DÄNEMARK

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2023

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Am 5. Oktober 2022 kündigte die Ministerpräsidentin Mette Frederiksen Neuwahlen für den 1. November desselben Jahres an. Zuvor hatte im Juni die Partei *Radikale Venstre*, die bis dahin die Minderheitsregierung unterstützte, angekündigt, dieser am 4. Oktober das Misstrauen auszusprechen, falls keine Neuwahlen ausgerufen werden sollten. In Dänemark herrscht »negativer Parlamentarismus«, das heißt es regieren diejenigen, die keine Mehrheit gegen sich haben. Der Wahlkampf war von den Themen Sicherheit und Inflation geprägt, kurz vor der Wahl standen in Bevölkerungsumfragen aber die Themenfelder Gesundheitssystem sowie Klimapolitik an vorderster Stelle, gefolgt von Sozial- und Wirtschaftspolitik. Die – in vorherigen Wahlen ausschlaggebende – Migrations- und Integrationspolitik war bei diesem Wahlkampf in den Hintergrund gerückt. Die Sozialdemokraten *(Socialdemokraterne)* traten unter Frederiksen mit dem Slogan »*Sicher durch unsichere Zeiten*« bei der Wahl an und wurden mit dem besten Wahlergebnis seit 2001 belohnt. Ausschlaggebend dafür war ihre Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie der gute Umgang mit der Covid-19-Pandemie.

Schon im Vorfeld der Wahl hatte Frederiksen angedeutet für eine in Dänemark höchst ungewöhnliche blockübergreifende Koalitionsregierung offen zu sein, um eine handlungskräftige Regierung in Krisenzeiten zu garantieren. Bei der Wahl am 1. November 2022 wurden Frederiksen und die Sozialdemokraten mit 27,5 Prozent der Stimmen zu den eindeutigen Siegern der Wahl. Der bisher größte Konkurrent, die liberal-konservative Partei *Venstre*, konnte aufgrund von internen Konflikten und Abspaltungen nur noch 13,3 Prozent der Stimmen erreichen, während der ehemalige Ministerpräsident Lars Lokke Rasmussen mit seiner neu gegründeten liberalen Partei *Moderaterne* in der ersten Folketingswahl direkt 9,3 Prozent erzielte. Obwohl es den Sozialdemokraten aufgrund der Zugewinne der Parteien des linken Blocks ebenso möglich gewesen wäre, nur mit diesen eine Regierung zu bilden, blieb Frederiksen ihren Wahlversprechen treu und bot blockübergreifende Koalitionsgespräche an. Koalitionen mit liberal-konservativen Parteien werden im roten Block traditionell abgelehnt. Während die von Lars Lokke Rasmussen geführten *Moderaterne* diese breite Koalition begrüßten, war vor allem bei der Partei *Venstre* der Widerstand vor der Wahl groß. Aufgrund der erheblichen Wahlverluste trat die liberal-konservative Partei nach ihrem Parteitag aber doch noch ernsthaft in die Koalitionsgespräche ein. Mitte Dezember verkündeten *Venstre* und *Moderaterne* gemeinsam mit den Sozialdemokraten die erste große Mehrheitsregierung seit 1993 und legten ein Grundlagenpapier vor, welches in der Sozial- und Klimapolitik eine sozialdemokratische und in der Steuerpolitik eine eher liberal-konservative Handschrift trägt. Nach den ersten 100 Tagen der Regierung scheint die Koalition recht stabil zu sein, allerdings bröckeln die Zustimmungswerte für die Regierungsparteien etwas. Während die Sozialdemokraten mit 23,6 Prozent knapp vier Prozentpunkte verlieren würden, stehen auch *Venstre* mit 9,3 statt 13,3 Prozent und die *Moderaterne* mit nur 7,4 statt 9,3 Prozent da.

Eines der ersten großen Vorhaben der neuen Regierung war die Abschaffung des Großen Gebetstags *(Store bededag)* als Feiertag, um die geplante Aufstockung des Verteidigungshaushalts auf 2 Prozent des BIP bis 2030 zu finanzieren. Dieser Vorschlag wurde Ende Februar 2023 entgegen starker Kritik und großer Proteste u. a. der Gewerkschaften vom Folketinget bestätigt. Die Maßnahme sollte dem dänischen Staat 3 Milliarden DKK zusätzlicher Staatseinnahmen einbringen, wurde aber von den Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Akteuren als politischer Alleingang der neuen Regierung scharf kritisiert. Bei einer umfangreichen Mobilisierung der Arbeiterschaft wurden über 450 000 Unterschriften gegen die Abschaffung des Feiertags gesammelt. Lizette Risgaard, damals Vorsitzende des größten dänischen Gewerkschaftsdachverbandes *Fagbevægelsens Hovedorganisation* (FH), hob hierbei besonders die fehlende Bereitschaft der Regierung, diese Entscheidung nach dem dänischen Modell mit den Sozialpartnern zu beraten, als problematisch hervor.

Im Zuge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine kam es zur Neubewertung der Importe von Gas und Öl aus Russland und es wurden Maßnahmen getroffen, sich zusehends von diesen unabhängig zu machen. Im März 2022 wurden noch 15 Prozent des dänischen Ölbedarfs durch russische Importe gedeckt, zuletzt waren auch die Importe von Eisen und Stahl aus Russland gestiegen. Die Gasförderung Dänemarks in der Nordsee wurde – trotz eines Beschlusses, bis 2050 aus ihr aussteigen zu wollen und die Förderung bis dahin schrittweise zu drosseln – erhöht. Im Gegenzug plant die Regierung, den Ausbau der erneuerbaren Energien zu beschleunigen und die Menge des Stroms aus Wind- und Solarerzeugung bis 2030 zu vervierfachen. Bereits die Vorgängerregierung unterschrieb im Mai 2022 die *Esbjerg Deklaration*, die die Zusammenarbeit und den Ausbau der erneuerbaren Energien in der Nordsee fördern soll. Im Grundlagenpapier der neuen SVM-Regierung wurden Pläne für einen Energiekrisenstab vorgestellt, der für den Ausbau des Fernwärmenetzes, die Beschleunigung der Solar- und Windenergie sowie den Stromnetzausbau verantwortlich sein soll. Diese Entwicklung wird von den Gewerkschaften im Lichte der langjährigen Forderung eines verstärkten Einsatzes für die sozio-ökonomische Transformation Dänemarks zur Sicherung von Wettbewerbsvorteilen und Arbeitsplätzen unterstützt. Die Thematik des sozial gerechten Strukturwandels und die Schaffung von hochwertiger Beschäftigung in neuen und grünen Industrien nimmt aufgrund der gesellschaftlichen Relevanz immer zentralere Bedeutung in gewerkschaftlichen Standpunkten in Dänemark ein.

