

GEWERKSCHAFTEN UND RECHTSPOPULISMUS IN EUROPA

Länderstudie Dänemark

Susi Meret und Andreas Beyer Gregersen

Januar 2023

EINLEITUNG

Bei einem Treffen im Juni 2021 stellte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) einen [Strategieplan](#) für die Gewerkschaften vor, der ausdrücklich darauf abzielt, Antworten auf den Aufstieg der extremen Rechten zu entwickeln. Zur Einleitung in das Strategiepapier heißt es:

Die Gewerkschaften und die extremen Rechten stehen konträr zueinander. Das ist nicht nur durch die Geschichte und die stolze Tradition der Gewerkschaften bedingt, die sich seit jeher gegen die Rechts-extremen gestellt haben, sondern auch durch das, wofür die Gewerkschaften heute stehen. Gewerkschaften treten vor allem für Solidarität ein: Wir wollen ein besseres Leben, soziale Gerechtigkeit und Chancen für alle Erwerbstätigen. Wir stehen für Einigkeit statt Spaltung.

Der Erklärung folgt eine Liste von fünfzehn konkreten Maßnahmen, mit denen die Ausbreitung von Populismus und rechtsextremen Positionen innerhalb der Gewerkschaften und der Gesellschaft bekämpft werden sollen. Zu diesen Strategien gehören: die Erfassung von Rechtsextremismus am Arbeitsplatz und in der öffentlichen Meinung, Anreize für interne Kommunikation sowie Schulungen, Aus- und Weiterbildung und Vernetzung sowie Förderung von Bündnisbildung und gegenseitiger Wissensvermittlung. EGB-Präsident Laurent Berger äußerte sich besorgt über den wachsenden Rückhalt der extremen Rechten bei den jüngsten Europawahlen und warnte:

Ohne mehr Dialogbereitschaft zwischen den Institutionen, den Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft wird es in Europa zu Chaos und zu einem Aufstieg der extremen Rechten kommen.

Und er fügte hinzu:

Ob Ungarn, Polen, Italien oder sogar Schweden – die Rechtsextremen gehen jedes Mal als Sieger aus den Wahlen hervor, [obwohl] Europa unter extremistischen Regimes niemals Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit erlebt hat.

Die Gewerkschaften standen in den vergangenen Jahrzehnten unter dem Druck von Hyperglobalisierung und Deindustrialisierung. Sie waren mit den Auswirkungen von Wirtschafts- und Finanzkrisen konfrontiert, einem anhaltenden Mitgliederschwund bei Parteien und Gewerkschaften (Lehndorff/Dribbusch/Schulten 2018) und wachsendem Zuspruch der Wählerschaft aus der Arbeiterschicht zu radikal rechten Parteien (vgl. Rydgren 2013; Salo/Rydgren 2021; Oesch/Rennwald 2018). Die zunehmende Entfremdung der Arbeiterklasse von den Gewerkschaftsorganisationen und ihr allgemeiner Einflussverlust wird in der wissenschaftlichen Literatur mittlerweile mit einem zweifachen Transformationsprozess in Zusammenhang gebracht: auf der einen Seite sich verändernde politische

Identitäten und Wahlpräferenzen der Wähler*innen, insbesondere was die klassenspezifische Orientierung und Unterstützung betrifft (Kitschelt 1994), und auf der anderen Seite der schrumpfende, nurmehr auf einzelne Sektoren beschränkte Einfluss der Gewerkschaften bei ihren Verhandlungen und Verhandlungsstrategien (Dancygier/ Walter, 2015). Die zahlreichen globalen Krisen, die der großen Rezession von 2008 folgten, haben zudem die Arbeitnehmer*innen in ihrer Überzeugung bestärkt, die Situation werde dauerhaft unsicher und risikoreich bleiben. Nationale und transnationale Protest- und Mobilisierungsbewegungen haben auf die rasanten politischen und gesellschaftlichen Veränderungen reagiert, indem sie die demokratischen Einflussmöglichkeiten entweder erweitert oder aber eingeschränkt haben (Della Porta 2013). Studien zu Demokratie und Bürgerschaft warnen vor den tiefgreifenden Folgen, die die zunehmende Polarisierung und das Misstrauen in demokratische Institutionen für die Grundfesten und für die Stabilität der liberalen Demokratie haben könnten (Crouch 2003; Krastev 2017; Levitsky/Ziblatt 2018; Mounk 2022).

Vor diesem Hintergrund haben wir uns die Frage gestellt, welche Rolle die großen Gewerkschaften im heutigen Dänemark spielen – einem Land, in dem die Auswirkungen der Krisen im europäischen Vergleich zwar weniger gravierend waren, in dem aber der politische Einfluss der populistischen Rechten in den letzten Jahrzehnten zugenommen hat (Meret 2021a, 2021b). Darüber hinaus wirft die Anziehungskraft des Rechtspopulismus auf die Arbeiterschaft die Frage auf, welche Möglichkeiten die Gewerkschaften entwickelt haben, um diese Probleme mit der Zeit anzugehen. Abgesehen von einigen sporadischen Studien (Rathgeb/Klitgaard 2022; Mosiman/Rennwald/Zimmerman 2019; Arndt/Rennwald 2016) steht die Forschung zu dieser Thematik in Dänemark bislang noch am Anfang – im Gegensatz zu anderen skandinavischen/nordischen Ländern wie zum Beispiel Schweden, wo diese Themen breiter diskutiert werden (vgl. u. a. Oskarson/Demker 2015; Neergaard 2017; Mulinari/Neergaard 2005) und Gegenstand spezifischer Schwerpunkte und gezielter Aktivitäten sind. Beispielhaft dafür ist die Resolution [Crush Right-wing extremism!](#) (*Krossa högerextremismen!*), die auf dem Nordischen Forum im Sommer 2021 verfasst wurde und sich explizit positioniert:

*Die Gewerkschaftsbewegung muss zum Kampf gegen den Rechtsextremismus beitragen, indem sie ihre eigenen Mitglieder aufklärt. Rechtsextremisten agieren transnational, und innerhalb der Gewerkschaftsbewegung in den nordischen Ländern und in Europa müssen wir ein Netzwerk von Aktivist*innen aufbauen, die Erfahrungen austauschen und im Kampf gegen diese Kräfte zusammenarbeiten können.*

AUFBAU DER STUDIE

Unsere Studie gliedert sich in drei Hauptteile: Im *ersten Teil* stellen wir in Grundzügen das dänische Arbeitsmarktmodell und das politische System Dänemarks vor. Hier untersuchen wir vor allem die Entwicklung und das Erstarken des Rechtspopulismus in Dänemark. Im *zweiten Teil* nehmen wir die dänischen Gewerkschaften, ihre Geschichte, Organisation und Mitgliedschaft sowie ihre heutige Rolle in der dänischen Gesellschaft in den Blick. In diesem Teil gehen wir der Frage nach, was Gewerkschaftsvertreter*innen zu den Herausforderungen zu sagen haben, die von der extremen Rechten ausgehen, wie sie sie einschätzen und welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten sie ihrer Gewerkschaft zuweisen, wenn es darum geht, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Unsere Daten bestehen aus semi-strukturierten Interviews, die im August und September 2022 mit fünfzehn Gewerkschaftsvertreter*innen der drei großen dänischen Gewerkschaften geführt wurden. Anschließend untersuchen wir, welche gewerkschaftliche Strategien es gibt, um die Ausbreitung von Rassismus, Diskriminierung und Sexismus zu verhindern. Dies beinhaltet antirassistische, antidiskriminatorische und anti-sexistische Initiativen und Kampagnen der Gewerkschaften, Überlegungen zur sektor- und länderübergreifenden Arbeitnehmersolidarität und andere relevante Maßnahmen zur Förderung von Integration, Gleichheit und Solidarität unter den Mitgliedern. *Abschließend* möchten wir einige Handlungsempfehlungen formulieren, die auf einer Auswertung der gewerkschaftlichen Erfahrungen aufbauen, aber auch auf in den Interviews geäußerten Überlegungen zu der Frage, wie Extremismus und Ausgrenzung entgegengewirkt werden kann.

DIE GRUNDZÜGE DES ARBEITSMARKTES UND DES POLITISCHEN SYSTEMS IN DÄNEMARK

DAS DÄNISCHE ARBEITSMARKTMODELL UND SEIN GRAD AN FREIWILLIGKEIT

Neben Schweden gehört Dänemark zu den Ländern mit der höchsten Gewerkschaftsdichte in Europa (Sjölander 2022). In Skandinavien hat sich in der Arbeiterbewegung historisch ein enges Verhältnis zwischen den großen Gewerkschaftsverbänden und der Sozialdemokratischen Partei herausgebildet. In Dänemark ging die Arbeiterbewegung aus einer einzigen Organisation hervor, erst später kam es zur formellen Trennung zwischen Gewerkschaftsverbänden und der Sozialdemokratischen Partei.

Zu den weiteren Grundmerkmalen des dänischen Arbeitsmarktes gehören heute das Ausmaß an freiwilligen Tarifverhandlungen, die durch das »Flexicurity«-Modell (Flexibilität für Arbeitgeber*innen, Sicherheit für Arbeitnehmer*innen) abgesichert sind. Dieses System wurde auch auf europäischer Ebene aufgegriffen und gilt als innovativer Ansatz für die Organisation und Regulierung des Arbeitsmarktes (Klindt 2011). Dänemark ist also ein hochinteressantes Experimentierfeld, wenn es um die Frage geht, wie Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen und einer (auf nationaler Ebene) institutionalisierten Zusammenarbeit in der Arbeitswelt auf den Wählerzuspruch zu rechtspopulistischen Parteien, auf wachsende Konflikte in der Migrationsfrage und auf die Sorgen um das Gemeinwohl reagieren.

