

# SCHWEDEN

## Gewerkschaftsmonitor

Juli 2023

**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 Vorab-Abkommen mit der rechtsradikalen Partei die Schwedendemokraten (Sverigedemokraterna) gestützt. Nur so konnten sie sich die Regierungsmacht 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 Prozent). Die Schwedendemokraten erzielten mit 20,54 Prozent (2018: +3,04 Prozent) ihr historisch bestes Wahlergebnis. Die Moderaten folgten mit 19,1 Prozent (2018: -0,7 Prozent) der Stimmen. Die Wahlbeteiligung lag bei 84,21 Prozent (2018: -2,99 Prozent). Obwohl die Sozialdemokraten unter Magdalena Andersson stärkste Kraft blieben, schnitten ihre Unterstützerparteien (aus dem linken Block und die liberale Zentrumsparterie) sehr schwach ab, weshalb der gemeinsame Regierungsanspruch verloren ging.

Die politischen Ansichten der Schwedendemokraten spiegeln sich in dem gemeinsamen Regierungsabkommen »Tidöavtalet«. Das Abkommen beinhaltet 200 politische Vorschläge und regelt die Regierungsarbeit in vielen Themen: Migration und Integration; Kriminalität; Klima und Energie; Wirtschaftspolitik; Krankenpflege; Schulpolitik u. v. m. Die neue Migrations- und Integrationspolitik erhielt schnell die größte Aufmerksamkeit. Sie zielt darauf ab, die Bedingungen für Migrant\*innen zu verschärfen und zukünftige Migrierende abzuschrecken. So soll der bisher automatische Zugang zu Sozialleistungen überprüft werden und Asylantragsprozesse

sollen in Transitcenter verlegt werden. Aufenthaltsgenehmigungen sollen zurückgezogen werden können und permanente Aufenthaltsgenehmigungen abgeschafft werden. Es heißt, dass die Rechte des Einzelnen im Asylverfahren nicht weiter gehen dürfen, als das EU-Recht es vorschreibt, d. h. z. B., dass das Recht auf einen Dolmetscher oder das Recht auf einen staatlich finanzierten Rechtsbeistand überprüft werden. Die Klima- und Energiepolitik besteht zum großen Teil aus besseren Bedingungen für Atomkraft und Plänen für neue Atomkraftwerke. Um die öffentliche Sicherheit in den Griff zu bekommen, sehen die Politikvorschläge zur Kriminalitätsbekämpfung hauptsächlich Verschärfungen vor, aber auch zeitlich begrenzte Polizeikontrollzonen (ohne konkreten Strafverdacht), Doppelbestrafung für Bandenkriminelle und die Einführung anonymer Zeugen. Die Möglichkeit Gefängnisplätze im Ausland zu mieten wird untersucht. Vielen Vorschlägen wird vorgeworfen, dass sie die Rechtssicherheit abbauen oder auch wichtige gesamtgesellschaftliche Ziele wie die Umstellung auf eine CO<sub>2</sub>-freie Wirtschaft verlangsamen. Themen, die im Abkommen nicht vorkommen, wie Außenpolitik und EU-Fragen, sollen nicht Gegenstand der Zusammenarbeit sein. Es hat sich aber gezeigt, dass die Schwedendemokraten mitreden können, wenn EU-Fragen Themen aus dem Regierungsabkommen abdecken, wie Migration.

Bereits seit geraumer Zeit wird die Regierungsbildung im schwedischen Parteiensystem immer schwieriger – insbesondere durch das Erstarken der Rechtsextremen 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 Prozent). Sie hebelten damit die Blocktradition des schwedischen Parteiensystems aus. Weder der linke noch der konservative Block waren alleine regierungsfähig. Für die Regierungsbildung 2018 waren blockübergreifende Zugeständnisse nötig, um überhaupt ohne die Schwedendemokraten regieren zu können. Mit dem Januar-Abkommen sicherten sich Sozialdemokraten und Grüne die Duldung der Liberalen und der Zentrumsparterie. Damit brachen sie den bürgerlichen Block liberaler, konservativer und rechter Parteien – die tradi-

tionell 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, 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.

