

Arbeiten in Dänemark

- ein Handbuch zum dänischen Arbeitsmarkt

3. Ausgabe, Mai 2009



Inhalt

I. Vorwort der Arbeitsministerin	1
II. Die wichtigsten Eigenschaften des dänischen Arbeitsmarkts.....	2
1. Die meisten Beschäftigten sind Gewerkschaftsmitglieder	2
2. Tarifpartner spielen die wichtigste Rolle	2
3. Kollektive Tarifverträge regeln Lohn- und Arbeitsbedingungen	3
4. Zusammenarbeit ist die Norm – bei Streitigkeiten gibt es Regeln	4
5. Das Recht auf Arbeitskampf	4
III. Die wichtigsten Vorschriften für in Dänemark beschäftigte EU-Bürger	6
1. Vorschriften bezüglich Aufenthalt und Arbeit von EU-Staatsbürgern.....	6
2. Vorschriften für Dienstleistungen und Entsendungen.....	6
3. Vorschriften für Unternehmensgründungen in Dänemark	9
4. Vorschriften bezüglich des Arbeitsschutzes	10
5. Vorschriften bezüglich Sozialleistungen und Arbeitslosenversicherung.....	12
6. Rente	13
IV. Übersicht über wichtige arbeitsrechtliche Gesetze	16
V. Nützliche Kontakte	18
1. Behörden.....	18
2. Die Tarifpartner – Wichtige Dach- und Wirtschaftsverbände	20

I. Vorwort der Arbeitsministerin

Offene Arbeitsmärkte und die freie Beweglichkeit von Waren und Dienstleistungen sind entscheidend für die Wohlstandsentwicklung in Europa. Deshalb wünscht sich Dänemark eine enge Zusammenarbeit sowie einen weiter zunehmenden Handelsverkehr in der EU.

Wir legen gleichzeitig großen Wert darauf, das Gleichgewicht auf dem dänischen Arbeitsmarkt zu erhalten. Die dänische Regierung erachtet es als wichtig, dass in Dänemark ausgeführte Arbeit unter den in Dänemark geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen erbracht wird.

Normalerweise werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Dänemark durch kollektive Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden festgelegt. Solange die Tarifpartner – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ihre Meinungsverschiedenheiten einvernehmlich lösen können, mischt sich der Staat so wenig wie möglich in die Regulierung von Lohn- und Arbeitsbedingungen ein. Stattdessen sorgt er für ein soziales Sicherheitsnetz und eine aktive Beschäftigungspolitik für Menschen, die ihre Arbeit verlieren. Diese Arbeitsteilung zwischen Staat und Tarifpartnern ist ein Eckstein des dänischen Arbeitsmarktmodells. Der Grundgedanke des “dänischen Modells” besteht darin, dass die Tarifpartner eventuelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt am ehesten erkennen und deshalb auch schnelle und effiziente Lösungen finden, die den aktuellen Erfordernissen angepasst sind. Der dänische Arbeitsmarkt ist von Zusammenarbeit geprägt, nicht von Konflikten.

Das dänische Modell schafft gute Voraussetzungen für einen flexiblen Arbeitsmarkt. So ist es Dänemark gelungen, Wirtschaftswachstum, hohe Beschäftigung und soziale Sicherheit erfolgreich miteinander zu verbinden – hierfür ist die Bezeichnung “Flexicurity” üblich.

Innerhalb des dänische Arbeitsmarktmodells gibt es besondere Gegebenheiten und Vorschriften, die zu beachten sind, wenn man als Bürger oder Unternehmen aus einem anderen EU-Land in Dänemark arbeiten oder Dienstleistungen erbringen möchte. Das vorliegende Handbuch beschreibt die wichtigsten Gegebenheiten und Vorschriften, die auf dem dänischen Arbeitsmarkt gelten. Zweck des Handbuchs ist es, Missverständnisse zu vermeiden und eine gute Zusammenarbeit zwischen dänischen und ausländischen Arbeitnehmern, Unternehmen, Organisationen und Behörden zu fördern.



Inger Støjberg
Arbeitsministerin

II. Die wichtigsten Eigenschaften des dänischen Arbeitsmarkts

3 von 4 Arbeitnehmern sind Mitglieder einer Gewerkschaft

1. Die meisten Beschäftigten sind Gewerkschaftsmitglieder

Ein wichtiges Merkmal des dänischen Arbeitsmarktes ist der hohe Organisationsgrad. Eine Mitgliedschaft in einem Interessenverband ist für dänische Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Normalfall. Ca. 75 Prozent der dänischen Arbeitnehmer sind Mitglied einer Gewerkschaft, die Zahl variiert von Gewerbe zu Gewerbe.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind – abhängig vom Berufszweig – in landesweiten Verbänden und Organisationen organisiert. Im Anhang dieser Broschüre finden Sie Kontaktinformationen zu verschiedenen Dachgewerkschaften und ausgewählten Wirtschaftsverbänden, die die Interessen von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern vertreten.

Auch ausländische Arbeitnehmer und Unternehmen können Mitglied in den dänischen Verbänden werden.

“Dansk Byggeri” hat ausländische Mitglieder

Der Arbeitgeberverband der dänischen Bauindustrie, “Dansk Byggeri”, ist eine der Organisationen, deren Mitglieder nicht nur dänische, sondern auch ausländische Unternehmen sind. Mitglieder von “Dansk Byggeri” werden automatisch von den Tarifbestimmungen umfasst. Außerdem kann “Dansk Byggeri” Fragen zu Tarifverträgen und Arbeitsmarktgesetzgebung klären. Bei Tarifkonflikten leistet “Dansk Byggeri” Rechtsberatung, wobei die Mitglieder in bestimmten Fällen auch einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen können. Andere Arbeitgeberverbände bieten ähnliche Bedingungen und Leistungen an.

2. Tarifpartner spielen die wichtigste Rolle

Wie in Kapitel 1 beschrieben machen Tarifpartner den größten Teil des dänischen Arbeitsmarktes aus. Deshalb spielen sie auch die wichtigste Rolle in Bezug auf die Festlegung von Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Kein gesetzlicher Mindestlohn in Dänemark

In Dänemark hat die Arbeitsteilung zwischen Staat und Tarifpartnern eine lange Tradition, wobei sich der Staat so wenig wie möglich in die Regulierung von Lohn- und Arbeitsverhältnissen einmischt. Dies wird z.B. daran deutlich, dass es in Dänemark keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. Stattdessen werden Lohn- und Arbeitsbedingungen hauptsächlich durch kollektive, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getroffene, Tarifverträge reguliert.



3. Kollektive Tarifverträge regeln Lohn- und Arbeitsbedingungen

Ein kollektiver Tarifvertrag ist ein Abkommen, in dem geregelt wird, welche Arbeitsbedingungen für den einzelnen Mitarbeiter in einem bestimmten Unternehmen oder Wirtschaftszweig gelten. Die Tarifpartner sind auf Arbeitnehmerseite immer eine Gewerkschaft, während es auf der Arbeitgeberseite die einzelnen Arbeitgeber bzw. Unternehmen oder ein Arbeitgeberverband sein können.

