

Leitfaden für Unternehmen am Bauvorhaben von Metro und Stadtbahn in Großraum Kopenhagen

Was muss man über den
dänischen Arbeitsmarkt wissen?

**Metroselskabet
und Hovestadens Letbane**
2018 aktualisiert





Was muss man über den dänischen Arbeitsmarkt wissen?

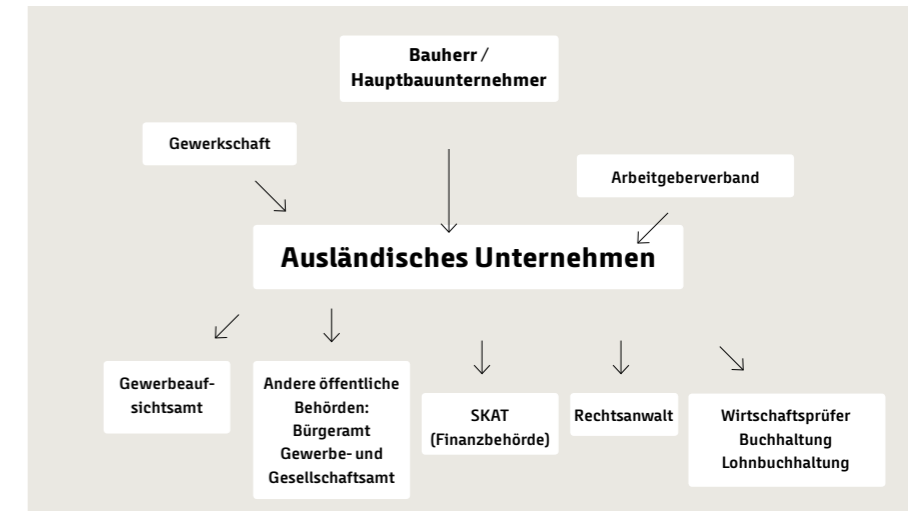
Sehr geehrtes Unternehmen!

Zunächst einmal herzlich willkommen! Der dänische Arbeitsmarkt ist Teil des gemeinsamen europäischen Arbeitsmarktes, der den freien Austausch von Waren und Dienstleistungen und die Freizügigkeit von Mitarbeitern über die Landesgrenzen hinweg ermöglicht. Beim Bauvorhaben von Metro und Stadtbahn heißen wir alle Unternehmen und ihre Beschäftigten willkommen. Wir erwarten, dass die Unternehmen sich gründlich über folgende Themen informieren:

- *dänische Gesetzgebung*
- *dänischer Arbeitsmarkt*
- *relevante Tarifverträge*

Der dänische Arbeitsmarkt ist anders aufgebaut als in vielen anderen Ländern: Ein Mindestlohn ist beispielsweise in den Tarifverträgen vereinbart, nicht von der Gesetzgebung vorgegeben. Seitens Metroselskabet und Hovedstadens Letbane beabsichtigt dieser Leitfaden, Ihnen und Ihrem Unternehmen dabei zu helfen, die dänischen Regeln und Tarifverträge zu verstehen und sicherzustellen, dass Erfahrungen von Unternehmen zu Unternehmen weitergegeben werden. Der Leitfaden richtet sich vor allem an ausländische Unternehmen, die nur begrenzte oder gar keine Erfahrung hinsichtlich der Tätigkeit in Dänemark haben. Der Leitfaden wurde mit Unterstützung der Arbeitgeberverbände Dansk Byggeri, Tekniq, Dansk Industri sowie von Berufsverbänden, Bauunternehmern und zuständigen Behörden erarbeitet.

Der Leitfaden kann als Hilfsmittel dienen. Er kann Sie bei der Orientierung hinsichtlich der Partner und Aufgaben auf dem dänischen Arbeitsmarkt unterstützen. In dieser Abbildung möchte wir Ihnen einen Überblick über einige der zahlreichen Beteiligten geben, mit denen Ihr Unternehmen auf dem dänischen Arbeitsmarkt in Berührung kommt. Im Leitfaden werden



Den Ausgangspunkt der Grafik bilden (Arnholtz og Andersen, Universität Kopenhagen, 2016)¹

deren verschiedene Rollen und Aufgaben beschrieben.

Durch den Leitfaden möchten wir Unternehmen im Rahmen des Bauvorhabens von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane ihre Arbeitsaufnahme und Tätigkeit in Dänemark erleichtern und eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Behörden, Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften ermöglichen. Wir hoffen, dass der Leitfaden für Sie und Ihr Unternehmen eine nützliche Ressource ist.

Der Leitfaden muss nicht von Anfang bis Ende durchgelesen werden. Sie können ihn stattdessen zum Nachschlagen nutzen, z. B. wenn Sie eine Antwort auf eine konkrete Frage suchen. Wir geben auch Anlaufstellen an, an die Sie sich bei Fragen wenden können.

www.dinletbane.dk/entrepreneurs
www.m.dk/entrepreneurs

Viel Spaß beim Lesen!

Mit freundlichen Grüßen
Metroselskabet und Hovedstadens Letbane

Die im Leitfaden aufgeführten Richtlinien wurden von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane als wichtig für ausländische Unternehmen in Dänemark identifiziert. Es handelt sich jedoch nicht um eine vollständige Liste, dementsprechend haften wir nicht für eventuelle Auslassungen und Fehler in den Unterlagen. Der Leitfaden enthält Hinweise und Kommentare zu den Regeln der Behörden, wobei immer die Weisungen und Hinweise der Behörden gelten. Auch die Deutung der Tarifverträge durch die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften hat Gültigkeit. Wir verweisen auf die Webseiten der Behörden sowie geltende Tarifverträge hinsichtlich weiterer Informationen und Verweise.

¹ Jens Arnholtz und Søren Kaj Andersen „Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen“ (Ausländische Unternehmen und im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer im Baugewerbe), FAOS, Soziologisches Institut, Universität Kopenhagen. 2016.

Inhaltsverzeichnis

KAPITEL 1:

Schwerpunktbereiche von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane

Anforderungen an die Lohn- und Arbeitsbedingungen	8
Kontrolle der Dokumentation von Lohn- und Arbeitsbedingungen	8
Gemeinsam schaffen wir Praktikumsplätze für Lehrlinge/Auszubildende	9
Wir unterstützen das dänische Arbeitsmarktmodell beim Bauvorhaben	9

KAPITEL 2:

Der dänische Arbeitsmarkt und die Tarifverträge

Arbeitgeberverbände	13
Gewerkschaften	14
Das tarifrechtliche System	14
- Objektive Beweislast	15
- Ein Verfahren vor einem Schiedsgericht kann für das Unternehmen teuer werden	15
Welcher Tarifvertrag?	15
Büromitarbeiter und Mitarbeiter in leitenden Stellungen	16
Beitrittsvereinbarung	16
Arbeitnehmervertreter	16
Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragter	17
Arbeitsvertrag	17
Lohnabrechnungen und Auszahlung	18
Verwaltung und Lohnzahlung	18
Wie hoch ist das Lohnniveau?	18
Akkordsystem	19
Arbeitszeit	20
- Überstunden und Überstundenzulage	20
- Arbeitszeitvereinbarungen	20
- Zeiterfassung	21
Altersversorgung	21
Zusätzliche Krankenversicherung	22
Krankheit und Arbeitsunfälle	22
Abgeltung von Urlaubsansprüchen	22
- Urlaubsantrag, Urlaubsabgeltung oder Urlaubskasse	23
- Gesetzliche Feiertage und Sonderurlaubstage (Feriefridage)	23
Kündigungsfristen	24
Abschlagszahlungen	24
A-Kassen (Arbeitslosenstellen)	25
Kontaktangaben von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften	25

KAPITEL 3:

Rechtsvorschriften und Anforderungen für ausländische Unternehmen, die in Dänemark tätig sind

Ihr Unternehmen muss eingetragen werden	29
- Besondere Eintragung für Unternehmen, die vorübergehende Dienstleistungen bereitstellen	29
- Beschäftigungsstatus und Erfassung von Mitarbeitern	29
- Ausländische Mitarbeiter werden über den internationalen Bürgerservice (International Citizen Service (ICS)) erfasst.	29
Sie sind für die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung Ihrer Mitarbeiter verantwortlich	30
Kommunikation mit den öffentlichen Behörden in Dänemark	31
Leistungen der Krankenversicherung	31
Steuern und Umsatzsteuer	32
- Arbeitnehmerüberlassungssteuer (Arbejdsudlejeskat)	32
- Höhe der Steuerermäßigung	32
- Nutzung von im Ausland angemeldeten Kraftfahrzeugen	32
- Unterkunft für Mitarbeiter und Steuerpflicht	32
Abmeldung des Unternehmens nach Beendigung der Tätigkeiten	33
Einzahlung in die Systeme ATP (Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem) und Samlet Betaling	34
Einzahlung in die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsunfallversicherung	34
Einzahlung in das AUB-System	34
Anerkennung ausländischer Qualifikationen	34
Zulassungen für Ihre Mitarbeiter einholen	35
Ihre Mitarbeiter haben eine Ausweispflicht	35
Sie sind verpflichtet, die CVR-/RUT-Nummer Ihres Unternehmens kenntlich zu machen	35
Nützliche Links und Kontaktangaben von Behörden	37

