

DÄNEMARK

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Im November 2022 wurden die Sozialdemokraten mit 27,5 Prozent der Stimmen als klare Sieger gewählt. Der bisherige Hauptkonkurrent, die liberal-konservative *Venstre*, kam aufgrund interner Konflikte und Abspaltungen nur auf 13,3 Prozent der Stimmen. Der frühere Ministerpräsident *Lars Lokke Rasmussen* erreichte mit der neu gegründeten liberalen Partei *Moderaterna* 9,3 Prozent der Stimmen. Obwohl es eine knappe Mehrheit für eine Regierung mit dem Linksblock gab, entschied sich Frederiksen für eine blockübergreifende Koalition mit den liberal-konservativen Parteien, um in Krisenzeiten eine handlungsfähige Regierung zu gewährleisten. Die neue Regierung ist die erste Mehrheitsregierung in Dänemark seit über 30 Jahren. Das Grundsatzpapier der Koalition trägt in der Sozial- und Klimapolitik eher eine sozialdemokratische, in der Steuerpolitik eher eine liberal-konservative Handschrift. Die dänische Sozialdemokratie hat mittlerweile ihre bisherige linke Wirtschaftspolitik teilweise den Kompromissen der aktuellen bürgerlichen Koalition geopfert. Vor allem die Gewerkschaften kritisieren die Regierung, unter anderem wegen der Steuererleichterungen, von denen vor allem Besserverdienende profitieren würden. Trotz der parlamentarischen Mehrheit der Regierung wurden Entscheidungen, die die Inflation und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt betreffen, in der Regel, wie in Dänemark üblich, im Konsens mit den anderen im Parlament vertretenen Parteien getroffen.

Der Wahlkampf war im Vorfeld von den Themen Sicherheit und Inflation geprägt, in Meinungsumfragen nannten die Dänen jedoch das Gesundheitssystem und die Klimapolitik als wichtigste Themen für das Land, gefolgt von der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Die Migrations- und Integrationspolitik spielte im Wahlkampf kaum eine Rolle. Die Sozialdemokraten (*Socialdemokraterne*) traten unter Frederiksen mit dem Slogan »Sicher durch unsichere Zeiten« an und wurden

mit dem besten Wahlergebnis seit 2001 belohnt. Als ausschlaggebend dafür werden ihre linke Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie der gut empfundene Umgang mit der COVID-19-Pandemie gesehen.

Nach zwei Jahren Regierungszeit erscheint die Koalition aus Sozialdemokraten, Moderaten und Venstre stabil, allerdings erreicht sie laut Umfragen keine Mehrheit mehr in der Bevölkerung und steht zunehmend in der Kritik. In den aktuellen Wahlumfragen (Stand: März 2025) liegen die Sozialdemokraten mit 22 Prozent rund 5,5 Prozent unter ihrem Wahlergebnis. Venstre liegt nur noch bei 11 Prozent (–2 % im Vergleich zur Wahl) und die Moderaten nur noch bei 4 Prozent (–5 %). Besonders die sozialistische Volkspartei, die liberale Allianz, aber auch die rechtspopulistischen Parteien (Dänemark-Demokraten, Dänische Volkspartei) profitieren.

Im August 2024 kam es zur Regierungsumbildung: Die dänische Regierung ist gewachsen und besteht nun aus einer Rekordzahl von 25 Minister_innen. Neben einem neuen Ministerium für europäische Angelegenheiten und einem Ministerium für Gesellschaftssicherheit und Notfallvorsorge soll in einem Ministerium für »Grøn Trepert« (deutsch: Grüner Dreiweg) eine sektorübergreifende grüne Gesetzgebung, die CO₂-Abgabe für die Landwirtschaft und die damit verbundenen Aufgaben durchgesetzt werden.

Die Regierung setzt auf die Beschleunigung des Ausbaus der erneuerbaren Energien, um damit die Strommenge aus Wind- und Solarenergie bis 2030 zu vervierfachen, und hat in einem Grundsatzpapier Pläne für einen Energiekrisenstab vorgelegt. Dieser soll für den Ausbau des Fernwärmenetzes, die Beschleunigung des Ausbaus von Solar- und Windenergie sowie den Ausbau des Stromnetzes zuständig sein. Die Gewerkschaften unterstützen diese Entwicklung. Schließlich fordern sie schon lange ein stärkeres Engagement für die sozioökonomische Transformation Dänemarks zur Sicherung von Wettbewerbsvorteilen und Arbeitsplätzen. Das Thema Green Jobs ist für die Gewerkschaft in Dänemark von Bedeutung, denn es hat eine enorme gesellschaftliche Relevanz.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die dänische Wirtschaft erweist sich aktuell als eine der stabilsten und stärksten Europas. Die Wachstumsrate betrug 2023 2,5 Prozent und 2024 2,4 Prozent. 2025 könnte Dänemark sein Wachstum laut Prognosen der Europäischen Kommission auf das sechsthöchste Wirtschaftswachstum in der EU steigern, vor allem aufgrund der starken Pharmaindustrie. Dänemarks Wirtschaft ist stark von Exporten abhängig. Rund ein Drittel des BIP generiert sich aus Exporten, und das mit steigendem Trend. Dabei ist Deutschland Dänemarks Haupthandelspartner, was unter anderem auf die hohen dänischen Exporte von chemischen Erzeugnissen, medizinischen und pharmazeutischen Produkten, Nahrungsmitteln und Maschinen zurückzuführen ist. Gleichzeitig stammten 2023 rund 18,8 Prozent aller dänischen Importe aus Deutschland, allerdings seit 2023 deutlich weniger als noch 2022.

Dänemark hat mit rund 33,6 Prozent (Q3, 2024) des Bruttoinlandsprodukts eine der niedrigsten Staatsschuldenquoten innerhalb der Europäischen Union. Der finanzielle Spielraum der dänischen Regierung war schon zur Abfederung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der hohen Inflation vergleichsweise groß. Neben der geringen Staatsverschuldung tragen dazu vor allem die in den vergangenen Jahren stetig gestiegenen Steuereinnahmen bei. Im Gesamtjahr 2023 beliefen sich die Steuereinnahmen auf knapp 1,2 Billionen DKK (160 Milliarden Euro).

Gleichzeitig ist die Verschuldung der privaten Haushalte in Dänemark die höchste im OECD-Vergleich. Diese ist jedoch seit dem dritten Quartal 2021 rückläufig und lag im zweiten Quartal 2022 bei 204 Prozent des Realeinkommens. Niedrige Zinsen, regulatorische Lockerungen und ein Mangel an günstigen Mietwohnungen haben dazu beigetragen, dass sich die Menschen häufig verschulden, um Wohneigentum zu erwerben. Auch die Bereitstellung von preiswertem öffentlichem Wohnraum durch den Staat hat abgenommen, was zu enormen Preissteigerungen und dementsprechend höherer Verschuldung geführt hat.

Wie auch in anderen Ländern stiegen in Dänemark infolge des russischen Angriffskrieges die Preise. Mittlerweile (Stand: Januar 2025) weist Dänemark jedoch eine der niedrigsten Inflationsraten in der gesamten EU auf, wenngleich die Kerninflation (Entwicklung der Verbraucherpreise ohne Berücksichtigung von Nahrungsmitteln und Energie) höher ist. Die bis 2021 sehr positive reale Lohnentwicklung in Dänemark kam in den vergangenen Jahren durch die steigende Inflation (vor allem 2022 und 2023) unter Druck und die Tarifverhandlungen mussten wie in anderen Ländern starke Reallohnverluste ausgleichen. Mit den hohen vereinbarten Lohnzuwächsen bei den Tarifverhandlungen 2023 und 2024 konnten diese Kaufkraftverluste wieder ausgeglichen werden.