Das *Flexicurity*-Modell stützt sich auf qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen und geregelte Maßnahmen zur sozialen Absicherung, die Arbeitsflexibilität bei vergleichsweise geringeren Versicherungskosten garantieren können (Klindt 2011). In Dänemark werden die Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse traditionell im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden festgelegt (Rasmussen/Høgedahl 2021). Dies ist vielleicht das kennzeichnendste Merkmal der Arbeitsmarktverhältnisse und Arbeitsmarktvereinbarungen in diesem Land (aber auch in Schweden und Norwegen) im Gegensatz zur Arbeitsmarktgesetzgebung im Rest der EU. Diese Struktur basiert auf einer »Hauptvereinbarung« (*Hovedaftale*) vom Ende des 19. Jahrhunderts. Ein Kernpunkt dieser Vereinbarung ist, dass die Arbeitgeberorganisationen das Recht der Gewerkschaften auf Tarifverhandlungen anerkennen und im Gegenzug die Gewerkschaften das Recht der Arbeitgeber*innen auf Wahrnehmung ihrer Unternehmensinteressen anzuerkennen haben (Knudsen/Lind 2011). Der dänische Staat spielt hier nach wie vor eine wichtige Rolle zwischen den Parteien, wobei diese Rolle nicht so zentral ist wie in anderen Ländern. Seine Funktion besteht hauptsächlich darin, zwischen den Parteien zu vermitteln und Verhandlungen zu erleichtern. Das bedeutet, dass Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen in einem komplexen institutionellen Rahmen zustande kommen, der durch das Arbeitsrecht (*Arbejdsretten*) und die trilateralen Vereinbarungen vorgegeben ist, wobei die Regierung nur in bestimmten Lohn-, Renten- und Gesundheitsfragen eingreift (wie zum Beispiel bei den staatlich subventionierten Unterstützungspaketen im Rahmen der globalen Gesundheitskrise im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie).

Während die Arbeitgeberorganisationen in erster Linie im Dänischen Arbeitgeberverband (*Dansk Arbejds-*

giverforening, DA) organisiert sind, ist der größte Dachverband der Gewerkschaften der Gewerkschaftsbund (*Fagbevægelsens Hovedorganisation*, FH). Dieser entstand 2019 aus dem Zusammenschluss des traditionsreichen früheren dänischen Gewerkschaftsbundes (*Landsorganisationen i Danmark*, LO) und des Berufsverbandes der Fachkräfte in Dänemark (*Confederation of Professionals in Denmark*, FTF). Der FH zählt heute rund **1,2 Millionen Mitglieder** und umfasst 64 Einzelgewerkschaften. Trotz dieser zentralisierten Organisation, bei der auf beiden Seiten des Verhandlungstisches ein Verband sitzt, der unterschiedliche Interessen vertritt, hat seit den späten 1980er-Jahren eine zunehmende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen stattgefunden (Knudsen/Lind 2020: 383). Dabei kann nicht nur jede einzelne Gewerkschaft ihren eigenen Tarifvertrag direkt mit den betreffenden Unternehmen aushandeln, sondern es können auch Verhandlungen zwischen der lokalen Gewerkschaftsabteilung und den lokalen Unternehmen geführt werden (Høgedahl 2021). Die Vereinte Gewerkschaft dänischer Arbeitnehmer (*Fagligt Fælles Forbund*, 3F) beispielsweise, die ungelernete Arbeitnehmer*innen und Beschäftigte im Dienstleistungssektor vertritt, hat 64 Ortsverbände. Diese sind über das ganze Land verteilt, und jeder von ihnen gilt als »unabhängig« – kann also eigenverantwortlich verhandeln. In dieser Hinsicht ist 3F allem Anschein nach die dezentralste dänische Gewerkschaft innerhalb der Arbeiterbewegung.

In Dänemark sind etwa 66 Prozent der Arbeitnehmer*innen Mitglied einer Gewerkschaft (Rasmussen/Høgedahl 2021). Das ist ein vergleichsweise hoher Anteil, wobei der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit den 1990er-Jahren rückläufig ist. Das Land verfügt nach wie vor über ein stabiles staatliches Wohlfahrtsystem und eine relativ starke sozialdemokratische Partei (25–26 Prozent der Stimmen), deren Geschichte eng mit der Entwicklung der Arbeiterbewegung verknüpft ist. Zwischen der Partei und den Gewerkschaften bestanden mehr als ein Jahrhundert lang sehr enge Beziehungen, zumindest bis in die 1990er-Jahre hinein (vgl. Allern/Aylott/Christiansen 2007). Diese engen Beziehungen waren ein Garant dafür, dass die Gewerkschaften in den jeweiligen Exekutivorganen vertreten waren, was wiederum eine erhebliche wirtschaftliche Unterstützung der Partei durch die Gewerkschaftsmitglieder sicherte. In den ersten Jahren der (von der DF unterstützten) liberalen und konservativen Regierung stießen diese Strukturen auf heftige Missbilligung und wurden abgeschafft. 2002 wurde der Passus, der sich auf die Anbindung an die Sozialdemokratische Partei bezog, aus den Statuten des Gewerkschaftsbundes gestrichen. Damit wurden die langjährigen historisch und organisationspolitisch gewachsenen Bindungen zwischen den beiden Flügeln der dänischen Arbeiter-

bewegung beendet. Strukturelle Veränderungen in der Mitgliedschaft der Gewerkschaften und in der Organisationsform von politischen Parteien und Gewerkschaften drängten zu einem solchen Schritt, aber im Fall Dänemarks war er auch das Resultat der Kritik der DF an der von ihr beanstandeten Verflechtung zwischen dem größten Gewerkschaftsbund und der Sozialdemokratischen Partei.

Auch Verhandlungsführung und Tarifmacht haben sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt: Kleinere Unternehmen können sich von geregelten Vereinbarungen mit den Gewerkschaften lösen, da die dänischen Tarifverträge nicht *erga omnes* gelten. Auch das Erstarren der sogenannten »gelben« Gewerkschaften hat Einfluss auf Mitgliedschaft und Verhandlungsstärke der Gewerkschaften. 2022 hatten die »gelben« Gewerkschaften rund 400.000 Mitglieder. Gelbe Gewerkschaften nehmen nicht direkt an Tarifverhandlungen teil und tragen zur Schwächung der Tarifmacht und der Arbeitnehmerrechte bei. Das dänische Modell der freiwilligen und einvernehmlichen Vereinbarung ist also den immer schneller werdenden gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen unterworfen. Erstens geht die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder insgesamt zurück; zweitens wächst die Zahl der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitsmigrant*innen, und drittens müssen die neuesten EU-Arbeitsmarktvorschriften erfüllt werden. Die Feststellung, dass das dänische Modell sowohl von innen als auch von außen zunehmend unter Druck gerät, mag trivial klingen, aber sie zeigt, dass dieses Modell, das auch auf europäischer Ebene zunehmend Anerkennung findet (Klindt 2011), von den Krisen und rasanten Veränderungen der letzten Jahrzehnte nicht verschont geblieben ist. Das dänische Arbeitsmarktmodell spielt auch in der dänischen Politik eine wichtige Rolle, sowohl als Symbol für den nationalen dänischen »Sonderweg« als auch als Indikator für den vergleichsweise hohen Lebensstandard, die staatlichen Leistungen und die höhere Verlässlichkeit, die dem dänischen Wohlfahrtsstaatsystem gemeinhin zugeschrieben wird (Martela et al. 2020). Wie wir sehen werden, hat dies Auswirkungen auf die Art und Weise, wie die Gewerkschaften ihren Umgang mit Nationalismus, Inklusion und Solidarität erklären und ausgestalten.

DAS POLITISCHE SYSTEM DÄNEMARKS

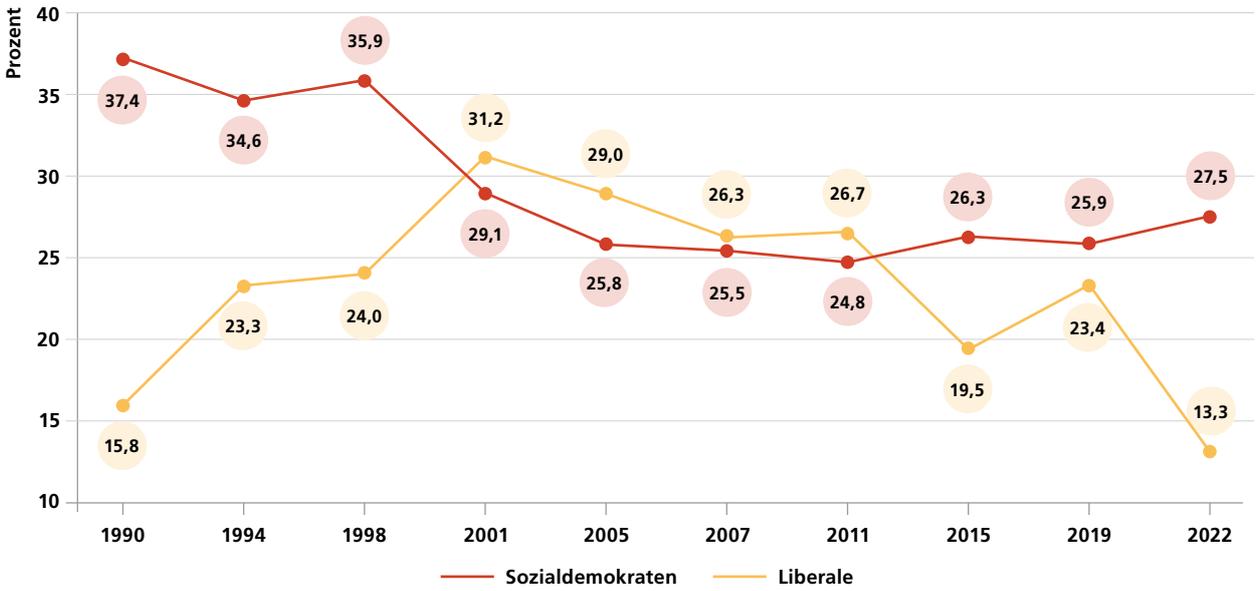
Im Vergleich zu anderen Ländern in Europa zeichnet sich Dänemark immer noch durch relative politische Stabilität und ein vergleichsweise hohes Maß an politischem und zwischenmenschlichem Vertrauen aus (Sønderskov/Dinesen 2014). Dies spiegelt sich auch in der relativ stabilen parlamentarischen Mehrparteien-

demokratie und in der Langlebigkeit der dänischen Minderheitsregierungen wider. Ansonsten gleicht das politische System Dänemarks in Bezug auf Besteuerung und öffentliche Ausgaben, korporatistische Traditionen und Interessengruppen sowie die historische Rolle der Sozialdemokratischen Partei im Land dem in anderen nordischen Ländern. In den vergangenen Jahrzehnten waren es meist die Sozialdemokraten und die Liberale Partei *Venstre*, die um die Stellung als wichtigste Regierungspartei konkurrierten und bei den Parlamentswahlen die Kandidat*innen für das Amt des*r Ministerpräsident*in aufstellten.

