Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 4

Artikel: Ein verbessertes System der Sozialbeziehungen in Dänemark

Autor: Carlsen, Peer

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354656

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ein verbessertes System der Sozialbeziehungen in Dänemark [1]

Peer Carlsen

Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen werfen Probleme auf, die schwer zu behandeln und zu überwinden sind. Wenn solche Meinungsverschiedenheiten in offene Konflikte ausarten, was leider allzu oft geschieht, so klären sie nicht die Atmosphäre, sondern verschlimmern im allgemeinen nur die Lage. Aber selbst wo sie nicht zum Unheil für die Beteiligten und für die Gemeinschaft führen, sind oft Regeln eingeführt worden, die eher die Parteien hemmen, als dass sie Spannungen abbauen. Beispiele von Zusammenstössen lassen sich unschwer aus allen möglichen Ländern unterschiedlichen Entwicklungsniveaus anführen, selbst aus Ländern, in denen die Gewerkschaften anerkannt und einflussreich sind.
Es sollte jedoch möglich sein, solche offenen Konflikte in Ländern zu vermeiden, in denen man demokratische Wege zur Lösung von Problemen beschreitet. Freilich muss bei allen Verhandlungen den Parteien stets die Möglichkeit bleiben, ihre stärkste Waffe einzusetzen – in unserm Fall den Streik. In diesem Zusammenhang kommt es vor allem darauf an, bestmögliche Ergebnisse zu erzielen, ohne unbedingt Waffen zu benutzen, die mehr schaden als nützen können.

Veränderungen durch Tarifvertrag

Vor kurzem sind in dem dänischen System der Industriebeziehungen einige grundlegende und äusserst bedeutsame Verbesserungen eingeführt worden. Sie erfolgten in einem Klima offener und intensiver Verhandlungen und Diskussionen, so dass uns jede gewaltsame Veränderung erspart geblieben ist. Das dänische System der Industriebeziehungen beruht auf Tarifverträgen, die frei zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ausgehandelt werden. In einer hochindustrialisierten Gesellschaft wie der Dänemarks muss es allerdings Regeln geben, wie Konflikte zu behandeln sind, die entstehen, wenn Tarifverträge von den Parteien unterschiedlich ausgelegt werden oder wenn Abkommen verletzt werden. Ebenso ist es erforderlich, das Verfahren für die Erneuerung von Abkommen zu regeln.
Während in vielen Ländern diese Dinge im Gesetzeswege geordnet sind, werden sie in Dänemark im wesentlichen in einem «Grundab-

[1] Dieser Beitrag ist der «Freien Gewerkschaftswelt», Februar 1974, entnommen.

kommen» zwischen dem dänischen Arbeitgeberbund und dem Dänischen Gewerkschaftsbund (LO) geregelt. Wir gehen damit einen völlig anderen Weg als gewisse Länder, in denen Regierungsbeamte sich offenbar vielfach einbilden, sie seien die einzigen, die wüssten, was für die Arbeitnehmer das beste sei. Eine solche Situation gibt es in Dänemark nicht, und zwar ganz einfach deshalb, weil die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sie sich nicht bieten lassen würden. Nur die Gewerkschaften selbst können in Verhandlungen mit den Arbeitgebern ohne Eingreifen der Regierung Lösungen finden, und das ist wahrscheinlich der Hauptgrund für die verhältnismässig friedlichen Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Dänemark.
Trotz der alten Tradition, die in Dänemark in dieser Hinsicht besteht, können selbstverständlich bei dem ständigen Prozess der Demokratisierung und Veränderung die alten Regeln für die Sozialbeziehungen nicht für die Ewigkeit gelten. Vor kurzem haben die Gewerkschaften eine Reihe von Forderungen angemeldet, um den Wünschen ihrer Mitglieder zu entsprechen. Insbesondere besteht der Dänische Gewerkschaftsbund auf einer gründlichen Liberalisierung, die sicherstellt, dass Arbeitnehmer für die Beteiligung an Streiks nicht gerichtlich verfolgt werden können falls diese auf Faktoren zurückzuführen sind, die von den Arbeitgebern zu verantworten sind; ferner fordern sie eine Regelung und Beschränkung der Anweisungsbefugnisse des Arbeitgebers, um auf diese Weise den Weg für eine echte industrielle und wirtschaftliche Demokratie zu bahnen.