Die Leitlinien der sozialdemokratischen Partei versprechen hier ein weiteres Entgegenkommen, ihre klimapolitischen Ambitionen scheinen auch in der neuen Regierung hochzubleiben. Die Klimaneutralität soll laut Koalitionsvertrag nun bis 2045 statt 2050 erreicht werden, das Ziel der Reduktion der CO_2-Emissionen um 70 Prozent bis 2030 bleibt weiter bestehen. Allerdings sind die konkreten Reduktionsziele für die Sektoren aufgeweicht worden, Emissionen sollen nun auch sektorenübergreifend ausgeglichen werden können. Die SVM-Regierung hat in ihrem Grundlagenpapier außerdem Pläne für die Einführung einer CO_2-Steuer für die Landwirtschaft vorgestellt, deren Einnahmen komplett in die Unterstützung des grünen Wandels der Landwirtschaft fließen sollen. Außerdem soll der landwirtschaftliche Sektor seine Emissionen bis 2030 um 55–60 Prozent reduzieren.

Eines der wichtigsten Wahlthemen war die Reform des Gesundheitssystems. Lange Wartelisten und eine generelle Überlastung des öffentlichen Gesundheitssektors sind dabei die Hauptsorgen. Um diese Problematik in den Griff zu bekommen, sind Verhandlungen mit dem privaten Gesundheitssektor in Gange. Im Koalitionsvertrag hat die SVM-Regierung außerdem einen mit 2 Milliarden DKK gedeckelten Notfallplan für Krankenhäuser vorgestellt, ebenso wie die Einrichtung einer Strukturkommission und die Erstellung eines neuen Zehnjahresplans für die Psychiatrien.

Auch für den Bildungsbereich hat die SVM-Regierung große Pläne, wobei der Fokus auf Erwachsenenbildung und Weiterbildungen liegen soll. Neben ihrer stärkeren finanziellen Förderung, die von den Gewerkschaften begrüßt wird, sollen auch Berufsausbildungen generell verstärkt unterstützt werden. Im Hochschulbereich stehen demgegenüber Kürzungen der Studienzeit bevor, die im Zuge einer Reform zu einem flexibleren Modell mit unterschiedlichen Spezialisierungsgraden vorgeschlagen wurden. Ab 2028 sollen rund 50 Prozent der zweijährigen Masterstudiengänge um knapp die Hälfte der Zeit auf eine Dauer von einem Jahr und drei Monaten verkürzt werden.

Eines der Vorzeigeprojekte der letzten Legislaturperiode war die von den Gewerkschaften unterstützte Kampagne »Jetzt ist Arne dran« (einem Brauereiarbeiter, der seit seinem 16. Lebensjahr arbeitet), die eine Erleichterung des Renteneintritts für körperlich stark beanspruchende Berufe und Menschen mit einem sehr langen Arbeitsleben forderte. Dank der Unterstützung durch die Socialistisk Folkepartie, Enhedslisten und die Dansk Folkeparti konnte die vorherige Sozialdemokratische Regierung die »Arne-Rente« schließlich im Oktober 2020 durch den Folketinget bringen. Seit Januar 2022 können die ersten Personen in Frührente gehen. Bis Ende des Jahres hatten sich bereits 30 000 Dän*innen um die neue Rente beworben. Die neue Regierung hat in ihrem Grundlagenpapier 2022 außerdem einen neuen Reformvorschlag vorgestellt, um dieses Rentensystem weiter auszubauen. Die sogenannte »Arne Plus Rente« soll die Altersrente und die »Arne-Rente« kombinieren und den Zugang zur Vorruhestandsrente erleichtern. Über den vieldiskutierten Vorschlag wurde bisher noch nicht abgestimmt.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Deutschland ist der größte Handelspartner für Dänemark, was unter anderem an hohen dänischen Exporten von Industrieprodukten, Medizin- und Pharmazieprodukten, Maschinen und Lebensmitteln zurückzuführen ist. Gleichzeitig stammten 2022 etwa 20,2 Prozent aller dänischen Importe aus Deutschland. Mit dem russischen Einmarsch in die Ukraine Anfang 2022 wurde das Fortlaufen der kontinuierlichen Erhöhung des Handelsvolumens für die nächsten Jahre fraglich. Der Konflikt wirkte sich in Europa stark auf die Energiepreise aus, da viele europäische Staaten, darunter Dänemark und Deutschland, stark von russischen Gas- und Öllieferungen abhängig waren. Infolgedessen stiegen in Dänemark unter anderem die Lebensmittelpreise, die Inflation erreichte im Oktober 2022 ein Rekordhoch von 10,1 Prozent. Zwar sinkt die Inflation seitdem wieder, ist jedoch mit 6,7 Prozent im März 2023 noch immer auf einem hohen Niveau, was sich bereits sichtbar auf das Wirtschaftswachstum auswirkt. Wurde die Wirtschaftsleistung mit einer Gesamtwachstumsrate von knapp 3 Prozent 2022 noch in Anbetracht der vorausgegangenen Krisen als relativ stark bewertet, wird für 2023 eine Stagnation des Wirtschaftswachstums auf 0,0 Prozent vorhergesagt.