Nicht nur die Regierungsbildung, sondern auch die Regierungsarbeit erwies sich als schwierig und krisenanfällig. Das führte 2021 zum Rücktritt des sozialdemokratischen Parteivorsitzenden Stefan Löfven. Magdalena Andersson, damals Finanzministerin, übernahm die Regierungsgeschäfte, und erhielt direkt sehr hohe Beliebtheitswerte. Aber die Politik des Januar-Abkommens kam bei den Wähler\*innen nicht gut an. Die politische Landschaft hat sich seither noch weiter gewandelt. Der Normalisierungsprozess der Schwedendemokraten ging Schritt für Schritt voran. Die Christdemokraten und die Moderaten hatten sich zunächst für eine thematische Zusammenarbeit mit den Schwedendemokraten ausgesprochen. Im Herbst 2021 konnten die konservativ-rechtspopulistischen Oppositionsparteien einen gemeinsamen Haushalt durchsetzen. Klar war, dass, falls es eine konservative Regierung geben sollte, die Schwedendemokraten diese stark beeinflussen würden. Im März 2021 änderten die krisengeschüttelten Liberalen ihre Position und beschlossen, eine bürgerliche Regierung anzustreben, obwohl diese von den Schwedendemokraten abhängig wäre.

Die Regierung von Ministerpräsident Ulf Kristersson begann ihre Arbeit mit historisch niedrigen Vertrauenswerten. Vor der Wahl wurden großzügige Wahlversprechen gemacht, die nicht eingehalten werden können (Preissenkung von Benzin, Kompensation hoher Strompreise). Auch beim Nato-Beitritt hakt es und die Schwedische Krone (SEK) ist schwach – während Inflation und Konsumgüterpreise rasant anstiegen und die hochverschuldeten Schwed\*innen unter den Zinserhöhungen leiden. Andererseits erreichen die Vertrauenswerte der Sozialdemokraten Rekordwerte, ihre Kooperationsparteien schneiden dagegen in Umfragen immer noch schwach ab.

## WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Nach wie vor ist Deutschland Schwedens größter Handelspartner. Etwa 15,3 Prozent aller nach Schweden importierten Waren kamen 2022 aus Deutschland. Nach einigen wirtschaftlich schwierigen Jahren sah die Wachstumsprognose des schwedischen Finanzministeriums im Dezember 2021 verhältnismäßig optimistisch aus und prognostizierte für 2022 ein BIP-Wachstum von 3,4 Prozent und für 2023 von 1,4 Prozent. Diese Hoffnungen wurden durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine und dessen weltweite (energie-) wirtschaftlichen Folgen allerdings zerstört. Erste Erschütterungen erfuhr die schwedische Volkswirtschaft bereits 2022:

Sie blieb mit einer jährlichen Wachstumsrate von 2,9 Prozent hinter den Prognosen des Schwedischen Finanzministeriums zurück. Ende Oktober 2022 verkündete das Ministerium, dass man 2023 im Hinblick auf das Wirtschaftswachstum mit einer Rezession und einem Negativwachstum von –0,4 Prozent rechne. Diese Zahlen liegen nahe an denen der OECD, die für 2023 ein Negativwachstum von –0,6 Prozent prophezeit. Die Gründe dafür sind steigende Arbeitslosenzahlen, die hohe Inflation sowie steigende Zinsen. Es besteht zudem die Gefahr, dass die Realität noch schlechter ausfällt als die Prognosen, heißt es im Statement des Schwedischen Finanzministeriums. Während Schweden in den letzten 25 Jahren eigentlich für eine traditionell niedrige und stabile Inflationsrate bekannt war und meist das ausgeschriebene Inflationsziel von 2 Prozent nicht erreichte, so zeigen die aktuellen Entwicklungen einen Bruch mit dieser Tradition. Während die Inflationsrate (CPI) 2020 noch bei nur 0,5 Prozent lag, stieg sie über die darauffolgenden Jahre kontinuierlich an. 2021 lag die Inflation mit 2,2 Prozent knapp über dem Inflationsziel, 2022 stieg sie auf 8,3 Prozent an. Für 2023 prognostiziert die OECD eine weiterhin hohe Inflationsrate von 7,0 Prozent. Das Jahr 2023 begann allerdings mit weit höheren Werten. Alleine im Februar 2023 stieg die Inflationsrate laut Statistics Sweden auf 12 Prozent an. Im Januar lag sie noch bei 11,7 Prozent. Dies betrifft besonders die Lebensmittelpreise, die von Januar auf Februar um 1,1 Prozent stiegen. Die Gründe sind hauptsächlich die hohen Preise für Elektrizität und die anhaltenden Verzögerungen in den internationalen Lieferketten. Die aktuelle Situation stellt die schwedische Bevölkerung und Wirtschaft vor große Herausforderungen: Regelmäßig steigende Reallöhne und ein niedriger Leitzins führten seit Mitte der 90er Jahre zu einer hohen Privatverschuldung. Diesem Trend wurde jetzt durch Corona-Pandemie und Ukrainekrieg ein Ende gesetzt. Die Auswirkungen der massiv steigenden Inflationsrate sind bereits sichtbar: Die Schere zwischen Arm und Reich sowie Verteilungseffekte sind durch die Absenkung der Reallöhne spürbarer denn je und der steigende Leitzinssatz wird besonders dem Immobilienmarkt aufgrund der hohen Privatverschuldung zum Verhängnis. 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.