Die registrierte Arbeitslosigkeit unter der erwerbstätigen Bevölkerung ist in Dänemark mit derzeit 2,9 Prozent (offizielle Daten für Januar 2025) weiterhin sehr niedrig. Auffällig ist auch die niedrige Frauenarbeitslosigkeit (3 %). Wenig überraschend hat auch die Beschäftigungsquote in den vergangenen

Jahren zugenommen: Der Beschäftigungsgrad stieg von 75,4 Prozent im Jahr 2015 auf 77,8 Prozent im Jahr 2023. Frauen (2023: 77 %) sind dabei etwas seltener beschäftigt als Männer (2023: 82,6 %). Positive Entwicklungen konnten sich bisher bei dem Gender-Pay-Gap beobachten lassen. Dieser sank von 17,1 Prozent im Jahr 2010 auf 13,8 Prozent im Jahr 2020. Seitdem liegt der Gender-Pay-Gap stabil mit leicht steigender Tendenz bei 14 Prozent im Jahr 2023.

Die grundsätzlich guten Arbeitslosen- und Beschäftigungszahlen sind auch auf das von der sozialdemokratischen Regierung Anfang der 1990er-Jahre eingeführte »Flexicurity«-System zurückzuführen: Es basiert auf einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die individuelle Verantwortung und Pflichten mit gezielter Förderung 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 kurzer Beschäftigungszeiten ist die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bei den Dänen sehr gering, da das System relativ hohe Lohnersatzleistungen ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit vorsieht. Mit Sorge sehen die Gewerkschaften allerdings, dass die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von ursprünglich vier Jahren heute nur noch zwei Jahre beträgt.

Trotz der hohen Tarifabdeckung von über 80 Prozent, breiten sich auch in Dänemark prekäre Anstellungen, wie etwa Null-Stunden-Verträge, aus. Eine Studie aus dem Jahr 2023 zeigt, dass mittlerweile 10,5 Prozent der Arbeitnehmer_innen (290 000 Personen) über Verträge ohne garantierte Arbeitsstunden verfügen. Die Rechte der Arbeitnehmer_innen in Bezug auf Krankheit, Elternzeit oder Arbeitslosigkeit sind geringer als die der regulären Arbeitnehmer_innen. Besonders in der Plattformindustrie ist diese Art von Verträgen verbreitet, aber auch in anderen Sektoren wie dem Hotel- sowie Kultur- und Freizeitsektor. Prekäre Arbeitsbedingungen können vor allem auch Arbeiter_innen mit migrantischem Hintergrund treffen. Vor allem Nicht-EU-Migranten sind für ihre Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen vom Arbeitgeber abhängig. Dies könnte dazu führen, dass sie sich nicht trauen, sich über ihre Arbeitsbedingungen zu beschweren, und Arbeitgeber dies ausnutzen.

Dänemark leidet aufgrund des demografischen Wandels und einer restriktiven Zuwanderungspolitik unter einem zunehmenden Fachkräftemangel. Dänische Unternehmen sind daher sehr daran interessiert, ältere Mitarbeiter_innen zu halten. Die registrierte Arbeitslosigkeit ist daher auch bei den über 60-Jährigen in Dänemark gering. Die Gewerkschaften weisen jedoch darauf hin, dass es für ältere Arbeitssuchende in den vergangenen Jahren immer schwieriger geworden ist, eine neue Beschäftigung zu finden, was insgesamt zu einer sinkenden Akzeptanz des »Flexicurity«-Systems führen könnte.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Eines der ersten großen Projekte der Regierung 2023 war die Abschaffung des Großen Gebetstages (*Store bededag*) als Feiertag, um die geplante Erhöhung des Verteidigungsbud-

gets von 2 Prozent im Jahr 2023 auf nun 3 Prozent des BIP bis 2030 zu finanzieren. Die Abschaffung des gesetzlichen Feiertages wurde auch positiv in Hinblick auf Effekte gegen den Fachkräftemangel gesehen. Die Maßnahme, die dem dänischen Staat Mehreinnahmen von 3 Milliarden DKK (400 Millionen Euro) bringen soll, wurde jedoch von den Gewerkschaften als politischer Alleingang der Regierung scharf kritisiert. Die Gewerkschaften setzten sich sehr für die Beibehaltung des Feiertags ein und argumentierten, dass die Arbeitnehmer_innen entweder Gefahr liefen, einen Feiertag ohne Ausgleich bzw. den Anspruch auf zusätzliche Bezahlung bei Arbeit an diesem Tag zu verlieren. Die Gewerkschaften warfen der Regierung außerdem vor, sich nicht an das dänische Modell zu halten, bei dem die Sozialpartner in Entscheidungen über Arbeits- und Urlaubszeiten einbezogen werden. Die Arbeitszeiten werden in der Regel in Tarifverträgen zwischen den Sozialpartnern festgelegt. Keine Partei hatte die Abschaffung des gesetzlichen Feiertages vor den Parlamentswahlen im Herbst 2022 in ihrem Programm stehen. In einer breiten Mobilisierung der Arbeitnehmerschaft durch die Gewerkschaften wurden über 450 000 Unterschriften gegen die Abschaffung des Feiertages gesammelt. Die damalige Vorsitzende des Gewerkschaftsbundes Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Lizette Risgaard, bemängelte die mangelnde Bereitschaft der Regierung, die Sozialpartner zu konsultieren. Der Vorschlag wurde Ende Februar 2023 vom Folketinget (dem Parlament) trotz dieser heftigen Kritik und trotz der vehementen Proteste seitens der Gewerkschaften, bestätigt. Damit entfiel der gesetzliche Feiertag 2024 zum ersten Mal.

Große Bildungsreformen zielten in den vergangenen Jahren darauf ab, die Berufswahl zu steuern, um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken. Die Reformen und eine damit einhergehende Stärkung der finanziellen Förderung von Berufs- und Weiterbildung werden von den Gewerkschaften begrüßt. Im Hochschulbereich steht eine Verkürzung der Studiendauer bevor. Ab 2028 soll rund die Hälfte der zweijährigen Masterstudiengänge von bisher zwei Jahren auf ein Jahr und drei Monate verkürzt werden. Programme in hochkomplexen technologischen Themenfeldern, wie etwa der Quanten- und Nanotechnologie, werden allerdings auf drei Jahre verlängert. Außerdem sollen neue Studiengänge eingeführt werden, die sich stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren. Das dänische Schulsystem wird bis 2030 umfassend reformiert. Die 10. Klasse wird abgeschafft, und ab der 9. Klasse erfolgt eine Aufteilung der Schüler_innen. Neben den bestehenden Gymnasialtypen – allgemeines Gymnasium (stx), Wirtschaftsgymnasium (hxx) und technisches Gymnasium (htx) – mit höheren Zugangsvoraussetzungen entsteht ein neues Berufsgymnasium (epx). Dieses kombiniert allgemeine Bildung mit branchenspezifischer Fachausbildung und ermöglicht sowohl einen direkten Einstieg in die Berufswelt als auch den Zugang zu Hochschulbildung bei einer dreijährigen Ausbildungsdauer. Argumentiert wird, dass so die Wahl von Berufsschulen attraktiver wird, da mit dieser Wahl keine Türen in der Zukunft für ein Studium verschlossen werden.