Der finanzielle Spielraum der dänischen Regierung, die ökonomischen und sozialen Folgen der starken Inflation abzufedern, ist vergleichsweise groß. Neben der geringen Staatsverschuldung waren hierfür besonders die stetig gestiegenen Steuereinnahmen der letzten Jahre förderlich. Im Gesamtjahr 2022 betrugen die Steuereinnahmen knapp 1,2 Milliarden DKK (160 Millionen Euro). Dies ist verglichen mit dem

Niveau von 1,0 Milliarden DKK (135 Millionen Euro) in 2017 ein Plus von fast 18 Prozent. Die Staatsverschuldung sank bis Ende 2022 auf einen Wert, der ungefähr 30,1 Prozent des Bruttoinlandsproduktes entspricht, und damit deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegt. Gleichzeitig ist die Verschuldung der privaten Haushalte Dänemarks die höchste im OECD-Vergleich. 2021 betrug sie durchschnittlich 255 Prozent des Realeinkommens. Dies liegt u. a. darin begründet, dass die Bereitstellung günstigen öffentlichen Wohnraums durch den Staat abnimmt, was enorme Preissteigerungen zur Folge hatte. Seit Frühling 2022 sinken aufgrund der steigenden Leitzinsen die Preise auf dem Wohnungsmarkt nach einer Zeit kontinuierlichen Anstiegs wieder. Eine Stabilisierung des Preisniveaus wird für 2024 erwartet.

Die Lohnentwicklung in Dänemark war in den letzten Jahren stetig positiv. So legten die Netto-Löhne zwischen 2009 und 2018 bei den Männern um 17,9 Prozent und bei den Frauen um 18,6 Prozent zu. 2020 betrug der Gender-Pay-Gap im Durchschnitt allerdings immer noch 13,9 Prozent. Trotz des positiven Trends hat Dänemark mit einer wachsender Einkommensungleichheit zu kämpfen. So stieg nach Berechnungen des gewerkschaftsnahen wirtschaftspolitischen Instituts AE (»Wirtschaftsrat der Arbeiterbewegung«) das Realeinkommen der oberen 10 Prozent der Einkommenspyramide zwischen 2010 und 2019 um 25 Prozent, während im selben Zeitraum die einkommensschwächsten 40 Prozent nur einen Zuwachs von 5,9 Prozent verzeichneten. Vor allem die Reichsten treiben mit hohen Zuwachsraten die Kluft zwischen Arm und Reich weiter auseinander. Bei den Einkommensunterschieden, gemessen am Gini-Koeffizienten, belegt Dänemark mit den neuesten Daten aus 2018 im OECD-Vergleich Platz dreizehn im oberen Mittelfeld.

Dänemark hat mit rund 78 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung eine der höchsten Beschäftigungsquoten in Europa. Auffällig ist hier vor allem auch die hohe Quote der Frauen von etwa 74 Prozent. Grundlage für die hohen Werte ist, neben einer gleichstellungsorientierten Arbeitsmarktpolitik, das von der sozialdemokratischen Regierung Anfang der 1990er Jahre eingeführte »Flexicurity«-System: Es basiert auf einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die individuelle Verantwortung und Pflichten mit zielgerichteter Unterstützung und großzügigen Sozialleistungen kombiniert. Der dänische Arbeitsmarkt gilt heute als einer der flexibelsten unter den OECD-Ländern. Trotz eines im internationalen Vergleich sehr geringen Kündigungsschutzes und relativ geringer Dauer von Arbeitsverhältnissen, ist die Sorge vor Arbeitsplatzverlust unter den Dän*innen sehr gering, da das System relativ hohe Lohnersatzleistungen vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit bereitstellt. Mit Besorgnis sehen die Gewerkschaften allerdings, dass die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von anfänglich vier Jahren heute nur noch zwei Jahren beträgt. Zudem ist in ihren Augen das Arbeitslosengeld zu gering bemessen, da es nur teilweise an die Reallohnentwicklung und Inflation angepasst wurde.

Während die Arbeitslosigkeit in Folge der Einführung des »Flexicurity«-Systems von rund zehn Prozent auf rund 2,5 Prozent gesunken war, stieg sie durch die Finanzkrise von 2008 und die Covid-19-Pandemie zwischenzeitlich an. Aktuell liegt die Arbeitslosigkeitsquote in Dänemark wieder bei einem stabilen Wert von 2,4 Prozent (März 2023). Besonders bemerkenswert ist die äußerst niedrige Jugendarbeitslosigkeit der 16- bis 24-Jährigen von 1,2 Prozent, die zuletzt jedoch leicht anstieg. Auch ist ein deutlicher Rückgang bei der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen von 9,8 Prozent im Mai 2020 auf 4,5 Prozent im März 2022 zu verzeichnen. Unabhängig von den aktuellen Ereignissen, ist auch in Dänemark aufgrund des demografischen Wandels sowie der restriktiven Einwanderungspolitik seit längerem ein zunehmender Mangel an qualifizierten Arbeitnehmenden zu konstatieren. Dänische Unternehmen sind daher sehr daran interessiert, ältere Mitarbeiter*innen zu halten. Unter den über 60-Jährigen waren im Dezember 2022 nur 2,8 Prozent arbeitslos. Von den Gewerkschaften wird aber darauf hingewiesen, dass es für ältere Arbeitssuchende in den letzten Jahren zunehmend schwerer geworden ist, eine neue Beschäftigung zu finden, was insgesamt zu schwindender Zustimmung für das »Flexicurity«-System führen könne.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Im Schein der inflationären Auswirkungen der Energiekrise wurde sich bei den aktuellen Tarifverhandlungen zwischen dem Gewerkschaftsverband der Industriearbeiter CO-Industri und dem Branchenverband Dansk Industri im Februar 2023 darauf geeinigt, eine Lohnerhöhung von rund 4 Prozent, eine Anhebung des vom Arbeitgeber gezahlten Rentenbeitrags um 2 Prozent und eine Zuschlagserhöhung für Überstunden vorzunehmen. Auch der von den Gewerkschaften vorgeschlagene Entwurf zur Anpassung des Vaterschaftsurlaubs wurde übernommen, wonach zwei zusätzliche Wochen bezahlter Urlaub für Väter oder Mitmütter und darüber hinaus weitere zwei Wochen voll bezahlte Elternzeit, die sich die Eltern frei untereinander aufteilen können, vorgesehen sind. Mit dieser neuen Elternzeitregelung kommt Dänemark seiner Verpflichtung nach, die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umzusetzen. Auch eine Stärkung der Bedingungen für lokale Lohnbildungen ist im Vertrag enthalten. Hiervon sind rund 230 000 Beschäftigte in 6 000 Betrieben betroffen. Der Vertrag wurde aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage für nur zwei Jahre geschlossen.