Der Rechtspopulismus stieg in den 2000er-Jahren mit der Dänischen Volkspartei (*Dansk Folkeparti*, DF) an Wählergunst (Meret 2010). Die DF wurde 1995 von einer Splittergruppe der Anti-Steuer-Partei, der steuerfeindlichen Fortschrittspartei (*Fremskridtspartiet*), gegründet, an deren Spitze von 1995 bis 2012 Pia Kjöersgaard stand. Mit ihren einwanderungs- und islamfeindlichen sowie sozialchauvinistischen Positionen beeinflusste die DF die dänische Politik. In den Jahren 2001–2011 und 2015–2019 spielte sie eine entscheidende Rolle, weil sie die Mitte-rechts-Regierungen mittrug. Seit ihrer bislang erfolgreichsten Wahl 2015 – die Partei erhielt damals 21,1 Prozent der Stimmen – geht es mit der DF jedoch bergab. 2019 verlor die Partei die Hälfte ihrer Wähler*innen und die Bemühungen des ehemaligen Parteivorsitzenden Kristian Thulesen Dahl, diese Wähler*innen zurückzugewinnen, blieben erfolglos.

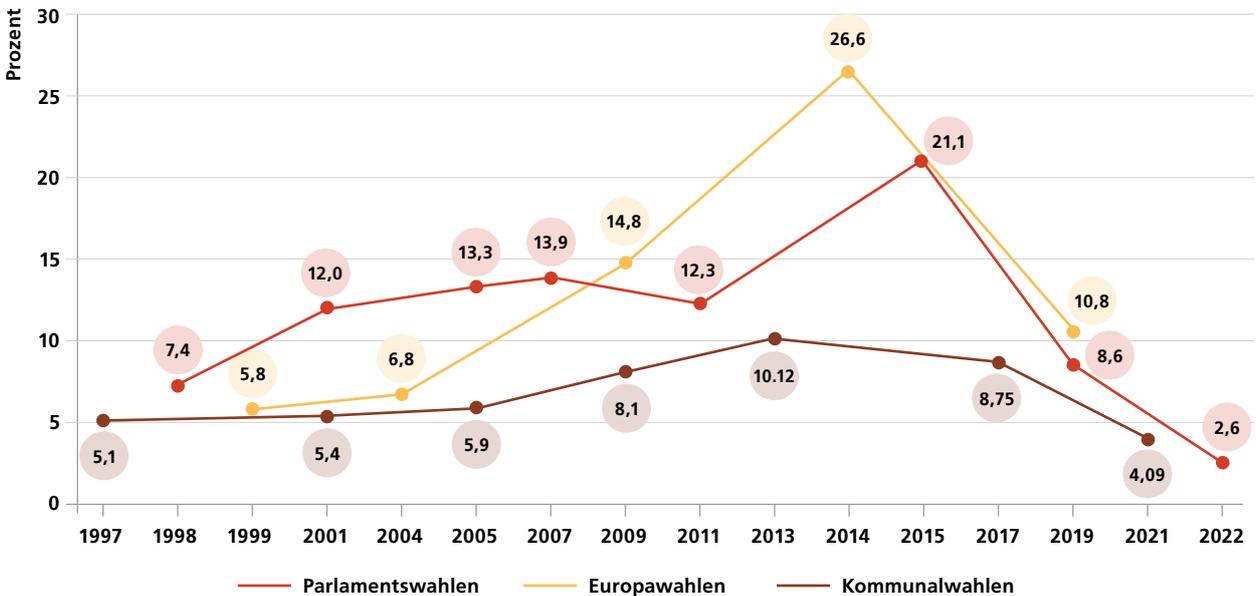
Nach einem erneut enttäuschenden Wahlergebnis bei den Kommunalwahlen im November 2021, bei denen die DF nur auf rund vier Prozent der Stimmen kam, erklärte Thulesen Dahl seinen Rücktritt. Diese Entscheidung führte zu innerparteilichen Spaltungerscheinungen und sorgte für persönliche Konflikte und interne Meinungsverschiedenheiten über die Nachfolge an der politischen Spitze. Mit der Wahl von Morten Messerschmidt zum neuen Parteivorsitzenden auf dem Parteitag im Januar 2022 waren viele DF-Abgeordnete nicht einverstanden. Binnen weniger Monate verließ mehr als die Hälfte der DF-Fraktion aus Protest die Partei. Acht der ehemaligen Parteimitglieder haben sich inzwischen den Dänischen Demokraten (*Danmarksdemokraterne*) angeschlossen, einer neuen rechtspopulistischen Partei, die kurz vor den Wahlen von der früheren Liberalen Inger Støjberg gegründet worden war. Støjberg war von 2015 bis 2019 Ministerin für Einwanderung und Integration und galt als Hardlinerin in der Migrations-, Integrations- und Asylpolitik. 2021 wurde sie nach einem Amtsenthebungsverfahren zu 60 Tagen Gefängnis verurteilt, weil sie asylsuchende Paare, darunter auch Personen unter 18 Jahren, zwangsweise voneinander trennen ließ.

Abbildung 1
Wahlergebnisse der Sozialdemokraten und der Liberalen (1990–2022)



Quelle: Meret 2021b (aktualisiert)

Abbildung 2
Wahlergebnisse der Dansk Folkeparti (DF) (1997–2022)



Quelle: Meret 2021b (aktualisiert)

Die schwindende Popularität der Dänischen Volkspartei sollte jedoch nicht einfach als Indiz dafür gedeutet werden, dass der Bedarf nach Populismus und die einwanderungsfeindlichen Ressentiments in der Wählerschaft nachlassen. Hier braucht es komplexere Erklärungen wie etwa die, dass sich die dänische Politik in einigen Fragen neu positioniert hat. Sowohl die Liberalen als auch die Sozialdemokraten haben in den vergangenen Jahrzehnten eine Reihe restriktiver Maßnahmen in den Bereichen Asyl, Einwanderung und Integration umgesetzt. Außerdem haben zwei

neue rechtspopulistische Parteien die politische Bühne betreten: Die Neue Rechte (*Nye Borgerlige*, NB) und die Dänemarkdemokraten (*Danmarksdemokraterne*, DD). Beide Parteien vertreten establishment-, einwanderungs- und islamfeindliche Positionen und einen Wohlfahrtschauvinismus, wenn auch mit leicht unterschiedlichen politischen Formaten und Konzepten. Was sie voneinander unterscheidet, ist vor allem die programmatische Ausrichtung im Hinblick auf verteilungs-/wirtschaftspolitische Programmatik: Die DD befürworten ähnlich wie die DF eher den

Wohlfahrtsstaat, während die Neue Rechte ultraliberale Standpunkte vertritt.

Bei den Parlamentswahlen im November 2022 erhielten die rechtspopulistischen Parteien (DF, DD und NB) zusammengenommen 14,7 Prozent der Stimmen.¹ Neben den DD gründete der ehemalige liberale Ministerpräsident Lars Løkke Rasmussen eine neue Mitte-rechts-Partei – die *Moderaten* –, die mit mehr als neun Prozent der Stimmen ins Parlament einzogen. Interessanterweise handelt es sich bei den Moderaten um eine Partei der Mitte, die mit der sogenannten Blockpolitik brechen will, um Absprachen zwischen den etablierten Parteien zu erzielen und den radikalen linken und rechten Flügel aus Entscheidungsfindung und Einflussnahme herauszuhalten. Diese Strategie der Mitte begrüßten auch die Sozialdemokraten, die nach den Wahlen die Chancen auf die Bildung einer neuen Regierung mit dieser politischen Ausrichtung ausloten wollten. Und da sowohl die Liberalen als auch die Konservativen Stimmen verloren haben, wird Interimsministerpräsidentin Mette Frederiksen ihr Mandat vermutlich dazu nutzen, dieses Vorhaben zu verwirklichen.

Auf das »Phänomen« Rasmus Paludan und seine Versuche, Bekanntheit und Einfluss zu erlangen, muss gesondert eingegangen werden. Der islam- und einwanderungsfeindliche Wortführer macht seit einiger Zeit sowohl in Dänemark als auch in Schweden Stimmung gegen die Zuwanderung und den Islam und führt in städtischen Gebieten mit hohem Anteil an ethnischen Minderheiten Koranverbrennungen durch. Paludan plädiert für die massenhafte Ausweisung von Einwanderer*innen aus Dänemark, insbesondere von Muslim*innen. Seine Aktionen haben ihm keine nennenswerte Unterstützung bei den Wahlen eingebracht. Im Jahr 2019 kam die Partei »Straffer Kurs« (*Stram Kurs*) nicht über die Zwei-Prozent-Hürde. 2022 trat Paludan als unabhängiger Kandidat an und erhielt insgesamt nur 379 Stimmen.

