

das Aussetzungen der Arbeitgeber-Entscheidung – sind eher begrenzte Mittel.

Beim Anhörungsverfahren sind die Rechte weitergehend.

Denn nach § 99 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Widerspruchsrecht zu. In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Einstellung einzuholen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn die Voraussetzungen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfüllt sind. Sofern der Betriebsrat die Zustimmung verweigert, hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Die Verweigerung der Zustimmung ist nach § 99 Abs. 2 BetrVG u. a. möglich, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz oder gegen eine Betriebsvereinbarung verstoßen würde.

Verweigerungsgründe bei beabsichtigter Einstellung

Folgende Verstöße des Arbeitgebers können eine Zustimmungsverweigerung

des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 BetrVG begründen:

► Mit Arbeitsamt in Verbindung setzen

Der Arbeitgeber hat sich frühzeitig mit dem Arbeitsamt in Verbindung zu setzen (§ 81 Abs. 1 SGB IX), um geeignete schwerbehinderte Bewerber berücksichtigen zu können. Hält der Unternehmer diese Verpflichtung nicht ein – beispielsweise indem die Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt nicht nachgewiesen werden kann – besteht ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats.

Sofern Vorschläge des Arbeitsamtes eingeholt wurden, der Arbeitgeber jedoch keine Beratung mit der Schwerbehindertenvertretung über diese Bewerber vorgenommen hat, liegt auch ein Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor.

► Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Sofern der Arbeitgeber die Erörterung der Bewerbung mit der Schwerbehin-

detenvertretung unterlassen hat (§ 95 Abs. 2 SGB IX), kann die Zustimmung zur Einstellung verweigert werden.¹⁾

► Besetzung der Stelle mit einem Schwerbehinderten

Der Arbeitgeber hat gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX zu prüfen, ob eine Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Sofern der Betriebsrat nachweisen kann, dass diese Prüfung nicht erfolgt ist, liegt ein Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG vor.²⁾

Das Beispiel der Beteiligung bei Einstellungen zeigt, welche Chancen eine enge Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat in der praktischen Arbeit bietet, um die rechtlichen Möglichkeiten zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Betrieb ausschöpfen zu können.

Marcus Schwarzbach,
Helsa bei Kassel,
Email: schwarzbachs@web.de

1) BAG, Beschluss vom 10. 11. 1992 – 1 ABR 21/92.

2) BAG, Beschluss vom 14. 11. 1989 – 1 ABR 88/88.

Das Dänische Modell oder die Liebe zum Kompromiss

Organisierte Formen der Arbeitnehmervertretung können in unserem nördlichen Nachbarland auf eine lange Tradition zurückblicken. Bereits 1871 wurden die ersten Gewerkschaften gegründet. Einer der ältesten gewerkschaftlichen Dachverbände Europas, die Landsorganisationen i Danmark (LO), besteht bereits seit 1898. Schon ein Jahr

nach ihrer Gründung einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf ein Verfahren zur Konfliktregulierung, das bis heute Bestand hat.

Grundzüge der Arbeitnehmervertretung

Mit einem Organisationsgrad von ca. 86 % (2000) stehen die dänischen Ge-

werkschaftsbünde heute an der Spitze aller EU-Länder. Der hohe Organisationsgrad beruht auf zwei Merkmalen: Zum einen konnten die Gewerkschaften in den 70er und 80er Jahren des 20. Jahrhunderts die Mitgliedsstärke fast verdoppeln, indem es ihnen gelang besonders Frauen und Angestellte zu organisieren. Zum anderen verwalten die Gewerkschaften – wie in allen nordischen Ländern – die Arbeitslosenkassen. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit steigt somit automatisch auch die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, da die Betroffenen nicht zum Arbeitsamt

sondern zur Gewerkschaft gehen. Es besteht zwar auch die Möglichkeit der Arbeitslosenkasse beizutreten, ohne sich für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu entscheiden, aber die meisten Arbeitnehmer entscheiden sich noch immer für beide Mitgliedschaften.