Im Hinblick auf die Arbeitslosenzahlen zeigt sich ein starker Anstieg: Vor Pandemiebeginn machten Arbeitslose knapp sieben Prozent der schwedischen erwerbstätigen Bevölkerung aus. Pandemiebedingt stieg die Arbeitslosenquote bis 2021 auf 8,8 Prozent an. Auf einem ähnlichen Level liegen ebenfalls die OECD-Prognosen für 2023 (8,3 Prozent) und 2024 (8,5 Prozent). Die Jugendarbeitslosigkeit lag 2022 für Männer mit 20,2 Prozent und für Frauen mit 23,4 Prozent sehr hoch, wobei diese Zahlen aufgrund der Art ihrer Berechnung nur schwer mit beispielsweise der deutschen Statistik vergleichbar sind. Wichtig ist aber auch, dass die schwedische Erwerbsquote im internationalen Vergleich weiterhin hoch ist (Anfang 4. Quartal 2022: 83,5 Prozent). Zwischen 2013 und 2019 wuchsen die Löhne nominal um durchschnittlich 2,5 Prozent pro Jahr und um durchschnittlich 2,4 Prozent seit 2020. Unter Berücksichtigung der niedrigen Inflation in diesem Zeitraum be-

trug 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 fing erst Ende 2021 an zu sinken. Der Reallohn ist im Jahr 2022 um 5 Prozent gesunken und nach der Prognose des Konjunkturinstitutes geht dieser 2023 um weitere 2,5 Prozent zurück. Einschließlich Zinsänderungen, d. h. berechnet mit Verbraucherpreisindex, fiel der Reallohn 2022 um 5,6 Prozent und wird um weitere 5,2 Prozent im Jahr 2023 fallen. Nach der gleichen Prognose werden die Reallöhne erst 2024 wieder steigen.

2020 hat die damalige sozialdemokratische Finanzministerin Andersson die Abkehr vom schwedischen Modell der »Schwarzen Null« beschlossen. Seit der Wirtschaftskrise Anfang der neunziger Jahre hat Schweden einen Staatshaushalt, der ein »Überschussziel« enthält, vereinfacht erklärt: Die Einnahmen des Staats sollen über einen Konjunkturzyklus die Ausgaben mit einem Prozent des BIPs übersteigen. Mit der Lockerung der Haushaltsdisziplin war nun der Weg für dringend benötigte öffentliche Investitionen frei. 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. Laut Eurostat lasteten 2021 auf privaten Haushalten im Schnitt Kredite in der Höhe von 172 Prozent des verfügbaren Einkommens – in Deutschland betrug das Verhältnis Schulden zu Einkommen 2021 vergleichsweise nur 88,77 Prozent. Hinzukommt, dass die Kredite oft ohne oder nur mit kurzen Zinsbindungen vergeben werden. Mit Anhebung des Leitzinssatzes (März 2023: 3 Prozent) wirkt sich dies aktuell stark negativ auf das Budget der Haushalte aus.