DÄNISCHE GEWERKSCHAFTEN UND DIE HERAUSFORDERUNGEN DURCH RADIKALE RECHTSPOPULIST*INNEN

EIN KURZER HISTORISCHER HINTERGRUND

Unsere Analyse bezieht sich vor allem auf die drei mitgliederstärksten Arbeitergewerkschaften in Dänemark: die [Dänische Metallarbeitergewerkschaft](#)

¹ Dazu gehören die Dänendemokraten (8,1 Prozent), die Dänische Volkspartei (2,6 Prozent) und die Neue Rechte (3,7 Prozent).

(*Dansk Metal*, DM), die [Vereinte Gewerkschaft dänischer Arbeitnehmer](#) (3F) und die [Nationale Gewerkschaft der Angestellten in Handel und Büros](#) (*Handle og Kontor*, HK).² Sowohl DM als auch HK vertreten Fachkräfte, die zum Beispiel eine Bürotätigkeit ausüben oder im Einzelhandel arbeiten. 3F vertritt qualifizierte und ungelernete Arbeitnehmer*innen vor allem in der Industrie, im Baugewerbe und im Verkehrssektor. 3F ist mit rund 261.000 Mitgliedern die mitgliederstärkste Gewerkschaft Dänemarks. Sie ist auch die Gewerkschaft, die sich bei ihren Mitgliedern, Vertreter*innen wie Arbeitnehmer*innen vergleichsweise am stärksten für Arbeitsmigrant*innen einsetzt. Die offizielle Website von 3F kann zum Beispiel neben Dänisch in fünf weiteren Sprachen aufgerufen werden: Englisch, Deutsch, Polnisch, Russisch und Rumänisch. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig bedeuten, dass intern ein Konsens über die Rolle von Arbeitsmigrant*innen auf dem dänischen Arbeitsmarkt und über den Umgang mit den Themen Arbeit, Mobilität und Migration besteht.

Die Organisationsgeschichte der drei Gewerkschaften reicht bis ins späte 19. Jahrhundert zurück. Die dänische Gewerkschaft der Handelsgehilfen (*De Danske Handelsmedhjælperes Forbund*) wurde 1897 als Vorläuferin der HK gegründet. 3F entstand 2005 durch die Fusion zweier Gewerkschaften, die ungelernete und angelernte Arbeiter*innen vertraten (Gewerkschaft der angelernten Arbeiter – *Specialarbejderforbundet*, SAF – und Gewerkschaft der Arbeiterinnen – *Kvindeligt Arbejderforbund*, KAD). Bis 1971 war die SAF nur für männliche Arbeitnehmer zuständig, während in der KAD die weiblichen Arbeitnehmerinnen organisiert waren. Besonders einflussreich war die SAF in den Zeiten, als ihr Vorsitzender Anker Jørgensen 1972 zum Vorsitzenden der Sozialdemokraten ernannt wurde und von 1972 bis 1982 in fünf verschiedenen Regierungen Ministerpräsident war.

Die DM hat auf indirekte Weise Einfluss genommen, indem sie zum Beispiel als erste große Gewerkschaft zusammen mit dem Gewerkschaftsbund *CO-industri* in jeder neuen Verhandlungsrunde Tarifverhandlungen mit den größten Arbeitgeberverbänden einführte. Damit setzte sie mit jeder Tarifverhandlungsrunde neue Maßstäbe.³ Bis zum Ende der 1950er-Jahre vertrat die HK hauptsächlich Arbeitnehmerinnen und

² 3F vertritt mehr als 260.000, HK etwa 218.000 und DM 105.000 Arbeitnehmer*innen. 3F und HK sind die beiden größten Gewerkschaften in Dänemark.

³ Es dürfte kein Zufall sein, dass eine 2016 von Christoph Houman Ellersgaard, Anton Grau Larsen und Sarah Steinitz 2016 durchgeführte Vernetzungsanalyse der dänischen »Machtelite« zu dem Ergebnis kommt, der derzeitige Vorsitzende von *Dansk Metal*, Claus Jensen, sei die mächtigste Person in Dänemark.

hatte maßgeblichen Anteil daran, dass die Debatte über die Arbeitsbedingungen und Rechte von Frauen auf die politische Tagesordnung kamen.

Verteilungspolitisch gilt die 3F als die am stärksten links orientierte der drei Gewerkschaften. Der Unterschied spiegelt sich auch darin wider, dass viele 3F-Ortsverbände nach wie vor traditionelle linke Volksparteien unterstützen, während sowohl DM als auch HK heute nur ungern eindeutige politische Präferenzen und Parteinahme zu erkennen geben. Die Datenlage zu den politischen Einstellungen der Gewerkschaftsmitglieder etwa in Fragen der nationalen Identität und der Zuwanderung oder speziell zu ihrer Unterstützung rechtsradikaler und rechtspopulistischer Parteien ist nach wie vor dünn.

AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN – WAHRNEHMUNGEN UND REAKTIONEN

Wir haben fünfzehn Gewerkschaftsvertreter*innen von 3F, DM und HK befragt, die auf unterschiedlichen Organisationsebenen tätig und geografisch über das ganze Land verteilt sind. Die meisten Befragten leiten lokale Gewerkschaftsgruppen, die entweder eine einzelne Gemeinde oder eine ganze Region umfassen. Die Interviews waren semi-strukturiert und enthielten Fragencluster zu drei zentralen Themenblöcken: 1) zur Beziehung zwischen den Gewerkschaften und der radikalen Rechten heute, 2) zum Konzept der Gewerkschaften für die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung, und 3) zu internationalen Beziehungen und Zusammenarbeit insbesondere auf EU-Ebene. Darüber hinaus schienen einige Themen den meisten Befragten besonders am Herzen zu liegen – unter anderem die Rolle von Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen Ländern und die derzeit in der EU verhandelte Richtlinie über angemessene Mindestlöhne. Auf diese Themen wurde in einigen der Interviews ausführlicher eingegangen.

Die Meinung darüber, wer der radikalen Rechten in der dänischen Politik zuzurechnen ist, hat sich offenbar auch unter Gewerkschaftsvertreter*innen im Laufe der letzten Jahrzehnte verschoben. Dass populistische Positionen, zum Beispiel in der Migrations- und Asylfrage, bis zu einem gewissen Grad Normalität geworden sind, beeinflusst vermutlich auch die Meinung der Gewerkschafter*innen in der Frage, wer im heutigen Dänemark zur populistischen und radikalen Rechten zu zählen ist. Mit Sicherheit hat sich Einiges geändert, seit der sozialdemokratische Premierminister Poul Nyrup Rasmussen 1998 in seiner [Rede zur Parlamentseröffnung](#) erklärte, dass in seinen Augen »die Dänische Volkspartei niemals salonfähig

werden wird«. Viele Befragte halten es für sinnvoll und angebracht, mit der Dänischen Volkspartei politisch zusammenzuarbeiten. Auf die Frage, wie er die wachsende Popularität der Rechtsextremen in Dänemark wahrnimmt, führt der 3F-Gewerkschafter Jakob Mathiassen beispielsweise die *Stram Kurs* ins Feld, mit deren extremen Positionen einige seiner Kolleg*innen inzwischen sympathisieren, was durchaus als problematisch zu sehen ist. Ole Kjær, Vertreter der HK-Sektion in Südjütland und Mitglied der Sozialdemokraten, unterscheidet zwischen der Dänischen Volkspartei und den »anderen rechtsextremen Parteien«. Er stellt außerdem fest, dass die Abgeordneten der DF eine pragmatische Politik verfolgen und den dänischen Wohlfahrtsstaat und die Politik der sozialen Sicherheit unterstützen. Dies lässt die DF seiner Meinung nach »weniger problematisch als andere Parteien« erscheinen. Die Dänische Volkspartei gilt heute im Vergleich zu anderen Parteien als akzeptabler politischer Akteur. Mit anderen Worten: Die Gewerkschaft hält die DF trotz ihres Ethnonationalismus und ihrer zuwanderungsfeindlichen Ansichten für einen geeigneten Gesprächspartner.

Jesper Thorup, Vorsitzender der HK-Sektion in Ostjütland, bezeichnet *Stram Kurs* und die Neue Rechte als »rechtsextrem«, während er die Dänische Volkspartei nicht in diese Kategorie einordnet:

Aber die Dänische Volkspartei [...], die ist ein interessanter Fall, wissen Sie, und zwar insofern, als sie in den meisten Fragen mit uns einer Meinung ist, abgesehen von ihren Positionen zur Zuwanderung. Mit der Dänischen Volkspartei ist es manchmal einfacher, sich zu einigen, als mit einigen der Regierungsparteien.

Dieser Standpunkt ist auch das Ergebnis einer jahrzehntelangen Entwicklung, durch die der Rechtspopulismus in Dänemark Normalität wurde (Meret 2021b). Heutzutage rücken auch die etablierten Parteien die kulturelle und ethnische Zugehörigkeit in den Vordergrund und bezeichnen nichtwestliche und muslimische Einwanderer*innen als Problem für die Integration und den sozialen Zusammenhalt. Außerdem haben möglicherweise der »Reputationsschutz« (Ivarsflaten 2006) der DF und ihre Haltung zum Wohlfahrtsstaat zur Akzeptanz des Rechtspopulismus beitragen. Dies scheint jedoch im Widerspruch zu dem von den Gewerkschaften betonten Grundsatz zu stehen, dass »jeder Mensch willkommen ist« – unabhängig von seiner ethnischen Herkunft, Rasse, sexuellen Orientierung und Religion. Die Gewerkschafter*innen verstehen die internationale Solidarität nach wie vor als wichtiges Leitprinzip, wobei sie sich allem Anschein nach nicht mehr so konkret dazu bekennen, wenn es um die Frage geht, welche radikalen

und populistischen Kräfte ihrer Meinung nach diese Positionen infrage stellen.