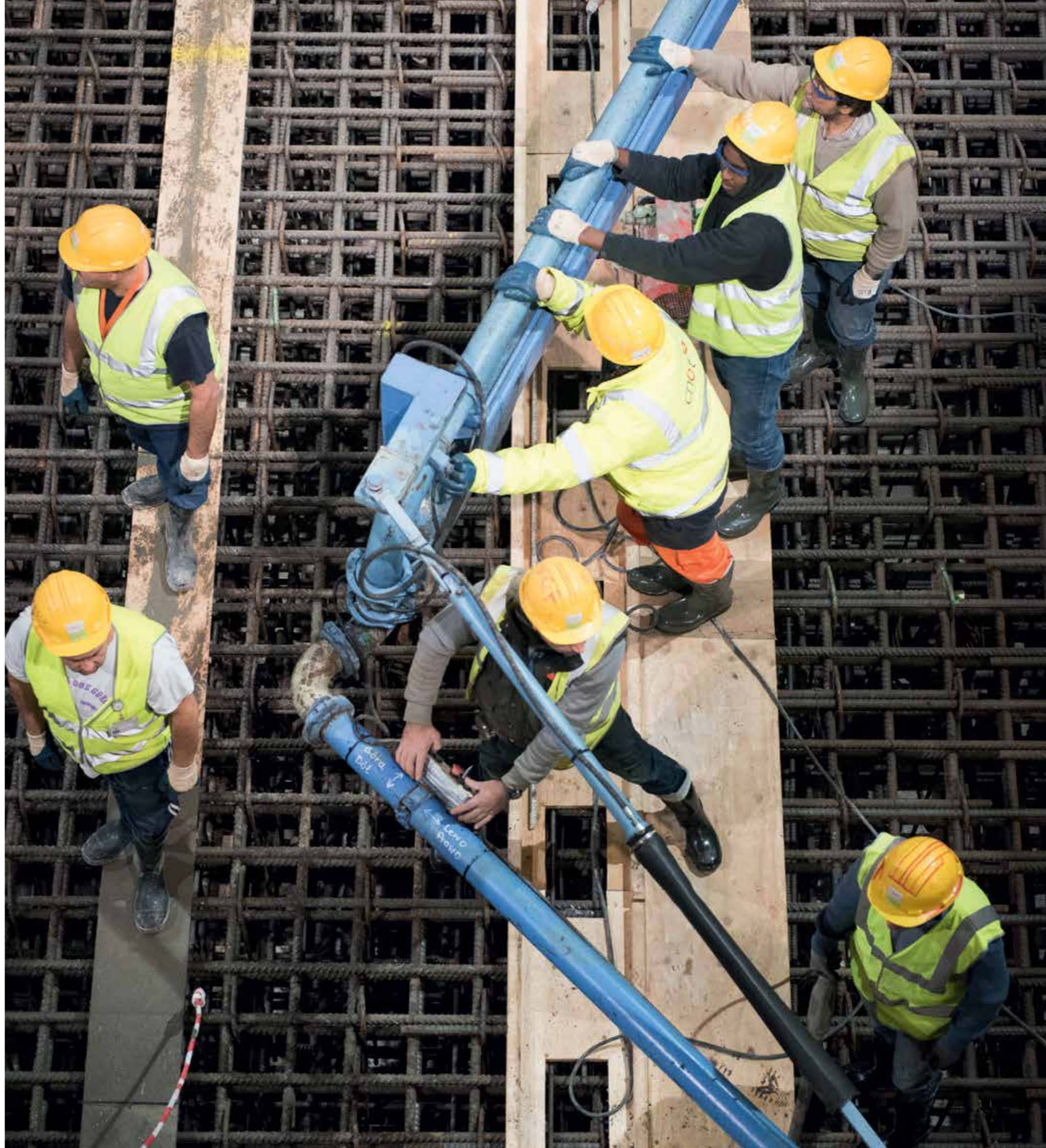
KAPITEL 4:

Personalbeschaffung in Dänemark

Mitarbeiter über Erhvervshuset (Gewerbehaus) finden	40
Mitarbeiter über die Arbeitslosenstellen finden	40
Unterstützung für Arbeitssuchende auf dem dänischen Arbeitsmarkt über besondere Maßnahmen	41
Kontaktangaben für die Personalbeschaffung	41

KAPITEL 1:

Schwerpunktbereiche von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane



Metroselskabet und Hovedstadens Letbane entwickeln den öffentlichen Verkehr durch Planung, Bau und Betrieb der Metro- und Stadtbahnssysteme in Kopenhagen und Umgebung. Die beiden öffentlichen Unternehmen sind den dänischen Behörden, dem dänischen Verkehrsministerium, Region Hovedstaden und den Gemeinden, in denen wir Metro und Stadtbahn bauen, unterstellt. Dementsprechend ist die öffentliche Aufmerksamkeit stark auf uns gerichtet. Darüber hinaus gelten für uns beim Bau eine Reihe besonderer Verpflichtungen und Rücksichten. Das gilt u. a. für die Bereiche Lohn- und Arbeitsbedingungen, die Beschäftigung von Lehrlingen/Auszubildenden im Rahmen des Bauvorhabens sowie für besondere Initiativen und die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Es liegt uns besonders am Herzen, unsere Projekte ordnungsgemäß und vorbildlich zu realisieren, denn uns kommt eine besondere gesellschaftliche Verantwortung zu.

Wir bauen die Metro und die Stadtbahn im gesamten Hauptstadtbereich. Hierfür haben wir Verträge mit verschiedenen Bauunternehmern abgeschlossen. Da immer wieder neue Erwartungen und Anforderungen hinzukommen, werden diese Verträge im Laufe der Zeit immer weiterentwickelt. Deshalb sind unsere Verträge nicht alle gleich. Gemeinsam ist ihnen jedoch, dass wir als Bauherr projektübergreifend eine Reihe von Schwerpunktbereichen haben. Einige unserer wichtigsten Schwerpunkte sind, dass alle, die für Metroselskabet und Hovedstadens Letbane tätig sind, jeden Tag wohlbehalten von der Arbeit nach Hause kommen, dass die Bauwerke hohe Qualität halten, dass der Zeitplan und das Budget eingehalten werden und dass wir für unsere Auftragnehmer und Kooperationspartner ein kompetenter Ansprechpartner sind. Metroselskabet und Hovedstadens Letbane liegt es besonders am Herzen, eine gute Zusammenarbeit mit den Vertragspartnern sicherzustellen. In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über unsere Schwerpunktbereiche.

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über unsere Schwerpunktbereiche.

Anforderungen an die Lohn- und Arbeitsbedingungen

Sämtliche Verträge von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane enthalten die Forderung, dass die Mitarbeiter im Rahmen des Bauvorhabens Arbeitsentgelte erhalten und Rechte haben, die denen örtlicher Beschäftigter für gleichwertige Tätigkeiten entsprechen.

Unsere Anforderungen an die Lohn- und Arbeitsbedingungen gelten nicht nur für den Generalunternehmer, sondern für sämtliche Unternehmen im Rahmen des Bauvorhabens. Unternehmen können im entsprechenden Tarifvertrag sehen, welche Anforderungen an die Bedingungen für die Mitarbeiter gestellt werden, z. B. an Arbeitszeit, Mindestlohn und Urlaub. Der Tarifvertrag präzisiert damit, welchen Anforderungen das Unternehmen gerecht werden muss, um unsere Vertragsanforderungen an die Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten. Der Tarifvertrag legt Regelungen für den Arbeitsplatz fest und sorgt auf diese Weise bei Unternehmen und Mitarbeitern für gute Arbeitsbedingungen.

Sie sind als Unternehmen nicht gesetzlich oder vertraglich zu einem Tarifvertrag verpflichtet. Metroselskabet und Hovedstadens Letbane empfehlen jedoch, dass alle Unternehmen im Rahmen des Bauvorhabens einen Tarifvertrag unterzeichnen. Das ist die einfachste Art und Weise für das Unternehmen sicherzustellen, dass die vertraglichen Anforderungen an die Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. In der Praxis unterliegen praktisch alle Tätigkeiten im Rahmen des Bauvorhabens einem Tarifvertrag. Mehr über die Tarifverträge erfahren Sie in Kapitel 2.

Kontrolle der Dokumentation von Lohn- und Arbeitsbedingungen

Als Bauherr überprüfen Metroselskabet und Hovedstadens Letbane laufend, ob die vertraglichen Anforderungen an ordnungsgemäße Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Die Kontrollen umfassen sowohl Generalunternehmer als auch Nachunternehmer.

Deshalb verlangen Metroselskabet und Hovedstadens Letbane, dass die Bauunternehmer und ggf. ihre Nachunternehmer dokumentieren können, dass die Arbeiten in Übereinstimmung mit den Anforderungen an die örtlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen ausgeführt werden. Es ist wichtig, dass die Unternehmen jederzeit eine gültige Dokumentation hierfür vorlegen können. Wir erwarten, dass die Bauunternehmer auch selbst eine Eigenkontrolle im Unternehmen oder unter den Nachunternehmern durchführen, um sicherzustellen, dass die korrekten Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter gewährleistet sind.