Die Einkommensunterschiede in Schweden sind in den letzten Jahrzehnten angewachsen und sind derzeit unter den nordischen Ländern am größten. In den 1970er Jahren lag der Gini-Koeffizient, der die Einkommensverteilung misst, bei etwa 0,2 Punkten. 2021 waren es 0,268 Punkte. 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 Immobilienkredit 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 Neuestellte sowie für gewisse Altersgruppen oder Kompetenzen verhandelt. Schweden hat gegen die Direktive zu

angemessenen Mindestlöhnen in der Europäischen Union gestimmt und unterstützt die Klage Dänemarks vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) gegen die Mindestlohnrichtlinie der Europäischen Union. Es herrscht nach wie 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 und erklärt die starke Skepsis und zum Teil den Widerstand der schwedischen Gewerkschaftsbewegung gegenüber Versuchen, auf europäischer Ebene eine EU-weite Arbeitsgesetzgebung zu erlassen. 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 dem EU-Recht. 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. Der Hintergrund war das Januar-Abkommen,

mit dem die Sozialdemokraten und die Grünen sich die Duldung ihrer Minderheitsregierung durch Zentrumspartei und Liberale gesichert hatten, mit der Konsequenz eines Regierungsprogramms, das u. a. eine Lockerung des Arbeits- und Kündigungsschutzes versprach. Wären die Sozialpartner bezüglich der im Abkommen versprochenen Lockerungen des Gesetzes nicht zu einer Einigung gelangt, hätte die Regierung selbst eine gesetzliche Regelung erarbeitet. Dies wollten die Sozialpartner aber vermeiden. LO hat sich schließlich aus dem Abkommen zurückgezogen, aber die zwei größten Mitgliedsgewerkschaften, Kommunal und IF Metall, sind ausgeschert und haben das Zentralabkommen mit dem Verhandlungs- und Kooperationsrat der Privatangestellten und der Arbeitgeberorganisation Schwedens Svenskt Näringsliv doch unterzeichnet. LO entschied sich, die Verhandlungen mit dem Arbeitsgeberverband 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 (TCO) 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 an. 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 Reinfeldt, die den Einfluss der Gewerkschaften zurückdrängen wollte. Somit schwand die Attraktivität der Gewerkschaftsmitgliedschaft vor allem für Werk­tätige 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 hochqualifizierten 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 (SACO). Anfang 2020 hat der Angestelltendachverband TCO LO überholt und war erstmals der größte Dachverband Schwedens. Ende 2020 hat TCO die Lehrgewerkschaft an SACO, 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. Seit Juni 2020 ist Susanna Gideonsson Vorsitzende. Sie war zuvor Vorsitzende der LO-Teilgewerkschaft für Handel. Der Kommunalarbeiter\*innenverband (Kommunal) ist mit etwa 500 000 Mitgliedern die größte LO-Gewerkschaft.

Der schwedische Berufsgewerkschaftsdachverband, Tjänstemännens Centralorganisation (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. Therese Svanström hat den Vorsitz im Dezember 2019 übernommen. Ihre Vorgängerin Eva Nordmark wurde im September 2019 unter Stefan Löfven und Magdalena Andersson Ministerin für Arbeitsmarkt (2019–2022) und Gleichstellung (2021–2022).

Der schwedische Akademikerverband (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO) ist im Jahr 1947 gegründet worden und hat 21 Mitgliedsgewerkschaften und Berufsverbände mit insgesamt etwa 960 000 Mitgliedern. SACO wird von Göran Arrius geleitet.

Im Jahr 2020 lag der Organisationsgrad in Schweden bei insgesamt 68 Prozent, unter Arbeiter\*innen bei 61 Prozent, unter Angestellten bei 73 Prozent. Zwischen 2006 und 2018 ist der Organisationsgrad unter Arbeiter\*innen fast vier Mal stärker gesunken als unter Angestellten. 2019 und 2020 ist der Organisationsgrad wieder gestiegen. Die höchste Mitgliederdichte weist der öffentliche Sektor auf. In einigen LO-Gewerkschaften nimmt der Organisationsgrad weiter ab. Mit