Die meisten befragten Gewerkschaft*innen halten die Unterstützung oder Sympathie ihrer Mitglieder für radikale rechtspopulistische Parteien nicht für besorgniserregend. Christina Madsen Kristiansen, HK-Vorsitzende in Nordjütland, verweist darauf, dass die HK ein breiteres Spektrum von Arbeitnehmer*innen im Büro- und Einzelhandelssektor zu vertreten hat. Daher gebe es in der HK auch Mitglieder mit Standpunkten und Parteipräferenzen, die womöglich nicht mit den von der HK befürworteten politischen Positionen und Meinungen übereinstimmen. Die politische Einstellung und das politische Verhalten werden als Privatangelegenheit betrachtet. Kristiansen räumt jedoch ein, die HK und die anderen Gewerkschaften sollten ihren Mitgliedern besser erklären und verdeutlichen, dass sie zwischen ihren privaten politischen Meinungen und Präferenzen einerseits und der offiziellen Haltung und den Erfordernissen der HK andererseits differenzieren müssen. Die Herausforderung für die Gewerkschaft besteht also darin, auf der einen Seite unmissverständlich und entschlossen für die Gleichstellung der Geschlechter, die Bekämpfung von Sexismus und Diskriminierung aufgrund kultureller, rassistischer, ethnischer oder religiöser Verschiedenheiten einzutreten sowie auf der anderen Seite den unterschiedlichen politischen Positionen und Standpunkten der Gewerkschaftsmitglieder Rechnung zu tragen. Anthony Sylvester, 3F-Gewerkschaftsberater für Arbeitsmigrant*innen in Kopenhagen, spricht sich mit Blick auf dieses Spannungsverhältnis dafür aus, den Dialog zwischen den Mitgliedern zu fördern, damit Unterschiede, Spannungen und Konflikte erkennbar werden, statt zu versuchen, diese zu zensieren oder auszublenden. Weder Sylvester noch die anderen von uns befragten Gewerkschaftsvertreter*innen äußerten sich jedoch zu der Frage, ob die Gewerkschaften aktiv nach Wegen suchen, wie sie den Dialog zwischen Mitgliedern mit unterschiedlichen politischen Ansätzen und Meinungen, etwa zur Zuwanderung und zu Arbeitsmigrant*innen, fördern und am Leben erhalten können.

Es fehlt an konkreten Initiativen und Maßnahmen, mit denen der Ausbreitung rechtsradikaler Positionen in den Kreisen der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen beizukommen wäre. Das hängt möglicherweise damit zusammen, dass die Anhänger*innen der rechtsradikalen und rechtspopulistischen Parteien innergewerkschaftlich nicht besonders aktiv sind oder ihre Gewerkschaft nicht als Fürsprecherin von Inklusivität, Antidiskriminierung und Demokratie wahrnehmen. Wie Ole Kjær konstatiert, betrachten viele rechtsradikal eingestellte Gewerkschaftsmitglieder ihre Gewerkschaft eher als ei-

ne Art persönliche »Versicherungspolice«, die bei Arbeitskonflikten und Lohnregulierung eine bestimmte Dienstleistung erbringt – für die sie bezahlen. Diese Mitglieder sehen die Gewerkschaften nicht als Akteure, die sich gegen Diskriminierung und für soziale Gerechtigkeit starkmachen sollen. Kjær geht davon aus, dass solche Gewerkschaftsmitglieder mit ihrer Gewerkschaft nicht mehr zu tun haben als mit ihrer Bank oder ihrem örtlichen Supermarkt. Sie kaufen eine Dienstleistung, die sie vielleicht irgendwann einmal brauchen, und ihr Engagement geht nicht über die Entrichtung des fälligen monatlichen Mitgliedsbeitrags hinaus. Jesper Thorup zeigt auf, dass derart unterschiedliche Auffassungen von der Aufgabe der eigenen Gewerkschaft intern zu einer tiefen Kluft zwischen den aktiven und den »stillen« Mitgliedern der Gewerkschaft führen können. Wenn die europäischen Gewerkschaften sich tatsächlich als »Wertegemeinschaften« verstehen sollen, die dem Rechtsextremismus entgegentreten, wie Richard Stöss dies fordert (Stöss 2017: 42), dann ist es eindeutig ein Problem, wenn ein wachsender Teil der Gewerkschaftsmitglieder ihre Gewerkschaft weder als Gemeinschaft noch als eine Organisation begreift, die für Werte steht, sondern als Dienstleister, von dem die einzelnen zahlenden Kunden profitieren.

Die Themen Rassismus und ethnische Diskriminierung wurden in unseren Interviews eher als Probleme diskutiert, die für Gewerkschaften eine nachrangige Bedeutung haben – im Vergleich etwa zu dem beständigen Druck, den die Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen in Dänemark auf den Fortbestand des dänischen Arbeits- und Sozialmodells ausübt. Das heißt nicht, dass die Gewerkschafter*innen der Meinung wären, diese Probleme seien in der dänischen Gesellschaft an sich zu vernachlässigen. Sie sehen in diesen Problemen jedoch nicht den wichtigsten Grund dafür, dass Zuwanderer*innen missbraucht und ausgebeutet werden können. Für sie ist das Problem weniger die Diskriminierung, sondern vielmehr die schlechten Arbeitsbedingungen der aus Polen, Rumänien und von den Philippinen stammenden Arbeitnehmer*innen, die das dänische Modell und die Stabilität infrage stellen. Sozialdumping ist für sie das Hauptproblem.

Einige der befragten Gewerkschafter*innen äußerten Verständnis dafür, dass Arbeiter*innen mit der radikalen Rechten sympathisieren. Dies lässt sich vor allem mit dem »Unzufriedenheitstheorem« erklären: Meinungen und Einstellungen von Wähler*innen und damit auch von Arbeitnehmer*innen bilden sich nicht im luftleeren Raum, sondern entstehen als Reaktion auf einen Statusverlust und aus Angst um die eigene Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Besonders

deutlich zeigt sich dies bei den Vertreter*innen der Gewerkschaft 3F, die einen Großteil der ungelerten Arbeiter*innen in Wirtschaftszweigen wie Verkehr, Landwirtschaft und Baugewerbe vertritt. In diesen Wirtschaftszweigen sind inzwischen mehr Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund als dänische Arbeitnehmer*innen tätig. Dennoch wird selten genauer darüber nachgedacht, warum eine solche Unzufriedenheit und gefühlte Bedrohung in nationalistische Reaktionen umschlagen kann und nicht etwa in die Forderung nach einer Umstrukturierung der Arbeitswelt mündet oder dazu führt, dass Arbeitnehmer*innen sich innerhalb des Sektors oder lokal stärker gewerkschaftlich organisieren oder verstärkt entsprechend sozialisiert werden. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass Jakob Mathiassen, wenn er beispielsweise von den »hiesigen Arbeiter*innen« und/oder der »hiesigen Arbeiterklasse« spricht, eigentlich die ethnischen und weißen dänischen Arbeiter*innen meint.

DER RADIKALEN RECHTEN ENTGEGENTRETEN

Obwohl mehrere unserer Interviewpartner*innen argumentieren, dass die Gewerkschaften von ihrer Geschichte her in ihrer Interessenvertretung und Perspektive internationalistisch eingestellt seien und dies auch bleiben sollten, wird der Nationalismus im dänischen Kontext noch immer als unverzichtbarer politischer Bezugsrahmen für die Gewerkschaften akzeptiert, nicht zuletzt mit Blick auf das dänische Modell und seinen geschätzten »Sonderweg«. Mit anderen Worten: Obwohl es als unumgänglich gilt, die europäische und transnationale Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften zu verstärken – um mit Anthony Sylvester zu sprechen: »Wir sind bereits mehr Bürger*innen Europas, als wir denken« –, plädieren einige Gewerkschafter*innen dafür, diese Entwicklungen einzudämmen, damit es während des Transformationsprozesses nicht zu Rückschlägen kommt. Jakob Mathiassen zum Beispiel meint, dass die Arbeitnehmer*innen ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft aufgeben würden und das dänische Modell zusammenbräche, wenn die dänischen Gewerkschaften auf einmal ihren »Wohlfahrts-Chauvinismus« aufgeben und sich dafür einsetzen würden, Zeit und Ressourcen in globale Arbeitskämpfe zu investieren.

Mathiassen erklärt: »Was die Gewerkschaftsbewegung tatsächlich unternimmt, um den Rechtspopulismus einzudämmen, ist dies: Sie fungiert als Wellenbrecher für den Tsunami der Globalisierung und federt seine Wirkung ab.« Die Gewerkschaften sollten also versuchen, dem Rechtspopulismus entgegenzutreten, indem sie dafür sorgen, dass der »Ts-

unami« von Arbeitsmigrant*innen und ausländischen Unternehmen im Land nicht die dänischen Arbeitsbedingungen, Verhandlungstraditionen und Privilegien unter sich begräbt. Jakob Mathiassen beobachtet bei vielen Gewerkschaftsvertreter*innen eine besorgte Grundstimmung und die Meinung, eine gewisse Kontrolle und Steuerung der Migration sei notwendig, um rechtsradikalen Tendenzen in der öffentlichen Meinung und unter den Gewerkschaftsmitgliedern entgegenzuwirken. Doch damit laufen die Gewerkschafter*innen Gefahr, zwischen zwei gegenläufige Argumentationslinien zu geraten: Auf der einen Seite steht das Argument, die Zahl der Arbeitsmigrant*innen verschärfe die Konkurrenz und führe zu einem Unterbietungswettlauf auf dem Arbeitsmarkt, auf der anderen Seite steht der Grundsatz, jeder Mensch sei unabhängig von seiner Herkunft willkommen. Möglicherweise äußert sich in dieser Position der pragmatische Befund, dass dänische Arbeitnehmer*innen nationalistischen Interessen den Vorrang geben. Um für internationale Solidarität zu mobilisieren und sich entsprechend zu organisieren, müssen die Gewerkschaften aus pragmatischen Erwägungen einen strategischen nationalistischen Protektionismus akzeptieren – also das, was Gayatri Chakravorty Spivaks (1984) mit »strategischem Essentialismus« meint: Sie müssen einen pragmatischen Kurs einschlagen, um übergeordnete politische Ziele zu erreichen.