Das Unternehmen muss den von den Mitarbeitern geleisteten Arbeitsumfang und den hierfür erhaltenen Lohn nachweisen können. Das Unternehmen kann aufgefordert werden, u. a. Arbeitsverträge, Lohn-/Gehaltsabrechnungen, eventuelle Arbeitszeitvereinbarungen und Zeiterfassungen vorzulegen.

Gemeinsam schaffen wir Praktikumsplätze für Lehrlinge/ Auszubildende

Lehrlinge/Auszubildende in den unterschiedlichen Fachbereichen im Baugewerbe auszubilden, hat für Metroselskabet und Hovedstadens Letbane hohe Priorität.

Wir bemühen uns seit mehreren Jahren gezielt darum, Ausbildungs- und Praktikumsplätze im Rahmen unseres Bauvorhabens bereitzustellen. In Zusammenarbeit mit Unternehmen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Fachschulen war es möglich, eine Reihe maßgeschneiderter Praktikumsplätze für Lehrlinge/ Auszubildende im Baugewerbe einzurichten.

Metroselskabet und Hovedstadens Letbane machen es zur Bedingung, dass die Unternehmen Lehrlinge/Auszubildende in Fachbereichen einstellen, die der dänischen Berufsausbildung oder entsprechenden Ausbildungen in einem anderen Land unterliegen. Das gilt beispielsweise für Elektrikerlehrlinge, Maurerlehrlinge, Straßenbaulehrlinge im Tiefbau, Lehrlinge im Bereich Sanitär und Lüftungsanlagen, Schlosserlehrlinge sowie Auszubildende im Büro.

Ein Praktikum im Rahmen des Bauvorhabens von Metro und Stadtbahn ist Teil einer betrieblichen Lehre. Deshalb muss das Praktikum Kenntnisse vermitteln und für die zukünftige Arbeit des Lehrlings anwendbar sein. Das Praktikum muss sicherstellen, dass der Lehrling eine lehrreiche und abwechslungsreiche praktische Erfahrung erhält. Ergänzend zur theoretischen Ausbildung soll das Praktikum in den verschiedenen Fachbereichen auch optimale praktische Kompetenzen vermitteln.

Wir unterstützen das dänische Arbeitsmarktmodell beim Bauvorhaben

Metroselskabet und Hovedstadens Letbane ergreifen eine Reihe von Maßnahmen, um das dänische Arbeitsmarktmodell im Bauvorhaben zu unterstützen, da es dafür sorgt, dass alle gute Lohn- und Arbeitsbedingungen erhalten. Entsprechendes erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Das dänische Modell basiert darauf, dass die Unternehmen durch die Arbeitgeberverbände vertreten werden, während die Mitarbeiter durch die Gewerkschaften vertreten werden. In der Praxis sind die weitaus meisten Unternehmen im Bauvorhaben Mitglied von Arbeitgeberverbänden, viele Mitarbeiter sind dagegen nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Auch wenn es in Dänemark eine starke Tradition dafür gibt, dass Beschäftigte im Baugewerbe Mitglied einer Gewerkschaft sind, fällt es den Gewerkschaften seit mehreren Jahren schwer, vor allem unter ausländischen Beschäftigten Mitglieder zu werben. Damit das dänische Arbeitsmarktmodell im Rahmen des Bauvorhabens optimal greift, möchten Metroselskabet und Hovedstadens Letbane dazu beitragen, Unternehmen und Beschäftigte über die Regeln auf dem Arbeitsmarkt und die Rechte der Mitarbeiter zu informieren. Gleichzeitig möchten wir gute Bedingungen für die Kommunikation zwischen Unternehmen, Mitarbeitern und den Sozialpartnern schaffen.

Das dänische Arbeitsmarktmodell basiert auf Dialog. Deshalb haben Metroselskabet und Hovedstadens Letbane folgende Initiativen ergriffen:

- *Präsentationsbesprechung für neue Unternehmen mit den Sozialpartnern*
- *Informationsmaterial für die Mitarbeiter über ihre Rechte*
- *Ad-hoc-Besprechungen über den Dialog mit den Sozialpartnern*
- *Telefon-Hotline für Mitarbeiter: Gewerkschaften, Bauunternehmern, Metroselskabet und Hovedstadens Letbane*

Metroselskabet und Hovedstadens Letbane erwarten, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Ordnung sind, dass die Unternehmen Tarifverträge einhalten, und dass die Unternehmen Lehrlinge/Auszubildende einstellen sowie mit den Sozialpartnern zusammenarbeiten. Dieser Leitfaden kann Ihr Unternehmen dabei unterstützen, den Prioritäten und Erwartungen von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane gerecht zu werden.



KAPITEL 2:

Der dänische Arbeitsmarkt und die Tarifverträge

Checkliste

Der dänische Arbeitsmarkt und die Tarifverträge

- Ermitteln Sie, in welchem Arbeitgeberverband die Mitgliedschaft Ihres Unternehmens von Vorteil wäre.

- Ermitteln Sie, nach welchem/n Tarifvertrag/Tarifverträgen Ihre Beschäftigten arbeiten sollten, und überlegen Sie, wie Sie nachweisen können, dass Sie die Bestimmungen des Tarifvertrags/der Tarifverträge einhalten.

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter darüber, dass sie einen Arbeitnehmervertreter wählen können.

- Organisieren Sie die Verwaltung und Lohnauszahlung, z. B. durch Buchhalter oder ein externes Büro, und richten Sie Verfahren ein, sodass Buchhaltung und Büros die korrekten Angaben erhalten und Fehler vermieden werden.

- Überprüfen Sie, ob der jeweilige Mitarbeiter den richtigen Lohn erhält.

- Stellen Sie sicher, dass die Lohn-/Gehaltsabrechnungen mit den Anforderungen im Tarifvertrag übereinstimmen.

- Stellen Sie sicher, dass Sie korrekt unterzeichnete Arbeitszeitvereinbarungen haben und dass die Arbeitszeiten der Mitarbeiter täglich erfasst werden. Es ist wichtig, dass dies leicht dokumentiert werden kann.

- Stellen Sie sicher, dass Renten- und evtl. zusätzliche Krankenversicherungen für alle Ihre Mitarbeiter eingerichtet werden.

- Überprüfen Sie, ob die Bezahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub korrekt ausgeführt wird.

- Überlegen Sie, ob Akkordarbeit von Vorteil ist – sie ist in großen Teilen der dänischen Baubranche die Regel und hat zu hoher Produktivität geführt.

In Dänemark basiert der Arbeitsmarkt auf dem sogenannten „dänischen Arbeitsmarktmodell“: Lohn- und Arbeitsbedingungen sind durch Tarifverträge festgelegt, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden. Die Unternehmen werden durch Arbeitgeberverbände vertreten, die Beschäftigten durch Gewerkschaften. Ein zentraler Gedanke des dänischen Arbeitsmarktmodells ist der, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften Streitfragen selbst lösen können. Das bedeutet, dass der Staat die Lohn- und Arbeitsbedingungen nur in begrenztem Umfang regelt. Für Unternehmen mit Tarifvertrag sind die Mindestlohnsätze und Arbeitszeitvereinbarungen rechtlich bindend. Sie gelten daher, als wären sie gesetzlich vorgeschrieben. Wenn Sie als ausländisches Unternehmen in Dänemark tätig sind, erwarten wir, dass Sie sich darüber informieren, wie der dänische Arbeitsmarkt organisiert ist, und welche Anforderungen in den geltenden Tarifverträgen an Unternehmen gestellt werden. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeberverband. Am Ende des Kapitels befindet sich eine Übersicht über relevante Kontaktangaben von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Der Eintritt in einen neuen Markt ist erfahrungsgemäß nicht ganz einfach. Deshalb haben wir in diesem Kapitel eine Reihe von Informationen und Ratschlägen für ausländische Unternehmen zusammengestellt, die in Dänemark tätig werden möchten. Hierbei wurden bestimmte Einzelheiten aus Tarifverträgen weggelassen. Andere Details sind nicht für alle Berufsgruppen und Tarifverträge relevant.

Wie in Kapitel 1 erwähnt, empfehlen Metroselskabet und Hovedstadens Letbane, dass alle Unternehmen, die im Rahmen des Bauvorhabens tätig sind, einen Tarifvertrag unterzeich-

nen. Das kann man entweder tun, indem man Mitglied eines Arbeitgeberverbands wird oder eine Beitrittsvereinbarung unterzeichnet.

Arbeitgeberverbände

In Dänemark sind die meisten Unternehmen Mitglied eines Arbeitgeberverbands. Sie können u. a. Unternehmen dabei behilflich sein, Vertragsklauseln zu interpretieren und zu ermitteln, welche Tarifverträge für die Tätigkeiten des Unternehmens relevant sind. Gleichzeitig vertreten die Arbeitgeberverbände das Unternehmen, wenn es zu Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen kommt. Arbeitgeberverbände beraten das Unternehmen und helfen bei Zweifelsfragen. Gleichzeitig bündeln Arbeitgeberverbände eine große Anzahl an Unternehmen und haben damit Zugriff auf ein starkes Netzwerk von Unternehmen im Baugewerbe.

