

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 40 (1948)
Heft: 5

Artikel: Betriebsausschüsse in Dänemark
Autor: Kocik, A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353333>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.02.2025

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

Betriebsausschüsse in Dänemark

Seit Beendigung des zweiten Weltkrieges war die Frage der industriellen Demokratie auch in Dänemark Gegenstand eingehender Beratungen. Gemäss einem Beschluss des Dänischen Gewerkschaftsbundes wurden im Jahre 1945 hierüber Verhandlungen mit dem dänischen Arbeitgeberverband eingeleitet, die im Jahre 1947 zu einer Vereinbarung zwischen den beiden Spitzenorganisationen über die Einführung von Betriebsausschüssen führten. Dieser Vertrag trat am 1. September 1947 in Kraft, und seitdem ist man in allen hierfür in Frage kommenden Betrieben dazu übergegangen, Betriebsausschüsse zu bilden. Damit hat Dänemark das von den übrigen nordischen Ländern gegebene Beispiel befolgt. Ueber die Zahl der inzwischen errichteten Ausschüsse liegen jedoch bisher keine genauen Angaben vor.

Die dänische Vereinbarung ist kein Rahmenvertrag, dem die einzelnen Verbände und Unternehmerorganisationen sich nach freiem Ermessen anschliessen können, sondern gilt automatisch für alle Betriebe in Handwerk und Industrie, deren Inhaber Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind und mindestens 25 erwachsene Arbeiter beschäftigen (58 000 Arbeitsstunden jährlich oder 29 000 Arbeitsstunden halbjährlich). In solchen Betrieben sind Betriebsausschüsse zu bilden, falls dies entweder vom Betriebsinhaber oder von einer Mehrheit der beschäftigten Arbeiter gefordert wird. In Betrieben mit 25 bis 100 Arbeitern besteht der Ausschuss aus je drei Vertretern der beiden Parteien und erhöht sich stufenweise auf je sechs Vertreter in Betrieben mit über 500 Beschäftigten, während die Zahl der Vertreter in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten in ähnlichem Verhältnis erhöht werden kann. Die Ausschussmitglieder werden für eine Periode von ein bis zwei Jahren gewählt, und auf Seiten der Arbeiter ist jeder erwachsene Arbeiter wahlberechtigt. In bezug auf die Wählbarkeit gelten dieselben Regeln wie für die Wahl von Vertrauensleuten, die jedoch von Beruf zu Beruf etwas voneinander abweichen, indem einige Tarifverträge nur die Bestimmung enthalten, dass der Vertrauensmann von den Arbeitern des Betriebes zu wählen ist, während andere vorschreiben, dass dieses unter den tüchtigsten und am besten geeigneten Arbeitern gewählt werden muss, und wieder andere eine näher festgesetzte Beschäftigungsdauer im Betrieb voraussetzen. In Betrieben mit weniger als 25 Arbeitern können Betriebsausschüsse gebildet werden, falls beide Parteien sich hierüber verständigen; und für das Baugewerbe soll der Vertrag durch Verhandlungen zwischen den interessierten Organisationen den besonderen Verhältnissen in diesem Gewerbe an-

gepasst werden. Die Arbeiter und Unternehmer anderer Erwerbszweige, in Gemeinde- und Staatsbetrieben usw., können sich dem Vertrag anschliessen, wenn sie sich hierüber einig sind.

