

Im Blickpunkt: Dänemark

“Allen Widrigkeiten zum Trotz ...”

(06.11.2008)

Fragen an den Kollegen Bjarne Jensen von TIB über Risiken und Chancen aus der Globalisierung für die Holz- und Möbelindustrie in Dänemark.

☛ **Die Dänische Holz- und Möbelindustrie ist traditionell auf Export und internationale Märkte ausgerichtet. Aber seit einigen Jahren werden vermehrt Arbeitsplätze aus Dänemark in Niedriglohnländer ausgelagert. Gehört die dänische Holz- und Möbelbranche zu den Verlierern der Globalisierung?**

Auch wenn es eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland gibt, gehört Dänemark generell nicht zu den Verlierern der Globalisierung. Umsatz und Exporte sind seit einigen Jahren trotz der abwandernden Arbeitsplätze stabil und die Produktivität bewegt sich und wächst auf hohem Niveau. Gleichzeitig verbessert die Verlagerung der Arbeitsplätze die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen, was sich positiv auf die Beschäftigung in den dänischen Teilen der Unternehmen auswirkt. Allerdings müssen neue Arbeitskräfte besser ausgebildet und höher qualifiziert sein als die ausgelagerten Gegenparts. Dies ist eine besondere Herausforderung für die Gewerkschaften, die traditionell für die Berufsausbildung und Fortbildung in der Holz- und Möbelbranche verantwortlich sind.

☛ **Ihr habt eurem Branchenbericht den Titel “Gegen alle Widerstände” gegeben. Welche Widerstände meint ihr damit? Was sind die strukturellen Herausforderungen für die dänische Holz- und Möbelindustrie in Dänemark?**

Für die Möbelindustrie haben sich in den letzten Jahren einige strukturelle Herausforderungen aus der Umstellung großer Teile der Produktion ergeben, insbesondere der Wettbewerb um den Preis, der sich in den letzten Jahren immer weiter von den tatsächlichen Produktionskosten entfernt hat, seitdem das Marketing für die Möbel beispielsweise stärker auf Lifestyle, Design und Qualität ausgerichtet wird. Dies begründet auch den wachsenden Wert der dänischen Produkte. Eine weitere Heraus-



Bjarne Jensen ist nationaler Sekretär der Holz-, Industrie- und Bauarbeitergewerkschaft in Dänemark (TIB) und dort zuständig für die Bereiche Berufstraining, Weiterbildung und Qualitätssicherung.

forderung besteht aus der Umwandlung der Industrie weg von wenig qualifizierter Arbeit hin zu einem höheren erforderlichen Ausbildungsgrad.

☛ **Nach eurer Analyse, haben dänische Unternehmen einfache Arbeitsschritte ins Ausland verlagert, während andererseits neue Beschäftigungsfelder für höher qualifizierte Arbeit entstanden. Was bedeutet dies für den Branchenstandort und die Beschäftigungs- und Arbeitsplatzentwicklung in der Branche?**

Die Auslagerung der Arbeit bedingt, dass ein starkes Bedürfnis besteht, dass die Arbeitskräfte besser ausgebildet sind, um die zukünftig erforderlichen Tätigkeiten erfüllen zu können. Der Sektor wird sich in Zukunft stärker auf Marketing, Entwicklung und Design ausrichten, dementsprechend werden sich auch die Arbeitsformen anpassen. Es ist auf Grund der Arbeitsqualität immer noch möglich, in Dänemark zu produzieren, aber dies muss als zusätzliche Arbeit betrachtet werden, die nur für spezialisierte Aufgaben sinnvoll erscheint.

☛ **Ein Problem der Dänischen Branche sind die Qualifikationen der Beschäftigten. Über 70% der Arbeitnehmer in der Produktion sind nur ungelernt oder halbgelernt. Was folgt daraus für Innovationen und Kompetenzentwicklungen? Was wären eurer Meinung nach notwendige Veränderungen im Bereich Aus- und Fortbildung? Gibt es bereits konkrete Initiativen?**

Die Produktionsarbeiter sind in aller Regel nicht so unqualifiziert, wie dies auf dem Papier aussieht.

Dänische Arbeiter sind in der Lage, Probleme zu lösen und Arbeitsschritte zu planen und arbeiten in aller Regel sehr selbstständig. Nichts desto Trotz ist es notwendig, Verbesserungen einzuführen, da sich auch die Aufgaben verändern. Wesentlich dabei ist, dass auch alle bestehenden informellen Fähigkeiten der Arbeitnehmer genutzt werden, um die Arbeit zu verbessern. Das verbreitete Kompetenzwerkzeug **DEWEBAS**, das in Zusammenarbeit mit mehreren anderen EU-Ländern entwickelt wurde, wird nun umgesetzt. Dies sollte es allen Angestellten ermöglichen, ihre jetzigen Fertigkeiten auf den Positionen, die sie ausfüllen, zu verbessern..

☞ **Viele Unternehmen in der Holz- und Möbelindustrie sind heutzutage auf europäischer oder internationaler Ebene mit einander verbunden. Wie bedeutsam ist dies für die Arbeit des europäischen Betriebsrats? Habt ihr als dänische Gewerkschaft spezifische Erfahrungen in diesem Bereich gemacht?**

Die Arbeit des EWC (Europäische Betriebsräte) ist sehr wichtig, insbesondere bei Fragen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen innerhalb einer Gruppe. Es ist das einzige Forum, in dem Arbeitnehmervertreter einen Eindruck erlangen können, wie ihr Unternehmen im Vergleich zu anderen im Bereich der Zusammenarbeit und des Wettbewerbs abschneidet. Die Problematik des Sozialdumpings ist von großer Bedeutung für diese Arbeit. Letztendlich ist es entscheidend, dass die Arbeitnehmervertretungen einen Einblick in die Unterschiede der verschiedenen europäischen Unternehmenszusammenarbeit und Unternehmenskultur erhalten und Möglichkeiten der Kooperation begreifen. Die Erfahrungen der TIB zeigen, dass viele Arbeitnehmervertreter es sehr begrüßen, ihre Kollegen in anderen Ländern zu begegnen, aber es gleichzeitig auch schwierig ist, dies langfristig aufrecht zu halten. Es bestehen teilweise große Sprachbarrieren, die den direkten Kontakt erschweren. In einigen Fällen fällt es den Unternehmen schwer, nachzuvollziehen, wie wichtig es ist, dass die besprochenen Themen auf diesen Treffern auch von einer gewissen Relevanz sind. Mit anderen Worten, einige Unternehmen sollten diese Arbeit ernster nehmen.

☞ **Was sind für dich die zentralen Themen der Branchenentwicklung, mit denen sich die Gewerkschaften auf nationaler wie auch europäischer Ebenen auseinandersetzen müssen?**

Die Gewerkschaften sollten Druck auf die Unternehmen ausüben, damit diese mehr in Ausbildung investieren, da dies momentan nicht genug passiert. Ausbildung und Fortbildung sollten Teil einer allgemeinen Unternehmensstrategie sein. Es täte den Unternehmen gut, langfristig und nicht bloß von Tag zu Tag zu planen. Ein weiteres zentrales Thema ist die Befähigung, konstant neue Produkte entwickeln zu können, die auch profitabel hergestellt werden können. Dies ist auch mit der Ausbildungsfrage verknüpft, da der allgemeine Bildungsgrad der Beschäftigten auf allen Ebenen der Produktion zu Veränderungen und Verbesserungen beiträgt.

Bielefeld – Copenhagen
September 2008