In Dänemark erfolgen die Tarifverhandlungen geordnet, indem zunächst der private Sektor verhandelt und im Folgejahr, mit diesem Ergebnis als Richtlinie, die Verhandlungen des öf-

fentlichen Sektors erfolgen. Dementsprechend fanden 2023 zunächst die Tarifverhandlungen für den privaten Sektor und im Folgejahr 2024 die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Sektor statt.

Bei den Tarifverhandlungen für den privaten Sektor 2023 (»OK23«) wurde wie üblich zunächst zwischen der CO-Industri (einer Zentralorganisation der Industrieangestellten in Dänemark, bestehend aus neun Gewerkschaften) und dem Arbeitgeberverband Dansk Industri (DI, Dänische Industrie) verhandelt. Das daraus resultierende Industrieabkommen und der größte Tarifvertrag in Dänemark bilden den Rahmen für die folgenden Tarifverhandlungen im Privatsektor. Trotz des erhöhten Konfliktrisikos durch die Inflation konnten Streiks und Konflikte jedoch deutlich reduziert werden. Analysen zufolge ist das auf die gut koordinierten Organisationen und die Kompromissbereitschaft zurückzuführen. Wegen der steigenden Inflationsraten wurde eine Einigung erzielt, die eine Lohnerhöhung von 4 Prozent in den nächsten zwei Jahren (2 % in 2023 und 2 % in 2024 neben den Verhandlungen auf Unternehmensebene) vorsah. Darüber hinaus wurde auch der tarifliche Mindestlohn erhöht. Betroffen sind ca. 600 000 Beschäftigte der Privatwirtschaft im Industriesektor sowie weitere Beschäftigte im Baugewerbe, im Transportsektor und im Handel. Die rund 500 Tarifverträge wurden aufgrund der unsicheren Wirtschaftslage nur für zwei Jahre abgeschlossen. Die Priorität der Gewerkschaften war es aufgrund der damaligen sehr hohen Inflation, die Reallöhne der Arbeitnehmer in den nächsten Jahren wiederherzustellen. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf jenen in prekären Sektoren (Einzelhandel, Hotel, Restaurant), bei denen keine weiteren zusätzlichen lokalen Lohnverhandlungen stattfinden. In Dänemark müssen die Tarifverträge von den Mitgliedern bestätigt werden. Mit fast 60 Prozent Beteiligung wurde 2023 eine der höchsten Wahlbeteiligungen bisher gemessen, was die große Bedeutung dieser Tarifeinigung für die Mitglieder aufzeigt. 2025 stehen wieder die Tarifverhandlungen für den privaten Sektor an, weiterhin mit dem Fokus auf Löhne und Gehälter, um wieder Reallohnsteigerungen zu erzielen.

Lohnverhandlungen im Jahr 2024 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (»OK24«) landeten Mitte Februar bei einem Tarifvertrag, der einen Rahmen für Lohnerhöhungen von 8,8 Prozent vorsah (allgemeine Lohnerhöhung von 7,4 Prozent über 2 Jahre, bei bereits 6 Prozent im ersten Jahr, eine Realloohnerhöhung von 2,5 Prozent und 1 Prozent Verhandlungen auf Organisationsebene). Die Gewerkschaftsseite hatte zweistellige Gehaltserhöhungen gefordert, doch nachdem sich der Finanzminister und Verhandlungsführer schon im Vorfeld der Verhandlungen auf einen Rahmen von 8,8 Prozent festgelegt hatte, konnten die Gewerkschaften nur bei den weiteren Forderungen Erfolge erzielen (einen neuen Lohnindex, prozentual höhere Lohnerhöhung im ersten Tarifjahr und die Möglichkeit, am Ende der Tarifaufzeit erneut zu verhandeln, um mögliche Lohnunterschiede zur Privatwirtschaft auszugleichen). Darüber hinaus wurden u. a. eine höhere Flexibilität bei der Einzahlung von Rentenbeiträgen, Niedriglohnprojekte und die Erhöhung der Lohnersatzzahlung bei Elternschaft erreicht. Ähnlich wie schon im privaten Sektor gilt eine Laufzeit von zwei Jahren, und auch hier wurde mit einer hohen Wahlbeteiligung

(66 %) der Gewerkschaftsmitglieder der neue Tarifabschluss angenommen.

Eine Besonderheit dieser Verhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (OK24) war, dass diese eng verflochten waren mit gesonderten tripartiten Verhandlungen zwischen Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, bei denen es, anders als üblich, auch um Lohn- und Gehaltsfragen ging. Normalerweise verhandeln nur die Sozialpartner miteinander um die Löhne und Gehälter. Es wird daher auch von modelveränderten Elementen gesprochen, etwa durch den stärkeren politischen Einfluss auf die Lohnbildung. Es ist noch zu früh, um die Auswirkungen auf das dänische Arbeitsmarkmodell abzusehen. Die aktuelle Regierung hatte bereits in ihrem Koalitionsvertrag 2022 für die nächste Verhandlungsrunde im öffentlichen Dienst den Rahmen für eine Lohnerhöhung vorgeschlagen und damit die Verhandlungsmöglichkeiten beeinflusst. Bemerkenswert bei den Verhandlungen ist die Bereitschaft der dänischen Regierung, eine einmalige Summe für vier Berufsgruppen bereitzustellen, um die Löhne und Gehälter im Wohlfahrtssektor zu erhöhen. Das Ziel besteht mit dieser einmaligen Maßnahme darin, diese Berufe aufgrund des akuten Fachkräftemangels attraktiver zu gestalten. Dies ist die direkte Folge des Streiks für Entgeltgleichheit der Krankenpfleger_innen im Jahr 2021, die im Zuge der COVID-19-Pandemie für gerechtere Löhne und gegen die Unterbewertung von frauendominierten Berufen gestreikt hatten. Es wurden eine Kommission und ein tripartiter Dialog einberufen und damit beauftragt, die Gehaltsstruktur zu analysieren und bis zu den Verhandlungen im Jahr 2024 einen Vorschlag vorzubereiten. Dabei verschoben sich der Fokus und die Begründung auf den bestehenden Fachkräftemangel. Als Ergebnis erhielten vier Berufsgruppen (Krankenpfleger_innen, Gefängniswärter_innen, Pädagog_innen, Sozialarbeiter_innen) einmalig eine Lohn- und Gehaltserhöhung aus einem gesonderten Topf in Höhe von 6,8 Milliarden DKK (910 Millionen Euro). Damit besteht eine politische Einflussnahme, zum einen auf die Höhe der Lohnzuwächse und zum anderen auch auf die Auswahl der Berufsgruppen. Mit den Polizist_innen und Soldat_innen kündigen sich nun zwei weitere Gruppen an, die in Anbetracht der Herausforderungen ebenfalls gerechtere und höhere Löhne fordern. Bis zu den Lohnverhandlungen 2026 soll ein Statistikausschuss für den öffentlichen Sektor für die kommenden Verhandlungen eine Grundlage schaffen.