Die Gewerkschaften sind nach dem Berufsgruppen-Prinzip aufgebaut. Zu ihrem Selbstverständnis gehört die politische und religiöse Unabhängigkeit, auch wenn einige Organisationen der Sozialdemokratischen Partei sehr nahe stehen. Die Gewerkschaften sind ein fester Bestandteil der dänischen Gesellschaft und sind in ihr fest verankert. Dänischen Arbeitnehmern gilt es als selbstverständlich, einer Gewerkschaft anzugehören. Daher sind die Gewerkschaften in allen Berufsgruppen vertreten. Selbst Fach- und Führungskräfte verfügen über eigene Organisationen und die Gewerkschaft KAD (Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark) ist – einzigartig in Europa – allein Frauen vorbehalten. Insgesamt bestehen 169 Gewerkschaften, von denen allerdings ein Drittel weniger als 1.000 Mitglieder hat.

Die Dachverbände

Die dänischen Gewerkschaften haben sich zu drei Dachorganisationen vereinigt, die alle eng miteinander kooperieren:

► LO (Landsorganisationen i Danmark) ist der mit Abstand größte und einflussreichste Gewerkschaftsbund mit 22 Verbänden und ca. 1,5 Mio. Mitgliedern. Dies entspricht ca. 75 % der organisierten Arbeitnehmer. Gegründet 1898 besteht historisch eine enge Verbindung zur Sozialdemokratischen Partei Dänemarks. Bis 1996 entsandten Partei und LO eigene Vertreter in den jeweils anderen Vorstand. Heute beschränkt sich der Austausch nur noch auf informelle Beziehungen zwischen beiden Organisationen. Die LO ist die wichtigste

Gewerkschaftsorganisation in Dänemark, obwohl sie einen Teil ihres Einflusses in den letzten 30 Jahren verloren hat.

► FTF (Funktionærernes og Tjenestemaendenes Fællesråd) ist mit ca. 425.000 Mitgliedern aus 101 Gewerkschaften der zweitgrößte Dachverband. Er vertritt ca. 19 % aller dänischen Gewerkschaftsmitglieder, im Wesentlichen Staatsbedienstete und Angestellte des privaten Sektors. Da Zweidrittel der FTF-Mitglieder im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, spielt FTF bei Tarifverhandlungen mit den öffentlichen Arbeitgebern eine herausragende Rolle. In den Jahren nach der Gründung (1952) stieß die FTF sowohl auf Widerstand von Seiten der Arbeitgeber als auch der übrigen Gewerkschaftsbewegung. Erst während der 60er und 70er Jahre wurde der Dachverband allgemein anerkannt. Parteipolitisch beansprucht die FTF Neutralität.

► AC (Akademiker Centralorganisation) ist die drittgrößte Dachorganisation und vertritt 6 % der dänischen Gewerkschaftsmitglieder. Hierbei handelt es sich um 220.000 Akademiker, die größtenteils in der Privatwirtschaft (40 %), aber auch als Selbständige arbeiten. Im Verband sind 22 Einzelorganisationen zusammengeschlossen. Er besteht seit 1972.

► Zu den genannten Verbänden kommen noch zahlreiche kleinere und unabhängige Einzelgewerkschaften mit insgesamt 250.000 Personen hinzu, die z. B. Militärbedienstete, Journalisten oder Führungskräfte vertreten.

In allen drei Dachverbänden hat sich die Anzahl der Einzelgewerkschaften durch einen Konzentrationsprozess seit den 70er Jahren erheblich verringert. Für die Dachorganisationen machte dies eine Organisationsreform notwendig: In der LO haben sich z. B. seit 1994 die Ge-

werkschaften in fünf Kartellen organisiert. Hierzu gehören die Bereiche Bauwesen und Holzarbeiten; Handel, Transport und Dienstleistungen; Industrie; städtische Gemeindeaufgaben sowie der staatliche Sektor. Innerhalb der Kartelle behalten die einzelnen Gewerkschaften formal zwar ihre Selbständigkeit, bei Tarifverhandlungen verhandeln jedoch die einzelnen Kartelle anstatt der Einzelgewerkschaften. Auch stimmen die Kartelle ihre Verhandlungsziele branchenübergreifend miteinander ab. Die LO als Dachorganisation hat damit an Einfluss verloren und sieht sich heute eher als Koordinator. Ihre tarifpolitische Rolle beschränkt sich – ähnlich wie die der beiden anderen Dachorganisationen – auf die Vorgabe von Leitlinien und Empfehlungen für die Aushandlungsprozesse.