Tabelle 1  
**Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Schweden**

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Landsorganisationen LO (Schwedischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Susanna Gideonsson Stv. Vorsitz: Therese Guovelin	1,4 Mio.	EGB, IGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat)
Tjänstemännens centralorganisation TCO (Schwedischer Berufsgewerkschaftsdachverband)	Vorsitz: Therese Svanström Stv. Vorsitz: Peter Hellberg	1,2 Mio.	EGB, IGB, NFS
Sveriges Akademikers Centralorganisation SACO (Schwedischer Akademikerverband)	Vorsitz: Göran Arrius Stv. Vorsitz: Ulrika Lindstrand	960 000	EGB, IGB, NFS

Tabelle 2  
**Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Schweden**

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
IF-Metall (Schwedische Metallgewerkschaft)	LO	Vorsitz: Marie Nilsson Stv. Vorsitz: Tomas With	313 000	IndustriAll, IndustriAll Europe
Kommunal (Schwedische Gewerkschaft der kommunalen Beschäftigten)	LO	Vorsitz: Malin Ragnegård Stv. Vorsitz: Barbro Andersson	515 000	PSI, EPSU, IU, 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: Martin Linder Stv. Vorsitz: Peter Hellberg	690 000	UNI, UNI Europa
Sveriges Ingenjörer SI-SE (Schwedischer Verband der Ingenieure)	SACO	Vorsitz: Ulrika Lindstrand Stv. Vorsitz: Per Norlander	169 000	UNI, UNI Europa
Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads (Schwedische Bauarbeitergewerkschaft)	LO	Vorsitz: Johan Lindholm Stv. Vorsitz: Lars Hildingsson	100 000	BWI, EFBWW, NFBWW (Nordischer Verband der Baugewerkschaften)

den größten Problemen hat der Verband der Gaststätten zu kämpfen, bei dem 2019 nur 28 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder waren.

Die Corona-Pandemie hat eine Wirtschaftskrise ausgelöst, die den schwedischen Arbeitsmarkt 2020 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. Nach einer Stabilisierung auf dem Niveau von 68 Prozent 2019 stieg er im Jahr 2020 auf 69 Prozent und im Jahr 2022 lag er bei 70 Prozent. Der Anstieg betraf sowohl Arbeiter\*innen (von 60 auf 61 Prozent, 2022 weiterhin auf 61 Prozent) als auch Angestellte (72 auf 73 Prozent, 2022 auf 74 Prozent). Die Arbeitslosengeldkasse gewann 2020 234 000 neue Mitglieder, ein Anstieg von fast sieben Prozent. 2021 gingen die Mitgliederzahlen wieder zurück, um im zweiten Halbjahr 2022 wieder anzusteigen. Am Ende des Jahres 2022 waren mehr als 3,9 Millionen Schwed\*innen Mitglied in einer Arbeitslosengeldkasse.

Alter und Herkunftsland können auch entscheidende Faktoren für den abnehmenden Organisationsgrad sein. Einerseits sind junge Arbeitskräfte weniger bereit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. So waren 2022 38 Prozent der jungen Arbei-

ter\*innen im Alter von 16–24 Jahren Gewerkschaftsmitglieder. Dagegen waren 51 Prozent der 25–29-Jährigen Arbeiter\*innen und 62 Prozent derselben Altersgruppe unter Angestellten organisiert. Andererseits nimmt der Anteil der zugezogenen Arbeitskräfte mit Gewerkschaftsmitgliedschaft ab. 2022 waren nur 60 Prozent aller im Ausland geborenen Arbeitskräfte Mitglied einer Gewerkschaft (53 Prozent der Arbeiter\*innen, 66 Prozent der Angestellte), während im Vergleich dazu 72 Prozent der in Schweden geborenen Arbeitskräfte (64 Prozent der Arbeiter\*innen, 76 Prozent der Angestellten) eine Gewerkschaftsmitgliedschaft besaßen. Die Erhöhung des Organisationsgrads zählt aber immer noch zu den großen Herausforderungen der schwedischen Gewerkschaften.