Ein tariflich gebundener Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, allen Angestellten innerhalb eines vertraglich festgelegten Gebietes tarifvertragliche Bedingungen zu gewähren. Falls das Unternehmen eine Person einstellt, die nicht Mitglied in einer der Gewerkschaften ist, mit denen das Unternehmen einen Tarifvertrag vereinbart hat, müssen dieser Person dennoch die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen gewährt werden wie den übrigen Angestellten des Unternehmens.

Tarifverträge mit nicht organisierten Arbeitgebern

Ist ein Arbeitgeber nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands, kann die Gewerkschaft versuchen, einen Tarifvertrag mit dem betreffenden Arbeitgeber abzuschließen. Solche Tarifverträge zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft werden meist als sogenannte "Beitrittstarifverträge" vereinbart. Mit einem Beitrittstarifvertrag verpflichtet sich der Arbeitgeber dazu, den für den entsprechenden Wirtschaftsbereich geltenden Tarifvertrag einzuhalten.

Die Vereinbarung eines Beitrittstarifvertrags kann zwischen ausländischen Arbeitgebern und Gewerkschaften von Bedeutung sein.

**Tariflicher Lohn für alle –
auch für nicht organisierte
Arbeitnehmer**

Ausländische Arbeitnehmer können Beitrittstarifvertrag abschließen

Beitrittstarifverträge mit ausländischen Arbeitgebern

Besonders in der Baubranche gibt es ausländische Arbeitgeber, die zwar nicht in einem dänischen Arbeitgeberverband organisiert sind, aber einen Einstellungsarifvertrag mit dänischen Gewerkschaften abgeschlossen haben. Die Tarifverträge gelten für die von den Unternehmen in Dänemark ausgeführten Arbeiten. Der ausländische Arbeitgeber tritt normalerweise dem Tarifvertrag, den die Gewerkschaft bereits mit einem dänischen Arbeitgeberverband des betreffenden Wirtschaftszweigs vereinbart hat, bei. Das ausländische Unternehmen kann sich in einer solchen Verhandlungssituation beraten lassen, beispielsweise von einem zuständigen Arbeitgeberverband.

Friedenspflicht bei gültigem Tarifvertrag

4. Zusammenarbeit ist die Norm – bei Streitigkeiten gibt es Regeln

Die Sozialpartner sind dafür verantwortlich, dass die vereinbarten Tarifverträge eingehalten werden. Dies gilt auch für ausländische Unternehmen, die einem Tarifvertrag beigetreten sind oder eine Verpflichtung durch die Mitgliedschaft in einem dänischen Arbeitgeberverband übernommen haben.

Wenn ein Tarifvertrag vereinbart wurde, gilt eine allgemeine Friedenspflicht. Das bedeutet, dass Streiks und Aussperrungen während der Gültigkeitsdauer des Tarifvertrags normalerweise nicht zulässig sind. Hieraus ergeben sich meist keine größeren Probleme, weil die Vertragspartner normalerweise im Dialog miteinander stehen und konkrete Konflikte durch Verhandlungen lösen. Es gibt ein gut entwickeltes System von Kooperationsverträgen und einem grundlegenden Respekt für die vereinbarten Bedingungen.

Sollte einer der Tarifpartner den Tarifvertrag verletzen, kann er zu einem Bußgeld verpflichtet werden. Die Höhe des Bußgeldes wird entweder von den Parteien selbst ausgehandelt, oder eine Partei wird vom Arbeitsgericht zu einer Geldstrafe verurteilt. Auch bei Abschluss eines kollektiven Tarifvertrags können Unstimmigkeiten über die Deutung des Vertrages entstehen. In diesem Fall können die Partner einzeln oder zusammen verlangen, dass ein Arbeitsschiedsgericht (Faglig voldgift) über den Tarifvertrag entscheidet.

Betriebsrat als Vertreter der Mitarbeiter und Gewerkschaft

Bei den kollektiven Tarifverträgen gibt es besondere Vorschriften, die den Betriebsrat betreffen. Ein Betriebsrat besteht aus Lohnempfängern, die von den Kollegen gewählt werden, um diese und die Gewerkschaft im Unternehmen zu vertreten. Betriebsratsmitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Sie können nicht ohne Weiteres entlassen werden.

Der Betriebsrat hat die Befugnis, mit der Betriebsleitung Lohnbzw. Gehaltsfragen und Arbeitsbedingungen zu verhandeln und im Namen der übrigen Angestellten Vereinbarungen einzugehen – eventuell mit Zustimmung der betreffenden Gewerkschaft.

Recht auf Arbeitskampf

5. Das Recht auf Arbeitskampf

Es ist ein grundsätzliches Prinzip, dass die dänischen Gewerkschaften das Recht haben, auf kollektive Tarifverträge mit den Arbeitgebern und den Arbeitgeberverbänden hinzuarbeiten. Um ihrem Bestreben nach Abschluss eines Tarifvertrags Nachdruck zu verleihen, können die Ge-

werkschaften verschiedene Kampfmaßnahmen gegen die Arbeitgeber einleiten. Dies gilt auch, wenn es sich um einen ausländischen Arbeitgeber handelt, der mit eigenen ausländischen Angestellten Arbeit in Dänemark ausführt.

Das Recht auf Tarifkonflikte beruht auf jahrelanger Praxis im Arbeitsgericht. Es gibt in Dänemark ein weit reichendes Recht, einen Streik oder einen Sympathiestreik (zur Unterstützung eines laufenden Konflikts) durchzuführen. Die wichtigste Bedingung für den legalen Arbeitskampf besteht darin, dass die Arbeit, für die eine Gewerkschaft einen Tarifvertrag verhandeln möchte, zum Arbeitsbereich dieser Gewerkschaft gehört. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die Gewerkschaft mit eigenen Mitgliedern im Unternehmen vertreten ist.

Gegenüber ausländischen Unternehmen, die vorübergehend Mitarbeiter nach Dänemark entsandt haben, ist es für die Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes erforderlich, dass der ausländischen Dienstleister vorher auf die Bestimmungen in den kollektiven Tarifverträgen hingewiesen worden ist, die zwischen den Arbeitsmarktparteien in Dänemark eingegangen werden und auf dem gesamten dänischen Staatsgebiet gelten. Aus diesen Tarifverträgen muss ausreichend klar hervorgehen, welcher Lohn laut Tarifvertrag zu bezahlen ist. Bei etwaigen Streitigkeiten diesbezüglich kann Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden.

Streiks, Blockaden und *Sympathieaktionen* sind Werkzeuge, die eine Gewerkschaft als kollektive Kampfmaßnahmen einsetzen kann.

- Bei einem *Streik* wird den Mitgliedern von der Gewerkschaft auferlegt, ihre Arbeit in dem bestreikten Unternehmen niederzulegen.
- Bei einer *Blockade* wird den Mitgliedern auferlegt, in dem bestreikten Unternehmen keine Arbeit aufzunehmen.
- Bei *Sympathieaktionen* fordert die eigene Gewerkschaft bzw. eine Gewerkschaft des gleichen Dachverbands ihre Mitglieder zum Streik auf oder sie ruft dazu auf, die Arbeit für ein bestimmtes Unternehmen einzustellen, um den Hauptkonflikt zu unterstützen.

Oft wird ein Arbeitskonflikt dadurch begleitet, dass Gewerkschaftsmitglieder auf der Straße vor dem bestreikten Betrieb demonstrieren. Eine Blockade des Zugangs zum Arbeitsplatz einschließlich des Personen- und Warenverkehrs ist jedoch nicht zulässig.

