



Dänisches Arbeitsrecht

Regelungsgrundlage

Das dänische Arbeitsrecht ist im Vergleich zu den Regelungen der meisten anderen Länder kompliziert. Das liegt aber nicht an einer besonders detailreichen Regulierung des Arbeitsmarktes. Das dänische Arbeitsrecht ist deshalb so kompliziert, weil die Rechtsstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern davon abhängig ist, ob der Arbeitgeber Mitglied in einer Arbeitgeberorganisation ist oder nicht, ob er mit einer oder mehreren Gewerkschaften einen Haustarifvertrag hat oder nicht, oder ob er an Haupttarifverträge gebunden ist. Das dänische Parlament hat es den verschiedenen Organisationen überlassen, große Teile des Arbeitsmarktes zu regeln – was allgemein als „dänisches Modell“ bezeichnet wird.

So wie im deutschen Arbeitsrecht gibt es auch im dänischen eine Reihe von Spezialgesetzen, die beim Einstellen von Mitarbeitern, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und bei der Kündigung zu berücksichtigen sind. Trotz der zunehmenden Harmonisierung des Arbeitsrechts in Europa durch EU-Richtlinien und dergleichen bleiben die Besonderheiten des dänischen Arbeitsrechts bestehen. Es kann weitgehende Konsequenzen für den Arbeitgeber haben, wenn er diese nicht berücksichtigt.

Es ist ganz wesentlich für den Arbeitgeber, sich klar zu machen, was für eine Arbeit der Angestellte übernehmen soll. Die Art der Arbeit ist nämlich entscheidend dafür, welche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Das wiederum hat Einfluss auf die Absprachefreiheit bzgl. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen, Kündigungsbegründungen und einschränkenden Klauseln wie zum Beispiel Konkurrenz- oder Kundenklauseln.

Bevor ein deutscher Arbeitgeber sich entscheidet, in Dänemark Arbeitsverträge abzuschließen, muss er die juristischen Grundlagen dafür kennen. Jede Prüfung der Rechtsstellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hängt von folgenden zwei Punkten ab:

1. ob ein und wenn ja welcher Tarifvertrag für das Anstellungsverhältnis gilt,
2. welche Arbeiten der Arbeitnehmer ausführen soll.

Arbeitsvertrag

Es gibt nicht den einen Standardarbeitsvertrag, aber es gibt viele verschiedene „Formularverträge“. Man kann sich eine Reihe verschiedener Ausformungen dieser Verträge vorstellen, wobei das Hauptgewicht entweder auf den Interessen des Arbeitgebers oder denen des Mitarbeiters liegt. Gemäß § 2 in Verbindung mit § 3 des Gesetzes über Anstellungsverträge („loven om ansættelsesbeviser), das auf einer EU-Richtlinie basiert, müssen mindestens folgende Punkte aus jedem Anstellungsvertrag hervorgehen:

1. Name und Adresse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers
2. Arbeitsstätte oder – bei fehlender fester Arbeitsstätte – der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit hauptsächlich ausführt
3. Tätigkeitsbeschreibung oder Angabe des Titels bzw. der Position des Arbeitnehmers
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses



5. voraussichtliche Vertragslaufzeit (befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis)
6. Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub
7. Länge der Kündigungsfristen seitens des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers oder entsprechend anwendbare Regeln
8. der tariflich geltende oder vereinbarte Lohn, auf den der Arbeitnehmer bei Beginn des Anstellungsverhältnisses Anspruch hat, sowie andere vom Lohn nicht umfasste Vergünstigungen wie z.B. Rentenbeitrag, privat genutzter Firmenwagen, oder ein Mobiltelefon
9. die regelmäßige Tages- oder Wochenarbeitszeit
10. Angabe der Haupttarifverträge oder Absprachen, die das Arbeitsverhältnis regeln
11. andere wesentliche Arbeitsplatzverhältnisse

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung eines Arbeitnehmers gibt Anlass, über die Länge der Kündigungsfrist, die Begründung der Kündigung sowie Beurlaubung während der Kündigungsperiode etc. nachzudenken. Die Beurteilung all dessen wird von unabdingbaren Schutzbestimmungen zu Gunsten des Arbeitnehmers, dem individuellen Arbeitsvertrag und dem Vorhandensein eines Haupttarifvertrages abhängen. In Dänemark ist die Kündigungsfrist für Angestellte länger als in Deutschland. Dafür ist es aber in Dänemark „leichter“ Mitarbeiter zu kündigen als in Deutschland. Das deutsche Recht hat ein ausgeklügeltes und umfangreiches System zum Schutz der Mitarbeiter. Auch in Dänemark gibt es einige Regeln, die zu beachten sind, um Streit bei Kündigungen zu vermeiden. Es kann weitgehende Konsequenzen haben, wenn der Arbeitgeber diese Regelungen nicht berücksichtigt. Eine unsachliche Kündigung zum Beispiel kann eine Entschädigungszahlung an den Mitarbeiter nach sich ziehen.

Rechtswahl und Gerichtsstandvereinbarung

Wenn nichts anderes vereinbart ist, findet das Recht desjenigen Landes Anwendung, in dem die Arbeit hauptsächlich ausgeübt wird. Grundsätzlich kann auch das Recht eines anderen Landes vereinbart werden – beispielsweise deutsches Recht. In den meisten Fällen dürfte das jedoch nicht zweckmäßig sein. Das Internationale Privatrecht bestimmt nämlich, dass dem einzelnen Arbeitnehmer die Rechte nicht verwehrt werden dürfen, die ihm durch nationale Schutzbestimmungen gewährleistet werden.

Sofern nichts anderes vereinbart wurde, ist der Gerichtsstand am Wohnsitz des Arbeitnehmers. Eine andere Vereinbarung kann innerhalb der Grenzen des internationalen Privatrechts vereinbart werden. Der Nutzen davon, einen deutschen Gerichtsstand zu vereinbaren, ist jedoch fraglich, wenn letztendlich dänisches Recht Anwendung finden muss.

Verfasser des Textes:

Advokat Mikael Hedager Würtz, Kanzlei Dahl

Übersetzung: Deutsch-Dänische Handelskammer