Hier finden Sie eine Liste der gängigen Arbeitgeberverbände, die Unternehmen im Rahmen des Bauvorhabens von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane vertreten:

- **Tekniq:** Für Unternehmen, die technische Installationen, Sanitärinstallationen oder Elektroinstallationen ausführen (www.tekniq.dk).
- **Dansk Byggeri:** Für Unternehmen, die Hoch- und Tiefbauarbeiten ausführen (www.danskbyggeri.dk).
- **Dansk Industri:** Für Unternehmen, die industrielle Produktion, Montage von technischen Installationen und Transporte ausführen (www.di.dk).

Wenn Sie unsicher sind, welcher Arbeitgeberverband für Sie zuständig ist, kann Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (Dänischer Arbeitgeberverband) Ihnen behilflich sein (www.da.dk).

Foto: Ricky John Molloy



PETER STENHOLM
GESCHÄFTSFÜHRER DES
ARBEITGEBERVERBANDS
DANSK BYGGERI

„Arbeitgeberverbände sind darauf spezialisiert, dänischen und ausländischen Unternehmen dabei zu helfen, die Tarifverträge und Gesetzgebung zu verstehen, um die Unternehmenstätigkeit so einfach wie möglich zu machen. Die Mitgliedsunternehmen von Dansk Byggeri senden gleichzeitig ein Signal an ihre Kunden, dass an den Arbeitsplätzen im Hinblick auf Arbeitsschutz sowie Lohn- und Arbeitsbedingungen geordnete Verhältnisse herrschen“, erklärt Peter Stenholm, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands Dansk Byggeri.



Gewerkschaften

Es ist traditionell so, dass man als Mitarbeiter in Dänemark Mitglied in einer Gewerkschaft wird. Im Baugewerbe sind 70 % der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft. Die Mitarbeiter dürfen weder gezwungen noch daran gehindert werden, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren.

Folgende Gewerkschaften sind beim Bauvorhaben von Metro und Stadtbahn in der dänischen Hauptstadt am gängigsten vertreten:

- **3F/BJMF:** Für Erd- und Betonarbeiter, z. B. Eisenbinder, Maurer, Zimmerer und im weitesten Sinne Ungelernte. In Kopenhagen ist der Lokalverband BJMF für den Tarifvertrag verantwortlich (www.3f.dk/bjmf).³
- **Dansk Metal:** Z. B. für Bauschlosser und Arbeitnehmer, die sich mit IT, Technik und Mechanik beschäftigen sowie Lüftungsmonitore (www.danskmatal.dk)
- **Dansk El-Forbund:** Für Elektriker und Mitarbeiter, die Tätigkeiten im Bereich Elektrizität ausführen (www.def.dk).
- **Blik- og Rørarbejderforbundet:** Für Heizungs-, Sanitär- und Lüftungsbauer, Installateure (www.blikogroer.dk)

Metroselskabet und Hovedstadens Letbane verfolgen den Grundsatz, Gewerkschaften Zutritt zu den Baustellen zu gewähren, um mit den Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen. Der Zutritt erfolgt jedoch nur nach Absprache mit dem Unternehmen, das für die jeweilige Baustelle verantwortlich ist und unter Berücksichtigung allgemeiner Sicherheitsvorschriften und des Fortschrittes des Bauvorhabens. .

Metroselskabet und Hovedstadens Letbane haben den Leitfaden „Kennen Sie Ihre Rechte – an alle Arbeitnehmer, die am Bau der Metro beteiligt sind“ (Kend dine rettigheder – til alle medarbejdere på metrobyggeriet) entwickelt. Er wurde in Zusammenarbeit mit Generalunternehmern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erarbeitet. Der Leitfaden soll die Mitarbeiter des Metrobauvorhabens über ihre Rechte auf dem dänischen Arbeitsmarkt informieren. Metroselskabet og Hovedstadens Letbanefordern erwarten von Auftragnehmern und Nachunternehmern, dass sie ihren Mitarbeitern Informationen bereitstellen, die denen im Leitfaden entsprechen. Hier finden Sie die Leitfäden in sieben Sprachen: : www.m.dk/rights

Das tarifrechtliche System

Das tarifrechtliche System wurde zwischen den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vereinbart, damit Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz schnell und ohne hohe Kosten gelöst werden können. Das System bietet die Möglichkeit, Streitfragen beispielsweise zu Arbeitszeit und Lohn am Arbeitsplatz zu lösen. Die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband werden nur hinzugezogen, wenn sich die Meinungsverschiedenheit nicht unmittelbar lösen lässt.

Normalerweise führen die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Verhandlungen im Namen der Mitarbeiter und Unternehmen im tarifrechtlichen System. Entscheidungen, die innerhalb des tarifrechtlichen Systems getroffen werden, sind rechtlich bindend.

Wie werden Streitfragen zwischen Unternehmen und Mitarbeitern zu Lohn- und Arbeitsbedingungen gehandhabt?

1. Zunächst wird der konfliktbehaftete Umstand vor Ort auf der Baustelle besprochen – in der Regel zwischen dem Arbeitnehmervertreter und dem Unternehmen. Wenn es keinen Arbeitnehmervertreter gibt, muss der Mitarbeiter selbst versuchen, die Meinungsverschiedenheit mit dem Unternehmen zu klären.
2. Lässt sich die Meinungsverschiedenheit nicht unmittelbar ausräumen, wird eine Schlichtungsbesprechung zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband auf der Baustelle organisiert. (Es wurden bestimmte Fristen dafür festgelegt, wie viel Zeit maximal verstreichen darf, bevor eine Schlichtungsbesprechung stattfindet. Mehr über die Fristen erfahren Sie im Tarifvertrag.)
3. Wenn weiterhin keine Einigung erzielt werden kann, geht das Verfahren weiter:
 - eine Verbandsbesprechung, bei der sich die Parteien erneut treffen, jedoch mit neuen Vertretern der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbands
 oder
 - eine sogenannte 48-Stundenbesprechung, die lt. einigen Tarifverträgen stattfinden kann, bevor das Verfahren weitergereicht wird. Diese Besprechung soll im Hinblick auf eine zügige Verfahrensabwicklung innerhalb von 48 Stunden stattfinden.



JENS KIRKEGAARD
VORSITZENDER VON BYG-
GEGRUPPEN, 3F/BJMF

„Wenn die Mitarbeiter unseres Unternehmens in einer Gewerkschaft organisiert sind, die über einen Tarifvertrag verfügt, sorgt das für ein gutes Arbeitsklima und Stabilität im Arbeitsalltag. Probleme und Unklarheiten in Lohnfragen und Beschäftigungsverhältnissen lassen sich schnell und flexibel klären. Deshalb ist der dänische Arbeitsmarkt geregelt und übersichtlich. Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, können sich dort Beratung und Unterstützung holen. Das sorgt für ein gutes Arbeitsklima!“ Jens Kirkegaard, Vorsitzender von Byggegruppen, 3F/BJMF



2014 wurde das Unternehmen Kormal von einem Schiedsgericht dazu verurteilt, 560.000 DKK an die ehemaligen Angestellten wegen nicht erfolgter Überstundenvergütung sowie zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen zu leisten.

Das Unternehmen CIPA musste im März 2015 auf Beschluss des Schiedsgerichts 22 Millionen DKK als Nachzahlung an die Arbeitnehmer in einem Verfahren über Unterbezahlung im Rahmen des Metrobauvorhabens leisten.

Diese Beispiele zeigen, wie wichtig es für ein Unternehmen ist, sich gründlich über die Regeln der Tarifverträge zu informieren. So kann das Unternehmen sicherstellen, dass die Mitarbeiter von Anfang an den richtigen Lohn und die richtigen Verträge erhalten.

4. Anschließend kann der Vorgang, wie in den Tarifverträgen festgelegt, an ein Schiedsgericht weitergeleitet werden. Das Schiedsgericht ist Teil des tarifrechtlichen Systems. Es wird für das jeweilige Verfahren einberufen und bearbeitet Streitfragen, die die Interpretation des Tarifvertrags betreffen. Das Schiedsgericht bearbeitet Vorgänge, in denen es zu Unstimmigkeiten über die Einhaltung des Tarifvertrags kommt. Der Richter des Schiedsgerichts trifft seine Entscheidung auf der Grundlage der Dokumentation seitens des Unternehmens und des Mitarbeiters. Die Entscheidung des Schiedsgerichts ist endgültig, eine Berufung ist nicht möglich. Das Schiedsgericht arbeitet relativ zügig.

In der Regel werden die Tätigkeiten am Arbeitsplatz fortgesetzt, während die Streitfragen im Rahmen des tarifrechtlichen Systems behandelt werden.

Objektive Beweislast

Bei Verfahren zu Streitfragen gilt grundsätzlich eine allgemeine/objektive Beweislast. Das bedeutet, dass die Person, die die Klage erhebt (meist der Mitarbeiter), Beweise für ihre Behauptung vorlegen muss. Unter gewissen Umständen gilt jedoch die umgekehrte Beweislast. Das bedeutet, dass es stattdessen dem Unternehmen obliegt, Beweise dafür vorzulegen, dass der Tarifvertrag eingehalten wurde.