Streiks, Blockaden und Sympathieaktionen

Dänische Gewerkschaften können streiken, um einen Tarifvertrag durchzusetzen.

Es gibt in Dänemark viele Beispiele dafür, dass Gewerkschaften einen Streik initiieren, um für eine ausgeführte Arbeit einen kollektiven Tarifvertrag durchzusetzen. Dies gilt sowohl gegenüber dänischen als auch ausländischen Arbeitgebern. In Bezug auf ausländische Arbeitgeber wird vor allem im Baubereich vom Streikrecht Gebrauch gemacht. Beispiel 1: Es wird Mitgliedern einer Gewerkschaft auferlegt, keine Güter zu liefern, keinen Abfall wegzufahren und keine Arbeiten auszuführen, für Projekte von Bauherrn oder Arbeitgebern, mit denen die Gewerkschaft einen Tarifvertrag wünscht. Beispiel 2: Elektriker eines Bauprojekts weigern sich, für den Bauherrn zu arbeiten, weil das ausländische Unternehmen, dem die übrigen Gewerke unterliegen, keinen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Fragen in Bezug auf die Rechtmäßigkeit eines bestimmten Arbeitskampfs können beim Arbeitsgericht eingereicht werden, das dann eine schnelle Entscheidung trifft.

Arbeitgeberverbände haben ebenso wie die gewerkschaftlichen Organisationen die Möglichkeit, Kampfmaßnahmen zu organisieren. Die Arbeitgeber können *Aussperrungen* oder *Boycotte* durchführen, die den Streiks bzw. Blockaden entsprechen.

III. Die wichtigsten Vorschriften für in Dänemark beschäftigte EU-Bürger

EU-Bürger genießen im Falle einer gewerblichen Arbeit aus folgenden Gründen ein Aufenthaltsrecht in Dänemark:

- Als in Dänemark angestellte Arbeitnehmer.
- Als nach Dänemark entsandte Mitarbeiter zur Ausführung von Dienstleistungen für einen in der EU sesshaften Dienstleister.
- Als im Ausland registrierte, selbständige Unternehmer bzw. Dienstleister, die Dienstleistungen in Dänemark ausführen.
- Als selbständige, in Dänemark registrierte Unternehmer mit eigenem Unternehmen in Dänemark

In den vier Fällen gelten verschiedene Vorschriften, die nachstehend zusammengefasst sind. Anschließend folgen Abschnitte zu den Themen Arbeitsbedingungen, soziale Sicherung und Rente.

1. Vorschriften bezüglich Aufenthalt und Arbeit von EU-Staatsbürgern

Als EU-Staatsbürger darf man sich bis zu drei Monaten frei in Dänemark aufhalten. Wenn man während des Aufenthalts auf Arbeitssuche ist, darf der Aufenthalt bis zu sechs Monaten betragen, solange man sich selbst versorgen kann. EU-Bürger, die in ihrem Heimatland arbeitslos sind und Recht auf Arbeitslosenunterstützung haben, können in einem Zeitraum von bis zu drei Monaten die Leistungen aus ihrem Heimatland mitnehmen.

EU-Bürger, die in Dänemark einer festen Arbeit nachgehen, benötigen keine Arbeitserlaubnis. Falls der Aufenthalt voraussichtlich länger als drei Monate dauert, müssen diese aber bei der Staatsverwaltung (Statsforvaltningen) eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen. Der Antrag muss spätestens drei Monate nach der Einreise gestellt werden.

Vgl. Abschnitt über die Vorschriften zu Sozialleistungen und Arbeitslosenversicherung, S. 12.

2. Vorschriften für Dienstleistungen und Entsendungen

Ein ausländisches, in einem EU-Land ansässiges Unternehmen, kann Dienstleistungen in Dänemark erbringen und hierzu seine Mitarbeiter entsenden, um diese Arbeit auszuführen.

Falls die Entsendung länger als drei Monate andauert, muss der ausländische Mitarbeiter jedoch eine Aufenthaltsgenehmigung bei der Immigrationsbehörde (Udlændingetjeneste) beantragen.

**Pflicht einer Aufenthalts-
erlaubnis durch die
Staatsverwaltung
nach drei Monaten**

**Pflicht einer Aufenthalts-
genehmigung durch die
Immigrationsbehörde
nach drei Monaten**



Der Antrag auf Aufenthaltsgenehmigung muss innerhalb von drei Monaten nach Einreise gestellt werden. Falls es sich bei der entsandten Person um einen Bürger eines Drittlandes handelt, muss dieser spätestens drei Monate nach seiner Einreise eine Aufenthaltskarte bei der Immigrationsbehörde beantragen.

Meldepflicht im RUT-Register

Ausländische Dienstleister, die Mitarbeiter nach Dänemark entsenden, sind verpflichtet, dem Register ausländischer Dienstleister (RUT-Register) verschiedene Angaben über das Unternehmen, die erbrachte Dienstleistung und die entsandten Mitarbeiter zu übermitteln.

Die Registrierung erfolgt beim dänischen Gewerbe- und Gesellschaftsamt (Erhvervs- og Selskabsstyrelsen). Unter www.virk.dk/RUT finden Sie zwei Formulare, die bei der Registrierung zu verwenden sind:

- Das erste Formular dient der Grunderfassung des Unternehmens. Bei der Grunderfassung werden die Stammdaten des Unternehmens aufgenommen. Dies ist nur bei der erstmaligen Erbringung von Dienstleistungen in Dänemark erforderlich. Falls das Unternehmen in Dänemark mehrwertsteuerpflichtig ist (siehe unten), geht die Grunderfassung des Unternehmens mit einer Mehrwertsteuerregistrierung einher. Bei der Grunderfassung können auch Angaben über die erste in Dänemark ausgeführte Arbeit (Dienstleistung) gemacht werden.
- Das zweite Formular dient der Registrierung der nachfolgend in Dänemark ausgeführten Arbeiten (Dienstleistungen). Dieses Formular wird in allen Fällen verwendet, in denen mit der Erbringung einer neuen Dienstleistung begonnen wird und das Unternehmen bereits für die Mehrwertsteuer erfasst ist.

Angaben über die Erbringung einer Dienstleistung müssen spätestens mit Beginn dieser Dienstleistung übermittelt werden. Sollte es zu Änderungen der Angaben kommen, muss das Unternehmen spätestens acht Kalendertage nach Eintritt der Änderung eine entsprechende Mitteilung machen.

Unternehmen mit entsandten Mitarbeitern müssen im RUT-Register erfasst werden

Ausländische Unternehmen müssen bei Dienstleistungen an Privatpersonen Mehrwertsteuer abführen

Mehrwertsteuer

Ein Unternehmen, das in Dänemark weder ansässig ist noch über eine Vertretung verfügt und im Land Dienstleistungen erbringen möchte, muss sich nur bei Lieferung an Privatpersonen für die Mehrwertsteuer registrieren lassen. Falls die Dienstleistung an ein anderes Unternehmen erfolgt, muss dieses Unternehmen (Auftraggeber) die Mehrwertsteuer für das ausländische Unternehmen abführen. Die Registrierung für die Mehrwertsteuer erfolgt spätestens acht Tage vor Beginn der registrierpflichtigen Tätigkeiten. Das Formular für die Mehrwertsteuer-Registrierung steht unter www.virk.dk/RUT zur Verfügung und entspricht dem Formular für die Grunderfassung (siehe oben).