Den gewerkschaftlichen Institutionen steht der Dänische Arbeitgeberverband (DA) mit 45 Branchenverbänden und der Dänische Industrieverband (DI) mit ca. 59 Mitgliedern als Verhandlungspartner gegenüber. Analog zum Konzentrationsprozess innerhalb der Gewerkschaften vollzog sich auch auf der Arbeitgeberseite eine durch Fusionen herbeigeführte Straffung mit entsprechender Organisationsreform, die die Zahl der Mitgliedsverbände seit den 70ern auf etwa 2/3 reduzierte.

Das Quartett der betrieblichen Interessensvertretung

Dänemark ist gekennzeichnet durch ein duales System der betrieblichen Interessensvertretung: Betriebliche Gewerkschaftsgremien einerseits und von allen Arbeitnehmern gewählte Gremien andererseits vertreten die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Bei der Interessensvertretung wirken vier Organe zusammen. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute (**tillidsmand/tillidskvinde**), als älteste Form der Interessensvertretung, der Kooperationsaus-

schuss (**samarbejdsudvalget**), der paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzt ist und von seinen Aufgaben her dem deutschen Betriebsrat sehr ähnlich ist, der Sicherheitsausschuss (**sikkerhedsudvalget**), in dem Gesundheits- und Sicherheitsfragen geklärt werden sowie die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat (**bestyrelsen**).

Gewerkschaften im Betrieb

Das älteste Vertretungsorgan sind seit 1899 die gewerkschaftlichen Vertrauensleute (**tillidsmand/tillidskvinde**). Ähnlich wie in Deutschland, werden sie von den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb gewählt. In der Regel wird in Betrieben ab 5 Beschäftigten ein tillidsmand/tillidskvinde gewählt. Für die Wahl werden sie von den einzelnen im Betrieb vertretenen Gewerkschaften aufgestellt. Anders als in Deutschland genießen die tillidsmand/tillidskvinde Kündigungsschutz und Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. Sie sind ein wichtiges Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Gewerkschaft, aber auch zwischen den Beschäftigten und der Betriebsleitung.

Ihre Aufgaben und ihre Stellung gehen weit über die eines deutschen Vertrauensmannes hinaus. Ihre Aufgaben und Befugnisse sind in Rahmentarifverträgen geregelt und in Branchenabkommen spezifiziert. Im industriellen Sektor haben sie die Aufgabe, die von den Gewerkschaften ausgehandelten Mindestlöhne auf der betrieblichen Ebene weiterzuverhandeln. Durch einen starken Trend zur Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Lohnverhandlungen erhielt die Rolle der Vertrauensleute in jüngerer Zeit einen Bedeutungszuwachs. Die tillidsmand/tillidskvinde haben jedoch keine betrieblichen Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte wie ein deutscher Betriebsrat. In größeren Be-

trieben sind so genannte betriebliche **Gewerkschaftsklubs** der jeweiligen Branchen- und Berufsgewerkschaften vorhanden. Sie sind mit einer Betriebsgruppe einer Gewerkschaft in Deutschland vergleichbar und werden von einer gewählten Vertrauensperson geleitet.