Ein Verfahren vor einem Schiedsgericht kann für das Unternehmen teuer werden

Streitfragen, die vor einem Schiedsgericht ausgetragen werden, können dazu führen, dass das Unternehmen hohe Beträge an die Mitarbeiter zahlen muss. Das war auch bei einigen Verfahren im Rahmen des Metrobauvorhabens der Fall. Deshalb ist es sehr wichtig, dass sich die Unternehmen darum bemühen, gut informiert zu sein und eine ordnungsgemäße Dokumentation zu haben.

Häufig schließen die Mitarbeiter, die durch eine Gewerkschaft vertreten sind, und das Unternehmen, das durch einen Arbeitgeberverband vertreten ist, einen Vergleich, bevor die Angelegenheit eskaliert.

Welcher Tarifvertrag?

Die häufigsten Tarifverträge beim Bauvorhaben von Metro und Stadtbahn in der dänischen Hauptstadt für Mitarbeiter auf Stundenbasis sind:

- Tarifvertrag der Erd- und Betonarbeiter zwischen BJMF und Dansk Byggeri (Jord- og betonoverenskomsten mellem BJMF og Dansk Byggeri)
- Tarifvertrag der Bauwirtschaft zwischen 3F und Dansk Byggeri (Bygge- og anlægsoverenskomsten mellem 3F og Dansk Byggeri)
- Tarifvertrag der Elektriker zwischen Dansk EL-forbund und Tekniq (Elektrikeroverenskomsten mellem Dansk EL-forbund og Tekniq)
- EL-Tarifvertrag zwischen Dansk EL-forbund und Dansk Byggeri
- Tarifvertrag der Metallarbeiter sowie Rohrlager zwischen Dansk Metal, Blik og Rør und Dansk Byggeri (Metal- og Blik- og rørarbejde overenskomsten mellem Dansk Metal, Blik og Rør og Dansk Byggeri)
- Tarifvertrag der Heizungs-, Sanitär- und Belüftungsarbeiter zwischen Blik og Rør und Tekniq / Dansk Metal und Tekniq (VVS-overenskomsten mellem Blik og Rør og Tekniq / Dansk Metal og Tekniq)
- Tarifvertrag der Industrie zwischen Dansk Industri und CO-industri (Industriens overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri)
- Tarifvertrag für Maurer- und Maurergehilfenarbeiten zwischen Dansk Byggeri und 3F/ Maurergehilfentarifvertrag zwischen Dansk Byggeri und BJMF (Murer- og murerarbejdsmandsarbejde overenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F/ Murerarbejdsmandsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og BJMF)
- Tarifvertrag Transport und Logistik zwischen DI Overenskomst I und 3F Transportgruppen (Transport og Logistikoverenskomsten mellem DI Overenskomst I og 3F Transportgruppen)

Als Arbeitgeber sind Sie nicht gesetzlich verpflichtet, einen Tarifvertrag abzuschließen. Wenn Sie sich gegen einen Tarifvertrag entscheiden, können die zuständigen Gewerkschaften nach Ankündigung eine Blockade gegen Ihr Unternehmen veranlassen. Beim Bauvorhaben von Metro und Stadtbahn in der dänischen Hauptstadt empfehlen wir,

KAPITEL 2: ARBEJDSMARKED OG OVERENSKOMSTER

dass alle Unternehmen einen Tarifvertrag unterzeichnen – dies kann einer der vorhandenen Tarifverträge oder eine Beitrittsvereinbarung sein. In der Regel wird ein Unternehmen Mitglied eines Arbeitgeberverbands und unterliegt auf diese Weise einem der vorhandenen Tarifverträge. Als Unternehmen können Sie einem Tarifvertrag unterliegen, ohne Mitglied eines Arbeitgeberverbands zu sein, stattdessen können Sie eine Beitrittsvereinbarung mit der Gewerkschaft abschließen. Mehr hierüber erfahren Sie in Abschnitt 2.6.

Welche/r Tarifvertrag/Tarifverträge für Ihr Unternehmen gilt/gelten, ist abhängig davon, welche Tätigkeiten Ihre Mitarbeiter ausführen, und in welchem Arbeitgeberverband Ihr Unternehmen ggf. Mitglied sein könnte. Bevor die Mitarbeiter mit den Tätigkeiten beginnen, muss das Unternehmen klären, welcher Tarifvertrag für die Mitarbeiter gilt. Ein Unternehmen kann Mitarbeiter haben, die mehreren Tarifverträgen unterliegen, und Mitglied mehrerer Arbeitgeberverbände sein.

Sie können sich mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften beraten, um sicherzustellen, dass Sie sich auf den richtigen Tarifvertrag beziehen.

Büromitarbeiter und Mitarbeiter in leitenden Stellungen

Mitarbeiter, die im Büro und in leitenden Stellungen tätig sind, unterliegen keinem der genannten Tarifverträge. Die Tarifverträge in diesem Bereich werden normalerweise mit folgenden Gewerkschaften geschlossen: HK (Handel und Büro), Lederne (Führungskräfte) oder Teknisk Landsforbund (Technischer Landesverband). Diese Mitarbeitergruppe bezieht normalerweise ein festes Monatsgehalt und unterliegt dem dänischen Angestelltengesetz (funktionærloven). Die Arbeitsbedingungen sind durch eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen geregelt.⁹

Beitrittsvereinbarung

Wenn Sie als Unternehmen nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein möchten, kann das Unternehmen durch Unterzeichnen einer Beitrittsvereinbarung dem Tarifvertrag beitreten. Beitrittsvereinbarung wird mit der Gewerkschaft abgeschlossen, die für die Mitarbeiter im jeweiligen Fachbereich zuständig ist. Mit der Beitrittsvereinbarung macht das Unternehmen deutlich, dass es den Tarifvertrag befolgen wird,

Wenn Ihre Mitarbeiter noch nie zuvor in Dänemark beschäftigt waren, ist es erforderlich, dass Sie ihnen das System der Arbeitnehmervertreter in Dänemark erklären. Das können Sie beispielsweise auf gleiche Weise tun, wie das Unternehmen ICDS. ICDS hat eine gemeinsame Besprechung mit der Gewerkschaft 3F/BJMF durchgeführt, bei der die Mitarbeiter aufgefordert wurden, einen Arbeitnehmervertreter zu wählen.

ohne Mitglied in einem Arbeitgeberverband zu sein. Die Vereinbarung ist ebenso juristisch bindend wie ein Tarifvertrag, der zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft abgeschlossen wurde. Das tarifrechtliche System gilt auch für Unternehmen, die eine Beitrittsvereinbarung haben. Beitrittsvereinbarungen werden an die auszuführenden Arbeiten angepasst. Dies kann in einigen Bereichen dazu führen, dass das Lohnniveau höher ist als der Mindestlohnsatz in den Tarifverträgen. Die Beitrittsvereinbarung ähnelt den vom Arbeitsmarkt genehmigten Tarifverträgen, die in diesem Bereich bereits bestehen und auch Anforderungen dazu enthalten, dass das Unternehmen beispielsweise für die Abgeltung von Urlaubsansprüchen, für die Altersvorsorge, Vergütungen an gesetzlichen Feiertagen usw. aufkommen müssen.

Arbeitnehmervertreter

Bei Bauarbeiten im Rahmen eines Tarifvertrags, bei denen mindestens fünf Mitarbeiter desselben Unternehmens beschäftigt sind, haben die Mitarbeiter das Recht, einen Arbeitnehmervertreter unter den Mitarbeitern zu wählen. Die Wahl hat so zu erfolgen, dass alle Mitarbeiter mit Stimmrecht die Möglichkeit zur Stimmabgabe haben. In einigen Tarifverträgen haben nur die Mitglieder der Gewerkschaft Stimmrecht. In anderen Tarifverträgen haben alle Mitarbeiter Stimmrecht, wobei der Arbeitnehmervertreter jedoch stets Mitglied der Gewerkschaft sein muss. Die Wahl von Arbeitnehmervertretern muss von der zuständigen örtlichen Gewerkschaft genehmigt werden.

Arbeitnehmervertreter spielen eine wichtige Rolle, da sie ein ruhiges Arbeitsumfeld und eine effektive Lösung von Konflikten auf der Baustelle unterstützen. Arbeitnehmervertreter sind verpflichtet, eine gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Mitarbeitern und Gewerkschaft der Mitarbeiter zu fördern. Das Unternehmen kann Vereinbarungen mit den Arbeitnehmer-



JAKUB SZWARC
BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI MEGAFLEX

Ein anderes Unternehmen, das sich dafür eingesetzt hat, dass die Mitarbeiter einen Arbeitnehmervertreter wählen, ist MegaFlex. MegaFlex hat insgesamt vier Arbeitnehmervertreter, Jakub Szwarc ist Betriebsratsvorsitzender der Mitarbeiter des Unternehmens. Jakub kommt aus Polen. Seit April 2014 ist er in Dänemark beschäftigt. Er arbeitet auf der Baustelle bei Gammel Strand.