Ungeachtet der damaligen Covid-19-Pandemie hatten sich der Gewerkschaftsbund FH und der Arbeitgeberverband DA schon Ende März 2020 auf Rahmenbedingungen für neue Tarifabschlüsse für mehr als 600 000 Angestellte in der Privatwirtschaft geeinigt. Die sogenannte Schlichtungsskizze beinhaltet u. a. deutliche Lohnsteigerungen für die Angestellten, mehr Flexibilität und bessere Möglichkeiten für Elternzeit Zuhause und war eine Zusammenfassung aller zuvor zustande gekommenen Tarifabschlüsse in den verschiedenen Branchen des privaten Arbeitsmarktes. Im Februar 2023 wurde auf dieser Grundlage eine Einigung erzielt, die im Kern eine Gehaltserhöhung von 4 Prozent über die kommenden zwei Jahre (2 Prozent 2023 und 2 Prozent 2024) sowie eine Erhöhung des Mindestlohns für Mitarbeiter von 9 DKK (ca. 1,20 EUR) und 8 DKK (1,07 EUR) für Auszubildende vorsieht. Auch eine Erhöhung des Betrags im sogenannten Lohnkonto (zusätzli-

ches Auszahlungskonto für Pension oder zusätzliche freie Tage) von 7 auf 9 Prozent ist vorgesehen. Neu ist ebenso, dass der Arbeitgeberanteil der Pension von 8 auf 10 Prozent erhöht und der Anteil der Arbeitnehmer*innen auf 2 Prozent reduziert wird. Betroffen sind etwa 600 000 private Beschäftigte des Industriesektors sowie weitere Arbeitnehmende in Baubranche, Transportsektor und Handel dank ähnlicher branchenspezifischer Verträge.

2024, sind die Angestellten des öffentlichen Dienstes wieder mit Lohnverhandlungen an der Reihe. Die SVM-Regierung hat in ihrem Koalitionsvertrag für die nächste Verhandlungsrunde schon den Rahmen für eine Lohnerhöhung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorgeschlagen.

Die von der sozialdemokratischen Regierung verfolgte ambitionierte Klima- und Umweltpolitik wird von den Gewerkschaften klar unterstützt. Neben dem dringenden Ziel, das Pariser Klimaabkommen einzuhalten, betrachten die Gewerkschaften den Übergang in eine emissionsarme Wirtschaft und Gesellschaft und den sozial gerechten Strukturwandel als Voraussetzung dafür, auch in Zukunft den Wohlfahrtsstaat finanzieren zu können. Hierzu sei es nötig, mittels Technologie- und Kompetenzentwicklung die dänische Wirtschaft zu modernisieren und neue Exportmärkte zu erschließen. Um das von der Regierung ausgegebene Ziel, den Ausstoß von Treibhausgasen bis 2030 um 70 Prozent gegenüber dem Vergleichswert von 1990 zu reduzieren, erreichen zu können, ist nach Ansicht des Gewerkschaftsverbandes FH jedoch eine bessere Koordination der einzelnen Initiativen notwendig. Im Mai 2020 legte FH deshalb einen Strategieentwurf für eine umfassende klimagerechte Umgestaltung der dänischen Wirtschaft vor (»Green Transition Together«). Neben umfangreichen öffentlichen Investitionen in neue Technologien und Infrastruktur sei es für das Gelingen zudem notwendig, dass die aus der Umgestaltung resultierenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch das soziale Sicherungssystem abgesichert werden. Des Weiteren sei wichtig, dass der Umbau in Kooperation mit der Wirtschaft erfolgt, um sowohl die Abwanderung von klimaschädlicher Industrie in andere Länder zu verhindern (»carbon leakage«), als auch vor allem gemeinsam neue, global nachgefragte klimaneutrale Produkte für den Export zu schaffen. Schon heute ist Dänemark weltführend u. a. in der Windkrafttechnologie und plant weitere Investitionen in technologische Innovationen und erneuerbarer Industriepolitik. Als hoch entwickelte Industrienation müsse das Land jedoch weiterhin die Funktion eines Pioniers einnehmen. So könne es gelingen, nicht nur die Klimaziele zu erreichen, sondern auch in Zukunft weiterhin wettbewerbsfähig zu sein und den Industriestandort Dänemark zu sichern.

Das Anliegen der EU-Kommission, auf EU-Ebene einen Mindestlohn einzuführen, stellt schon seit längerem eine Herausforderung für die dänischen Gewerkschaften dar. Da das »dänische Modell« keine rechtlichen Regellungen vorsieht, sondern die Lohnfindung den Sozialpartnern obliegt, befürchten die Gewerkschaften, dass entgegen der Absicht der EU-Kommission Standards und Löhne zu verbessern, dies in Dänemark zu einer Verschlechterung der Lohnentwicklung und zur Aushöhlung des dänischen Modells der Sozialpartnerschaft führen könne. In ihrer ablehnenden Haltung sahen die Gewerkschaften die sozialdemokratische Regierung fest an ihrer Seite. Schweden, das eigentlich ebenfalls gegen eine Einführung eines europäischen Mindestlohns ist, votierte in einer Abstimmung im Dezember 2021 allerdings für dessen Implementierung unter der Voraussetzung, dass am Ende der Verhandlungen nur eine Empfehlung oder eine Richtlinie mit umfangreichen Ausnahmen steht. Die Begründung der schwedischen Arbeitsministerin Eva Nordmark (S) war, dass man lieber mitverhandele als nicht am Prozess beteiligt zu sein. Somit lehnten zuletzt nur noch Ungarn und Dänemark die Einführung komplett ab. Im September 2022 beschlossen das Europaparlament und die EU-Staaten, europaweit einheitliche Regelungen für Mindestlöhne einzuführen. Die neue EU-Mindestlohnrichtlinie wurde im Oktober 2022 vom Ministerrat verabschiedet und ist in Kraft getreten. Schweden und Dänemark, die mit den Ausnahmeregelungen nicht zufrieden sind, stimmten als einzige Länder dagegen. Anstelle der Einführung eines einheitlichen Mindestlohns wurde sich auf einheitliche Standards zur Überprüfung und Anpassung der Mindestlöhne als Kompromiss geeinigt. Mindestlöhne sollen mindestens alle zwei Jahre aktualisiert werden. Ausnahmen sind Länder, die einen automatischen Indexierungsmechanismus anwenden, hier beträgt die Frist vier Jahre und die Sozialpartner werden an den Verfahren zur Festlegung und Aktualisierung beteiligt. Mit der Begründung, dass die neue Richtlinie nicht im Einklang mit dem EU-Vertrag sei, reichte die dänische Regierung im Januar 2023 eine Nichtigkeitsklage beim Europäischen Gerichtshof ein. Diese Klage wird auch von schwedischer Seite unterstützt, deren Regierung – nach massivem Druck der Sozialpartner – plant, sich am Gerichtsverfahren gemeinsam mit Dänemark zu beteiligen, wenn dem Interventionsantrag stattgegeben wird. Ein gültiges Rechtsurteil wird erst in etwa zwei Jahren erwartet. Vorerst ist damit der Beschluss der neuen Richtlinie gültig, womit alle Mitgliedsstaaten die Regeln bis spätestens November 2024 eingeführt haben müssen.