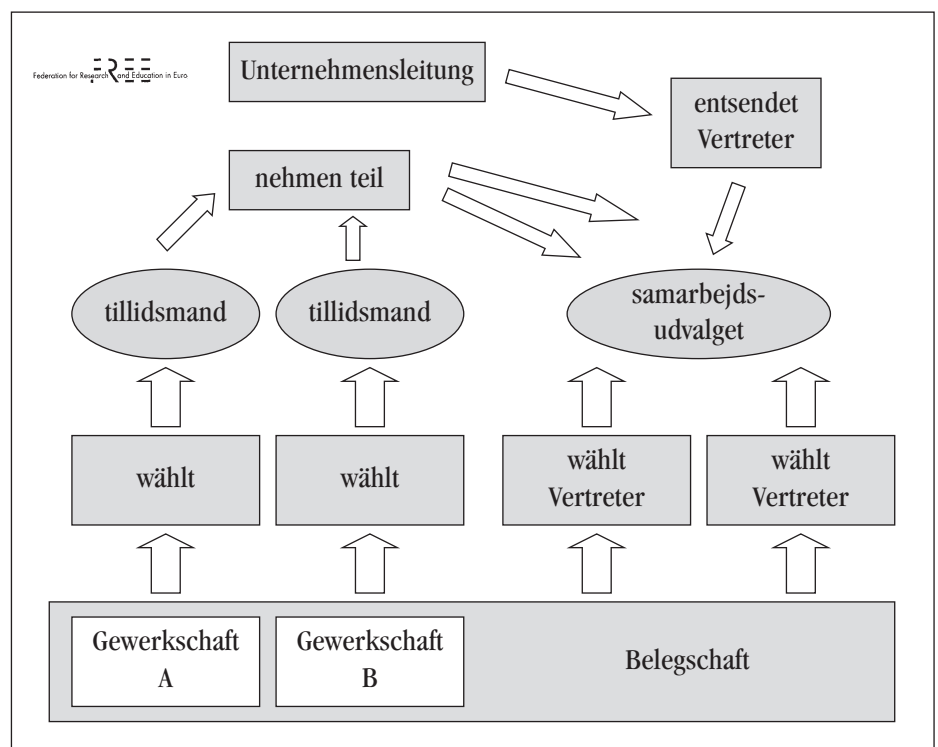
Der Kooperationsausschuss

Im **samarbejdsudvalget (Kooperationsausschuss)** werden die Informations-, Konsultations- und Mitwirkungsrechte der Belegschaft wahrgenommen. Zu seinen Kernaufgaben gehören die Bereiche Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sowie personelle Angelegenheiten. Er ist teilweise mit einem deutschen Betriebsrat aber auch mit einem deutschen Wirtschaftsausschuss vergleichbar, verfügt jedoch über weniger Rechte. Die Möglichkeit zur Einrichtung eines Ausschusses existiert erst seit 1947 und basiert auf Abkommen zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband. Ähnlich wie in Belgien oder Luxemburg ist der Ausschuss paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. In Be-

trieben ab 35 (im öffentlichen Dienst ab 25) Beschäftigten kann er auf Vorschlag des Arbeitgebers oder auf Wunsch der Mehrheit der Arbeitnehmer eingerichtet werden. Sind in einer Region mehrere Kooperationsausschüsse innerhalb eines Unternehmens vorhanden, wird zusätzlich ein betriebsübergreifender **Hauptausschuss** eingesetzt.

Die **Arbeitnehmervertreter** des samarbejdsudvalget werden von der gesamten Belegschaft gewählt. Die Vertreter der Gewerkschaften gehören ihm automatisch an. Im Allgemeinen setzt sich die Arbeitnehmerseite, je nach Beschäftigtenzahl, aus 2 bis 12 Mitgliedern zusammen, in Großbetrieben kann die Anzahl der Vertreter auch größer sein. Bei den Wahlen besteht die Möglichkeit, getrennte Vertretungen für Arbeiter und Angestellte einzusetzen. Die Mandatsdauer beträgt 2 Jahre.

Die **Arbeitgeberseite** ist durch die Betriebsleitung und leitende Angestellte vertreten. Sie stellt zugleich den Vorsitzenden des Ausschusses. Dessen Stellvertreter wird von der Arbeitnehmerseite ernannt. Im Allgemeinen trifft sich der Ausschuss sechsmal im Jahr.