Jakub berichtet: „Als ich nach Dänemark kam, um beim Metrobauvorhaben zu arbeiten, hatte ich noch nie zuvor in Dänemark gearbeitet. In Polen gibt es keine Arbeitnehmervertreter, das war also ganz neu für mich. Ich finde es richtig gut, dass es in Dänemark Arbeitnehmervertreter gibt, denn so können wir das Unternehmen und die Kollegen unterstützen.“ Jakub steht immer mit 3F in Kontakt und hat bereits an zwei Schulungen für Arbeitnehmervertreter teilgenommen. Er fügt hinzu: „Ich bin seit Mai 2015 Arbeitnehmervertreter und verwende etwa drei Stunden pro Woche auf diese Aufgabe. Das können Besprechungen mit dem Unternehmen oder Unterstützung für die Mitarbeiter sein, z. B. wenn ich einem Kollegen dabei helfe, die Rechte im Tarifvertrag zu verstehen.“



vertretern aushandeln, die im Namen ihrer Kollegen diese Vereinbarungen genehmigen. Der Arbeitnehmervertreter kann außerdem der Geschäftsleitung des Unternehmens Fragen und Problemstellungen vorlegen. Für Sie als Unternehmen kann ein Arbeitnehmervertreter, an den Sie sich wenden können, wenn eine Tätigkeit oder Angelegenheit mit den Mitarbeitern geklärt werden muss, ein großer Vorteil sein. Die Arbeitnehmervertreter unterliegen besonderen Regelungen, die u. a. bedeuten, dass sie einen höheren Grad an Beschäftigungsschutz als die übrigen Mitarbeiter genießen. Eine Kündigung gestaltet sich deshalb schwieriger.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragter

Die Tätigkeit des Arbeitnehmervertreeters umfasst nicht dieselben Aufgaben wie die eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragten. Das dänische Arbeitsschutzgesetz verlangt, dass unter den Mitarbeitern ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragter gewählt wird. Darüber hinaus muss die Unternehmensleitung einen Vertreter ernennen, der für Sicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich ist. Der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragte fungiert im Bereich Arbeitsschutz als Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern. In einer gemeinsamen Arbeitsschutzgruppe arbeiten Geschäftsleitung und der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte daraufhin, ein optimales Arbeitsumfeld sicherzustellen. Der Schwerpunkt liegt darauf, Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu identifizieren und ihnen auf diese Weise vorzubeugen. Die Aufgabe des Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragten besteht darin, sich für einen optimalen Arbeitsschutz einzusetzen und auf die Vermeidung von

Unfällen hinzuarbeiten. Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragte müssen eine obligatorische Schulung absolviert haben, über die Sie mehr im Arbeitsschutzgesetz erfahren, oder indem Sie sich an Ihren Arbeitgeberverband bzw. das Gewerbeaufsichtsamt (Arbejdstilsynet) wenden.

Mehr erfahren Sie hier: www.at.dk

Arbeitsvertrag

Alle Mitarbeiter müssen einen Arbeitsvertrag haben. Er wird zu Beginn der Arbeiten oder unmittelbar danach ausgehändigt.¹⁰ Folgende Informationen müssen aus dem Arbeitsvertrag hervorgehen:¹¹

- Name und Anschrift des Mitarbeiters
- Arbeitsort
- Beschreibung der Arbeit, z. B. Stellenbezeichnung des Mitarbeiters
- Antrittsdatum und ggf. erwartete Dauer
- Geltender Tarifvertrag
- Rechte bzgl. Urlaub
- Kündigungsfrist
- Lohnform: Stundenlohn oder Akkordlohn
- Datum und Häufigkeit der Lohnauszahlung
- Arbeitszeit
- Befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Es ist empfehlenswert, dass der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber und vom Mitarbeiter unterzeichnet wird.

Arbeitsverträge sollten in einer Sprache verfasst sein, die die Mitarbeiter verstehen. Außerdem empfehlen wir den Unternehmen, eine Vorlage für Arbeitsverträge zu verwenden, die von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erstellt wurde. Die Vorlage ist einigen Tarifverträgen als Anlage beigefügt, Sie erhalten sie aber auch auf Anfrage bei den Arbeitgeberverbänden.



OLE TUE HANSEN
VERBANDSSEKRETÄR
IN DER GEWERKSCHAFT
DANSK EL-FORBUND
(DÄNISCHER VERBAND
DER ELEKTRIKER)

„Im Dänischen Elektrikerverband betrachten wir die Vertrauensperson am Arbeitsplatz als Garant dafür, dass Konflikte schnell gelöst werden. Die Vertrauensperson sorgt nicht nur für einen effizienten Prozess, sondern ist auch in der Lage, Konflikte sowohl für das Unternehmen als auch die Mitarbeiter auf zufriedenstellende Weise zu lösen. Beim Metrobauvorhaben sind unsere Vertrauenspersonen im Elektrikerbereich äußerst aktiv und vertreten mehrere Nationalitäten gleichzeitig.“

⁹ Dän. Angestelltengesetz: Mitarbeiter, die mehr als acht Stunden wöchentlich im Büro angestellt sind, bzw. Lagerarbeiten und/oder technischen Beistand ausführen, unterliegen automatisch dem Angestelltengesetz. Die Geschäftsleitung des Unternehmens unterliegt nicht dem Gesetz. Das Gesetz besagt, dass Mitarbeiter, die Angestellte sind, eine Reihe von Mindestansprüchen haben. Dazu gehört u. a., dass der Mitarbeiter bei Kündigung eine feste Kündigungsfrist hat, er Rechte im Krankheitsfall besitzt, und dass eine Kündigung sachlich begründet sein muss. ¹⁰ Die Tarifverträge legen verschiedene Regelungen fest, wie viele Tage vergehen dürfen. ¹¹ Wie im Tarifvertrag und Arbeitsvertragsgesetz vorgegeben.



Lohnabrechnungen und Auszahlung

Alle Mitarbeiter müssen bei der Lohnauszahlung eine Lohnabrechnung erhalten. Die Lohnabrechnung muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- *Stundenlohnarbeit*
- *Akkordarbeit*
- *Überstunden*
- *Lohn während Arbeitsunfähigkeit*
- *Urlaubs- und Feiertagsanspruch*
- *Altersversorgung*
- *Entschädigung für 1., 2. und 3. Tag bei Arbeitslosigkeit*
- *ATP (Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem) (wenn relevant)*
- *Evtl. CVR (Handelsregister-Nr.) des Unternehmens*
- *Evtl. Erstattung von Fahrkosten*

Es ist wichtig, dass der Lohnzeitraum den Zeitraum abdeckt, der aus der Lohnabrechnung hervorgeht. Die Mitarbeiter müssen leicht einschätzen können, ob die auf der Lohnabrechnung angegebene Stundenzahl die Stundenzahl widerspiegelt, die sie tatsächlich geleistet haben.

Achten Sie auch hier darauf, dass die Lohnabrechnungen in einer Sprache verfasst sind, die die Mitarbeiter verstehen.

Verwaltung und Lohnzahlung

Es gibt viele Anforderungen und Regeln im dänischen System. Sich hier zurechtzufinden, ist nicht immer ganz einfach. Deshalb ziehen viele Unternehmen einen Rechtsanwalt und/oder einen Wirtschaftsprüfer hinzu. Beachten Sie jedoch, dass die Arbeitgeberverbände die Tarifverträge mit den Gewerkschaften vereinbart haben und Ihnen deshalb ganz konkrete und genaue Hinweise bezüglich der Tarifverträge und Arbeitsmarktregelungen im Übrigen geben können.

Es bestehen große Unterschiede, wie die Unternehmen die Lohnverwaltung handhaben. Viele entscheiden sich für ein externes dänisches Buchhaltungsbüro, das die Lohnverwaltung für das Unternehmen übernimmt. Es gibt auch Buchhalter, die sich auf die Tarifverträge spezialisiert haben. Das Unternehmen Seli hat einen eigenen Kurs eingeschlagen und eine eigene Lohnbuchhaltung eingerichtet: Seli Tunneling Denmark war für die Tunnelbohrmaschinen beim Bauvorhaben am Cityring verantwortlich.

Wie hoch ist das Lohnniveau?