Die EU-Kommission will einen Orientierungsrahmen für Mindestlöhne auf EU-Ebene einführen. Die dänischen Gewerkschaften sind jedoch dagegen. Das »dänische Modell« sieht keine gesetzlichen Regelungen vor, sondern überlässt die Lohnfindung den Tarifparteien. Die Gewerkschaften befürchten, dass das zu einer Verschlechterung der Löhne in Dänemark und zu einer Aushöhlung des dänischen Modells der Sozialpartnerschaft führen könnte. Die EU-Mindestlohnrichtlinie sieht zudem eine tarifvertragliche Deckung von 80 Prozent vor. Dänemark liegt zwar noch über diesem Niveau, aber sollte es unter diese Marke fallen, verlangt das EU-Direktiv nationale Aktionspläne zur Regelung der Mindestlöhne in Dänemark. Das gefährdet das dänische Modell. Die sozialdemokratische Regierung und die Gewerkschaften sind sich einig und die Gewerkschaften sehen die sozialdemokratisch geführte Regie-

rung auf ihrer Seite. Schweden, das ursprünglich ebenfalls gegen die Einführung eines europäischen Mindestlohns war, stimmte im Dezember 2021 für die Einführung, schloss sich aber Mitte 2023 der dänischen Position an. Im Juni 2022 haben das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten die Einführung einer europaweit einheitlichen Mindestlohnregelung beschlossen, die am 14. November 2022 in Kraft trat. Obwohl man sich in der EU nur auf einheitliche Standards zur Überprüfung und Anpassung der Mindestlöhne und nicht auf eine Einführung eines einheitlichen Mindestlohns einigte, reichte die dänische Regierung 2023 beim Europäischen Gerichtshof eine Nichtigkeitsklage gegen die neue Richtlinie ein, der sich einige Monate später auch Schweden anschloss. Anfang Januar 2025 legte der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs seine Schlussanträge vor. Er empfiehlt darin, die EU-Richtlinie in vollem Umfang für nichtig zu erklären. Der dänische Gewerkschaftsdachverband begrüßte dies und sieht es als klare Grenze für die Einmischung der EU auf den dänischen Arbeitsmarkt.

Die 15 Richter des Europäischen Gerichtshofs müssen der Empfehlung des Generalanwalts nicht folgen und können auch anders entscheiden. Man wartet also die endgültige Entscheidung ab. Mit einem rechtskräftigen Urteil des Europäischen Gerichtshofs wird noch im Jahr 2025 gerechnet.

Eine weitere interessante Entwicklung ist, dass die dänische Reinigungsplattform Hilfr im Jahr 2024 einen neuen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft 3F ausgehandelt hat, in dem KI und Algorithmusmanagement ein Hauptthema sind. Hilfrs erstes Abkommen, Hilfr1, trat 2018 in Kraft, und die Sozialpartner haben seitdem versucht, das Abkommen neu zu verhandeln, aber der Prozess wurde durch die Coronakrise, den Eigentümerwechsel und die Verhandlungen der EU-Plattformenrichtlinie unterbrochen. Mit dem neuen Abkommen, Hilfr2, erhält 3F das Recht, einen Link mit ihrem Logo direkt auf der Plattform zu platzieren. Der Link führt zu einem digitalen Clubhaus, das Teil der Website von 3F ist und zu dem das Unternehmen keinen Zugang hat. Hier können sich die Mitarbeitenden Rat einholen, Arbeitnehmervertreter (einschließlich Gesundheits- und Sicherheitsvertreter) auswählen und die Lohn- und Arbeitsbedingungen besprechen. Gleichzeitig ermöglicht es 3F, Mitarbeitende zu kontaktieren, zu organisieren und ein Mandat von ihnen während der Neuverhandlung des Abkommens zu erhalten.

GEWERKSCHAFTEN IN DÄNEMARK – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Auch wenn die dänischen Gewerkschaften nach wie vor ein wichtiger gesellschaftspolitischer Akteur sind, hat ihr Einfluss im Vergleich zu den 1980er-Jahren, als sie aufgrund ihrer Nähe zu den bis dahin ununterbrochen regierenden Sozialdemokraten die Gesetzgebung maßgeblich mitbestimmten, abgenommen. Neben der Regierungsübernahme durch bürgerliche Parteien ist dieser Einflussverlust auch auf den Mitgliederschwund zurückzuführen, der nach der tiefgreifenden Ände-

rung des Arbeitslosenversicherungssystems durch die liberal-konservative Venstre-Regierung unter Ministerpräsident Fogh-Rasmussen im Jahr 2002 einsetzte. Wie auch im Nachbarland Schweden werden die Arbeitslosenkassen in Dänemark traditionell nicht vom Staat, sondern von den Gewerkschaften verwaltet (»Gent-System«), womit neben der leichteren Mitgliederwerbung auch die Position und Bedeutung der Gewerkschaften in der Arbeitsmarktpolitik gestärkt wird.

Mit der Reform hatte die liberal-konservative Venstre-Partei die Monopolstellung und damit die Machtbasis der Gewerkschaften, unter dem Vorwand, die Arbeitskosten zu senken und mehr Flexibilität zu schaffen, teilweise aufgebrochen. Darüber hinaus schaffte die liberal-konservative Regierung die Pflichtmitgliedschaft aller Arbeitnehmer_innen in einer nach Berufsgruppen organisierten und von den Gewerkschaften verwalteten Arbeitslosenversicherungen ab. Dadurch entstand ein privater Markt für Arbeitslosenversicherungen, die von berufsübergreifenden sogenannten »gelben Gewerkschaften«¹ angeboten werden. Während zuvor die Doppelmitgliedschaft in Gewerkschaft und gewerkschaftlich organisierter Arbeitslosenversicherung die Regel war, konnten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nun auch ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft in einer der neu entstandenen Arbeitslosenversicherungen versichern. Im Vergleich zu den traditionellen Gewerkschaften können die »gelben Gewerkschaften« eine Arbeitslosenversicherung deutlich günstiger anbieten, da sie keine finanziellen Mittel für Tarifverhandlungen, Arbeitskämpfe, Personal und politische Arbeit benötigen. Die Konkurrenz der »gelben Gewerkschaften« führte zu einem Mitgliederschwund, vor allem der Arbeiterbewegung nahen Gewerkschaften, der

durch den Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft noch verstärkt wurde. Zwar ist in allen Branchen ein allgemeiner Rückgang der Mitgliederzahlen zu beobachten, dieser ist jedoch im Dienstleistungssektor besonders ausgeprägt.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

In Dänemark sind Gewerkschaften nach Berufsgruppen, Branchen und Sektoren organisiert. Die Gewerkschaftslandschaft ist durch die zwei Dachverbände FH und Akademikerne geprägt, denen die meisten Einzelgewerkschaften angehören. Neben diesen zwei Dachverbänden organisiert Lederna (Verband für Führungskräfte) zwar direkt Führungskräfte und höhere Angestellte, aber ohne weitere Mitgliedsgewerkschaften. Da der Verband aber ebenfalls in wichtigen Gremien wie dem Beschäftigungsrat (dänisch: Beskæftigelsesrådet) sitzt, wird er oft ebenfalls als Dachverband aufgeführt.