Aufgaben

Das Abkommen zwischen Arbeitgeberverband und LO über die innerbetriebliche Zusammenarbeit wurde 1986 novelliert. Dem samarbejdsudvalget stehen seitdem mehr und konkretere Informationsrechte zu. So ist der Arbeitgeber jetzt verpflichtet, den samarbejdsudvalget laufend über die wirtschaftliche Situation des Betriebs, die Zukunftsaussichten, die Auftragslage, die Marktsituation und die Produktionsverhältnisse zu informieren. Die Informationspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich weiterhin auf die Beschäftigungssituation und über geplante Betriebsänderungen im Zusammenhang mit der Einführung von neuer Produktions- und Informationstechnologie.

Der samarbejdsudvalget besitzt neben den beschriebenen Aufgaben keine weiteren Kompetenzen. Er verhandelt und beschließt keine tarifvertraglichen Regelungen oder Schlichtungsverfahren. Seine Aufgabe besteht im Wesentlichen darin, die tägliche **vertrauensvolle Zusammenarbeit** im Unternehmen zu fördern, indem potentielle Konflikte zuerst im Ausschuss diskutiert und gegebenenfalls beigelegt werden können. Die Arbeitnehmervertreter im Ausschuss werden zur Erfüllung ihrer Aufgaben unter Fortzahlung ihrer Bezüge freigestellt. Der Freistellungsumfang variiert je nach Tarifvertrag.

Der Konfliktfall

Sollte zwischen den Ausschuss-Vertretern der Beschäftigten und des Arbeitgebers keine Einigung möglich sein, steht jeder Seite die Anrufung eines überbetrieblichen Vermittlungsausschusses frei, den LO und der Dänische Arbeitgeberverband (DA) auf nationaler Ebene etabliert haben. Kommt es hier ebenfalls zu keiner Einigung, kann jede der beiden Seiten die Einsetzung eines Obmannes beantragen, der von der Gesamtheit des

Zusammenarbeitsausschusses bestätigt werden muss. Findet man keinen gemeinsamen Kandidaten, wird ein Obmann vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts ernannt. Kommt es auch hier zu keiner Einigung, kann der Obmann die Sache allein entscheiden, was der Rolle des Vorsitzenden in der deutschen Einigungsstelle nicht unähnlich ist.

Der Sicherheitsausschuss

Seit 1975 bestehen auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (arbejdsmiljølov) in Unternehmen mit mehr als 4 Beschäftigten Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte, die sich in einer **sikkerhedsgruppe** austauschen können. In Betrieben ab 20 Beschäftigten muss der Arbeitgeber einen **Sicherheitsausschuss (sikkerhedsudvalget)** einrichten. In ihm treffen sich Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Ausschuss überwacht alle Fragen der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Mitglieder des Ausschusses sind zur Erfüllung ihrer Aufgaben unter Fortzahlung des Lohns freigestellt. Sie erhalten eine Aufwandsentschädigung bei Fortbildungsmaßnahmen.

Die Vertretung im Verwaltungsrat

Den Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 35 Beschäftigten ist seit 1974 gesetzlich garantiert, dass zwei Vertreter (**bestyrelsen**) in den Verwaltungsrat des Unternehmens entsandt werden können. Sie haben einen gesetzlich garantierten Kündigungsschutz und die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Verwaltungsratsmitglieder. Sie können bei strategischen Unternehmens-Entscheidungen mitverhandeln. Besteht im Unternehmen ein Konzernverwaltungsrat haben die Beschäftigten auch hier das Recht auf zwei Mitglieder.