Der Lohn der Mitarbeiter spiegelt Qualifikationen, Verantwortung, Einsatz und Fähigkeiten des jeweiligen Mitarbeiters wider. Es kann von Vorteil sein, sich beim Arbeitgeberverband oder bei der Gewerkschaft über die Lohnregeln und



MICHAEL MAZZONI
EHMALIGER LEITER DER VERWALTUNG BEI SELI TUNNELING DÄNEMARK

Michael Mazzoni, ehemaliger Leiter der Verwaltung bei Seli Tunneling Dänemark, erklärt: „Für uns ist es enorm wichtig, dass die Lohn- und Gehaltsabteilung in der Nähe der Mitarbeiter ist. Es kommt häufig vor, dass unsere Metroarbeiter in die Buchhaltung kommen und Fragen zu Steuern, Urlaubsgeld und Lohnauszahlung stellen. Ausländische Mitarbeiter müssen das dänische System und den Tarifvertrag verstehen, wenn sie hierher nach Dänemark kommen. Wir beschäftigen uns mit Fragen und möglichen Meinungsverschiedenheiten immer sofort. Ich bin sicher, dass wir Energie und Geld sparen, indem wir unsere eigene Lohnverwaltung haben.“



KIM LIND LARSEN
GRUPPENVORSITZENDER DER BAUGRUPPE, GEWERKSCHAFT 3F

„Akkord ist ein Vorteil für alle, weil die Vorarbeiter mehr Verantwortung erhalten, was zu einer stärkeren Verbindung zwischen Mitarbeitern und Unternehmen führt. Nach unserer Erfahrung steigen Motivation und Produktivität deutlich mit dem Akkord. So wird ein höherer Verdienst für die Firma und die Vorarbeiter erzielt. Akkord verbessert auch Qualität und Arbeitsumwelt.“

Wie hoch ist das Lohnniveau?

Berufsgruppe	Mindestlohnsätze
Betonarbeiter/Eisenbinder im Rahmen des Tarifvertrags für Erd- und Betonarbeiten (Jord- og betonoverenskomsten)	01.03.18 bis 01.03.19 – 124,15 DKK. 01.03.19 bis 01.04.20 – 126,15 DKK.
Bauschlossler im Rahmen des Tarifvertrags der Metallarbeiter und Rohrleger (Metal- og Blik- og rørarbejde overenskomsten)	01.03.18 bis 01.03.19 – 117,60 DKK. 01.03.19 bis 01.03.20 – 119,60 DKK.
Elektriker im Rahmen des Tarifvertrags der Elektriker oder dem EL-Tarifvertrag (EL-overenskomsten)	01.03.18 bis 01.03.19 – 117,60 DKK + 12,70 DKK Zulage* 01.03.19 bis 01.04.20 – 119,60 DKK + 12,70 DKK Zulage*
Sanitär- und Lüftungsmonteur im Rahmen des Tarifvertrags der Heizungs-, Sanitär- und Belüftungsarbeiter (VVS-overenskomsten)	01.03.18 bis 01.03.19 – 117,60 DKK + 10 DKK Zulage* 01.03.19 bis 01.03.20 – 119,60 DKK + 10 DKK Zulage*
Monteure, Elektriker, Bauschlossler – im Rahmen des Tarifvertrages der Industrie (Industriens overenskomst)	01.03.18 bis 01.03.19 – 117,65 DKK 01.03.19 bis 01.03.20 – 119,65 DKK.
Maurer im Rahmen des Maurer- und Maurerarbeitsmarkt-Tarifvertrages, Maurergehilfentarifvertrages (Murer – og murerarbejdsmandsoverenskomsten, murerarbejdsmandsoverenskomsten)	01.03.18 bis 01.03.19 – 123,90 DKK + 20 DKK Zulage* = 143,90 DKK + 2,90 DKK als evtl. Zulage** 01.03.19 bis 01.03.20 – 125,90 DKK + 20 DKK Zulage* = 145,90 DKK + 2,95 DKK als evtl. Zulage**
Fahrer (ATL-Tarifvertrag für Fahrer, ATL chaufføroverenskomsten)	01.03.18 bis 01.03.19 – 140,60 DKK + 3,80 DKK Zulage pro Stunde + evtl. 8,15 DKK pro Stunde*** 01.03.19 bis 01.03.20 – 143,10 DKK + 3,80 DKK Zulage pro Stunde + evtl. 8,15 DKK pro Stunde***
Maler (Tarifvertrag zwischen Danske Malermestre/ Dansk Byggeri und Malerforbundet i Danmark, Overenskomst mellem Danske Malermestre/ Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark)	01.03.18 bis 01.03.19 – 125,85 DKK. 01.03.19 bis 01.03.20 – 127,85 DKK.

* Für Elektriker und Lüftungsmonteur gibt es eine Zulage zum Mindestsatz, wenn keine Akkordarbeit ausgeführt wird.

** Für Maurer gibt es eine Zulage als Vergütung für Werkzeug. Dies gilt nur für ausgebildete Maurer, nicht für Maurergehilfen.

***Fahrer von Anhängern oder Kränen, die ein Zertifikat erfordern, erhalten eine zusätzliche Zulage. Fahrer, die länger als 9 Monate beschäftigt sind, erhalten eine zusätzliche Zulage.

Das konkrete Lohnniveau wird direkt zwischen dem Unternehmen und dem jeweiligen Mitarbeiter vereinbart.

Beispiele für örtliche Löhne in der dänischen Hauptstadt zu erkundigen. In den Tarifverträgen sind Mindestlohnsätze angegeben. Diese betreffen nur den Grundlohn. Urlaubsabgeltung, Altersvorsorge und Zahlungen von Zulagen für besondere Qualifikationen sind hierin nicht enthalten. Es ist üblich, dass die Mitarbeiter eine Zulage zum Mindestlohnsatz für Kompetenzen, Erfahrung, Ausbildung oder den Einsatz in der Produktion erhalten.

Außerdem wird bei einigen Tarifverträgen eine Zulage gezahlt, wenn keine Möglichkeit für Akkordarbeit besteht. In den Tarifverträgen für Elektriker, Maurer sowie Sanitär- und Lüftungsmonteur gibt es eine Zulage, wenn die Mitarbeiter keine Möglichkeit haben, im Akkordsystem zu arbeiten (*).

Akkordsystem

Im Baugewerbe in Dänemark ist es üblich, dass die Mitarbeiter im Akkordsystem arbeiten,

sodass der Lohn nicht nur die Arbeitszeit widerspiegelt, sondern auch Effizienz und Leistungen der Mitarbeiter. Das Akkordsystem kann für einzelne Arbeitsverfahren oder für die gesamten Arbeiten gelten.

Akkordlohn kann für Sie als Arbeitgeber eine äußerst effektive und sichere Methode sein, um den Gesamtpreis für eine bestimmte Tätigkeit zu steuern. Gleichzeitig kann die Akkordarbeit ein Vorteil für die Mitarbeiter sowie eine Möglichkeit zur Erhöhung des Verdienstes beim jeweiligen Projekt sein. Die Akkordarbeit wird direkt zwischen dem Unternehmen und dem jeweiligen Mitarbeiter vereinbart, wobei der Akkordlohn normalerweise eine bestimmte Arbeitsaufgabe und eine Gruppe von Mitarbeitern umfasst. Der Akkordlohn wird häufig zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern vereinbart.

Die Berechnung des Preises und Umfangs des Akkordlohns wird von den Mitarbeitern und dem Unternehmen gemeinsam beurteilt, und es wird ein fester Preis für die Arbeit vereinbart. Der Preis im Rahmen des Akkordsystems wird jeweils ausgehend von der geltenden Akkordpreisliste vereinbart, die zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft vereinbart wurde. Es wird empfohlen, die Berechnung, hierunter den Preis für Akkordarbeit, vor Beginn der Arbeiten zu vereinbaren.

Für jede Berufsgruppe liegt eine Akkordpreisliste vor. Die Preise in der Preisliste stellen die Mindestbezahlung für die Akkordarbeit dar. Wenn Sie als Unternehmen weitere Informationen zur Akkordarbeit sowie Anleitung und Unterstützung benötigen, hierunter für die Vereinbarung und die Auszahlung von Akkordlohn, empfehlen wir, dass Sie sich an die zuständige Gewerkschaft und den zuständigen Arbeitgeberverband wenden. In den meisten Tarifverträgen in der Baubranche muss ein Akkord eingerichtet werden, wenn einer der Beteiligten dies fordert.¹²

Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden und findet im Zeitraum zwischen 6-18 Uhr von Montag bis Freitag statt. In einigen Tarifverträgen ist auch der Samstag ein Werktag.

Die Frage der Arbeitszeit ist ein Bereich, der bisher zu den meisten Meinungsverschiedenheiten, Problemen und tarifrechtlichen Verfahren beim Metrobauvorhaben geführt hat. Dies hat zu hohen Nachzahlungsforderungen für die Unternehmen geführt. Deshalb empfehlen Metroselskabet und Hovedstadens Letbane, dass Arbeitszeit und eventuelle Arbeitszeitvereinbarungen schriftlich festgehalten und von einem Arbeitgeberverband vor Beginn der Tätigkeiten genehmigt werden. Wenn Sie als Unternehmen ganz sicher gehen möchten, empfiehlt es sich, dies auch mit den Gewerkschaften zu vereinbaren.

Überstunden und Überstundenzulage

Das Unternehmen kann Überstunden von bis zu acht Stunden wöchentlich festlegen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass Einigkeit zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern sowie eine diesbezügliche Möglichkeit im Tarifvertrag bestehen. Es gibt einige Unterschiede zwischen den Tarifverträgen in Bezug auf Überstunden und die Vergütung von Überstunden. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen sich mit den genauen Regelungen des geltenden Tarifvertrags vertraut machen.