GEWERKSCHAFTEN IN DÄNEMARK – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Auch wenn die dänischen Gewerkschaften immer noch ein gewichtiger gesellschaftspolitischer Akteur sind, ist ihr Einfluss gegenüber den 1980er Jahren, als sie durch ihre Nähe zu den bis dahin ununterbrochen regierenden Sozialdemokraten die Gesetzgebung weitgehend mitgestalteten, deutlich zurückgegangen. Neben der Regierungsübernahme durch bürgerliche Parteien liegt der geringere Einfluss auch an einem deutlichen Mitgliederschwund, der infolge der von der liberal-konservativen Venstre-Regierung von Ministerpräsident Fogh Rasmussen durchgeführten tiefgreifenden Änderung des Arbeitslosenversicherungssystems 2002 einsetzte. Wie auch in Schweden und Finnland werden die Arbeitslosenkassen in Dänemark traditionell nicht vom Staat verwaltet, sondern nach dem »Gent-System« (ursprünglich im Jahr 1901 im belgischen Gent eingeführt) von den Gewerkschaften. Um die Arbeitskosten zu senken und mehr Flexibilität zu schaffen, wurde von Venstre die Monopolstel-

lung – und somit Machtbasis – der Gewerkschaften angegriffen. Um diese aufzubrechen, schuf die liberal-konservative Regierung die Verpflichtung ab, dass alle arbeitnehmenden Mitglieder in einer der nach Berufsgruppen organisierten und gewerkschaftlich verwalteten Arbeitslosenversicherungen zu sein hatten. Hierdurch entstand ein privater Markt für Arbeitslosenversicherungen, die darauffolgend von berufsübergreifenden Fonds angeboten wurden. Während zuvor die doppelte Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sowie in der gewerkschaftlich organisierten Arbeitslosenversicherung die Regel war, konnten sich die Arbeitnehmenden nun auch ohne Gewerkschaftszugehörigkeit einer der neu entstandenen Arbeitslosenversicherungen anschließen. Zudem führte die Reform zur Entstehung von alternativen – sogenannten »gelben« – Gewerkschaften, die häufig arbeitgeberfreundlich sind. Gegenüber den traditionellen Gewerkschaften können die Gelben Arbeitslosenversicherungen zu einem deutlich niedrigeren Preis anbieten, da sie keine finanziellen Mittel für Kollektivverhandlungen, Arbeitskämpfe etc. benötigen. Die Konkurrenz durch die »gelben« Gewerkschaften führte zu einem Mitgliederschwund vor allem bei Gewerkschaften der Arbeiterbewegung (heute in FH organisiert), welcher durch den Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft noch verstärkt wurde. Zwischen 2009 und 2019 ist der Anteil der Beschäftigten im Industriesektor von 20 Prozent auf 18 Prozent gesunken, während der Anteil im Servicesektor von 77 Prozent auf 79 Prozent stieg. Wenn auch ein allgemeiner sektorübergreifender Mitgliederschwund zu beobachten ist, so ist er im Dienstleistungssektor besonders stark. Zudem zeigen Studien, dass ungelernte und jüngere Arbeitnehmer*innen eine Mitgliedschaft weitgehend ablehnen.

Durch die 2019 vollzogene Fusion der Dachgewerkschaften LO und FTF zum neuen Dachverband Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) versuchen die Gewerkschaften, Einfluss und somit Attraktivität rückzugewinnen. Des Weiteren wird zu beobachten bleiben, wie sich das Verhältnis der traditionellen Gewerkschaften zu den dänischen Sozialdemokraten entwickelt. Unter der vorherigen sozialdemokratischen Regierung von Helle Thorning-Schmidt (2011–2015) war es aufgrund der Kürzungen von Frühpensionen und der Verschärfung von Arbeitsverpflichtungen für Sozialhilfeempfänger*innen zu einer deutlichen Entfremdung gekommen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die Gewerkschaftslandschaft Dänemarks ist von zwei Dachverbänden geprägt, denen sich die Mehrheit der Einzelgewerkschaften angeschlossen hat. Die Gewerkschaften sind teilweise nach Berufsgruppen, Branchen und Sektoren organisiert. Die Gewerkschaftslandschaft verändert sich regelmäßig durch Zusammenschlüsse von Einzel- und Dachgewerkschaften. Im Jahr 2005 schlossen sich die SiD (Gewerkschaft der allgemeinen Arbeitnehmer*innen) und die KAD (Gewerkschaft der weiblichen Arbeitnehmerinnen) zu 3F zusammen und im Jahr 2010 trat die TIB (Facharbeiter im Bau- und Fertigungswesen) 3F bei. Die jüngste und umfangreichste Veränderung der Gewerkschaftslandschaft fand am 1. Januar 2019 statt, als die Dachgewerkschaften *Landsorganisationen i Danmark* (LO) und *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd* (FTF) zum neuen Dachverband Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) fusionierten. FH vertritt Arbeitnehmer*innen in allen Berufsfeldern, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor. Die Fusion von LO und FTF war maßgeblich eine Reaktion auf den seit Anfang der 2000er Jahren anhaltenden Mitgliederschwund und die zunehmende Konkurrenz der »gelben« Gewerkschaften. Mit 64 Mitgliedsorganisationen und 1,3 Mio. Mitgliedern ist FH der größte dänische Dachverband. Erste Vorsitzende war die frühere LO-Vorsitzende Lizette Risgaard, die jedoch Ende April 2023 nach Vorwürfen von unangemessenem Verhalten gegenüber männlichen Mitarbeitern zurücktrat. Der bisherige stellvertretende Vorsitzende, Morten Skov Christiansen, übernahm daraufhin vorübergehend den Vorsitz. Da Lizette Risgaard eine zentrale Rolle bei der Fusion von LO und FTF eingenommen und persönlich zur Harmonisierung der Agenden des neuen Dachverbandes FH beigetragen hatte, werden interne Spannungen als Konsequenz ihres Rücktritts als möglich erachtet.