Die vertraglichen Bestimmungen über die Zusammensetzung der Ausschüsse weichen in zwei Beziehungen wesentlich von denen in anderen Ländern bestehenden Vereinbarungen ab. Erstens sind nur Vertreter für zwei Gruppen vorgesehen. Die erste Gruppe bilden die Unternehmer (die verantwortliche Betriebsleitung) sowie die technischen und kaufmännischen Angestellten, die keiner Arbeitergewerkschaft angehören, während die zweite aus allen übrigen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern einschliesslich dem Büropersonal besteht. Die Wahl von Vertretern einer besonderen Angestelltengruppe ist demnach nicht vorzunehmen. Zweitens sind die Arbeitnehmer-Vertrauensleute, falls solche laut bestehender Tarifverträge im Betrieb vorhanden sind, automatisch als Mitglieder der Ausschüsse zu betrachten. Uebersteigt die Zahl der im Betrieb vorhandenen Vertrauensleute die der zu wählenden Arbeitervertreter, so wird die Wahl unter den Vertrauensleuten vorgenommen, jedoch so, dass der Gesamtvertrauensmann (Obmann der Vertrauensleute) automatisch Mitglied des Ausschusses ist. In Berufen, in denen keine tariflichen Abmachungen über Vertrauensleute bestehen, wird die Wahl unter den anerkannt tüchtigen Arbeitern, die mindestens anderthalb bis zwei Jahre im Betrieb beschäftigt sind, vorgenommen. Wo solche nicht in einer Anzahl von mindestens fünf vorhanden sind, wird die Zahl durch solche Arbeiter ergänzt, die am längsten im Betrieb beschäftigt sind.

Die Bestimmung, wonach der Vertrauensobmann automatisch Mitglied des Ausschusses zu sein hat, ist von ganz besonderer Wichtigkeit, weil dies einen dezidierten Ausbau des in Dänemark bestehenden Vertrauensleute-Systems bedeutet, das sich allmählich zu einem gut funktionierenden Verhandlungsapparat entwickelt hat, so dass bereits jetzt viele Fragen durch direkte Verhandlungen im Betrieb ohne Mitwirkung der Organisationen erledigt werden. Die Betriebsvertrauensleute sind bereits seit langer Zeit ein bedeutungsvoller Faktor im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Der neue Vertrag baut dieses System weiter aus und legt besonderes Gewicht darauf, die Betriebsausschüsse möglichst eng mit der bestehenden Vertrauensleute-Institution zu verknüpfen.

Das Vertrauensleute-System hat ausserdem dadurch eine Stärkung erfahren, dass eine Bestimmung aufgenommen wurde, wonach Fragen, die normal von den Betriebsausschüssen zu behandeln sind, in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitern auch zwischen dem Betriebsinhaber und dem Vertrauensmann oder — wenn ein solcher nicht vorhanden ist — mit einem von den Arbeitern ernannten Vertreter, beraten werden können. Dies bedeutet in der Praxis,

dass das Vertrauensleute-System allgemein in diese Kleinbetriebe eingeführt wird, was in einigen Berufen allerdings Anlass zu gewissen Streitigkeiten gegeben hat.

Die Betriebsausschüsse sollen sich nicht mit Fragen beschäftigen, die normal von den gewerkschaftlichen Organisationen behandelt werden, sondern ihre Tätigkeit soll darauf abzielen, die Produktion durch Steigerung des Arbeitseffekts zu fördern, mit dem Zweck, die Produktionsunkosten zu senken und die Waren zu verbilligen, und zwar sowohl zugunsten der Betriebe als der in den Betrieben beschäftigten Personen und der Allgemeinheit. Ferner sollen sie dazu beitragen, die bestmöglichen Arbeitsverhältnisse und damit grössere Arbeitsfreude zu schaffen sowie alle Fragen betreffend Wohlfahrt, Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter, Stetigkeit der Beschäftigung und was sonst im Zusammenhang mit der Betriebsarbeit steht, behandeln. Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Ausschuss alle Auskünfte über die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebes sowie über die Lage der betreffenden Branche zu erteilen, die für die Produktions- und Absatzverhältnisse von Bedeutung sind. Um gute und ungestörte Verhältnisse im Betrieb zu schaffen und aufrechtzuerhalten, soll der Betriebsausschuss darnach streben, soweit irgend möglich alle entstehenden Streitfragen durch Verhandlungen im Ausschuss selbst zu erledigen. Ausser auf die Fragen der Produktion, der Wohlfahrt der Arbeiter und das wirtschaftliche Gebaren des Betriebes haben die Ausschüsse auch Einfluss auf die Ausbildungsverhältnisse.