Dänisches Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern

Das dänische Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das entsendende Unternehmen unterliegt dem dänischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Udstationsloven). Dies bedeutet, dass die einschlägigen dänischen Gesetze bezüglich Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Urlaub, Gleichstellung usw. befolgt werden müssen. Auf der dänischen Website zum Thema Entsendung www.posting.dk finden Sie weitere Informationen zu diesen Bestimmungen (vgl. auch Abschnitt über die Arbeitsbedingungen auf S.10 sowie Übersicht über wichtige arbeitsrechtliche Gesetze auf S. 16). Im dänischen Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden keine Forderungen an einen Mindestlohn entsandter Mitarbeiter gestellt. Dies hängt damit zusammen, dass es in Dänemark keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn gibt.

Gewerkschaften werden sich um Abschluss eines Beitrittstarifvertrags bemühen

Tarifvertrag mit einer dänischen Gewerkschaft

In Dänemark ist es nicht gesetzlich vorgeschrieben, dass ein Arbeitgeber einen kollektiven Tarifvertrag abschließen oder mit einer Gewerkschaft vereinbaren muss. Ein ausländisches Unternehmen, das seine Mitarbeiter nach Dänemark entsendet, muss jedoch damit rechnen, dass dänische Gewerkschaften versuchen werden, einen kollektiven Tarifvertrag über die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.

Normalerweise setzt sich eine dänische Gewerkschaft mit dem ausländischen Arbeitgeber in Verbindung und bittet ihn darum, einen Beitrittstarifvertrag abzuschließen. Das ausländische Unternehmen kann den Beitrittstarifvertrag entweder selbst mit der Gewerkschaft verhandeln oder einem dänischen Arbeitgeberverband beitreten, woraufhin es dem Tarifvertrag des Arbeitgeberverbandes unterliegt. Gleichzeitig kann der Arbeitgeberverband dem Unternehmen Rechtsberatung bei den Verhandlungen mit der Gewerkschaft leisten. Das Unternehmen kann sich auch gegen den Abschluss eines Tarifvertrags entscheiden. In diesem Fall muss es sich aber darauf einstellen, dass die Gewerkschaft Arbeitskampfmaßnahmen einleitet (vgl. Abschnitt bezüglich des Rechts auf Arbeitskampf, S. 4).

Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in Dänemark sind sich darin einig, dass entsandten Arbeitnehmern aus anderen EU-Ländern bezüglich der Lohn- und Arbeitsbedingungen die gleichen Rechte zustehen wie ihren dänischen Kollegen in vergleichbarer Beschäftigung. Dies geht aus einem Abkommen hervor, das zwischen den Dachverbänden der Tarifpartner, der Dachgewerkschaft LO und dem Dänischen Arbeitgeberverband DA, vereinbart wurde.

Dies spiegelt sich auch in einer Klausel wider, die von vielen Unternehmen der dänischen Baubranche bei Verträgen mit Subunternehmern angewandt wird. Nach dieser Klausel werden Subunternehmer dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter nach den in Dänemark innerhalb der Branche geltenden tariflichen Bedingungen zu entlohnen.

Die Sozialpartner empfehlen ausländischen Arbeitgebern, sich einer zuständigen Arbeitgeberorganisation anzuschließen, was die Verpflichtung enthält, die dänischen Lohn- und Arbeitsbedingungen anzuerkennen. Wie bereits erwähnt, zählt der Hauptverband der dänischen Bauindustrie, "Dansk Byggeri", auch verschiedene ausländische Unternehmen zu seinen Mitgliedern.



3. Vorschriften für Unternehmensgründungen in Dänemark

Als EU-Bürger kann man sein eigenes Unternehmen in Dänemark gründen, wobei man zum Aufenthalt in Dänemark berechtigt ist, um dieses Unternehmen zu führen.

In Dänemark gegründete Unternehmen müssen spätestens acht Tage vor Beginn der Geschäftstätigkeit beim Gewerbe- und Gesellschaftsamt (Erhvervs- og Selskabsstyrelsen) eingetragen werden.

Bei der Eintragung beurteilen die dänischen Behörden, ob es sich tatsächlich um ein selbständiges Unternehmen oder vielmehr um die Anstellung bei einem dänischen Arbeitgeber handelt.

Eintragung von Unternehmen beim Gewerbe- und Gesellschaftsamt

Scheinselbständigkeit

Der Begriff Scheinselbständigkeit bezeichnet das Arbeitsverhältnis einer Person, die als selbständiger Unternehmer beauftragt wird, in Wirklichkeit aber als Lohnempfänger auftritt. Beispiel: Ein Handwerker aus Litauen wird als selbständiger Maurer beauftragt, um ein Haus zu bauen. Der Bauherr und der Handwerker haben abgesprochen, dass der Bauherr für Material, Arbeitsgeräte usw. sorgt. Der Bauherr weist den Handwerker ein, wie die Arbeit ausgeführt werden soll und zahlt dem Handwerker Lohn für die Zeit seiner Beschäftigung. Der Handwerker bringt ausschließlich seine Arbeitskraft ein. Daher tritt er in der Realität als Lohnempfänger auf. Dies kann Anlass zu einem Arbeitskonflikt sein, in dessen Verlauf vom De-Facto-Arbeitgeber der Abschluss eines Tarifvertrags gefordert wird.

Die dänischen Arbeitsschutzgesetze gelten für jede Art der in Dänemark ausgeführten Arbeit

4. Vorschriften bezüglich des Arbeitsschutzes

Die dänischen Arbeitsschutzgesetze gelten unabhängig von der Art der in Dänemark ausgeführten Arbeit. Ausländische Unternehmen und Angestellte in Dänemark müssen somit alle einschlägigen dänischen Vorschriften einhalten und werden wie dänische Unternehmen durch das Gewerbeaufsichtsamt kontrolliert.

Pflichten des Arbeitgebers

Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem Arbeitsschutzgesetz

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter unter Bedingungen arbeiten können, die bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz vertretbar sind und mit dem dänischen Arbeitsschutzgesetz (Arbejdsmiljøloven) übereinstimmen. Somit ist der Arbeitgeber u.a. dazu verpflichtet, die Arbeit zu beaufsichtigen und sicherzustellen, dass diese verantwortungsvoll ausgeführt wird. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitgeber gegenüber seinen Angestellten eine Informationspflicht über arbeitsbezogene Unfall- und Gesundheitsrisiken hat und die Angestellten ausreichend schulen muss, um die Arbeit sicher auszuführen.

Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, die für die Arbeit geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen – z.B. bei der Bedienung von Maschinen und beim Umgang mit gefährlichen Stoffen. Das gilt auch für das Tragen von Schutzhandschuhen, Gehörschutz, Atemschutzgerät u. Ä. Arbeitnehmer müssen darüber hinaus dazu beitragen, dass die Sicherheitseinrichtungen vorschriftsmäßig funktionieren. Zum Beispiel dürfen sie keine Abschirmung entfernen oder Entlüftungsanlagen außer Betrieb setzen. Sollte ein Arbeitnehmer Fehler oder Mängel bemerken, die die Sicherheit beeinträchtigen könnten, ist er dazu verpflichtet, dies dem Sicherheitsrepräsentanten, dem Vorarbeiter oder dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich strafbar machen

Arbeitgeber wie Arbeitnehmer können für die Verletzung des Arbeitsschutzgesetzes bestraft werden.

