

Auslandsrundschau

Die Rolle des Arbeitsgerichts in Dänemark

Dr. ELKE GROBE,

Sektion Nordeuropawissenschaften

der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

„Soll das Arbeitsgericht abgeschafft werden?“ — Bis zu dieser Frage spitzt sich gegenwärtig die in der dänischen Arbeiterbewegung seit langem geführte Auseinandersetzung um grundsätzliche Bestimmungen des kollektiven Arbeitsrechts¹ und um die Rolle des nur für die Entscheidung von Streitfällen aus dem kollektiven Arbeitsrecht zuständigen Arbeitsgerichts zu. Angesichts einer Reihe massiv arbeiter- und gewerkschaftsfeindlicher Entscheidungen aus den letzten Jahren gelangen immer mehr Gewerkschaftsverbände, Vertreter linker Parteien und auch kritische Juristen zu der Erkenntnis, daß das Arbeitsgericht ein bürgerliches Klassengericht ist, das unter den Krisenbedingungen der 70er und 80er Jahre seine Unterdrückungsfunktion erheblich verstärkt hat. Die Forderung nach grundlegenden Änderungen im gesamten arbeitsrechtlichen System und nach Abschaffung des Arbeitsgerichts^{1 2} drückt daher den Willen großer Teile der Arbeiterklasse aus, sich gegen eine weitere Verschlechterung ihrer sozialen Lage und ihrer Kampfbedingungen entschlossen zur Wehr zu setzen.

Ähnlich wie in anderen kapitalistischen Ländern haben sich in Dänemark etwa seit dem Ende der 70er Jahre Elemente der konservativen Variante staatsmonopolistischer Herrschaftsausübung stärker durchgesetzt und die bis dahin praktizierte Sozialstrategie sozialreformistischer Prägung in den Hintergrund gedrängt. Vor allem seit dem Antritt der bürgerlichen Regierung unter Führung der Konservativen Volkspartei im Jahre 1982 ist die Entwicklung durch anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, die Politik der Senkung des Reallohns (u. a. durch staatliche Zwangsschlichtung von Tarifkonflikten und weitere staatliche Eingriffe, so 1982 durch Suspension der automatischen Lohnanpassung an die Inflation) und die Politik des verstärkten Abbaus von Sozialleistungen (u. a. 1985 durch einschneidende Änderung der Regelungen zur Arbeitslosenunterstützung und Kürzung der Beträge) gekennzeichnet. Zugleich richten sich die Angriffe von Monopolkapital, Unternehmerverbänden und Staat verstärkt gegen die demokratischen Rechte der dänischen Arbeiterklasse, besonders gegen gewerkschaftliche Kampf- und Organisationsrechte. „Das wichtigste Instrument bei diesen Angriffen ist das Arbeitsgericht.“^{3 4} Mit seiner Hilfe sollen Errungenschaften der dänischen Arbeiterklasse — wie das Koalitionsrecht, das Recht auf Tarifautonomie und das Streikrecht — unter Krisenbedingungen ausgehöhlt bzw. aufgehoben werden.

Der Platz des Arbeitsgerichts im rechtlichen Mechanismus

Bereits frühzeitig und unter Einbeziehung gewerkschaftlicher Organisationen wurden demokratische Rechte der Arbeiterklasse in ein Netzwerk bürgerlicher Normen gepreßt, wodurch sie in ihrer Nutzbarkeit für die Arbeiterklasse von vornherein begrenzt waren. Das zeigt sich z. B. in dem als „Grundgesetz des Arbeitsmarktes“ bezeichneten Hauptabkommen zwischen dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA) und der Landesorganisation der Gewerkschaften (LO) von 1973 (mit Änderungen und Ergänzungen von 1981 und 1986), das in wesentlichen Zügen auf den „Septembervergleich von 1899“ zurückgeht und die wichtigste Rechtsquelle des kollektiven Arbeitsrechts bildet. Hierin ist die LO-Führung die Verpflichtung eingegangen, für „ruhige und stabile Arbeitsverhältnisse“ zu wirken, und sie hat ihre „Einigkeit“ mit dem DA darüber protokolliert, „daß Arbeitsniederlegungen vermieden werden sollen und die Organisationen aktiv dazu beitragen sollen“.