Im Falle von beabsichtigten Betriebseinschränkungen ist dem Ausschuss rechtzeitig hiervon Kenntnis zu geben, damit er Gelegenheit erhält, alle derartigen Fragen zu beraten, mit dem Zweck, den Uebergang für die beteiligten Arbeiter so erträglich wie möglich zu gestalten. Diese Bestimmung ermöglicht es den Arbeitervertretern, die Interessen der Arbeiter auch in bezug auf das Anstellungsverhältnis und die Beschäftigung voll und ganz wahrzunehmen.

Um die Tätigkeit der Betriebsausschüsse zu fördern, ihnen beratend zur Seite zu stehen und die Vertragsbestimmungen auszulegen und zu verdeutlichen, ist von den beiden Spitzenorganisationen ein besonderer gemeinsamer Ausschuss gebildet worden, der sich aus je drei Vertretern beider Organisationen zusammensetzt und auch als Organ für die Behandlung von Verletzungen des Vertrages amten soll. Sollte bei der Behandlung von Fragen wegen Auslegung und Verletzung des Vertrages im Ausschuss keine Einigkeit erzielt werden können, so ist auf Antrag einer der beiden Vertragsparteien und eventuell durch das ständige Arbeitsgericht ein Obmann zu ernennen.

Dies sind in groben Zügen die Hauptbestimmungen des Vertrages, der jetzt seinen Wert im praktischen Arbeitsleben beweisen

soll. Es kann aber bereits jetzt gesagt werden, dass der Vertrag schon als rein organisatorischer Vorstoss einen Meilenstein in der Geschichte der dänischen Gewerkschaftsbewegung darstellt. Nicht minder bedeutungsvoll kann sich der Vertrag für den weiteren demokratischen Vormarsch der dänischen Arbeiterschaft und für die Verbesserung des gesamten ökonomischen und sozialen Standards des Landes erweisen, und zwar dank der sich hieraus ergebenden Erweiterung des Aufgabenkreises in den Betrieben, wo die Produktion durch das natürliche Zusammenspiel zwischen Arbeit und Technik und zwischen allen am Produktionsprozess teilnehmenden Kräften erfolgt. Hier ist eine Neuerung dringend nötig. Den Arbeitern muss Gelegenheit gegeben werden, sich durch Vertreter an den Beratungen der Produktionsfragen zu beteiligen, die nicht nur den Unternehmer angehen, sondern auch lebenswichtige Bedeutung für die Arbeiter haben. Der Vertrag schafft die Möglichkeit einer derartigen Zusammenarbeit, aber die Voraussetzung einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist, dass beide Parteien in den Ausschüssen von gutem Willen beseelt sind. Greift man von vorneherein die Arbeit mit Unwillen an, so ist die Tätigkeit der Ausschüsse zum Misslingen verurteilt.

Wir sind nicht der Meinung, dass der natürliche Interessengegensatz zwischen Arbeitern und Unternehmern durch die Errichtung von Betriebsausschüssen aus der Welt geschafft werden kann. Ebenso wenig wie die Ausschüsse erfolgreiche Arbeit leisten können, wenn die beiden Parteien nicht den guten Willen haben, die vorliegenden Aufgaben zu beiderseitiger Zufriedenheit zu lösen, ebensowenig werden sie etwas zu leisten vermögen, falls man auf der Illusion baut, dass der natürliche Interessengegensatz im Ausschuss nicht zum Ausdruck kommen soll oder darf. Es wäre gefährlich, die Arbeit auf der Basis einer solchen Auffassung in Angriff zu nehmen, denn eine tiefgehende Enttäuschung würde dann nicht ausbleiben. Von beiden Seiten muss man darauf vorbereitet sein, dass Fragen entstehen können, wo die Interessen sich schroff gegenüberstehen, aber es muss das Ziel sein, zu versuchen, die den Ausschüssen gestellten Aufgaben zu lösen: die Produktion und die Ausbildung zu fördern, die bestmöglichen Arbeitsverhältnisse zu schaffen und den Arbeitern Einsicht in das wirtschaftliche Gebaren der Betriebe zu geben.

A. Kocik (Kopenhagen).