Die Sicherheitsarbeit muss in Zusammenarbeit zwischen Angestellten und Geschäftsleitung organisiert werden

Organisation der Sicherheitsarbeit

Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Unternehmen mit zehn oder mehr Angestellten eine Sicherheitskommission gründen, die die Arbeitsbedingungen im Unternehmen überwacht. Die Sicherheitskommission besteht aus Vertretern der Angestellten und der Geschäftsleitung.

In Unternehmen mit weniger als zehn Angestellten besteht die vorgeschriebene Sicherheits- und Gesundheitsarbeit in einer Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten. Unternehmen mit zeitweiligen oder wechselnden Arbeitsplätzen, hierunter Baustellen, müssen bereits ab fünf Mitarbeitern pro Arbeitsplatz eine Sicherheitskommission haben.

Rolle des Gewerbeaufsichtsamts

Kontrolle und Maßnahmen des Gewerbeaufsichtsamts

Das Gewerbeaufsichtsamt (Arbejdstilsynet) beaufsichtigt private und öffentliche Unternehmen, um die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes sicherzustellen. Es kann sowohl angemeldete als auch unangemeldete Kontrollbesuche durchführen.

Das Gewerbeaufsichtsamt kann verlangen, dass Zustände, die gegen das Arbeitsschutzgesetz verstoßen, korrigiert werden. Sollte ein Unternehmen, ein Angestellter oder Dritter seinen Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz nicht nachkommen, kann das Gewerbeaufsichtsamt verschiedene Sanktionsmaßnahmen ergreifen:

- Verbot der Fortsetzung der Arbeit und Wiederaufnahme erst, wenn diese sicher und sachgemäß ausgeführt werden kann.
- Auflage der Abstellung von Mängeln in einer bestimmten Frist.
- Polizeiliche Anzeige des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers wegen Verstoßes gegen das Arbeitsschutzgesetz
- Verhängung von Geldstrafen

- Auflage zur Beauftragung eines zugelassenen Arbeitsschutzberaters.

Gewerbeaufsichtsamt erteilt Arbeitsverbot auf einer Baustelle

Das Gewerbeaufsichtsamt besuchte eine Baustelle, auf der entsandte Arbeitnehmer aus Polen beschäftigt waren. Die Angestellten waren damit beschäftigt, eine Dachkonstruktion abzureißen. Das Gewerbeaufsichtsamt stellte fest, dass die Tätigkeit nicht den geltenden Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften entsprach, da bis zu sieben Meter hoch und ohne Absturzsicherung gearbeitet wurde. Auch die Arbeit im Inneren der Dachkonstruktion war unsachgemäß: Es gab offene, ungesicherte Öffnungen im Dach und eine nicht ausreichend tragfähige Unterlage. Das Gewerbeaufsichtsamt untersagte augenblicklich die weitere Arbeit sowie das Betreten des Daches. Das polnische Unternehmen erhielt eine einwöchige Erklärungsfrist, um die Umsetzung der Auflagen nachzuweisen. Kurz darauf teilte es mit, dass es u.a. eine Absturzsicherung vorgenommen hatte. Das Gewerbeaufsichtsamt genehmigte die vorgeschlagenen Lösungen, worauf die Arbeit wieder aufgenommen werden konnte.

Eine nähere Beschreibung des Maßnahmenkatalogs des Gewerbeaufsichtsamtes finden Sie im Internet unter: www.at.dk/sw13465.asp

Die wichtigsten Vorschriften

Nachstehend sind einige der wichtigsten Arbeitsschutzvorschriften aufgeführt. Auf der Website des Gewerbeaufsichtsamts www.at.dk finden Sie ausführlichere Beschreibungen – auch in Englisch.

Maschinen müssen ohne Risiko bedient werden können

Maschinen und Geräte müssen bedient, repariert und gereinigt werden können, ohne dass Verletzungsgefahr für die Angestellten besteht. Falls bei Verwendung einer Maschine trotzdem ein Risiko besteht, muss diese so gut wie möglich abgesichert sein. So muss die Maschine mit einem Notausschalter sowie einer Gebrauchsanweisung versehen sein.

Maschinen

Chemische Einwirkungen sind zu vermeiden

Arbeit mit gefährlichen Stoffen und Materialien müssen so geplant und ausgeführt werden, dass die Angestellten keinen unnötigen Beeinträchtigungen ausgesetzt sind. Der Arbeitgeber muss eine Gebrauchsanweisung für den Umgang mit gefährlichen Stoffen und Materialien ausarbeiten und dafür sorgen, dass die Angestellten in die Handhabung eingewiesen werden.

Chemische Stoffe

Ergonomische Belastungen

Unnötige körperliche Belastungen und unzureichende Arbeitsstellungen sind zu vermeiden. Deshalb ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, geeignete technische Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, z.B. Sackkarren und Rolltische.

Körperliche Belastungen

Lärmbelastung

Der durchschnittliche Geräuschpegel im Laufe eines Arbeitstages ist so weit wie möglich zu begrenzen und darf höchstens 85 Dezibel betragen.

Lärm



Psychische Belastungen

Psychische Belastungen

Bei allen Tätigkeiten können Belastungen durch die psychischen Arbeitsbedingungen vorkommen. Darauf muss der Arbeitgeber achten und bei Bedarf geeignete Vorbeugemaßnahmen ergreifen.

Ruhezeitbestimmungen

Ruhezeiten sind einzuhalten

Die Grundregel heißt, die Arbeitszeit so zu planen, dass dem Angestellten innerhalb von 24 Stunden eine Gesamtruhepause von mindestens 11 Stunden zur Verfügung steht. Über die tägliche Ruhezeit hinaus muss der Angestellte pro Woche mindestens 24 Stunden frei haben. Angestellte sind dazu verpflichtet, die Ruhezeitbestimmungen einzuhalten

Bereitstellung von Sanitär- räumen, Speiseräumen und Trinkwasser

Sanitärräume, Speiseräume und Trinkwasser

Das Bereitstellen von Sanitärräumen, Speiseräumen und Trinkwasser ist nicht nur an stationären Arbeitsplätzen vorgeschrieben. Auch auf Baustellen und ähnlichen Arbeitsplätzen muss der Arbeitgeber in der Regel dafür sorgen, dass den Angestellten während der Arbeit Toiletten, Speiseräume, Trinkwasser, Waschbecken mit fließend kaltem und warmem Wasser, Umkleieräume und Duschen sowie – je nach Art der Arbeit – Schlafgelegenheiten zur Verfügung stehen.

5. Vorschriften bezüglich Sozialleistungen und Arbeitslosenversicherung

EU-Bürger, die in Dänemark bei einem dänischen Arbeitgeber beschäftigt sind, unterliegen den dänischen Gesetzen zur sozialen Sicherheit. Dies gilt auch, wenn sie in einem anderen EU-Mitgliedsstaat wohnhaft sind.