Anfang 2019 fand einer der größten Zusammenschlüsse der Geschichte Dänemarks statt, als die Gewerkschaftsdachverbände *Landsorganisationen i Danmark* (LO) und *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd* (FTF) zum neuen Dachverband *Fagbevægelsens Hovedorganisation* (FH) fusionierten. FH vertritt damit Arbeitnehmer_innen in allen Berufsfeldern, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor. Die Fusion von LO und FTF war im Wesentlichen eine Reaktion auf den seit Anfang der 2000er-Jahre anhaltenden Mitgliederschwund und die zunehmende Konkurrenz durch die gelben Gewerkschaften. Mit 62 Mitgliedsorganisationen und 1,3 Millionen Mitgliedern (bzw. einer Million aktiver Mitglieder) ist FH der größte dänische Dachverband.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Dänemark

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH (Dänischer Gewerkschaftsbund)	Vorsitz: Morten Skov Christiansen Stv. Vorsitz: Nanna Højlund	1 306 323 (01.01.2024)	IGB, EGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat), SAMAK (Gemeinsamer Ausschuss der nordischen sozialdemokratischen Arbeiterbewegungen), Eurocadres
Akademikerne, AC (Dänischer Berufsverband)	Vorsitz: Lisbeth Lintz stv. Vorsitz: Sara Gundelach Vergo, Stine Hasling Mogensen	491 753 (2024)	IGB, EGB, NFS (Nordischer Gewerkschaftsrat), Eurocadres
Lederne, ehemals Ledernes Hovedorganisation (Verband für Führungskräfte)	Vorsitz: Pernille Simonson stv. Vorsitz: Lars Jensen	135 000 (2025)	ETF, CEC European Managers

1 Die gelben Gewerkschaften sind Arbeitnehmerorganisationen, die sich von den traditionellen Gewerkschaften dadurch unterscheiden, dass sie keinen grundlegenden Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anerkennen und keine Tarifverträge verhandeln und eher als Arbeitslosenversicherungskassen fungieren.

Der zweitgrößte Gewerkschaftsbund Akademikerne (AC), die größte Organisation für akademische Berufe, hatte sich 2019 gegen eine Fusion mit den beiden anderen Gewerkschaftsbünden entschieden. Der Verband entstand 1972 aus dem Zu-

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	251 819 (2025)	EPSU, PSI, Uni Europa
HK Danmark (vormals: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund) (Verband der Handels- und Büroangestellten)	FH	Vorsitz: Anja C. Jensen Stv. Vorsitz: Mads Samsing	212 275 (2024)	EPSU, PSI, Uni Europa
Forbundet af Offentligt Ansatte, FOA (Dänische Union der öffentlichen Angestellten)	FH	Vorsitz: Mona Striib Stv. Vorsitz: Thomas Enghausen	166 427 (2024)	EPSU, PSI
Ingeniørforeningen IDA (Dänische Gesellschaft für Ingenieure)	AC	Vorsitz: Laura Klitgaard Stv. Vorsitz: Aske Nydam Guldberg	166 000 (2025)	IndustriAll, FEANI (Engineers Europe)
Djøf (vormals: Danmarks Jurist- og Økonomforbund) (Dänischer Verband der Anwälte und Wirtschaftswissenschaftler)	AC	Vorsitz: Sara Vergo Stv. Vorsitz: Anne Bach Waagstein, Rasmus Thingholm	109 934 (2025)	EPSU
Dansk Metal (Dänische Union der Metallarbeiter)	FH	Vorsitz: Claus Jensen Stv. Vorsitz: René Nielsen	105 000 (2025)	EPSU, PSI, ETF, Uni Europa, IndustriAll
Danmarks Lærerforening, DLF (Dänischer Lehrerverband)	FH	Vorsitz: Gordon Ørskov Madsen Stv. Vorsitz: Niels Jørgen Jensen	82 000 (2023)	ETUCE, EI NLS
Dansk Magisterforening, DM (Dänische Vereinigung der Akademiker mit Master- und Doktorabschlüssen)	AC	Vorsitz: Janne Glee-rup Stv. Vorsitz: Tine Segel, Sune Bach	80 000 (2024)	ETUCE, EI

Tabelle 3

»Gelbe« Gewerkschaften in Dänemark

Branchenverband/Gewerkschaft	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder
Det Faglige Hus (Das Gewerkschaftshaus)	Vorsitz: Johnny Nim	253 000 (2025)
Kristelig Fagforening, KRIFA (Christliche Gewerkschaft)	Vorsitz: Preben R. Jørgensen	185 000 (2025)
Frie Funktionærer, FF (Freelancers)	Vorsitz: Kim Sørensen	40 000+ (2025)
Business Danmark	Vorsitz: Jens Neustrup Simonsen Stv. Vorsitz: Tobias Bai	27 751 (2025)
Danmarks Frie Fagforening (Dänischer Freihandelsverband)	Vorsitz: Jørgen Mikkelsen Stv. Vorsitz: Michael Juul Pedersen	Keine Information

sammenschluss der Gewerkschaft »Akademikernes Samarbejdsudvalg« (dt.: Verbindungsausschuss für akademisches Personal) und der Interessenorganisation von Beamt_innen, »Danske Statsemployed Samråd« (dt.: Dänischer Rat für Beamte). Im Jahr 2013 änderte der Verband seinen Namen von Zentralorganisation für Akademiker (AC) in Akademikerne, behielt aber die Abkürzung AC bei. AC vertritt heute über seine 26 Mitgliedsorganisationen über 490 000 Arbeitnehmer_innen mit Hochschulbildung.

Seit der Reform der Arbeitslosenversicherung im Jahr 2002 durch die liberal-konservative Regierung Fogh-Rasmussen und der Begrenzung der Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen auf einen geringeren Betrag haben sich auch die sogenannten »gelben Gewerkschaften« in Dänemark fest etabliert. Inzwischen wurde zwar die Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen wieder erhöht, auf mittlerweile 7 000 DKK (rund 940 €, 2024), allerdings konnte dies die weitere Ausbreitung der gelben Gewerkschaften nicht aufhalten. Die gelben Gewerkschaften sind jedoch bisher weder an den Tarifverhandlungen beteiligt noch sind sie Teil des in Dänemark regelmäßig ad hoc eingesetzten tripartiten Dialogs, bei dem die traditionellen »roten« Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern und der Regierung die Arbeitsmarktpolitik gestalten. Mit der wachsenden Mitgliederzahl der gelben Gewerkschaften (2010 waren es noch 170 000 Mitglieder, 2022 waren es bereits 383 000 Mitglieder) könnte es für die traditionellen Gewerkschaften immer schwieriger werden, dies zu unterbinden.