Um zu begreifen und zu erkennen, welche Rolle die Gewerkschaften in einer zunehmend globalisierten und transnational organisierten Welt spielen, braucht es Wissen und Bildung über nationale und internationale/globale Entwicklungen und Zusammenhänge. Für Gewerkschaftsmitglieder ist das alles andere als selbstverständlich. Nach Meinung von Ole Kjær erklärt dies möglicherweise das »Logikdefizit«, das auftritt, wenn rechtsradikale und populistische Positionen und politische Konzepte vertreten werden:

Die gesamte Arbeiterbewegung war schon immer eher internationalistisch als nationalistisch. In diesem Punkt gibt es seit jeher eine Kluft. Aber [dieser Ausrichtung] wird meiner Meinung nach nicht die Bedeutung beigemessen, die ihr eigentlich zusteht. Wissen Sie, wenn man [das Lied] »When I see a red flag billow on a shiny, fresh, spring day« hört [ein berühmtes Lied der dänischen Arbeiterbewegung aus dem Jahr 1923], kommt vielen Leute immer noch die dänische Flagge in den Sinn, verstehen Sie? Aber in dem Lied geht es nicht um die dänische Flagge! Es geht um die rote Flagge des Arbeiterkampfes.

In eine ähnliche Richtung argumentiert Jan Overgaard Gregersen, Vorsitzender der DM in Aalborg. Er

meint, der Rechtspopulismus biete »einfache Lösungen für komplexe Probleme«, vermeide es aber, realistische und langfristige politische Veränderungen und Alternativen vorzuschlagen. Gregersen sieht die sozialen Medien als Sprachrohr für eine allzu vereinfachte Sicht auf die Welt. Facebook etwa sei zum »Tollhaus« für öffentliche Debatten geworden. Eine solche kritische Sicht könnte allerdings auch dazu verleiten, die Hände in den Schoß zu legen mit der Begründung, die Anhänger*innen der radikalen Rechten seien »zu ungebildet«, um die Komplexität der heutigen Gesellschaft zu verstehen.

Wissensdefiziten lässt sich jedoch mit Bildung begegnen. Ole Madsen, Vorsitzender der DM in der Gemeinde Himmerland, ist fest überzeugt von der Möglichkeit, Anhänger*innen der radikalen Rechten aufzuklären, indem man beispielsweise Fake News über die Kriminalitätsrate bei ethnischen Minderheiten entgegnet oder Anhänger*innen der radikalen Rechten und Mitglieder mit Migrationshintergrund zusammenbringt.

Die allerbeste Strategie ist Bildung. Gut wäre, wenn es uns gelingen würde, auch die Neu-Dänen in die Gewerkschaft zu holen, denn viele sind noch keine Gewerkschaftsmitglieder und beteiligen sich nicht an den diversen Aktivitäten, die wir organisieren, und an unseren sonstigen Angeboten. Gegenseitiges Kennenlernen kann sehr dazu beitragen, Vorurteile abzubauen.

Madsen spricht aus eigener Erfahrung. Um Meinungen und Stereotypen über Nicht-Einheimische infrage zu stellen, sei es wichtig, sich mit Menschen mit Migrationshintergrund anzufreunden. Doch auch die Bekämpfung rechtsradikaler Vorurteile und Stigmatisierungen kann eine Strategie sein, die Positives bewirkt:

Wir müssen auch unsere Mitglieder besser [informieren] [...]. Wir sollten nicht ängstlich oder kritisch oder so etwas sein, aber wenn solche [einwanderungsfeindlichen] Behauptungen von rechter Seite kommen, sollten wir [diejenigen, die sie äußern] auffordern, [ihre Aussagen] zu belegen. Denn heutzutage kursieren in den Medien meiner Meinung nach sehr viele unbewiesene Behauptungen.

Das Fehlen einer kritischen Perspektive und der Reflexion darüber, wie ein nationalistischer Standpunkt sich auf das dänische Modell und den dänischen »Sonderweg« auswirkt, ist mit internationaler Solidarität und internationalem Handeln unter Umständen nur schwer in Einklang zu bringen. Wie soll internationale Solidarität zwischen dänischen und ausländischen

Arbeitnehmer*innen zustande kommen vor dem Hintergrund, dass dieser Standpunkt der grenzüberschreitenden Arbeitnehmersolidarität offenbar Grenzen setzt? Warum wird diese Frage unter Gewerkschafter*innen nicht thematisiert? Es hat den Anschein, dass in Dänemark die Strategie für den Umgang mit den Herausforderungen durch den Rechtsradikalismus diejenige Form von Nationalismus und Populismus, die der dänische Rechtspopulismus vertritt und seit Jahrzehnten weiterentwickelt, eher ignoriert als bekämpft. So führen beispielsweise Gewerkschaften wie 3F und DM Kampagnen durch und betreiben politische Lobbyarbeit gegen den Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission für angemessene Mindestlöhne. Ihre zentralen Argumente sind nicht unbedingt nationalistisch, insofern sie sich für ein Arbeitsmarktmodell mit freiwilligen Vereinbarungen einsetzen, das nicht an eine formelle Gesetzgebung gebunden ist – ein Modell, das nicht nur in Dänemark funktioniert. Wie Jakob Mathiassen mit Blick auf seine eigene Gewerkschaft deutlich macht, nehmen diese Kampagnen jedoch vor allem die potenziellen Bedrohungen und Schäden ins Visier, die eine solche Richtlinie für die dänischen Arbeitnehmer*innen bedeuten könnte, und lassen den potenziellen Nutzen für die Arbeitnehmer*innen in den anderen EU-Ländern unerwähnt. Die Gewerkschaften scheinen sich also nicht kritisch mit den Implikationen einer Strategie und Rhetorik auseinanderzusetzen, die zwar auf der einen Seite das dänische Modell stützen, aber auf der anderen Seite ethnonationalistische und sozialchauvinistische Positionen und indirekt vielleicht sogar die euroskeptische Agenda der radikalen Rechten stärken könnten.

Dass in Dänemark die Bezeichnung »Gewerkschaftsbewegung« im Singular steht (*»fagbevægelsen«*), deutet auf eine gewisse Übereinstimmung zwischen den dänischen Gewerkschaften hin, was ihre Interessen, Forderungen, Ansprüche und Kampagnen angeht. Der dänische Gewerkschaftsbund vertritt heute 1,3 Millionen Gewerkschaftsmitglieder aus verschiedenen Gewerkschaften. Auf institutioneller Ebene gibt es also tatsächlich Übereinstimmungen. Auf ideologischer Ebene bestehen jedoch nach wie vor Unterschiede, beispielsweise zwischen 3F und DM. Daran wird deutlich, dass ihr Verständnis von dänischem Nationalismus und ihr Interesse an der Frage der Arbeitsmigrant*innen auseinandergehen. In diesem Punkt stellen die Vertreter*innen von 3F, stärker als HK und insbesondere DM, die Bedeutung der internationalen Solidarität in den Vordergrund. Sie üben zwar auch deutliche Kritik an der EU-Mindestlohnrichtlinie, begründen diese Kritik aber etwas anders. Auf dem »[Informationsblatt](#)« zum Mindestlohn etwa räumt 3F vorsichtig ein, dass viele Arbeitnehmer*innen in der

EU unter prekären Bedingungen, Unterbezahlung und Ausbeutung zu leiden haben, um dann aber zu erklären, dieses Problem könne nicht durch Gesetze gelöst werden. Nach Ansicht von 3F sollte das dänische Modell zum europäischen Modell werden. Im Gegensatz dazu erklärte der Gewerkschaftsführer von DM, Claus Jensen, in mehreren kritischen Briefen und Beiträgen zur EU-Richtlinie, diese gefährde das dänische Modell. Auf die Situation all jener Arbeitnehmer*innen im übrigen Europa, die nicht auf ein ähnliches Modell zurückgreifen können, ging er dabei allerdings nicht ein.

EMPFEHLUNGEN

Die dänischen Gewerkschaften sind zumindest bis zu einem gewissen Grad nationalistisch eingestellt, da sie den Schutz des dänischen Modells in den Mittelpunkt stellen und den Tarifverhandlungen für den dänischen Arbeitsmarkt Vorrang einräumen. Dieser Standpunkt krankt jedoch an einem ambivalenten Nationalismus, der in einem permanenten Spannungsverhältnis zum Anspruch grenzüberschreitender Solidarität und zu der Frage steht, was dies für die Arbeitsmigrant*innen im EU-Raum bedeutet. Die Überbetonung des dänischen »Sonderwegs« könnte unvorhergesehene Auswirkungen auf die Integration und Solidarität innerhalb der Gewerkschaftsbewegung haben. Es geht nicht nur um Dänemark, sondern auch darum, Grenzen zu überwinden und international für die Rechte der Arbeitnehmer*innen zu kämpfen.