Überbetriebliche Interessenvertretung

Für dänische Gewerkschaften und Arbeitgeber gilt, ähnlich wie in Deutschland die Tarifautonomie, der Staat ist aus prinzipiellen Erwägungen nicht an den Verhandlungen beteiligt. Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sind nicht gesetzlich, sondern in einem Rahmentarifvertrag festgelegt. Das so genannte **Septemberabkommen** von 1899 formulierte bereits den Grundgedanken der Koalitionsfreiheit, allgemeine Regeln für die Durchführung von Arbeitsniederlegungen und Streiks, Bestimmungen zu Tarifverträgen und schuf die Grundlage für eine institutionalisierte Zusammenarbeit in Form von betrieblichen Ausschüssen. Die Gesamtheit dieser Regelungen wurde als „**Dänisches Modell**“ bekannt. Da der Staat mehr noch als in Deutschland arbeits- und sozialrechtliche Fragen den Tarifparteien überlässt, werden wesentliche Aspekte der Arbeitsbeziehungen (z. B. Bildungsurlaub, Kündigungsschutz, Verbesserungen von Arbeitsschutzmaßnahmen, Beiträge zur Rentenversicherung) von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt und anschließend staatlich sanktioniert. In diesem System gelten Kooperation, Freiwilligkeit und Partizipation als verbindliche Grundwerte. Ihre Verankerung weist weit über das Verhältnis von Staat, Arbeit und Kapital hinaus und bildet ein unabänderliches Fundament der dänischen Kultur. Je nach betroffenem Gegenstand arbeiten Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände innerhalb einer flexiblen Struktur entweder bi- oder tripartistisch zusammen. Als Motor dieses Systems der Kompromissbildung koordiniert seit 1962 der **Økonomisk Råd** (Ökonomische Rat) die verschiedenen wirtschaftlichen Interessen. In letzterem sind Regierung, Arbeitgeberverbände und die einzelnen gewerkschaftlichen Dachorganisationen zur Mitarbeit angehalten.

Tarifverhandlungen

Nach dem Rahmenabkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden besitzt ein Tarifvertrag in der Regel eine Laufzeit von zwei Jahren und wird dann neu verhandelt. Können sich die Tarifparteien nicht auf einen Abschluss einigen, wird ein Schlichter eingeschaltet. Einigen sich die Tarifpartner, müssen die Gewerkschaftsmitglieder den Vorschlag in einer Abstimmung genehmigen. Einen Vorschlag kann nur eine Mehrheit der Mitglieder ablehnen. Die Neinstimmen müssen aber mindestens 35 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder repräsentieren. Wird ein Tarifvertrag durch die Mitglieder abgelehnt, müssen vor einem Streik zwei so genannte Warnungen ausgesprochen werden. Erst drei Tage nach der 2. Warnung kann ein Arbeitskampf beginnen. Für die Schlichter besteht danach die Möglichkeit einen angekündigten Arbeitskampf zweimal für zwei Wochen auszusetzen. Die 1. Aussetzung kann der Schlichter ohne Begründung aussprechen. Eine 2. Aussetzung ist nur mit der Begründung möglich, dass ein Streik weitreichende gesellschaftliche Folgen nach sich zieht bzw. lebenswichtige gesellschaftliche Angelegenheiten betrifft. Spätestens drei Tage nach Ablauf einer 2. Aussetzung kann ein Streik bzw. eine Aussperrung beginnen. Zudem kann die Regierung bei „drohenden Großkonflikten“ in die Tarifaueinandersetzung eingreifen, wie z. B. im Mai 1998 beim Streik der Transportarbeiter auf dem Kopenhagener Flughafen. Die Möglichkeit des Staatseingriffs besteht schon seit 1933 und wird historisch sowohl als Stütze für die dänischen Gewerkschaften aber auch als Grenzziehung für die Tarifparteien bewertet, wenn diese nach Ansicht der politischen Entscheidungsträger volkswirtschaftliche Interessen gefährden. Seitdem gab es von staatlicher Seite immer wieder Eingriffe in Tarifverhandlungen in Form von parlamen-

tarischen Initiativen, welche eine fehlende Einigung der Tarifparteien durch einen Tarifabschluss per Gesetzeskraft kompensierten und somit eine Zwangsschlichtung herbeiführten.

Das Dänische Modell bewirkt, dass die Regierung einen weiteren Einfluss auf die Tarifergebnisse hat. Vor Beginn einer Verhandlungsrunde verkündet die Regierung ihre Empfehlungen. Daran schließen sich Empfehlungen seitens der Wissenschaft, von Gutachtern und weiteren Sachverständigen, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern an, was ein verantwortliches Lohnniveau für die dänische Wirtschaft sei. Dabei empfehlen die Gewerkschaften stets ein höheres Lohnniveau als die Arbeitgeberseite. Die Höhe der Empfehlungen liegt meistens nahe an dem von der Regierung vorgegebenen Niveau. Dies ist ein Hauptelement des stillschweigenden Sozialpakts in Dänemark. Mit der Vermeidung allzu extremer Forderungen wollen die beteiligten Parteien vermeiden, als unverantwortlich angesehen zu werden.