Vor dem Hintergrund von sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften, der Stärkung des Angebots für Mitglieder und strategischen Gründen kommt es immer wieder zu Zusammenschlüssen von Einzelgewerkschaften und Dachverbänden. Im Jahr 2005 schlossen sich die SiD (Gewerkschaft der allgemeinen Arbeitnehmer_innen) und die KAD (Gewerkschaft der weiblichen Arbeitnehmerinnen) zu der neuen Gewerkschaft 3F (dän.: »Fagligt Fælles Forbund«, dt.: Vereinigter Gewerkschaftsbund) zusammen. Im Jahr 2010 trat dann die TIB (Facharbeiter im Bau- und Fertigungswesen) 3F bei. 3F ist mit über einer Viertelmillion Mitglieder damit die größte Gewerkschaft unter FH und zudem die größte Gewerkschaft Dänemarks. Auch in den vergangenen Jahren kam es immer wieder zu Fusionen von Gewerkschaften. Zuletzt schlossen sich 2023 mehrere kleinere Gewerkschaften (JA, DSL, KI) der Gewerkschaft für akademische Fachkräfte DM an. Ende 2024 folgte mit KS ein weiterer Verband und ließ DM auf über 80 000 Mitglieder wachsen, welche damit eine der größten Gewerkschaften unter AC ist.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad lag in Dänemark im Jahr 2022 bei rund 64,2 Prozent und ist damit, von noch rund 72 Prozent im Jahr 2000, gesunken. Wenn die »gelben« Gewerkschaften nicht mitgerechnet werden, liegt der Organisationsgrad mit nur noch 51,4 Prozent knapp über der symbolisch wichtigen Marke von 50 Prozent. Im Jahr 2000 lag der alleinige Organisationsgrad der »roten« Gewerkschaften noch bei 69 Prozent. Besonders die gelbe Gewerkschaft »Det Faglige Hus« ist stark gewachsen. Gleichzeitig hat der Dachverband FH in den vergangenen Jahren nicht genügend Mitglieder gewinnen und halten können. Noch hat der Mitgliederschwund

keine gravierenden Auswirkungen auf die Tarifabdeckung, aber bei einem weiteren Rückgang besteht dieses Risiko.

Seit den 1990er-Jahren ist der Organisationsgrad der weiblichen Beschäftigten etwas höher als der ihrer männlichen Kollegen. Im Jahr 2023 waren 981 890 Frauen und 953 430 Männer gewerkschaftlich organisiert, was einem Verhältnis von 51 zu 49 Prozent entspricht.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad variiert auch zwischen den Branchen und Sektoren: 2016 – aktuellere Zahlen zur Verteilung liegen leider nicht vor – war die Landwirtschaft mit einem Organisationsgrad von 41,6 Prozent am wenigsten organisiert, während der Fertigungssektor mit 77,0 Prozent den höchsten Organisationsgrad aufwies. Knapp dahinter folgt die Industrie mit 75,8 Prozent. Während der Organisationsgrad in der Industrie von 99,1 Prozent im Jahr 1985 auf 82,6 Prozent im Jahr 1994 stark zurückgegangen ist, hat sich dieser Trend seither deutlich verlangsamt. Im Dienstleistungssektor sind 65,6 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Gewerkschaftsmitgliedschaft: Während 2014 50 Prozent der Arbeitnehmenden mit Primarschulabschluss gewerkschaftlich organisiert waren, waren es 72 Prozent der Arbeitnehmenden mit Sekundarschulabschluss und 80,2 Prozent der Arbeitnehmenden mit Tertiärabschluss.

Die dänischen Gewerkschaften und Dachverbände sind auf nordischer, europäischer und internationaler Ebene stark vernetzt und präsent. Die beiden Dachverbände FH und AC und ihre Einzelgewerkschaften sind Mitglieder des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB) und des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) sowie des nordischen Dachverbands (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 Mitglieder der Europäischen Föderation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (EPSU), HK Danmark ist mit den Branchengewerkschaften HK/Stat und HK/Kommunal ebenfalls Mitglied.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften spielen auf dem dänischen Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle und sind einer der Grundpfeiler des dänischen Modells. Das Modell basiert auf institutionalisierten Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf dem Arbeitsmarkt. Daher kommt der dänische Arbeitsmarkt mit einem geringeren Umfang an Gesetzgebung aus, da der Arbeitsmarkt hauptsächlich von den Sozialpartnern in den Tarifverträgen reguliert wird. Die dänische Gesetzgebung enthält nur die Mindestanforderungen für bestimmte Aspekte, darunter z. B. der Arbeitsschutz, Urlaub, Gleichbehandlung und Entgeltgleichheit. Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Überstunden, Kündigungsfristen und Löhne werden dagegen in den Tarifverhandlungen der Sozialpartner ausgehandelt.

Das dänische Arbeitsmarktmodell basiert auf einem historischen Abkommen von 1899, das eine lange Zeit der Streiks

und Lockouts beendete. Dieses Abkommen, historisch als »Septembervergleich« bezeichnet, beinhaltet die bilaterale Anerkennung des Rechts der Arbeitnehmer_innen auf Arbeitskampfmaßnahmen und des Rechts der Arbeitgeber auf die Verwaltung der Arbeitskräfte. Dieses Generalabkommen wird heute oft als eine Art Verfassung des dänischen Arbeitsmarkts bezeichnet und bildet weiterhin die Grundlage der heutigen Verhandlungen und des dänischen Modells. Das steuerfinanzierte dänische Wohlfahrtsmodell bietet ein ergänzendes Sicherheitsnetz mit Sozialleistungen.

Das Modell beruht auf der gegenseitigen Anerkennung der Sozialpartnerschaft. Es gibt keine wesentlichen Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte. Gewerkschaften in Dänemark genießen rechtlichen Schutz. Dieser umfasst das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, die Freiheit, Kollektivverhandlungen zu führen, und das Recht auf Arbeitskämpfe. Zudem ist die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern strafbar, und die Gewerkschaften können die Interessen ihrer Mitglieder sowohl auf politischer als auch auf rechtlicher Ebene vertreten.

Dem Dialog zwischen den Sozialpartnern und den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln wie Streiks, Solidaritätsstreiks und Lockouts wird ein großer Spielraum eingeräumt. Das im dänischen Modell wichtige Prinzip der Friedenspflicht führt dazu, dass Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit bestehender Tarifverträge als illegal betrachtet werden. Diese Klausel gilt jedoch nicht, wenn die Sozialpartner bei den Verhandlungen nicht in der Lage sind, neue Vereinbarungen abzuschließen. Ziel ist es, möglichst einvernehmliche Vereinbarungen zu treffen, die auf gegenseitigem Verständnis und breiter Unterstützung beruhen. In der finalen Phase der Tarifverhandlungen erfolgt die Zusammenfassung sämtlicher Vereinbarungen in einer einzigen Abstimmung, die anschließend von den Vertreter_innen der Arbeitgeberverbände sowie den Gewerkschaftsmitgliedern in einer Abstimmung angenommen wird. Dieser Prozess gewährleistet, dass sämtliche branchenweite Vereinbarungen simultan angenommen oder abgelehnt werden. Im Falle der Ablehnung der ausgehandelten Vereinbarung durch die Mitglieder können Arbeitskampfmaßnahmen initiiert werden.

Die Zahl der Arbeitskämpfe in Dänemark ist eine der niedrigsten in der EU. Dennoch sind die Beziehungen nicht immer konfliktfrei. Im Jahr 2023 kam es im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen zu 136 Streiks und Aussperrungen, an denen über 7 700 Arbeitnehmer_innen beteiligt waren. Dabei nimmt die Zahl der Streiks und der daran beteiligten Arbeitnehmer_innen seit Ende der 1990er-Jahre deutlich ab. Den letzten großen Streik im privaten Sektor gab es bei den Tarifverhandlungen 1998 mit über einer halben Million Teilnehmer_innen. In den vergangenen Jahren mehren sich stattdessen die Konflikte im öffentlichen Sektor, bei dem es immer wieder zu Streiks oder Lockouts kommt, wie etwa bei den Tarifverhandlungen 2021. Dabei besteht die Tendenz, dass sich Konflikte im öffentlichen Sektor zu sehr umfangreichen Konflikten entwickeln, bei denen praktisch alle Beschäftigten entweder streiken oder ausgesperrt werden. In Dänemark existieren zwar Regelungen für die Notfallvorsorge, darüber hinaus ist die Regierung je-

doch befugt, Arbeitskämpfe zu beenden, sofern sie die Auffassung vertritt, dass die dänische Wirtschaft bedroht ist oder die Unannehmlichkeiten für Dritte ein nicht mehr hinzunehmendes Ausmaß angenommen haben. Ein Beispiel hierfür war der 71-tägige Streik der Krankenschwestern und -pfleger im Jahr 2021, der von der damaligen Regierung beendet wurde.