Der zweitgrößte Dachverband Akademikerne (AC), die Hauptorganisation für akademische Berufe, entschied sich gegen einen Zusammenschluss mit den anderen beiden Gewerkschaftsverbänden. Der Verband entstand 1972 aus der Fusion des Ausschusses für akademische Zusammenarbeit, der Tarifpersonal repräsentierte, und einer Interessenorganisation von Beamt*innen der dänischen Regierung. 2013 verkürzte der Verband seinen Namen von vormals Zentralorganisation für Akademiker (AC) zu Akademikerne, wobei die Abkürzung AC beibehalten wurde. AC vertritt heute über seine 28 Organisationen rund 450 000 Arbeitnehmende mit traditionell langer Hochschulbildung.

Die bereits erwähnten »gelben« Gewerkschaften grenzen sich von den der Sozialdemokratie nahestehenden »roten« Gewerkschaften ab und bezeichnen sich als politisch unabhängig. Seit der Einführung von berufsübergreifenden Arbeitslosenversicherungsfonds 2002 durch die liberal-konservative Regierung Fogh Rasmussen sowie im Zuge der Begrenzung der Abzugsfähigkeit von Gewerkschaftsbeiträgen auf 3 000,– DKK (402,– Euro) 2011 haben sich die »Gelben« in Dänemark fest etabliert. Bisher haben sie jedoch keine politische Gestaltungsmacht, da sie weder an Tarifverhandlungen beteiligt, noch in den drittelparitätisch besetzten nationalen und regionalen Arbeitsbehörden vertreten sind, über die die »roten« Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern und der Regierung die Arbeitsmarktpolitik gestalten.

Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Jahr 2000 noch bei 73 Prozent lag, so ist er bis 2019 auf 66,5 Prozent abgesunken. Hierzu werden sowohl die Mitglieder der traditionellen, »roten« Gewerkschaften, als auch die der arbeitgeberfreundlichen, »gelben« Gewerkschaften gezählt. Die Mitgliederzahl der gelben Gewerkschaften hat sich zwischen 2000 und 2015 fast vervierfacht, von 68 000 auf 253 000. Am Anteil aller Arbeitnehmer*innen entspricht das einem Anstieg von 3,9 auf 11 Prozent. Gleichzeitig verlor der Dachverband LO in den letzten Jahren deutlich an Mitgliedern, seit dem Jahr 2000 rund 300 000. Dies entspricht mehr

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Dänemark

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH (Dänischer Gewerkschaftsbund)	Interim Vorsitz: Morten Skov Christiansen (ehem. stv.)	1 300 000	IGB, EGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat)
Akademikerne, AC (Dänischer Berufsverband)	Vorsitz: Lisbeth Lintz Stv. Vorsitz: Camilla Gregersen	450 000	IGB, EGB, NFS, EUROCADRES

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Dänemark

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Fagligt Fælles Forbund, 3F (Vereinigte Föderation dänischer Arbeiter)	FH	Vorsitz: Henning Overgaard stv. Vorsitz: Tina Christensen	262 339	EPSU, PSI
HK Danmark [vormals: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund] (Verband der Handels- und Büroangestellten)	FH	Vorsitz: Anja C. Jensen stv. Vorsitz: Mads Samsing	215 784	EPSU, PSI (teilweise)
Forbundet af Offenligt Ansatte, FOA (Dänische Union der öffentlichen Angestellten)	FH	Vorsitz: Mona Striib stv. Vorsitz: Thomas Enghausen	168 207	EPSU, PSI
Dansk Metal (Dänische Union der Metallarbeiter)	FH	Vorsitz: Claus Jensen stv. Vorsitz: René Nielsen	105 000	EPSU, PSI
Danmarks Lærerforening, DLF (Dänischer Lehrerverband)	FH	Vorsitz: Gordon Ørskov Madsen stv. Vorsitz: Dorte Lange	82 000	ETUCE, EI, NLS
Djøf [vormals: Danmarks Jurist- og Økonomforbund] (Dänischer Verband der Anwälte und Wirtschaftswissenschaftler)	AC	Vorsitz: Sara Vergo stv. Vorsitz: Anne Bach Waagstein und Rasmus Thingholm	108 000	EPSU
Dansk Magisterforening, DM (Dänische Vereinigung der Akademiker mit Master- und Doktorabschlüssen)	AC	Vorsitz: Camilla Gregersen stv. Vorsitz: Thomas Vils Pedersen	68 000	

Tabelle 3
»Gelbe« Gewerkschaften in Dänemark

Branchenverband / Gewerkschaft	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder
Business Danmark	Vorsitz: Jens Neustrup Simonsen stv. Vorsitz: Jan Ahlers Hansen	29 000
Danmarks Frie Fagforening (Dänischer Freihandelsverband)	Vorsitz: Jørgen Mikkelsen stv. Vorsitz: Michael Juul Pedersen	k. A.
Kristelig Fagforening, KRIFA (Christliche Gewerkschaft)	Vorsitz: Preben R. Jørgensen	185 000
Det Faglige Hus (Das Gewerkschaftshaus)	Vorsitz: Johnny Nim	> 100 000
Frie Funktionærer, FF (Freelancers)	Vorsitz: Finn D. Aelestrup	26 000

als einem Viertel der ursprünglichen Mitgliederschaft. Rechnet man die »gelben« Gewerkschaften aus der Gewerkschaftsbewegung heraus, waren 2018 nur noch 53,2 Prozent der Beschäftigten in Dänemark Mitglied einer Gewerkschaft. Da die preisgünstigeren Angebote der »gelben« bei den dänischen Arbeitnehmenden durchaus beliebt sind, erscheint eine Umkehr des Mitgliederschwundes unwahrscheinlich. Noch hat der Mitgliederschwund keine gravierenden Auswirkungen auf die Tarifabdeckung, aber dieses Risiko besteht bei einem weiteren Rückgang.