Kommt es zu einem für beide Dachverbände akzeptablen Tarifabschluss, wird anschließend in der jeweiligen Branche über Detailfragen (z. B. Entgelt, Arbeitsbedingungen) weiterverhandelt. Die Abschlüsse sind in der Regel für das gesamte Land verbindlich.

Lohnverhandlungen auch im Betrieb möglich

Im Zuge eines allgemeinen Trends zur Dezentralisierung haben in jüngerer Zeit ergänzende lokale Tarifverhandlungen an Bedeutung gewonnen. Ob die Möglichkeit zu betrieblichen Zusatzverhandlungen besteht, hängt von der Art der Entlohnungsform ab. In Dänemark kann zwischen zwei Entlohnungsformen unterschieden werden.

Das Minimallohnsystem findet fast nur im privatwirtschaftlichen Sektor Anwendung. Hier werden von den Dachorganisationen Mindestlöhne ausgehan-

delt, die von den örtlichen Arbeitgebern und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten (tillidsmand/tillidskvinde) endgültig festgelegt werden. Bei diesen regionalen Tarifverträgen existiert keine Friedenspflicht, d. h. beide Tarifparteien können nach Kündigung des Vertrags sofort mit Streikmaßnahmen, bzw. Aussperrungen beginnen.

Die zweite Entlohnungsform, die im gesamten öffentlichen Dienst und einigen privatwirtschaftlichen Bereichen Anwendung findet, wird regional nicht nachverhandelt, sondern gilt landesweit. In den Tarifverträgen werden für die gesamte Laufzeit von zwei Jahren die Löhne, Gehälter und Zulagen vereinbart. Der Möglichkeit, die ausgehandelten Tarife während der Laufzeit der Vertrags zu verändern, sind enge Grenzen gesetzt.

Europäische Betriebsräte (EBR)

Wie alle Gewerkschaften in der EU betrachten auch die dänischen Gewerkschaften die EBR-Richtlinie als eine wesentliche Stärkung der Arbeitnehmerinteressen angesichts einer zunehmenden internationalen Verflechtung der Unternehmensstrukturen. Dänemark gehörte zu den ersten Ländern, von denen die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt wurde. Mit den substanziellen Bestandteilen der Richtlinie sind die dänischen Gewerkschaften jedoch nur bedingt zufrieden. Ihnen erscheinen vor allem die Schwellenwerte zur Einrichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums für einen EBR (1.000 Beschäftigte innerhalb der EU) als zu hoch angesetzt, da die dänische Wirtschaft vorwiegend aus mittelständischen Unternehmen besteht. Der größte private Arbeitgeber des Landes ist die Carlsberg-Brauerei in Kopenhagen mit rund 13.800 Beschäftigten. Für die anstehende Revision der EBR-Richtlinie wird außerdem ein Anspruch auf Ausbildung und Qualifizierung (z. B. für die Verbesserung der

fremdsprachlichen Kompetenz) für die EBR-Mitglieder gefordert. Die dänischen Mitglieder eines EBR werden aus den Reihen der Arbeitnehmervertreter des samarbejdsudvalget (Kooperationsausschuss) bestimmt. Daneben sind die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter (tillidsmand) üblicherweise im Gremium vertreten. In Unternehmen mit einer dänischen Konzernmutter machen die Gewerkschaften einen starken Einfluss auf die Organisationsform und auf die Gestaltung der Tagesordnung des EBR geltend.