## 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. 70 Prozent der Arbeitnehmer\*innen in Schweden sind Mitglied einer Gewerkschaft, aber 90 Prozent werden von Tarifverträgen gedeckt. Der Grund dafür ist, dass Arbeitgeber, 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. 2022 sind nur wenige Tarifverträge ausgelaufen und es gab drei Schlichtungsfälle aufgrund von Konflikten auf Verbandsverhandlungsebene mit insgesamt 5234 verlorenen Arbeitstagen. Für Schlichtungen ist das staatliche schwedische »Vermittlungsinstitut« (Medlingsinstitutet) zuständig. Nach dem Super-Verhandlungsjahr 2020 ist 2021 im Vergleich sehr ruhig gewesen. Im Jahr 2023 stehen Verhandlungen für den kompletten privaten Sektor Schwedens an und 450 Tarifverträge laufen aus. Betroffen sind rund 2,2 Millionen Arbeitnehmer\*innen. Diese Verhandlungen finden vor einem komplizierten und unberechenbaren wirtschaftlichen Hintergrund statt. Die Inflation und die sinkenden Reallöhne werden die Verhandlungen stark erschweren. Für die Gewerkschaftsseite wird es eine Herausforderung werden, Geschlossenheit zu zeigen. Die Industriegewerkschaften (IF Metall, Unionen, Sveriges ingenjörer, GS und Livsmedelsarbetarförbundet) haben als erstes Gebot nach 4,4 Prozent in einem Jahr gefragt, die LO-Gewerkschaft für Transportangestellte hat 5,5, Prozent gefordert und zusätzlich einen Pauschalbetrag von umgerechnet etwa 500 Euro. Die Arbeitgeberseite (Teknikföretagen) hat im ersten Gebot 2 Prozent und einen Pauschalbetrag von etwa 270 Euro geboten. Normalerweise sind die Endergebnisse etwa 65 bis 70 Prozent des Anforderungsniveaus. In den aktuellen Verhandlungen würde das rund 3 Prozent Lohnhöhung bedeuten. Die Beschlüsse in Industriegewerkschaften (die Exportbranche) setzen das Niveau der Lohn- und Gehaltsverhandlungen weitestgehend auch für andere Branchen.

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 des neuen Gesetzes 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 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. Gelbe Gewerkschaften 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 so genannte »Lex Laval« (nach dem Fall: »Viking – Laval – Ruffert«). Nach dem Urteil und der daraufhin erlassenen Gesetzgebung aus dem Jahr 2010 dürfen schwedische Gewerkschaften keine Arbeitskämpfmaßnahmen anwenden, um schwedische Tarifverträge in nicht-schwedischen Unternehmen durchzusetzen, solange der Arbeitgeber gleichgute 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 hat die acht Kernübereinkommen von ILO unterschrieben, insgesamt sind 94 Konventionen und 4 Protokolle ratifiziert.

## 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: 90 Prozent (einschließlich vergleichbarer Vereinbarungen) und im Vergleich mit anderen nordischen Ländern ist die Anzahl der Konflikte niedrig. 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.

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« (Industriemärket), 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 zunehmend von Gewerkschaften infrage gestellt. Gewerkschaften, die Arbeitnehmer\*innen in Branchen vertreten, die binnenmarktorientiert sind oder für die öffentliche Hand arbeiten, fühlen sich benachteiligt durch die Vormacht der Exportsektoren. So hat unlängst die LO-Gewerkschaft Kommunal, die die einfachen Angestellten der Kommunen (mehrheitlich Frauen) vertritt, in früheren Verhandlungen ihren Austritt aus diesem Abkommen verkündet, um für Ihre Mitglieder höhere Abschlüsse und bessere Arbeitsbedingungen zu erzielen. Für die Verhandlungen 2023 sind sie aber wieder Teil der Koordination von LO. Dieses Mal ist aber die Gewerkschaft für Transport aus der Koordination ausgetreten und hat u. a. eine Erhöhung von 5,5 Prozent gefordert, anstatt sich dem Gebot von 4,4 Prozent der anderen koordinierten LO-Gewerkschaften anzuschließen. Ende März 2022 wurde im Industriesektor eine neue Vereinbarung über den Wirtschaftsmaßstab getroffen. Über einen Zeitraum von zwei Jahren sollen die Löhne im Industriesektor um insgesamt 7,4 Prozent steigen. Vorgesehen sind 4,1 Prozent Lohnsteigerung im ersten Jahr und eine weitere Lohnerhöhung um 3,3 Prozent im zweiten Tarifjahr. Die niedrigsten Löhne sollen um 1350 SEK erhöht werden. Ob dies letztlich ein nachhaltiger Deal ist, wird maßgeblich von der Entwicklung der Inflationsrate abhängen. Das zweite Vertragsjahr sei unkündbar, weshalb die Gewerkschaften für 2024 sinkende Reallöhne riskieren, sollte die Inflation innerhalb des Vertragszeitraums nicht zurückgehen.