In der wissenschaftlichen Literatur wird zwischen verschiedenen Strategien unterschieden, wie Volksparteien mit der radikalen Rechten umgehen können (Heinze 2018; Bale et al. 2010; Downs 2001; Meguid 2005). Sie können sich von der radikalen Rechten distanzieren, indem sie ihre politischen Gegner*innen ignorieren, ausbremsen oder gar dämonisieren. Alternativ können sie versuchen, die radikale Rechte in die Pflicht zu nehmen, indem sie ihr entweder als Gegner die Stirn bieten oder mit ihr zusammenarbeiten und vielleicht auch einige ihrer politischen Maßnahmen übernehmen. Gewerkschaften agieren politisch zwar anders als Parteien, können aber ähnliche Strategien anwenden, um auf die Herausforderungen durch Rechtsradikalismus und Populismus zu reagieren. Im Falle der dänischen Gewerkschaften lassen sich konkrete Strategien allerdings nur schwer ausmachen. Das mag daran liegen, dass es keine durchdachte Strategie gibt. Die Gewerkschaften schwanken zwischen einer Reihe von Strategien hin und her und blenden dabei unter anderem aus, dass einige ihrer Gewerkschaftsmitglieder möglicherweise mit der radikalen Rechten sympathisieren. Die radikale Rechte abzulehnen und zu dämonisieren, halten Gewerk-

schaftsvertreter*innen zudem für ineffizient und fanatisch. Kennzeichnend für den Ansatz der Gewerkschaften ist aber interessanterweise das Hin- und Herwechseln zwischen unterschiedlichen Positionen: Wird gerade noch die Meinung vertreten, Gewerkschaften sollten den Dialog mit Anhänger*innen der radikalen Rechten suchen, heißt es im nächsten Atemzug, die Anhänger*innen der radikalen Rechten seien »schlecht informiert und fehlgeleitet«. Die dänischen Gewerkschaften nehmen also eine Haltung ein, die ablehnend und kooperativ zugleich ist. Darin spiegelt sich ihr ambivalenter Umgang mit der radikalen Rechten oder zumindest das Fehlen einer ausdiskutierten und planvollen Strategie.

Sie reagieren mithin anders als die Volksparteien in Dänemark, die besonders einwanderungsfeindliche Diskurse übernommen haben (Heinze 2018: 293). Abgesehen von der extremistischen Partei *Stram Kurs*, die bei den Wahlen 2019 nicht ins Parlament einzog, wurde der *Cordon sanitaire* nie als praktikable Option in Betracht gezogen. Dass die dänischen Gewerkschaften keine eindeutige Strategie verfolgen, ist im Zusammenhang mit der politischen Gesamtlandschaft Dänemarks zu sehen, in welcher der radikale Rechtspopulismus mehr und mehr zur »Normalität« geworden ist. Insofern scheint nicht ganz klar, welche politischen Akteure die Gewerkschaften in der Verfolgung ihrer Strategien gegen den radikalen Rechtspopulismus im Auge haben müssen. Da sich die Volksparteien wie die Sozialdemokraten, aber auch die Liberalen und die Konservativen auf nationalistische und wohl auch populistische Positionen zubewegt haben, wäre es für die Gewerkschaften politisch riskant, offen für eine internationale und grenzüberschreitende Solidarität einzutreten. Eine stärker internationalistische Ausrichtung würde ihren politischen Einfluss wahrscheinlich erheblich verringern.

Zudem hat sich das Selbstverständnis der dänischen Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten gewandelt. Seit Anfang der 2000er-Jahre haben die meisten dänischen Gewerkschaften beschlossen, die linken Parteien nicht länger wirtschaftlich zu unterstützen. HK beispielsweise stellte 2005 seine jährliche Zuwendung für die Sozialdemokraten ein, 3F tat dasselbe im Jahr 2007, obwohl auf Ortsgruppenebene möglicherweise weiterhin konkrete politische Aktivitäten der Linken unterstützt werden. Unsere Gesprächspartner*innen sehen darin eine allgemeine Entwicklung hin zu einer lockereren Zusammenarbeit, insbesondere mit den Sozialdemokraten. René Nielsen, stellvertretender Vorsitzender der DM, betont, zumindest bei DM handele es sich nicht um einen »Rückzug«, da seine Gewerkschaft nach wie vor für eine sozialdemo-

kratische Regierung werbe, weil diese den Interessen der Arbeitnehmer*innen am besten gerecht werde. Für Nielsen ist dies vielmehr Ausdruck einer veränderten Gewichtung unter den Gewerkschafter*innen, wie sie ihre Rolle in der Gesellschaft verstehen. Als Nielsen 2007 Chef der Gewerkschaft *Metal Hovedstaden* («Metallkapital») wurde, war sein Selbstverständnis als Gewerkschafter »eher politisch als beruflich«. Dieses Verhältnis hat sich jedoch mit den Jahren allmählich verschoben, sodass die politische Identität und Zugehörigkeit mehr und mehr in den Hintergrund gerückt ist. Die Vertretung eines bestimmten Berufsstandes und somit einer großen Gruppe von Arbeitnehmer*innen mit spezifischen Arbeitsmarktinteressen begann wichtiger zu werden als die Frage, ob die gewählten Vertreter*innen Mitglied der Sozialdemokraten sind.

Laut Richard Hyman (2001) lassen sich drei Idealtypen von europäischen Gewerkschaftsbewegungen unterscheiden: 1. Gewerkschaften als Interessenorganisationen mit primär arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen; 2. Gewerkschaften als Plattformen zur gesellschaftlichen Aufwertung von Arbeitnehmer*innen im Allgemeinen und 3. Gewerkschaften als »Kriegsschulen« in einem potenziell revolutionären Kampf zwischen Arbeit und Kapital (Hyman 2001: 1–2). Die dänischen Gewerkschaften zählen ihrem Selbstverständnis nach nicht einfach zum ersten Typus, bei dem die Gewerkschaft sich außerhalb des Arbeitsmarktes politisch nicht engagieren soll. Sie nehmen die politischen Entwicklungen in Dänemark eher auf dynamische Weise wahr und gehen davon aus, dass die Chancen, Interessen der Arbeitnehmer*innen auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen, möglicherweise höher sind, wenn die Gesprächspartner*innen abwechselnd aus verschiedenen Parteien kommen.⁴ Zugleich scheint die damit einhergehende Meinung, Gewerkschaften seien vor allem Interessenorganisationen mit arbeitsmarktbezogenen Aufgaben, im heutigen Dänemark eine immer stärkere Rolle zu spielen. So gesehen, ist es einfacher geworden, den zunehmenden Einfluss und die Folgen der populistischen und radikalen Rechten zu ignorieren, solange die Gewerkschaften nicht den Eindruck haben, dass diese sich direkt und negativ auf die Arbeitsmarktregulierung und die Interessen und Erregenschaften der Arbeitnehmer*innen auswirken. Mehrere Befragte betonten, dass ihnen rechtsradikale und rechtspopulistische Tendenzen – zum Beispiel in den sozialen Medien und in verschiedenen Jugendsubkulturen – bekannt seien, nicht aber Beispiele für ent-

sprechende Tendenzen, die sich direkt mit der Arbeitswelt in Zusammenhang bringen lassen. Dies könnte jedoch auch als Zeichen für eine breitere gesellschaftliche Akzeptanz aufgefasst werden, zumal politische Standpunkte und Grundüberzeugungen immer mehr in den Hintergrund treten.

BEST PRACTICES UND MÖGLICHKEITEN

Der Einfluss des Rechtspopulismus in Dänemark hat auch mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu tun und folglich damit, wie die dänischen Gewerkschaften auf solche Entwicklungen, Diskurse und politischen Veränderungen (oder Paradigmenwechsel) reagieren – unabhängig davon, ob es um ankommende Geflüchtete geht, die Asyl und Arbeit suchen, oder um die Mindestlohndiskussion und Dänemarks Rolle in der Europäischen Union. Wie aus unseren Interviews hervorgeht, glauben dänische Gewerkschaftsvertreter*innen nach wie vor, dass ihre Interessen und politischen Forderungen am besten von linken Parteien vertreten werden. Daher gibt es für dänischen Gewerkschaften verschiedene Gründe, eine kohärentere und ambitioniertere Strategie zu entwickeln, um der Zunahme radikaler und populistischer Einstellungen und Positionen entgegenzuwirken – und zwar nicht nur, weil sie mit der ethnonationalistisch-populistischen Agenda nicht einverstanden sind, sondern auch, weil diese Agenda ihnen Wähler*innen abspenstig macht, die sich sonst dem linken Spektrum zuwenden würden.

Aber wie lässt sich dieses Vorhaben realisieren? Können Gewerkschaften in den jeweiligen Ländern von den Strategien, Ideen und Erfahrungen der anderen lernen? Lässt sich eine Liste von Strategien erstellen, die den unterschiedlichen Kontexten, der Geschichte und den Entwicklungen im Wohlfahrtssektor Rechnung trägt? Wie wir gesehen haben, konzentrieren die dänischen Gewerkschaften sich eher auf den Dialog und die Zusammenarbeit mit den vorhandenen politischen Akteuren. Sie bevorzugen den Konsens, anstatt einen *Cordon sanitaire* zu errichten oder »unüberbrückbare« Differenzen herauszustellen. Viele unserer Gesprächspartner*innen äußerten den Wunsch, mit denjenigen, die mit der radikalen Rechten sympathisieren, in Kontakt zu treten, ihnen zuzuhören und zu versuchen, sie zu verstehen. Das kann durch Dialog und Ad-hoc-Bildungsaktivitäten geschehen, die dazu beitragen können, Engagement und Mitwirkung zu mobilisieren, sowie aufzuzeigen, dass gefühlte Identitäts- und Kulturunterschiede ein Hindernis sind, wenn es darum geht, dass Menschen, die in ähnlichen Branchen arbeiten, gemeinsame Ziele erreichen wollen. Mehrere Befragte äu-

⁴ Die Idee des dänischen Modells setzt voraus, dass ein grundsätzliches Einverständnis zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen besteht und somit der Klassenkampf als »Entweder-Oder«-Antagonismus beendet wird. Von daher sind die dänischen Gewerkschaften definitiv keine »Kriegsschulen«.

ßerten allerdings, dass diese Mitglieder schwer zu erreichen seien. Hier könnten die sozialen Medien eine Chance bieten, dass Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsvertreter*innen zusammenkommen, ihre Meinungen äußern und miteinander in Dialog treten. Dies müsste in einem moderierten Rahmen geschehen. Es gibt mehrere Online-Plattformen, die die Gewerkschaften gezielt nutzen könnten, um mit ihren Mitgliedern zu diskutieren – in Respekt vor den Unterschieden, der Ethik und den Verhaltensweisen des Gegenübers.