Eine Person, auf die die dänischen Gesetze zur sozialen Sicherheit anwendbar sind, ist genauso wie ein dänischer Arbeitnehmer von den Bestimmungen der dänischen Sozialgesetzgebung umfasst und muss die gleichen Voraussetzungen erfüllen, um in den Genuss von Sozialleistungen zu kommen. Die Gemeinden können hierzu nähere Auskunft erteilen.

Zu den Sozialleistungen zählen z.B. Berufsunfallversicherung, Kranken- und Mutterschaftsgeld, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Sozialrente.

Arbeitslosenversicherung

In Dänemark ist die Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung freiwillig. Um sich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern, muss man persönlich einen Aufnahmeantrag an eine Arbeitslosenkasse stellen. Der Antrag muss schriftlich gestellt werden. In der Regel kann man in die Arbeitslosenversicherung aufgenommen werden, wenn man in Dänemark einer Arbeit nachgeht. Die Mitgliedschaft beginnt frühestens ab Eingang des schriftlichen Antrags bei der Arbeitslosenkasse.

Arbeitnehmer, die in einem anderen EU-Land gearbeitet haben, können sich die Versicherungs- und Beschäftigungszeiten dieser Arbeitszeit anrechnen lassen, um die Bedingungen in der dänischen Arbeitslosenversicherung zu erfüllen.

Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer:

- Spätestens acht Wochen nach Erlöschen des Versicherungsschutzes im Herkunftsland einen Aufnahmeantrag an eine dänische Arbeitslosenkasse stellt
- Eine Arbeit aufgenommen hat, die vom Umfang her mindestens 296 Stunden innerhalb von 12 Wochen beträgt.

Falls der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 5 Jahre Mitglied einer dänischen Arbeitslosenkasse war, können Versicherungs- und Beschäftigungszeiten angerechnet werden, solange:

- Spätestens 8 Wochen nach Erlöschen der Versicherung im Herkunftsland die Aufnahme in einer dänischen Arbeitslosenkasse beantragt wurde.
- Der Wohnsitz in Dänemark besteht.

Personen aus anderen EU-Ländern, die in einer dänischen Arbeitslosenkasse aufgenommen wurden, haben die gleichen Rechte und Pflichten wie dänische Staatsbürger.

Die wichtigsten Bedingungen für das Recht auf Arbeitslosengeld in Dänemark sind:

- Eine mindestens einjährige Mitgliedschaft in einer dänischen Arbeitslosenkasse (Versicherungs- und Beschäftigungszeiten aus einem anderen EU-Land können übernommen werden).
- Die Erfüllung des Beschäftigungsanspruchs von 1924 Arbeitsstunden innerhalb der letzten drei Jahre.
- Die Registrierung als Arbeitssuchender in einem staatlichen Arbeitsamt (Jobcenter).
- Die Verfügbarkeit auf dem dänischen Arbeitsmarkt innerhalb von einem Tag.

Auf der Homepage des Arbeitsverwaltungsamts www.adir.dk finden Sie nähere Angaben über geltende Bestimmungen sowie Informationen über Arbeitslosenkassen für verschiedene Berufszweige und Angestelltengruppen.

6. Rente

In Dänemark wird grundsätzlich zwischen zwei Rententypen unterschieden – den Sozialrenten (durch den Staat ausgezahlt) und den Zusatzrenten (an eine Erwerbstätigkeit gebunden und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinschaftlich finanziert).

Die Sozialrenten bestehen aus der gesetzlichen Altersrente (Folkepensionen) als Teil der sozialen Sicherheit sowie der ATP-Rente (Arbejdsmarkedets Tillægspension), von denen grundsätzlich alle Lohnempfänger umfasst sind.

Unter die Zusatzrenten fallen kollektive Rentenversicherungen, die im Rahmen der Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern vereinbart werden sowie zwischen Arbeitgeber und Angestellten individuell vereinbarte Betriebsrenten. In Dänemark ist es allgemein üblich, in eine wie auch immer geartete Zusatzrente einzuzahlen.

Die in einem anderen EU-Land erworbenen Versicherungs- und Beschäftigungszeiten können angerechnet werden

Um Arbeitslosengeld zu erhalten, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein

Nähere Informationen erteilt das Arbeitsverwaltungsamt

Durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanzierte Betriebsrenten sind weit verbreitet

Sozialrenten

Als Arbeitnehmer erwirbt man sich das Recht auf gesetzliche Mindestrente und Vorruhestandsrente. Das Recht auf ungekürzte dänische Rentenzahlungen wird grundsätzlich dann erworben, wenn man zwischen dem vollendeten 15. und 65. Lebensjahr mindestens 40 Jahre seinen Wohnsitz in Dänemark hatte oder in Dänemark beschäftigt war. Bei kürzeren Zeiträumen wird die Rente für jedes Jahr, für das ein Rentenanspruch in Dänemark erworben wurde, mit 1/40 der Gesamtrente berechnet.

ATP

Alle Lohnempfänger, die in Dänemark einer Beschäftigung mit mehr als neun Wochenstunden nachgehen, zahlen als Ergänzung der Altersrente Beiträge in die Arbejdsmarkedets Tillægspension, ATP, ein. Der Arbeitgeber zahlt 2/3 ein, während der Arbeitnehmer 1/3 des ATP-Beitrags übernimmt. Der ATP-Beitrag wird automatisch von der monatlichen Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung abgezogen. Wurde in die ATP-Rente in Dänemark eingezahlt und der Wohnsitz nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ins Ausland verlegt, muss die ATP-Rentenstelle die Adresse im Ausland kennen, um die Auszahlungen vornehmen zu können.

Zusatzrenten

Kollektive Rentenversicherungen sind im öffentlichen Sektor weit verbreitet. Normalerweise werden 17,1% des Bruttolohns in eine Rentenversicherung eingezahlt. Der Arbeitgeber übernimmt 2/3, während dem Arbeitnehmer 1/3 des Lohns bzw. Gehalts für die Rentenversicherung abgezogen werden. Häufig enthält die Versicherung neben dem Rentenplan auch eine Versicherung gegen Invalidität und schwere Krankheiten sowie eine Krankheits- und Lebensversicherung.

Bei Anstellung im Privatsektor ist es nicht sicher, dass der Angestellte Mitglied einer kollektiven Rentenversicherung wird. Fehlt eine solche Rentenversicherung, sind inzwischen Betriebsrenten weit verbreitet. Hier bietet ein Unternehmen dem Arbeitnehmer bei der Einstellung typischerweise einen Rentenplan an, bei dem das Unternehmen zusätzlich zum Lohn/Gehalt einen Betrag von 10% des Lohnbetrags in eine vom Arbeitnehmer abgeschlossene Rentenversicherung einzahlt. Zur Vereinbarung gehört häufig, dass der Arbeitnehmer selbst einen Betrag von 5% seines Lohns/Gehalts einzahlt, so dass sich ein Gesamtbeitrag von 15% des Lohns/Gehalts ergibt.

Bei einem Arbeitswechsel ins Ausland besteht die Möglichkeit, sich die Einzahlungen in eine Zusatzrente auszahlen zu lassen. In diesem Fall ist der Betrag zu versteuern, da die Rentenbeiträge nicht vor Erreichen des Rentenalters versteuert werden. Die Bedingungen können je nach Versicherung variieren. Nähere Informationen sind bei den Versicherungsgesellschaften erhältlich.