Seit den 1990er Jahren liegt der Organisationsgrad weiblicher Arbeitnehmerinnen konstant höher als der ihrer männlichen Kollegen. 2020 waren ungefähr 980 000 Frauen und 926 000 Männer gewerkschaftlich organisiert, was einer Verteilung von 52 zu 48 Prozent entspricht. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften variiert außerdem über die verschiedenen Sektoren hinweg: 2016 – neuere Zahlen zur Verteilung sind leider nicht verfügbar – war der Landwirtschaftssektor mit einer Organisationsdichte von 41,6 Prozent am wenigsten organisiert, während der Fertigungssektor mit 77,0 Prozent den höchsten Organisationsgrad aufwies. Dicht dahinter folgt die Industrie mit 75,8 Prozent. Während der Organisationsgrad der Arbeitnehmenden im Industriesektor von 99,1 Prozent in 1985 auf 82,6 Prozent in 1994 stark abnahm, hat sich dieser Trend seitdem deutlich verlangsamt. Im Dienstleistungssektor sind 65,6 Prozent der Arbeitnehmenden in einer Gewerkschaft organisiert. Es besteht eine deutliche Korrelation zwischen Bildungsgrad und der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft: Während 2014 50 Prozent der Beschäftigten mit primärem Bildungsabschluss gewerkschaftlich organisiert waren, waren 72 Prozent der Beschäftigten mit sekundärem Abschluss und 80,2 Prozent mit tertiärem, also Hochschulabschluss, Gewerkschaftsmitglied.

Die dänischen Gewerkschaften und Dachverbände sind auf der nordischen, europäischen und internationalen Ebene stark vernetzt und sehr präsent. Die beiden Dachverbände FH und AC und ihre Einzelgewerkschaften sind Mitglied von IGB und EGB sowie dem nordischen Dachverband NFS. AC ist darüber hinaus Mitglied bei EUROCADRES, dem Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte, der als europäischer Sozialpartner anerkannt ist, und bei TUAC, dem Gewerkschaftsbeirat der OECD. Die Einzelgewerkschaften 3F, FOA und Dansk Metal sind Mitglied bei der Europäischen Föderation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (EPSU), HK Danmark ist mit den Sektorengewerkschaften HK/Stat und HK/Kommunal ebenfalls Mitglied.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Arbeit der Gewerkschaften ist in Dänemark nicht rechtlich geregelt und verfügt infolgedessen weder über einen signifikanten spezifischen Schutz, noch wird sie eingeschränkt. Das politische Gewicht der Gewerkschaften resultiert daraus, dass das Arbeitsrecht auf ein Minimum reduziert ist und den Sozialpartnern – nicht der Regierung – die Aufgabe zukommt, die Belange der Arbeitswelt zu regeln. Dem Dialog der Sozialpartner sowie den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln wie Streiks, Solidaritätsstreiks und Lock-Outs wird sehr viel Freiraum eingeräumt. Ziel ist es, möglichst konsens- und bedürfnisorientierte Vereinbarungen zu schließen, die in beiderseitigem Verständnis und mit breitem Rückhalt umgesetzt werden. Nichtsdestotrotz sind die Beziehungen nicht immer konfliktfrei. 2022 gab es im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen 93 Streiks und Aussperrungen, an denen knapp 5 000 Arbeitnehmende beteiligt waren.

Dänemark hat die acht Kernübereinkommen sowie die vier Governance-Konventionen der Internationalen Organisation für Arbeit (ILO) unterschrieben. Insgesamt sind 73 Konventionen und zwei Protokolle ratifiziert.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

Den Gewerkschaften kommt bei der Gestaltung des dänischen Arbeitsmarktmodells, das auf einer 100-jährigen Tradition des sozialen Dialogs aufbaut, eine äußert wichtige Rolle zu. Das oft als »dänisches Modell« bezeichnete Arbeitsmarktmodell basiert auf Freiwilligkeit und ist nur in sehr geringem Umfang gesetzlich geregelt. Stattdessen handelt es sich um einen fortlaufenden Prozess, bei dem die Gewerkschaften und die Arbeitgeber mit der Regierung formal und informell auf allen Ebenen zusammenarbeiten.

Aufgrund des Fehlens gesetzlicher Vorschriften kommt den dänischen Gewerkschaften eine Vielzahl von Aufgabengebieten zu: Verhandlungen der Arbeitsbedingungen, deren Umsetzung am Arbeitsplatz und die Auslegung von Vereinbarungen sowie die Sanktionierung von Verstößen durch das Arbeitsgerichtssystem. Diese kollektive Vertretung wird von zusätzlichen individuellen Dienstleistungen für Mitglieder flankiert, darunter Rechtsberatung und -vertretung, Karriereentwicklung, Bildung und Mitgliedsleistungen. Darüber hinaus fördern die Gewerkschaften die politischen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber der Regierung auf kommunaler und nationaler Ebene. Über ihre Mitarbeit in den drittelparitätisch besetzten nationalen Arbeitsbehörden für aktive Arbeitsmarktpolitik (AMS), dem Landesarbeitsrat (LAR) und den 14 regionalen Arbeitsbehörden, sind die Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern und der Regierung einflussreich an der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik beteiligt. Zudem werden von den Gewerkschaften traditionell die Arbeitslosenkassen verwaltet. Die Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung ist im dänischen System der sozialen Sicherung freiwillig.