Dänemark ist seit 1919 Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Seit 1954 gibt es einen ständigen Ausschuss, der dem Ministerium unterstellt ist. Er besteht aus Vertretern des Arbeitsministeriums, des Dänischen Arbeitgeberverbands (DA), des Nationalen Verbands der dänischen Kommunalbehörden (KL) und der Gewerkschaftsdachverbände FH und AC. Dänemark hat alle zehn grundlegenden Übereinkommen für Arbeitsrechte der ILO (u. a. Vereinigungsfreiheit, Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen; Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit; die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) sowie alle vier Übereinkommen über verantwortungsvolles Regieren unterzeichnet. Von den 74 Übereinkommen und zwei Protokollen, die Dänemark ratifiziert hat, sind 51 in Kraft, 11 Übereinkommen und ein Protokoll wurden gekündigt und 13 Instrumente abgelehnt. Im Juni 2024 wurde die Konvention C190 »Violence and Harassment« gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ratifiziert und sie tritt im Juni 2025 in Kraft.

Damit liegt die Zahl der Ratifizierungen zwar noch über der von Island, aber unter der anderer nordischer Länder. Zwar hat Dänemark die Konvention über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (C098) ratifiziert, allerdings nicht die Konvention über Kollektivverhandlungen (C154). Laut einer Analyse der Dachorganisation aller nordischen Gewerkschaftsdachverbände (NFS), die sich auf Aussagen des dänischen Arbeitsministeriums bezieht, bestehen Vorbehalte hinsichtlich des Geltungsbereichs und der Verpflichtungen im Artikel 5. Die Absicht von Artikel 5 besteht darin, allen Gruppen von Lohnempfängern in den verschiedenen Sektoren, die unter ein Übereinkommen fallen, den Zugang zu Tarifverhandlungen zu gewährleisten. Hier stellt sich in der dänischen Debatte die Frage, ob eine Gruppe von Arbeitnehmern ernsthafte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber verlangen und ob der Arbeitgeber Verhandlungen ablehnen kann, wenn er bereits mit einer anderen Gewerkschaft verhandelt, die die Betroffenen ebenfalls vertritt.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die dänischen Gewerkschaften sind mit einer Vielzahl von Aufgaben betraut: der Aushandlung von Arbeitsbedingungen, deren Umsetzung am Arbeitsplatz, der Auslegung von Tarifverträgen und der Ahndung von Verstößen durch die Arbeitsgerichte. Diese kollektive Vertretung wird durch zusätzliche individuelle Angebote für die Mitglieder ergänzt, darunter Rechtsberatung und -vertretung, Karriereentwicklung, Bildung und weitere Mitgliedsleistungen.

Durch ihre Mitarbeit in den drittelparitätisch besetzten nationalen Arbeitsbehörden für aktive Arbeitsmarktpolitik (AMS),

dem Nationalen Arbeitsrat (LAR) und den 14 regionalen Arbeitsbehörden sind die Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern und der Regierung aktiv an der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik beteiligt. Darüber hinaus verwalten die Gewerkschaften traditionell die Arbeitslosenkassen. Die Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung ist jedoch freiwillig.

Die mit Abstand wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften ist die kollektive Vertretung in Tarifverhandlungen, die Durchsetzung von Tarifverträgen und die Verhandlung der Löhne und Gehälter. Die Verhandlungen der Sozialpartner im Exportmarktsektor sind vorgelagert, um die Bedingungen und Voraussetzungen der Unternehmen auf dem internationalen Markt zu berücksichtigen. Die Verhandlungen werden anschließend in allen anderen Sektoren fortgesetzt.

Der allgemeine Trend zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen spiegelt sich auch in Dänemark wider. Seit den 1980er-Jahren werden Beschäftigungsbedingungen vor allem auf Branchen- und Unternehmensebene ausgehandelt. Das Tarifsystem ist durch eine Mehrebenenregulierung und eine »zentralisierte Dezentralisierung« gekennzeichnet: Auf nationaler Ebene handeln DA (Dansk Arbejdsgiverforening; Dänischer Arbeitgeberverband) und FH einen Basisvertrag (Hovedaftalen) und einen Kooperationsvertrag (Samarbejdsaftalen) aus, die eine längere Laufzeit als die Branchentarifverträge haben und den Rahmen für diese bilden, indem sie grundlegende Verfahrensregeln festlegen – einschließlich des Rechts auf Organisation, der Friedenspflicht, der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz oder des Umgangs mit ungerechtfertigten Entlassungen. Die Branchenvereinbarungen wiederum dienen als konkreter Rahmen, der auf Unternehmensebene umgesetzt wird. Infolgedessen erfolgt die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen nun in vielen Fällen auf Unternehmensebene. Arbeitnehmer im Privatsektor können je nach Beruf und Tätigkeit einer oder mehreren Vereinbarungen unterliegen. Im Falle der Abdeckung eines Unternehmens durch einen oder mehrere Tarifverträge ist die Vertrauensperson, ein/e von den Arbeitnehmer_innen gewählte/r Gewerkschaftsvertreter_in, die/der die Aufgabe hat, für eine effektive Umsetzung zu sorgen. Das dänische Arbeitsgericht ist ausschließlich für die Entscheidung in Fällen zuständig, in denen ein Verstoß gegen die Tarifverträge vorgeworfen wird. Seine Urteile dienen als Präzedenzfälle für zukünftige, ähnliche Fälle. EU-Richtlinien werden entweder durch Tarifverträge, Gesetze oder eine Kombination aus beidem umgesetzt.

Es gibt keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Stattdessen werden Löhne und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen auf Branchen-, Sektor- oder Unternehmensebene festgelegt. Gemäß dem dänischen Modell ist es arbeitslosen Arbeitnehmer_innen und Arbeitnehmern gestattet, eine Beschäftigung abzulehnen, deren Entlohnung unter dem Niveau der Geldleistung oder unter dem in den Tarifverträgen festgelegten Niveau liegt. Auf diese Weise wird eine Art Mindestlohn auch außerhalb von Tarifverträgen begünstigt. Das Lohnniveau ist im europäischen Vergleich hoch.