Das neue Grundabkommen

Vor Ausgang Oktober 1973 haben die beiden Parteien ein neues Grundabkommen verabschiedet. Bei der Abstimmung äusserten sich 57,6 Prozent der Arbeitnehmer dafür und 42,4 Prozent dagegen. Der Text wurde infolgedessen angenommen. Zu bemerken ist allerdings, dass sich nur 27 Prozent der Arbeitnehmer überhaupt an der Abstimmung beteiligten. Dieser niedrige Prozentsatz erklärt sich teils daraus, dass diese ganzen Probleme kompliziert und schwer überschaubar sind, zum Teil aber auch aus dem Umstand, dass es kaum Opposition gegen den Abkommensentwurf gab: tatsächlich haben nur 11,5 Prozent aller Stimmberechtigten den Entwurf abgelehnt.
Auch die Mehrheit der Arbeitgeber stimmte für den Text. In diesem Zusammenhang ist es höchst bemerkenswert, dass die Fragen allen Lohnempfängern zur Abstimmung vorgelegt wurden: so konnte jeder sehen, dass die Gewerkschaften keineswegs versuchten, ihren Mitgliedern etwas aufzuzwingen. Die Entscheidung war ganz und gar der Mitgliedschaft überlassen. Ausserdem wurden in allen Indu-

striezentren des Landes grosse öffentliche Versammlungen veranstaltet, um die betreffenden Fragen vor der Abstimmung gründlich erörtern zu können.
Zur Vorgeschichte ist zu bemerken, dass im Mai 1968 die LO das Grundabkommen mit dem dänischen Arbeitgeberverband aufkündigte, das seit 1960 in Kraft gewesen war. Es lief damit im März 1969 aus. Seitdem bestand kein Grundabkommen zwischen den Parteien, bis in der ersten Hälfte des Jahres 1973 die beiden Dachorganisationen sich auf den Abkommensentwurf einigten, der jetzt von beiden Parteien gebilligt worden ist. Der Text enthält neben neuen Bestimmungen auch einige Bestimmungen des früheren Grundabkommens. Die *Hauptpunkte* sind:

1. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers ist wie folgt definiert: «Das Recht des Arbeitgebers, die Arbeit zu leiten und zu verteilen und die entsprechenden Arbeitskräfte einzusetzen, wird gemäss den Vorschriften der Tarifverträge ausgeübt in Zusammenarbeit mit den Lohnempfängern und ihren Vertretern nach Massgabe der jeweils bestehenden Abkommen zwischen dem dänischen Gewerkschaftsbund und dem dänischen Arbeitgeberbund».
Diese Formulierung ist neutral gegenüber gewissen Bemühungen um eine weitere Ausdehnung des Abkommens auf Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmen – und damit der industriellen Demokratie –. Sie ist ebenso neutral gegenüber Bemühungen, eine Wirtschaftsdemokratie auf dem Gesetzeswege einzuführen. Im Vergleich zum Text des früheren Grundabkommens ist jedoch das wichtigste Element dieser Vorschrift die Tatsache, dass die Rechte des Arbeitgebers klar definiert und begrenzt worden sind.

2. Das neue Grundabkommen stellt den ständigen Ausschuss wieder her, der sich mit Fällen ungerechtfertigter Entlassungen befasst. Der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers gegen solche Entlassung ist insofern erweitert worden, als die Altersgrenze für Arbeitnehmer, die berechtigt sind, eine Überprüfung der Gründe für ihre Entlassung zu fordern, von 20 auf 18 Jahre gesenkt wurde. Diese Vorschrift gilt, wenn der betreffende Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang ununterbrochen in dem Betrieb beschäftigt ist. Die maximale Entschädigung, die einem Arbeitnehmer im Falle unberechtigter Entlassung zugesprochen werden kann, ist von 13 auf 26 Wochenlöhne erhöht worden.

3. Eine wichtige neue Klausel besagt, dass im Falle einer Meinungsverschiedenheit in einem Betrieb ein Treffen zwischen den Parteien spätestens einen Tag nach einer Arbeitsniederlegung stattfinden muss. Diese Regel steht in engem Zusammenhang zu der Vorschrift des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes, auf das wir noch eingehen werden. Hierin heisst es, dass bei Arbeitsniederlegungen Verhandlun-