Die mit Abstand wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften ist die kollektive Vertretung bei Tarifverhandlungen und die Umsetzung von Tarifverträgen. Auch in Dänemark schlägt sich der allgemeine Trend zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen nieder. Hier werden Beschäftigungsbedingungen seit den 1980er Jahren vornehmlich auf Branchen- und Unternehmensebene ausgehandelt. Das Tarifverhandlungssystem zeichnet sich durch eine mehrstufige Regulierung und eine zentral gesteuerte Dezentralisierung aus, eine »zentralisierte Dezentralisierung«: Auf nationaler Ebene verhandeln DA (Dansk Arbejdsgiverforening; Dänische Arbeitgebervereinigung) und FH einen Grundvertrag (Hovedaftalen) und einen

Kooperationsvertrag (Samarbejdsaftalen), die eine längere Gültigkeitsdauer haben als die Tarifverträge auf Branchenebene und den Rahmen für diese bilden, indem sie grundlegende Verfahrensregeln festlegen – einschließlich des Rechts auf Organisation, einer Friedensverpflichtung, der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz oder des Umgangs mit ungerechtfertigten Entlassungen. Die Branchenvereinbarungen werden wiederum als umfassender Rahmen verwendet, der auf Unternehmensebene umgesetzt wird.

Im Rahmen dieser Sozialpartnerschaft werden nicht nur Löhne und Tarife, sondern auch Arbeitsbedingungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt. Die Tarifabdeckung in Dänemark beträgt im privaten Sektor 73 Prozent und insgesamt rund 82 Prozent. Tarifverträge gelten nicht nur für die in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmenden, sondern für alle Beschäftigten in den von Tarifverträgen abgedeckten Sektoren. Auch wenn man derzeit noch weit davon entfernt ist, so besteht jedoch die Gefahr, dass der Mitgliederschwund bei den »roten« Gewerkschaften langfristig ihre Legitimation bei den Tarifverhandlungen untergräbt. Während die »gelben« Gewerkschaften günstigere Mitgliedsbeiträge anbieten können und als »Trittbrettfahrer« von den Erfolgen ihrer Konkurrenten profitieren, müssen die »roten« Gewerkschaften Verhandlungserfolge und spezifische Angebote für ein zunehmend breiteres Mitgliederspektrum aufbieten. Gewerkschaften und Dachverbände in Dänemark müssen sich – ähnlich wie in anderen Industrienationen – auf Arbeitnehmende einstellen, die zunehmend hochqualifiziert und sektoral verstreut sind.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Gewerkschaften spielen in Dänemark trotz sinkender Mitgliederzahlen nach wie vor eine große Rolle in der Gestaltung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Für Angestellte im öffentlichen Sektor konnten beispielsweise Mitte 2018 bedeutende Zugeständnisse auf regionaler, kommunaler und schließlich nationaler Ebene erzielt werden. Ein wichtiges Element der neuen Vereinbarungen ist die Verpflichtung, die Lohnentwicklung im Einklang mit dem Privatsektor sicherzustellen. Dadurch wird eine Regelung ersetzt, die dem öffentlichen Sektor nur einen Teil des Wertzuwachses des privaten Sektors garantierte.

In einer 2018 durchgeführten Umfrage von YouGov betrachteten 68 Prozent der Befragten Gewerkschaften als notwendig für gesicherte, gute Lohn- und Arbeitsbeziehungen. 67 Prozent glaubten, dass Gewerkschaften einen positiven Einfluss auf die Entwicklung des dänischen Arbeitsmodells haben und 65 Prozent sind davon überzeugt, dass es bei Gewerkschaften um Solidarität und Einheit innerhalb der Branchen geht. Die Pandemie sorgte, entgegen des Trends, sogar für einen leichten Anstieg der Mitgliederzahlen und rückte Gewerkschaften und insbesondere die mit ihnen verbundenen Arbeitslosigkeitsversicherungen stärker ins Bewusstsein der Arbeitnehmenden. Hieraus kann ein zwischenzeitlicher Zugewinn an Ansehen gefolgert werden kann, wobei in der Umfrage 2018 Unterschiede erkennbar werden. Der Ingenieurverband und der dänische Pflegerat schnitten im Vergleich der öffentlichen Meinung zu Gewerkschaften am besten ab, während die beiden »gelben« Gewerkschaften *Kristelig Fagforening* und das *Det Faglige Hus* den schlechtesten Ruf unter den Dän*innen hatten.

Ein Großteil der dänischen Gewerkschaften stand traditionell der sozialdemokratischen Partei sehr nahe. Der frühere Dachverband LO hatte lange Zeit enge Verbindungen zu den Sozialdemokraten, beendete aber bereits in den 1990er Jahren seine wirtschaftlichen Beziehungen zu der Partei. Um die Fusion mit FTF, die sich als von den Sozialdemokraten distanziert gründete, zu ermöglichen, wurden 2003 schließlich auch die letzten Verbindungen gelöst. Der aus der Fusion hervorgegangene neue Dachverband FH nimmt LOs Platz bei SAMAK (Gemeinsamer Ausschuss der nordischen sozialdemokratischen Arbeiterbewegung) ein, richtet sich aber politisch unabhängig aus und hält die Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Parteien und politischen Kräften damit offen.

Die bedeutende Rolle der Gewerkschaften als unverzichtbarer und wertvoller Partner im dänischen Sozialpartnerschaftsmodell wird von niemandem infrage gestellt. Vielmehr ist im Zuge der Bewältigung der sozialen und ökonomischen Folgen der Corona-Pandemie noch einmal der Wert einer funktionierenden Sozialpartnerschaft für alle sichtbar geworden. So sind die Gewerkschaften auch selbstredend in das von der Regierung geschaffene Forum für Exporte berufen worden, das die Wiederbelebung der für die dänische Wirtschaft lebensnotwendigen Exporte zur Aufgabe hat. Darüber hinaus werden die Gewerkschaften als wichtiger und kompetenter Partner bei dem von der sozialdemokratischen Regierung verfolgten Übergang in eine emissionsarme Wirtschaft und Gesellschaft betrachtet.

***Kristina Birke Daniels**, Leiterin des Büros der FES für die Nordischen Länder, Stockholm*

***Eike Meyer**, Wiss. Mitarbeiter im Büro der FES für die Nordischen Länder, Stockholm*

KONTAKT

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

Verantwortlich:
Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
marc.meinardus@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.