Im Rahmen dieser Sozialpartnerschaft werden nicht nur Löhne und Tarife, sondern auch Arbeitsbedingungen zwischen Ge-

werkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt. Die Tarifbindung liegt in Dänemark, je nach Quelle und Methode, bei über 83 Prozent. Die Tarifabdeckung liegt dabei im öffentlichen Sektor, der etwa ein Drittel des Arbeitsmarktes umfasst, bei 100 Prozent, im privaten Sektor dagegen bei 74 Prozent und variiert je nach Sektor stark. So ist diese besonders hoch in der Industrie und besonders gering im Gastgewerbe. Ähnlich wie in den anderen nordischen Ländern wurde in den 1970ern das Tarifverhandlungsmodell aus dem privaten Sektor in den öffentlichen Sektor importiert und das Beamtentum weitgehend durch tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse verdrängt. Die Tarifabdeckung im privaten Sektor variiert stark nach Branchen. Die Tarifverträge gelten nicht nur für die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen, sondern für alle Beschäftigten in den tarifgebundenen Branchen. Es gibt jedoch in Dänemark keine Erklärung zur Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen für bestimmte Branchen, die von schlechten Arbeitsbedingungen und sozialem Dumping betroffen sind.

Auch wenn man derzeit noch weit davon entfernt ist, besteht die Gefahr, dass der Mitgliederschwund bei den »roten« Gewerkschaften langfristig deren Legitimation bei Tarifverhandlungen untergräbt. Während die gelben Gewerkschaften günstigere Mitgliedsbeiträge anbieten können und als »Trittbrettfahrer« von den Erfolgen der Konkurrenz profitieren, müssen die »roten« Gewerkschaften Verhandlungserfolge und spezifische Angebote für ein immer breiteres Mitglieder-spektrum vorweisen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Trotz sinkender Mitgliederzahlen haben die Gewerkschaften in Dänemark nach wie vor großen Einfluss nicht nur auf Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern auch auf Arbeitsmarktpolitik und andere politische Bereiche.

Die Rolle der Gewerkschaften in Dänemark und deren große Bedeutung für den Arbeitsmarkt werden in der Bevölkerung weiterhin geteilt. In einer 2018 von YouGov durchgeführten Umfrage waren 68 Prozent der Befragten in Dänemark der Ansicht, dass Gewerkschaften notwendig sind, um gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. 67 Prozent der Befragten gaben an, dass Gewerkschaften einen positiven Einfluss auf die Entwicklung des dänischen Arbeitsmodells haben, und 65 Prozent waren überzeugt, dass Gewerkschaften für Solidarität und Einheit innerhalb der Branchen sorgen. In einer weiteren Studie aus 2021 (Loyalty Group und Norstat) wurde deutlich, dass, verglichen mit anderen Sektoren, wie beispielsweise Versicherungsunternehmen, die Loyalität zu Gewerkschaften eher niedrig ist. Vor allem jüngere Mitglieder unter 45 zeigten eine geringere Zufriedenheit mit ihren Gewerkschaften. 12 Prozent der Befragten dachten darüber nach, aus ihrer Gewerkschaft auszutreten und keiner anderen beizutreten. Das könnte maßgeblichen Einfluss auf die Mitgliederentwicklung und Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in den nächsten Jahren haben. Am loyalsten gegenüber ihrer Gewerkschaft sind laut der Befragung Mitglieder von IDA (Gewerkschaft der Ingenieure) und 3F. Die niedrigsten Loyalitätswerte wiesen ASE und HK auf.

Ein Großteil der dänischen Gewerkschaften stand traditionell der sozialdemokratischen Partei nahe. Der ehemalige Dachverband LO hatte lange Zeit enge Verbindungen zu den Sozialdemokraten, beendete aber bereits in den 1990er-Jahren seine wirtschaftlichen Beziehungen zur Partei. Um die Fusion mit der FTF zu ermöglichen, die sich als unabhängig von den Sozialdemokraten verstand, wurden 2003 schließlich auch die letzten Verbindungen gekappt. Der aus der Fusion hervorgegangene neue Dachverband FH nimmt den Platz der LO im SAMAK (Gemeinsamer Ausschuss der nordischen sozialdemokratischen Arbeiterbewegung) ein, orientiert sich aber politisch unabhängig und hält sich damit die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit anderen Parteien offen.

Abzuwarten bleibt, wie sich das Verhältnis der traditionellen Gewerkschaften zu den dänischen Sozialdemokraten weiter entwickeln wird. Unter der sozialdemokratischen Regierung von Helle Thorning-Schmidt (2011–2015) war es aufgrund von Kürzungen bei Frühpensionen und Verschärfungen für Sozialhilfeempfänger_innen zu einer deutlichen Entfremdung gekommen. Durch die progressive Wirtschafts- und Sozialpolitik der Mitte-links-Regierung bis 2022 hat sich das Verhältnis wieder verbessert. Seit der blockübergreifenden Koalition 2022 wird die Regierung jedoch zunehmend von den Gewerkschaften kritisiert, z. B. wegen einer geplanten Steuererleichterung, von der vor allem die oberen Einkommensschichten profitieren, und der Abschaffung des Gebetstages.

In der Regierungserklärung vom Dezember 2022 hatte die Regierung noch erklärt, dass sie Initiative für eine ständige dreigliedrige Institution mit den Sozialpartnern ergreifen möchte, die die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der Regierung und den Sozialpartnern fördern soll. Dies wurde zu dem damaligen Zeitpunkt von der Gewerkschaftsseite noch begrüßt, steht aber im Gegensatz zu der üblichen Ad-hoc-Tradition für tripartite Verhandlungen. Der Wunsch nach einer formelleren Zusammenarbeit ist vor allem auf die Herausforderungen beim Renteneintritt und des Arbeitskräftemangels zurückzuführen. 2024 wurde die Initiative von der Regierung auf Wunsch der Gewerkschaften auf Eis gelegt, da die Gewerkschaften und vor allem der Gewerkschaftsdachverband FH umgeschwenkt sind und am bestehenden Modell festhalten möchten. Ein Grund scheint auch die Befürchtung zu sein, dass die immer stärker werdenden sogenannten gelben Gewerkschaften Teil eines solchen tripartiten Dialogs werden könnten, auch wenn das nicht offiziell bestätigt wurde.

Vor dem Hintergrund von politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen wird die Rolle der Gewerkschaften als unverzichtbarer Partner im dänischen Modell der Sozialpartnerschaft nicht infrage gestellt. Darüber hinaus gelten die Gewerkschaften als wichtige Partner bei dem von der sozialdemokratischen Regierung angestrebten Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft und Gesellschaft. Wie in vielen anderen Ländern stehen dänische Gewerkschaften zunehmend vor der Herausforderung, den Arbeitsmarkt auf die Auswirkungen der Digitalisierung, sei es die Plattformökonomie, Künstliche Intelligenz und algorithmisches Management, zu reagieren. Die Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen und Selbstständigen, die in flexiblen Arbeitsmodellen arbei-

ten, erschwert die Organisation und Vertretung von Arbeitnehmern durch traditionelle Gewerkschaften. Der Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft, vor allem unter jüngeren Arbeitnehmern, stellt auf lange Sicht ein existenzielles Risiko für die Gewerkschaften und das dänische Modell dar.

Die Entwicklungen im Dänischen Modell gilt es in den nächsten Jahren zu verfolgen. Es gab bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor, besonders bei den Verhandlungen 2024, einen zunehmenden politischen Einfluss auf Tarifverhandlungen. Die Gewerkschaften sind besorgt, dass eine verstärkte politische Einflussnahme die Unabhängigkeit und Effizienz des Tarifverhandlungssystems gefährden könnte.

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

Meike Büscher, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Büro der FES für die Nordischen Länder, Stockholm

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union und Nordamerika (EUN)
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN
FES-EUN@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.