IV. Übersicht über wichtige arbeitsrechtliche Gesetze

Das **Arbeitsschutzgesetz** legt die allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen in Dänemark fest. Dieses Gesetz umfasst die Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Arbeitsschutzes. Das Arbeitsschutzgesetz wird durch eine Reihe von Verordnungen ergänzt, durch welche dessen allgemeine Bestimmungen näher geregelt und präzisiert werden.

Das **Urlaubsgesetz (Ferieoven)** gibt den Arbeitnehmern u.a. Recht auf fünf Wochen bezahlten Jahresurlaub, wobei als Grundlage der Beschäftigungsumfang im vorangegangenen Jahr gilt.

Das **Angestelltengesetz (Funktionærloven)** sichert Gehaltsempfängern im Angestelltenverhältnis bestimmte Grundrechte ihres Beschäftigungsverhältnisses (z.B. volle Gehaltszahlungen bei Krankheit und Urlaub, Kündigungsfristen je nach Betriebszugehörigkeit, Abfindungen und Gebot sachlicher Kündigungsgründe). Unter Angestellten werden Personen verstanden, die sich in einer Dienststellung befinden, mehr als acht Stunden wöchentlich arbeiten und einen oder mehrere der im Gesetz genannten Beschäftigungstypen ausführen.

Das **Gleichstellungsgesetz (Lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselsorlov m.v.)** verbietet die Benachteiligung auf Grund des Geschlechts und enthält Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub.

Das **Lohnleichheitsgesetz (Lov om ligeløn)** verbietet geschlechtsspezifische Unterschiede bei Löhnen und Gehältern.

Das **Gesetz bezüglich Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt etc. (Lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.)** enthält ein Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Religion, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung oder nationaler, sozialer oder ethnischer Herkunft.

Das **Gesetz zum Schutz von Kündigungen auf Grund von Verbandsmitgliedschaft (Foreningsfrihedsloven)** sichert Lohn- und Gehaltsempfänger gegen Kündigungen auf Grund ihrer Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit in einem bestimmten Verband.

Das **Gesetz zur Ankündigung größerer Entlassungen (Lov om varsling ved større afskedigelser)** legt den Unternehmen bei größeren Betriebsstilllegungen u.a. die Pflicht auf, mit den Angestellten zu verhandeln.

Das **Gesetz zur Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Unternehmensübertragungen (Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse)** bewirkt, dass der Käufer eines Unternehmens die Verpflichtungen übernimmt, denen der Verkäufer zum Zeitpunkt der Übertragung unterlag.

Das **Gesetz über den Arbeitnehmer-Garantiefond (Lov om lønmodtagernes Garantifond)** garantiert den Arbeitnehmern die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung bei einem Konkurs des Arbeitgebers.

Das **Gesetz über die Pflicht des Arbeitgebers zur Information des Arbeitnehmers über die Einstellungsbedingungen (Loven om ansættelsesbeviser)** verpflichtet den Arbeitgeber zur Ausarbeitung eines Arbeitsvertrags, der die wichtigsten Angaben zu den Einstellungsbedingungen enthält.

Das **Gesetz über die Verwendung von Gesundheitsauskünften auf dem Arbeitsmarkt etc. (Lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet m.v.)**, beschränkt die Informationen, die ein Arbeitgeber zum Gesundheitszustand seiner Angestellten erhält, auf Angaben, die wesentliche Auswirkungen auf die Ausführung der Arbeit haben.

Das **Gesetz zum Tagesgeld bei Krankheit oder Geburt (Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel)** sichert dem Angestellten in den ersten drei Wochen Krankengeld durch den Arbeitgeber und anschließend durch die Gemeinde zu, außerdem Mutterschaftsgeld bei Abwesenheit durch Schwangerschaft, Geburt oder Adoption. Das Mutterschaftsgeld wird von der Gemeinde gezahlt.

Das **Gesetz über die Verwendung von Arbeitsklauseln durch Arbeitgeber (Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler)** hat zum Ziel, die Verwendung von Arbeitsklauseln zu begrenzen und sicherzustellen, dass die notwendigen Klauseln den betroffenen Arbeitnehmer nicht benachteiligen.

Das **Teilzeitgesetz (Deltidsloven)** schützt Teilzeitangestellte vor Benachteiligung, verbessert die Qualität von Teilzeitarbeit und ermöglicht die Entwicklung von Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis.

Das **Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse (Lov om tidsbegrænset ansættelse)** hat zum Ziel, durch Umsetzung des Prinzips der Nichtdiskriminierung die Qualität von befristeten Arbeitsverhältnissen zu verbessern und Rahmenbedingungen festzulegen, durch die der Missbrauch durch mehrere, aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse unterbunden wird.

Das **Gesetz über das Arbeitsrecht (Lov om arbejdsretten)** legt Richtlinien für die Klageerhebung vor Gericht fest. Das Arbeitsgericht befasst sich vor allem mit Fällen der Verletzung kollektiver Tarifverträge. Die meisten Fälle betreffen tarifvertragswidrige Arbeitsniederlegungen und ausstehende, tarifvertragliche Lohn- und Gehaltszahlungen. Die Sozialpartner werden vor dem Arbeitsgericht durch die jeweiligen Hauptverbände vertreten, d.h. die dänische Hauptgewerkschaft (LO) sowie den Dänischen Arbeitgeberverband (DA).

Das **Gesetz über die Schlichtung bei Arbeitskonflikten (Forligsmandsloven)** hat zum Ziel, eine Schlichtung zwischen Tarifpartnern herbeizuführen, besonders bei Abschluss neuer Tarifverträge.

Die **EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung (Arbejdstidsdirektivet)** wurde in Dänemark umgesetzt, so dass es z.B. Bestimmungen bezüglich Ruhezeiten, wöchentlicher Höchstarbeitszeit und Nacharbeit (im dänischen Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzgesetz) gibt.

Das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Udstationeringsloven)** enthält Bestimmungen, mit denen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern umgesetzt wurde.

V. Nützliche Kontakte

1. Behörden

Arbeitsministerium (Beskæftigelsesministeriet)

Ved Stranden 8
DK-1061 København K
Tel.: +45 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk
Internet: www.bm.dk

Übergeordnete, staatliche Behörde für Arbeitsmarktfragen in Dänemark. Hauptverantwortlich für die EU-Zusammenarbeit im Bereich des Arbeitsmarkts.

Arbeitsverwaltungsamt (Arbejdsdirektoratet)

Stormgade 10
Postboks 1103
DK-1009 København K
Tel.: +45 38 10 60 11
E-mail: adir@adir.dk
Internet: www.adir.dk

Dem Arbeitsministerium untergeordnete Behörde, die für den sozialen Bereich der Arbeitsmarktpolitik zuständig ist.

Arbejdsdirektoratet verwaltet u.a. die Gesetzgebung für Arbeitslosenversicherung, Krankengeld, Urlaub, aktive Sozialpolitik und Sozialhilfe und kann weitere Informationen über die Vorschriften auf diesen Gebieten geben.

Arbeitsmarktamt (Arbejdsmarkedsstyrelsen)

Holmens Kanal 20
Postboks 2150
DK-1016 København K
Tel.: +45 35 28 81 00
E-mail: ams@ams.dk

Internet: www.ams.dk

Dem Arbeitsministerium untergliedertes Amt, das sich mit Fragen eines anpassungsfähigen und flexiblen Arbeitsmarkts befasst.