gen zwischen den Parteien unverzüglich beginnen sollen, damit eine Lösung der Probleme gefunden wird.
Die zweite wesentliche Neuerung im dänischen System der Industriebeziehungen ist das *neue Gesetz über das Arbeitsgericht.* Man könnte fragen, warum die Gewerkschaften in diesem Fall für eine gesetzliche Regelung sind. Das hat mehrere Gründe. Ein Hauptgrund besteht darin, dass die Gewerkschaften es für wichtig halten, Tarifverträgen eine rechtliche Anerkennung zu verschaffen, da ihnen dies erheblich mehr Durchschlagskraft sichert. Zweitens gewährleisten Entscheidungen des Gerichts weitgehend, dass Arbeitnehmer und Gewerkschaften das erhalten, was ihnen gemäss den Abkommen zusteht, und dass Entscheidungen sehr rasch getroffen werden im Vergleich zu den Verfahren der Zivilgerichte, die häufig langwierig und kostspielig sind. Dieses Gesetz wurde vom dänischen Parlament einstimmig verabschiedet und ist am 1. Juli 1973 in Kraft getreten. Das war nur deshalb möglich, weil sowohl die Arbeitgeber als auch die Gewerkschaften an der Vorbereitung des neuen Gesetzes eng beteiligt waren und es stark befürworteten.
In der Debatte über das Arbeitsgericht, die einige Jahre lang geführt wurde, hatte sich die Kritik auf folgende Punkte konzentriert:

- die autoritäre Art, in der Fälle vor Gericht behandelt wurden;
- die vom Gericht verhängten Geldstrafen;
- die Neigung der Arbeitgeber, alle Arbeitsniederlegungen unterschiedslos vor Gericht zu bringen;
- die Neigung des Gerichts, Fälle zu entscheiden ohne wirklich auf menschliche Probleme und Fragen der Arbeitsbefriedigung einzugehen, die so oft zu Arbeitsniederlegungen führen.

Vor diesem Hintergrund hatte der Gewerkschaftsbund eine Reihe von Forderungen aufgestellt, denen grösstenteils in der endgültigen Fassung des Gesetzes Rechnung getragen wurde; andere wurden den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu weiteren Verhandlungen überwiesen, um bei der Anwendung des neuen Grundabkommens Berücksichtigung zu finden.

Die neuen Regeln für das Arbeitsgericht

Die neuen Regeln für das Arbeitsgericht unterscheiden sich von den früheren in folgender Hinsicht:

1. Arbeitsniederlegungen von weniger als 48 Stunden Dauer können nicht Gegenstand rechtlicher Verfahren sein und daher auch nicht mit Geldstrafen belegt werden. Das bedeutet, dass spontane Arbeitsunterbrechungen sehr viel milder gehandhabt werden als bisher. In solchen Fällen sollen die beteiligten Parteien rasch zusammenkommen, um eine baldige Lösung des Konflikts auszuhan-

deln. Wiederholte Arbeitsniederlegungen von kurzer Dauer im Rahmen einer geplanten Aktion geniessen jedoch nicht den Schutz dieser Bestimmung.

2. Das Arbeitsgericht soll nicht befugt sein, Geldstrafen zu verhängen, falls eine Arbeitsniederlegung nachweislich auf Faktoren zurückzuführen ist, die der anderen Seite zur Last zu legen sind.

3. Tätigkeitsbereich und Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sind so erweitert worden, dass sie sämtliche Kollektivverträge erfassen; das bedeutet, dass das Arbeitsgericht auch für Abkommen im öffentlichen Sektor zuständig ist. Dementsprechend ist die Zahl der regulären Mitglieder des Gerichts und ihrer Stellvertreter erhöht worden. Während normalerweise zur Behandlung von Fällen vor Gericht ein vorsitzender Richter und sechs andere Richter genügen, die jeweils zur Hälfte von den Lohnempfängern und den Arbeitgebern benannt werden, wird diese Zahl bei der Behandlung besonders wichtiger Fälle auf drei vorsitzende Richter, sechs andere von den Arbeitgebern und sechs von den Arbeitnehmern benannte Richter erhöht.

4. Das Arbeitsgericht ist nicht durch frühere Entscheidungen oder Gewohnheitsrecht gebunden.
Übrigens ist zu erwähnen, dass in Dänemark weder unter dem früheren noch unter dem jetzigen Arbeitsgerichtsgesetz Gewerkschafter bei Beteiligung an Streiks wegen Verletzung von Tarifabkommen inhaftiert werden können; sie können höchstens zu begrenzten Geldstrafen verurteilt werden.
Die dänischen Gewerkschaften freuen sich darauf, mit diesen neuen und moderneren Werkzeugen das Feld der Industriebeziehungen zu bearbeiten. Zweifellos aber werden nach einer Reihe von Jahren auch diese neuen Regeln, die jetzt eingeführt worden sind, wieder verändert werden müssen, um der Gesellschaftsentwicklung in Dänemark zu entsprechen. Ich hoffe aber, ja, ich bin sicher, dass alle etwaigen Verbesserungen, die dann eingeführt werden, wiederum den Bestrebungen der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen Ausdruck verleihen werden, und dass Vorschriften und Bedingungen in keiner Weise von irgendwelchen Aussenseitern diktiert werden können.