Die Strategie, welche die dänischen Gewerkschaften bis zu einem gewissen Grad bereits verfolgen, zielt darauf ab, Themen zu entschärfen, die in der öffentlichen Wahrnehmung von den radikalen Rechten »besetzt« sind. Würden die Gewerkschaften verstärkt die soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit für Arbeitnehmer*innen und den Zusammenhang zwischen makroökonomischen Prozessen und Identitätsbildung (Stankov 2022) in den Fokus rücken, dann könnten sie Fragen, die zentral mit Nationalität, Homogenität, Zusammenhalt, kulturellen Unterschieden und/oder Religion zusammenhängen, ihre Brisanz nehmen. Gegenwärtig scheinen die Gewerkschafter*innen sich nicht mit der Frage auseinanderzusetzen, wie sie selbst das Framing von politischen Themen und Identitätsbildung beeinflussen können. Wie könnten sie zum Beispiel die Arbeitnehmer*innen davon überzeugen, dass die soziale Klasse ebenso wichtig oder sogar wichtiger ist als ihre gefühlte Zugehörigkeit und Identität?

Ein fruchtbarer Ansatzpunkt könnte sein, über Inhalt und Tragweite von populistischen und nationalistischen Positionen innerhalb der Gewerkschaft nachzudenken. Gewerkschaften wie 3F und HK bieten ihren Vertreter*innen Schulungen an, die darüber aufklären, was es mit Rassismus, Diskriminierung und Sexismus auf sich hat und wie Vorurteile, Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz erkannt und bekämpft werden können. Vor dem Hintergrund, dass ethnonationalistische und protektionistische Ansichten das ideologische Fundament der dänischen radikalen Rechten bilden, wäre es auch überlegenswert, ob Seminare zum Thema Nationalismus und zum Zusammenhang zwischen Nationalismus und Globalisierung zum festen Bestandteil der Ausbildung und des Lehrplans von Gewerkschafter*innen gemacht werden sollten. Dies könnte dazu beitragen, den Kontakt und Austausch mit anderen Gewerkschaften in Europa (und darüber hinaus) zu verbessern und vielleicht das dänische Modell in einem zunehmend internationalen Umfeld neu zu begreifen.

LITERATUR

- Allern, H. Elin / Aylott, Nicholas / Christiansen, J. Flemming** (2007): »Social Democrats and trade unions in Scandinavia: The decline and persistence of institutional relationships«, in: *European Journal of Political Research*, Vol. 46, S. 607–635.
- Arndt, Christoph / Rennwald, Line** (2016): »Union members at the polls in diverse trade union landscapes«, in: *European Journal of Political Research* 55(4), S. 702–722.
- Bale, Tim / Green-Pedersen, Christoffer / Krouwel, André / Luther, Kurt Richard / Sitter, Nick** (2010): »If You Can't Beat Them, Join Them? Explaining Social Democratic Responses to the Challenge from the Populist Radical Right in Western Europe«, in: *Political Studies* 58(3), S. 410–426.
- Bengtsson, Erik / Ryner, Magnus** (2018): »Why no wage solidarity writ large? Swedish trade unionism under conditions of European crisis«, in: *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, ETUI, Brussels, S. 285–302.
- Crouch, Colin** (2004): »Social Class in Post-Democracy«, in: Coruch, Colin (Hrsg.): *Post-Democracy*, Cambridge, Polity Press, S. 53–69.
- Dancygier, Rafaela / Walter, Stefanie** (2015): »Globalization, Labour Market Risks, and Class Cleavages«, in: Beramendi, Pablo / Häusermann, Silja / Kitschelt, Herbert / Kriesi, Hanspeter (Hrsg.): *The Politics of Advanced Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press, S. 133–156.
- Della Porta, Donatella** (2013): *Can democracy be saved?: participation, deliberation and social movements*, Cambridge, Polity Press.
- Downs, William M.** (2001): »Pariahs in their midst: Belgian and Norwegian parties react to extremist threats«, in: *West European Politics* 24(3), S. 23–42.
- Dribbusch, Heiner / Lehndorff, Steffen / Schulten, Thorsten** (2018): »Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession«, in: *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, ETUI, Brussels, S. 209–234.
- Heinze, Anna-Sophie** (2017): »Strategies of mainstream parties towards their right-wing populist challengers: Denmark, Norway, Sweden and Finland in comparison«, in: *West European Politics* 41(2), S. 287–309.
- Houman, E. Christoph / Larsen, G. Anton / Steinitz, Sarah** (2016): *Magtens Atlas – Et kort over netværk i Danmark*, Foreningen for Elite- og Magtstudier.
- Hyman, Richard** (2001): *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class & Society*, London, SAGE Publications Ltd.
- Ivarsflaten, Elisabeth** (2006): »Reputational shields: Why most anti-immigrant parties failed in Western Europe, 1980–2005«, Paper presented at the Annual Meeting of the American Political Science Association, Philadelphia.
- Kitschelt, Herbert** (1994): *The Transformation of European Social Democracy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Klindt, Mads Peter** (2011): »From Rhetorical Action to Policy Learning: Understanding the European Commission's Elaboration of the Flexicurity Concept«, in: *Journal of Common Market Studies*, Vol. 49, Nr. 5, S. 971–994.
- Knudsen, Herman / Lind, Jens** (2012): »Is the Danish model still a sacred cow? Danish trade unions and European integration«, in: *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 18, Ausgabe 4.
- Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten** (2018): »European trade unions in a time of crises – an overview«, in: *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, ETUI, Brussels.
- Levitsky, Steven / Ziblatt, Daniel** (2018): *How Democracies Die*, New York, Crown.
- Martela, Frank / Greve, Bengt / Rothstein, Bo / Saari, Juho** (2020): »The Nordic Exceptionalism: What Explains Why the Nordic Countries are Constantly Among the Happiest in the World«, in: Helliwell, J. F. / Layard, R. / Sachs, J. D. / De Neve, J.-E. (Hrsg.): *World Happiness Report 2020*, S. 128–146, <https://worldhappiness.report/ed/2020/the-nordic-exceptionalism-what-explains-why-the-nordic-countries-are-constantly-among-the-happiest-in-the-world/>.
- Meguid, Bonnie** (2015): »Competition Between Unequals: The Role of Mainstream Party Strategy in Niche Party Success«, in: *American Political Science Review* 99(3), S. 347–359.

Meret, Susi (2021a): »Duties First, Rights Next! The Danish Social Democrats' Right Turn on Migration Politics«, in: Brandal, N. / Bratberg, Ø. / Thorsen, D. E. (Hrsg.): *Social Democracy in the 21st Century*, Emerald Group Publishing, Vol. 35, S. 223–244.

Meret, Susi (2021b): »Country study Denmark«, in: Albertazzi, D. / Vampa, D. (Hrsg.): *Populism and New Patterns of Political Competition in Western Europe*, Routledge (Extremism and Democracy).

Meret, Susi (2010): *The Danish People's Party, the Italian Northern League and the Austrian Freedom Party in a Comparative Perspective: Party Ideology and Electoral Support*, Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet (Spirit PhD Series, Nr. 25).

Mosiman, Nadja / Rennwald, Line / Zimmerman, Adrian (2019): »The radical right, the labour movement and the competition for the workers' vote«, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 40, Nr. 1, S. 65–90.

Mouk, Yascha (2022): *The Great Experiment: Why Diverse Democracies Fall Apart and How They Can Endure*, London, Penguin.

Mulinari, Diana / Neergaard, Anders (2005): »Black skull consciousness: the new Swedish working class«, in: *Race and Class*, Vol. 46, Ausgabe 3.

Oskarson, Maria / Demker, Marie (2015): »Room for Realignment: The Working-Class Sympathy for Sweden Democrats«, in: *Government and Opposition* 50(4), S. 629–651.

Oesch, Daniel / Rennwald, Line (2018): »Electoral competition in Europe's new tripolar political space: Class voting for the left, centre-right and radical right«, in: *European Journal of Political Research* 57(4), S. 783–807.

Rasmussen, Erling / Høgedahl, Laust (2021): »Collectivism and employment relations in Denmark: underpinning economic and social success«, in: *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 31(3), S. 320–334.

Rathgeb, Philip / Klitgaard, B. Michael (2022): »Protagonists or consenters: radical right parties and attacks on trade unions«, in: *Journal of European Public Policy* 29(7), S. 1049–1071.

Rennwald, L. / Pontusson, Jonas (2021): »Paper Stones Revisited: Class Voting, Unionization and the Electoral Decline of the Mainstream Left«, in: *Perspectives on Politics* 19(1), S. 36–54.

Rydgren, Jens (Hrsg.) (2013): *Class Politics and the Radical Right*, London, Routledge.

Salo, Sanna / Rydgren, Jens (2021): *The Battle Over Working-Class Voters: How Social Democracy Has Responded to the Populist Radical Right in the Nordic Countries*, London, Routledge.

Stöss, Richard (2017): *Trade Unions and Right-Wing Extremism in Europe*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

ÜBER DIE AUTOR*INNEN

Susi Meret ist außerordentliche Professorin am Institut für Politik und Gesellschaft der Universität Aalborg (Dänemark). Sie ist Mitglied der Forschungsgruppe für regionale und internationale Studien.

Andreas Beyer Gregersen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Politik und Gesellschaft der Universität Aalborg.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland
E-Mail: info@fes.de

Herausgebende Abteilung:
Internationale Zusammenarbeit | Globale und Europäische Politik

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:
Dr. Marc Meinardus | Europäische Gewerkschafts- und Sozialpolitik
marc.meinardus@fes.de

Design/Layout: [pertext](http://pertext.de), Berlin | www.pertext.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