Arbejdsmarkedsstyrelsen ist ebenfalls verantwortlich für die Webseite www.workindenmark.dk die Ausländern Informationen über Dänemark und den dänischen Arbeitsmarkt bietet. Auf der Seite finden sich auch eine Stellenbörse sowie eine Lebenslaufdatenbank.

Arbejdsmarkedsstyrelsen ist darüber hinaus verantwortlich für die EURES-Zusammenarbeit in Dänemark.

*Informationen und Bestimmungen zur Entsendung von Arbeitnehmern:
www.posting.dk*

Informationen über EURES: www.eures.dk

Gewerbeaufsichtsamt (Arbejdstilsynet)

Landskronagade 33
DK-2100 København Ø
Tel.: +45 70 12 12 88
E-mail: at@at.dk
Internet: www.at.dk

Dem Arbeitsministerium untergeordnete Behörde, die für den Arbeitsschutz in Dänemark zuständig ist. Wichtigste Aufgabe dieser Behörde ist es, sichere, gesunde und gute Arbeitsbedingungen an allen Arbeitsplätzen in Dänemark sicherzustellen – durch Aufsicht, Informationen und Regulierungen.

Arbejdstilsynet kann ausführlichere Informationen zum Thema Arbeitsschutz und die einschlägigen Vorschriften geben. Die Behörde unterhält in ganz

Dänemark lokale Zweigstellen, deren Adressen im Internet unter www.at.dk zu finden sind.

Gewerbe- und Gesellschaftsamt (Erhvervs- og Selskabsstyrelsen)

Kampmannsgade 1
DK-1780 København V
Tel.: +45 33 30 77 00
E-mail: eogs@eogs.dk
Internet: www.eogs.dk

Dem Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie untergeordnete Behörde, deren wichtigste Aufgabe die Grunderfassung aller dänischen Unternehmen ist. Hier kann ein Unternehmen und/oder eine Gesellschaft gegründet werden. Das Gewerbe- und Gesellschaftsamt arbeitet außerdem Gesetze und Bestimmungen aus, z.B. für die Bereiche Jahresabschlüsse, Unternehmensgesellschaften und Wirtschaftsprüfung.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen ist die Registrierbehörde für die Erfassung aller Angaben im RUT-Register, die von ausländischen, in Dänemark tätigen Dienstleistern gemeldet werden müssen.

Steuerbehörde (SKAT)

Hovedcentret
Østbanegade 123
DK-2100 København Ø
Tel.: +45 72 22 18 18
E-mail: skat@skat.dk
Internet: www.skat.dk

SKAT ist eine dem dänischen Steuerministerium untergeordnete Behörde, die mittels einer Zentralbehörde und einer Reihe von Steuerzentren für die Besteuerung in Dänemark verantwortlich ist.

SKAT erteilt Informationen über die dänischen Steuerbestimmungen. Hierzu zählen auch die

Bestimmungen für Ausländer mit Aufenthalt in Dänemark sowie ausländische Unternehmen mit Aktivitäten in Dänemark.

Staatsverwaltungen (Statsforvaltningerne)

Adressen und Telefonnummern aller Staatsverwaltungen finden Sie unter www.statsforvaltning.dk

Fünf selbständige, regionale Institutionen, die staatliche Aufgaben auf regionaler Ebene wahrnehmen.

Die Staatsverwaltungen stellen Aufenthaltserlaubnisse für EU-Bürger aus, die sich mehr als drei Monate in Dänemark aufhalten. Ausgenommen hiervon sind entsandte Arbeitnehmer, die eine Aufenthaltserlaubnis der Immigrationsbehörde benötigen.

Immigrationsbehörde (Udlændingesservice)

Ryesgade 53
DK-2100 København Ø
Tel.: +45 35 36 66 00
E-mail: us@us.dk
Internet: www.nyidanmark.dk

Dem Integrationsministerium untergeordnete Behörde

Udlændingesservice befasst sich mit Fragen der Ausländergesetzgebung. Die Behörde bearbeitet Anträge auf Asyl, Familienzusammenführung, Visaerteilung, Arbeitserlaubnis u.a.

Außerdem stellt Udlændingesservice Aufenthaltserlaubnisse für entsandte Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern aus, die sich länger als drei Monate in Dänemark aufhalten

Unter www.nyidanmark.dk finden Sie Antragsformulare und abgestimmte Informationen bezüglich der verschiedenen Arten des Aufenthalts in Dänemark.

2. Die Tarifpartner – Wichtige Dach- und Wirtschaftsverbände

AC (Dachorganisation der Akademiker) (Akademikernes Centralorganisation)

Nørre Voldgade 29
Postboks 2192
DK-1017 København K
Tel.: +45 33 69 40 40
E-mail: ac@ac.dk
Internet: www.ac.dk

FTF (Gemeinsamer Rat der öffentlichen Angestellten und Beamten) (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd)

Niels Hemmingsens Gade 12
Postboks 1169
DK-1010 København K
Tel.: +45 33 36 88 00
E-mail: ftf@ftf.dk
Internet: www.ftf.dk

LO (Hauptgewerkschaft) (Landsorganisationen i Danmark)

Islands Brygge 32D
DK-2300 København S
Tel.: +45 35 24 60 00
E-mail: lo@lo.dk
Internet: www.lo.dk

DA (Dänischer Arbeitgeberverband) (Dansk Arbejdsgiverforening)

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V
Tel.: +45 33 38 90 00
E-mail: da@da.dk
Internet: www.da.dk

SALA (Vereinigung landwirtschaftlicher Arbeitgeberverbände) (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger)

Vester Farimagsgade 1, 5th
Postbox 367
DK-1504 København V
Tel.: +45 33 13 46 55

E-mail: info@sala.dk
Internet: www.sala.dk

AC, FTF, LO, DA und SALA sind Dachgewerkschaften, deren Mitglieder sich aus kleineren, fachspezifischen Gewerkschaften zusammensetzen. Die Dachgewerkschaften vertreten ihre Mitglieder auf zentraler Ebene.

Von den Fachgewerkschaften in der Bauindustrie sind zu nennen:

BAT (Hoch/Tiefbau und Holzverarbeitung) (Bygge- Anlægs- og Trækartellet)

Kampmannsgade 4
DK-1790 København V
Tel.: +45 70 30 03 00
E-mail: bat@batkartellet.dk
Internet: www.batkartellet.dk

TIB (Gewerkschaft Holz-Industrie-Bau in Dänemark) (Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark)

Mimersgade 41
DK-2200 København N
Tel.: +45 88 18 70 00
E-mail: tib@tib.dk
Internet: www.tib.dk

3F (Gemeinsame Fachliche Gewerkschaft) (Fagligt Fælles Forbund)

Kampmannsgade 4
DK-1790 København V
Tel.: + 45 70 30 03 00
E-mail: 3f@3f.dk
Internet: www.3f.dk

Dansk Byggeri (Hauptverband der dänischen Bauindustrie)

Nørre Voldgade 106
Postbox 2125
DK-1015 København K
Tel.: +45 72 16 00 00
E-mail: info@danskbyggeri.dk
Internet: www.danskbyggeri.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
1061 København K

Telefon +45 72 20 50 00
Telefax +45 33 12 13 78

www.bm.dk

