starken Rückhalt in der Gesellschaft und ein hohes Ansehen. Einer Untersuchung von 2017 zur Folge sprechen sich rund 87 % der Isländer für einen starken Einfluss von Gewerkschaften aus. Nur ca. 5 % glauben, dass starke Gewerkschaften der Wirtschaft schaden können. Laut einer Studie, die Gallup im Mai 2019 für ASÍ durchgeführt hat (ab 18 Jahren, Gesamtbevölkerung), zeigt das Ergebnis eine positive Einstellung zu ASÍ. Über die Hälfte zeigte sich zufrieden mit der Arbeit des Dachverbands ASÍ und fast die Hälfte haben starkes Vertrauen in den Dachverband. In einer weiteren Studie konnte gezeigt werden, dass 66 Prozent der Befragten zufrieden mit ihrer Gewerkschaft seien.

Dr. Philipp Fink, Leiter des FES Büros Nordische Länder mit Sitz in Stockholm

Meike Büscher, Referentin im FES Büros Nordische Länder mit Sitz in Stockholm

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de
www.fes.de/internationale-politikanalyse

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.