Andere Gewerkschaften schließen Verträge ohne konkrete Zahlen ab. Die Details werden in einem späteren Schritt bei Lohnverhandlungen auf Betriebsebene verhandelt. Diese Praxis wird wiederum von Anhängern des Exportsektorabkommens kritisiert, weil sie darin eine Aushöhlung ihres Modells sehen und einen Kontrollverlust für die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung befürchten, die die Wettbewerbsfähigkeit der Exportbranchen und letztendlich Arbeitsplätze gefährden könnte.

Die Tarifabdeckung/Tarifbindung funktioniert sehr gut als Standard für Löhne und Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Knapp 90 Prozent aller Beschäftigten sind tarifvertraglich abgesichert. Dennoch beginnt diese hohe Abdeckung zu bröckeln. Denn 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. hochbezahlte Anwälte, Berater, Geschäftsführer usw. Dank des noch hohen Organisationsgrads der Arbeitgeber besteht die Tarifabdeckung für die hochqualifizierten 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 87 931 entsandte Arbeitnehmer\*innen aus 64 Ländern in Schweden angemeldet worden, verglichen mit 163 175 entsandten Arbeitnehmer\*innen im Jahre 2022. Der größte Anteil von 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. Allerdings gibt es Unzufriedenheit bezüglich des aktuellen Zustands der Gewerkschaften. Nur eine von drei Personen gibt an, dass sie Vertrauen in die Gewerkschaften hat. Diese Entwicklung ist 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. Das mangelnde Vertrauen der Bevölkerung in die Gewerkschaften lässt sich aber auch durch die allgemeine Unzufriedenheit mit den etablierten politischen Institutionen des Landes erklären. Entsprechend hoch sind die Zustimmungsraten in den Umfragen für die rechtspopulistischen Schwedendemokraten, die sich als Anti-Establishment Partei inszenieren.

Die LO-Gewerkschaften und die Sozialdemokraten pflegen historisch sehr enge Beziehungen. Die sozialdemokratische Partei ist sogar als Gewerkschaftsdachverband entstanden und hatte diese Funktion auch bis zur Gründung von LO 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. Der ehemalige Ministerpräsident Löfven ist ehemaliger Vorsitzender der IF Metall, und der Generalsekretär der Partei Tobias Baudin kam direkt von der Gewerkschaft Kommunal, in der er Vorsitzender war. Auch andere Minister\*innen aus der ehemaligen Regierung haben einen Gewerkschaftshintergrund. LO unterstützt die Sozialdemokraten weiterhin finanziell und führt Kampagnen, um Stimmen und Mitglieder für die Partei zu gewinnen. Diese enge Zusammenarbeit wird seit dem Januar-Abkommen jedoch häufiger infrage gestellt. Die Verbände TCO und SACO sind dagegen parteipolitisch unabhängig. 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 ein-

heitliche 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. Handels und IF Metall haben gewählte Repräsentanten, die gleichzeitig einen Auftrag für die Schwedendemokraten haben, von einem Gewerkschaftsauftrag ausgeschlossen und auch Transport setzte die Mitgliedschaft eines aktiven Schwedendemokraten aus.

Es gibt keine bedeutende Konkurrenz unter den Gewerkschaften in Schweden, allerdings gibt es Gewerkschaften, die nicht an die Dachverbände angeschlossen sind. Eine der unabhängigen Gewerkschaften ist der Hafnarbeiterverband (Hamnarbetarförbundet). Dieser führte einen langen Kampf (2016–2019) um seine tarifpolitische Anerkennung, wodurch er sehr viel Aufmerksamkeit bekam. 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 an tarifvertraglich gebundene Arbeitsplätze gilt.

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**, Wiss. Mitarbeiterin im Büro der FES für die Nordischen Länder, Stockholm

### KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:  
Dr. Marc Meinardus  
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika  
[marc.meinardus@fes.de](mailto:marc.meinardus@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.