Dänische Unternehmen mit Europäischem Betriebsrat

BILIA
 BOREALIS
 CARLSBERG A/S
 DANFOSS A/S
 DANISCO A/S
 ECCOLET SKO A/S
 GRUNDFOS
 INTERNATIONAL SERVICE SYSTEM A/S (ISS)
 JENS VILLADSEN FABRIKER (ICOPAL) AS
 KANSAS group owned by AXCEL
 LEXEL
 MD FOODS
 NKT HOLDING A/S
 NOVO NORDISK A/S
 ROCKWOOL INTERNATIONAL A/S
 SCANSPED
 SCHUR INTERNATIONAL A/S
 TULIP INTERNATIONAL A/S

Fazit

Im Unternehmen fungieren die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter (tillidsmand) als die entscheidenden Ansprechpartner für die Arbeitgeberseite. Der Kooperationsausschuss (samarbejdsudvalget) hat im Wesentlichen nur Informationsrechte. Ihm gehören auch

die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter (tillidsmand) mit beratender Stimme an. Sie sind im Unternehmen für ihre Arbeit freigestellt und besitzen einen Weiterbildungsanspruch und Kündigungsschutz.

Auf der politischen Ebene sind die Gewerkschaften, wie die Arbeitgeber, in staatlichen Gremien als Sachverständige vertreten. Sie verhandeln mit den Arbeitgebern alle Fragen der Arbeitsbeziehungen und legen sie in Tarifverträgen fest. Der Staat hält sich grundsätzlich während der laufenden Verhandlungen zurück. Dafür müssen sich die Gewerkschaften jedoch bei fehlender Einigung mit den Arbeitgebern das Prinzip der Zwangsschlichtung und ein langwieriges Procedere für die Vorbereitung von Arbeitskämpfen akzeptieren.

Dennoch: Was Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften mit dem „Bündnis für Arbeit“ in Deutschland anstreben, ist in Dänemark seit nunmehr 100 Jahren Realität. Grundsätzlich verstehen sich – vorbehaltlich aller gegensätzlichen Interessen – die drei Akteure als Partner, von denen gemeinsame Probleme zu gestalten und zu bewältigen sind. Allerdings hat die seit Herbst 2001 amtierende konservative Regierung angekündigt, die Arbeitslosenkassen dem gewerkschaftlichen Einfluss entziehen zu wollen. Die Durchsetzung dieser Absicht würde die dänischen Gewerkschaften erheblich beeinträchtigen, bildeten doch die Arbeitslosenkassen immer den Garant für einen hohen Organisationsgrad und damit ein bedeutendes Element des dänischen Modells der Sozialpartnerschaft.

Dipl. Soz. Ökonom Sascha Stockhausen, Berater und Referent für Europäische Betriebsräte und betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Team von FREE e. V., (Federation for Research and Education in Europe), Hamburg.
Kontakt: S.Stockhausen@gmx.de
Homepage: www.euro-betriebsrat.de

HINWEISE DER REDAKTION:

Folgende Links führen zu weitergehenden Informationen zum Thema:

- ▶ Empfehlungen für vertiefende Länderinformationen: Das Europäische Observatorium für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) www.eiro.eurofound.eu.int
- ▶ Die Hans Böckler Stiftung gibt einen Überblick über betriebliche Vertretungsorgane in Europa: www.boeckler.de/service/mbf/betrvrg/tabelle

LITERATURHINWEISE

- ▶ *Bispinck, Reinhard; Lecher, Wolfgang* (Hrsg.), Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen, Köln 1993
- ▶ *Europäischer Gewerkschaftsbund* (EGB), Die Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene in Europa, Brüssel 1998
- ▶ *Lind, Jens*, Der Sozialpakt in Dänemark zwischen Kooperation und Wettbewerb, Gewerkschaftliche Monatshefte 10/98, S. 669 – 678
- ▶ *Klinkhammer, Heiner/Welslau Dietmar*, Mitbestimmung in Deutschland und Europa – Eine Einführung für Praktiker, Neuwied/Kriftel/Berlin 1995
- ▶ *Mesch, Michael* (Hrsg.), Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Wien 1995
- ▶ *Pichot, E.*, Arbeitnehmervertreter in Europa und ihre Befugnisse im Unternehmen, Studie im Auftrag der Europäischen Kommission, Soziales Europa, Beiheft 3/96, Luxemburg 1996
- ▶ *Waddington, J; Hoffmann, R.* (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Modernisierung – Gewerkschaftliche Herausforderung in Europa, Münster 2001