Das Arbeitsgericht entscheidet vor allem über die Auslegung des Hauptabkommens zwischen DA und LO, über die Gesetzmäßigkeit drohender „kollektiver Kampf schritte“ und über den Bruch von Tarifabkommen (§ 9 des Gesetzes über das Arbeitsgericht — Gesetz Nr. 317 vom 13. Juni 1973 —) A Da es seine Entscheidungen auf der Grundlage des Hauptabkom-

mens und der darauf basierenden Tarifverträge trifft, zielen Forderungen nach einschneidenden Änderungen im arbeitsrechtlichen Mechanismus auch auf die Revision des Hauptabkommens.⁵ Diese Forderungen richten sich — wie Diskussionen in den Gewerkschaftsverbänden zeigen — vor allem an die Adresse der LO-Führung, weil gerade deren integrationistische Bestrebungen eine wirksame Nutzung des bürgerlichen Arbeitsrechts im Interesse der Werktätigen sehr oft verhindert haben.⁶

Das Arbeitsgericht setzt sich paritätisch aus Unternehmer- und Gewerkschaftsvertretern zusammen. Alle drei Jahre werden 12 ordentliche Richter, der Vorsitzende, 3 stellvertretende Vorsitzende sowie eine größere Anzahl von Stellvertretern aus DA und LO und weiteren Unternehmer- und Gewerkschaftsverbänden als Richter gewählt. Prinzipiell ist damit die Möglichkeit gegeben, daß Arbeiterinteressen hier unmittelbar vertreten werden können. Jedoch sind die meisten der von der LO-Spitze entsandten Arbeitsrichter an der Linie der Klassenzusammenarbeit orientiert und im System des von ihnen mitgeschaffenen Arbeitsrechts befangen.

Entsprechend den prozeßrechtlichen Normen für das Arbeitsgericht treten als Prozeßparteien nicht die vom Konflikt selbst Betroffenen auf, sondern die umfassendsten Verbände, denen sie angehören; das sind zumeist die Dachverbände DA und LO. Die Rechte der Arbeiter oder Betriebsbelegschaften, über deren Sache gerichtlich entschieden werden soll, sind also begrenzt. Das gesetzlich vorgeschriebene Prinzip der Öffentlichkeit der Gerichtsverhandlung wird dadurch eingeschränkt, daß die sog. vorbereitende Verhandlung, in der bereits bei 80 bis 90 Prozent der Verfahren eine Einigung erzielt wird, nicht öffentlich ist. Gegen die Entscheidungen des Arbeitsgerichts gibt es kein Rechtsmittel.

Das dänische Arbeitsrecht enthält drei wichtige (im Hauptabkommen vereinbarte) Elemente, mit deren Hilfe die organisierte Arbeiterklasse maßgeblich entwaffnet wurde: die „Friedenspflicht“, die „Organisationsverantwortung“ und das „Recht des Arbeitgebers, die Arbeit zu leiten und zu verteilen“.⁷ Was bedeuten diese rechtlichen Elemente für die Werktätigen, und wie werden sie in der Rechtsprechung des Arbeitsgerichts durchgesetzt?

„Friedenspflicht“ und Maßnahmen zur Disziplinierung

Die sog. Friedenspflicht hat das Verbot der Arbeitsniederlegung während der Laufzeit und im sachlichen Bereich eines Tarifvertrages zum Inhalt. Sie wird rechtlich gleichermaßen für die Unternehmer postuliert, wobei als Formen der Arbeitsniederlegungen Streik und Blockade auf seiten der Arbeiter, Aussperrung und Boykott auf seiten der Unternehmer ausdrücklich genannt werden. Damit gehört Dänemark zu denjenigen kapitalistischen Staaten, in denen den Unternehmern unter Berufung auf die sog. Kampfpärität Aussperrung und Boykott rechtlich garantiert werden.

„Friedenspflicht“ bedeutet in dpr Realität jedoch fast ausschließlich ein Streikverbot. Arbeiter werden fast immer wegen Bruchs des Tarifabkommens verurteilt, wenn sie z. B. wegen veränderter Lohnbedingungen auf Grund einkommenspolitischer Eingriffe des Staates, aus Protest gegen die Entlassung eines gewerkschaftlichen Vertrauensmannes oder wegen unzumutbarer Arbeitsbedingungen zum Streik greifen. Da die „Friedenspflicht“ nicht nur die im Tarifvertrag ver-

1 Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts sind ein Rahmenabkommen zwischen den Dachverbänden der Unternehmer- und der Gewerkschaftsorganisationen und die darauf beruhenden Tarifverträge.

2 Vgl. Chr. Juhl, „LO svigter“, Land og Folk (Kopenhagen) vom 13. März 1986, S. 2, und die arbeitsrechtliche Serie „Lighed for loven“ (Kopenhagen), Hefte 1 bis 7 (1983—1986).

3 So der dänische Arbeitsrechtswissenschaftler O. Krarup („Skai Arbejdsretten afskaffes?“, in: Lighed for loven, Heft 6 [1985], S. 5).

4 Vgl. O. Krarup, Håndbog i arbejdsret, Kopenhagen 1982, S. 49 ff.

5 Vgl. O. Krarup, „Forslag til ny Hovedaftale“, in: Lighed for loven, Heft 7 (1986).

6 Vgl. Chr. Juhl, a. a. O.

7 Vgl. O. Krarup, „Skai Arbejdsretten afskaffes?“, a. a. O., S. 13.