Arbeitszeitvereinbarungen

Wenn es aufgrund der Art der Tätigkeiten wünschenswert oder notwendig ist, kann, abhängig von den Arbeitszeitbestimmungen des jeweiligen Tarifvertrages, eine besondere Vereinbarung über eine andere Arbeitszeit getroffen werden.

Arbeitszeitvereinbarungen können getroffen werden, wenn die Mitarbeiter und das Unternehmen sich hierüber einig sind. Erforderlich hierfür ist eine gültige schriftliche Vereinbarung mit Datum, Gültigkeitszeitraum und den Unterschriften der Arbeitnehmervertreter als auch des Unternehmens. Wenn die in der Arbeitszeitvereinbarung vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird, muss das Unternehmen Überstunden bezahlen. Wenn Sie als Unternehmen die Arbeitszeit für Ihre Mitarbeiter planen, müssen Sie die Regelungen des dänischen Gesetzes zur Arbeitsumwelt bezüglich „Ruhezeiten und Ruhetagen“ berücksichtigen. [

Erfahren Sie mehr hierüber oder wenden Sie unter www.at.dk an das Gewerbeaufsichtsamt.

Die Bestimmungen des Tarifvertrags geben den Rahmen für mögliche Arbeitszeitvereinbarungen vor. Grundsätzlich gibt es drei verschiedene Arbeitszeitvereinbarungen.

• Variierende wöchentliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Mitarbeiter kann so angepasst werden, dass sie in einigen Wochen kürzer und in anderen länger ist. Innerhalb eines festgelegten Zeitraums muss die durchschnittliche Arbeitszeit der Mitarbeiter jedoch 37 Stunden pro Woche betragen. Dieser Zeitraum darf sich über maximal 12 Monate erstrecken. Bei der variierenden wöchentlichen Arbeitszeit kann es beispielsweise ein Zeitkonto geben, bei der die wöchentliche Arbeitszeit 46 Stunden beträgt, und bei der die Überstunden innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden. Diese Art der Arbeitszeitvereinbarung erfordert, dass sich Mitarbeiter und Unternehmen einig sind. Beachten Sie bitte, dass eine solche Vereinbarung nicht ohne Weiteres während eines festgelegten Zeitraums geändert werden kann.

• Versetzte Arbeitszeiten

Bei Arbeitszeiten außerhalb des Zeitraums zwischen 6-18 Uhr kann stattdessen mit versetzten Arbeitszeiten gearbeitet werden. Es bestehen besondere Anforderungen an die Ankündigung der Arbeitszeit sowie die



Im Tarifvertrag für Erd- und Betonarbeiten zwischen BJMF und Dansk Byggeri (Jord- og Betonoverenskomsten mellem BJMF og Dansk Byggeri) wird für die ersten drei Überstunden eine Zulage von 50 % des Lohns gezahlt. Für Überstunden im Rahmen von Nachtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird eine Zulage von 100 % des Lohns gezahlt.



CHRISTOFFER THOMAS SKOV
STELLV. GESCHÄFTS-FÜHRER DES ARBEITGEBERVERBANDS DANSK INDUSTRI

„Bei großen Infrastrukturprojekten wie Metro und Stadtbahn können besondere Arbeitszeitvereinbarungen notwendig sein. Für sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter ist es wichtig, diese Vereinbarungen zu treffen. Für das Unternehmen kann es dabei eine große Hilfe sein, sich mit einem Arbeitgeberverband zu beraten.“

finanziellen Zulagen für versetzte Arbeitszeiten. Die Anforderungen gehen aus dem geltenden Tarifvertrag hervor.

• Schichtarbeit

Wenn die Mitarbeiter zu unterschiedlichen Arbeitszeiten gemäß einem vereinbarten Dienstplan beispielsweise in Tages-, Abend- und Nachtschicht arbeiten, handelt es sich um Schichtarbeit. Es bestehen besondere Anforderungen an die Ankündigung der Arbeitszeit, den örtlich vereinbarten Turnus sowie die finanziellen Zulagen für Schichtarbeit. Bei Arbeit in Abend- und Nachtschicht beträgt die normale Arbeitszeit 34 Stunden pro Woche mit der Möglichkeit von maximal fünf Stunden Überstunden (mit Überstundenvergütung). Bei Arbeit in der Tagesschicht beträgt die normale Arbeitszeit 37 Stunden wöchentlich.

Zeiterfassung

Die Tarifverträge enthalten keine Anforderungen an Wochenzettel, die die täglichen Arbeitszeiten ausweisen. Bei allen neuen Verträgen machen es Metroselskabet und Hovedstadens Letbane jedoch zur Bedingung, dass das Unternehmen ab dem Beginn der Arbeiten ein System einrichtet, das die tägliche Zeiterfassung für die Mitarbeiter ermöglicht. Zeiterfassung und Wochenzettel sind Nachweise, deren Vorlage Metroselskabet und Hovedstadens Letbane bei einer Kontrolle verlangen können (mehr darüber erfahren Sie in Kapitel 1). Deswegen muss das Unternehmen die korrekte Zeiterfassung bei der Ankunft der Mitarbeiter, beim Zutritt und beim Verlassen der Baustelle sicherstellen. Die Zeiterfassung muss täglich erfolgen.

Beachten Sie bitte, dass Sie als Unternehmen eine Nachweispflicht haben, wenn Sie beschuldigt werden, den Tarifvertrag zu verletzen. In diesen Fällen können der Nachweis der Zeiterfassung und die Wochenzettel eine große Hilfe für Sie sein.

Im Leitfaden „Kennen Sie Ihre Rechte – für alle Arbeitnehmer, die am Bau der Metro beteiligt sind“ (Kend dine rettigheder – til alle medarbejdere på metrobyggeriet) empfehlen wir, dass die Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunden aufzeichnen.

Altersversorgung

Als Unternehmen müssen Sie für alle neuen Mitarbeiter, die über mindestens 2-6 Monate Berufserfahrung verfügen (abhängig vom Tarifvertrag), in die betriebliche Altersversorgung einzahlen.

Die Berufserfahrung muss nicht im Unternehmen erlangt worden sein, da jede Art von Berufserfahrung zählt. Deshalb muss die betriebliche Altersvorsorge für die allermeisten Mitarbeiter ab dem ersten Arbeitstag gezahlt werden.

Der Beitrag zur Altersvorsorge im Rahmen der Tarifverträge der Bauwirtschaft beträgt 12 %. Der Arbeitnehmer führt 4 %, das Unternehmen 8 % des den Urlaubsanspruch begründenden Arbeitsentgelts sowie der Abgeltungen für Sonderurlaubstage und für Sonn- und Feiertage ab. Das Unternehmen ist für die gesamte Einzahlung verantwortlich.

Hat das Unternehmen in seinem Heimatland keinen ergänzenden Vertrag für die Altersvorsorge, hat es laut den Beschreibungen im Leitfaden Beiträge zur Altersvorsorge zu entrichten, d. h. 8 % bzw. 4 % an PensionDanmark. Hat das Unternehmen in seinem Heimatland einen ergänzenden Vertrag für die Altersvorsorge, können die Einzahlungen gegen den Arbeitgeberanteil von 8 % aufgerechnet werden. Der etwaige Differenzbetrag wird den einzelnen Mitarbeitern als Lohnzulage ausbezahlt. Es erfolgen keine Einzahlungen an PensionDanmark.

Bitte beachten Sie die Fristen, die Unternehmen bei der Einzahlung einhalten müssen. Sie können sich an die relevante Rentenversicherungsgesellschaft wenden – meist PensionDanmark oder Industriens Pension.

Es kann Ausnahmen für die Beiträge zur Altersvorsorge bei im Ausland beschäftigten Mitarbeitern geben, wenn für sie eine Altersvorsorge im Heimatland gilt. In Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeberverband.

*PensionDanmark, www.pensiondanmark.com
Kontakt: Tel. + 45 70 12 13 30 (Mitarbeiter),
+ 45 70 12 13 40 (Unternehmen).*

*Industriens Pension, www.industrienspension.dk
Kontakt: Tel. + 45 70 33 70 70 (Mitarbeiter),
+ 45 70 33 20 40 (Unternehmen).*

Für Mitarbeiter, die keine dänischen Staatsbürger sind, gibt es Bestimmungen, durch die die Mitarbeiter bei Ihrer Rückkehr in ihr Heimatland den für die Altersvorsorge eingezahlten Betrag ausgezahlt bekommen können. Wenden Sie sich bitte an die Rentenversicherungsgesellschaft, wenn Sie Fragen hierzu haben. Mehr über die Beiträge zur Altersvorsorge an ATP (zusätzliche Rentenversicherung) erfahren Sie in Kapitel 3.

Zusätzliche Krankenversicherung

Als Unternehmen müssen Sie in die zusätzliche Krankenversicherung Ihrer Mitarbeiter einzahlen, die in den meisten Tarifverträgen angegeben ist. Im Tarifvertrag ist angegeben, welche Rentenversicherungsgesellschaft für die zusätzliche Krankenversicherung verantwortlich ist, in der Regel PensionDanmark. Es gibt jedoch einzelne Ausnahmen bei zusätzlichen Krankenversicherungen. Beispielsweise haben die Mitarbeiter im Tarifvertrag der Industrie keine zusätzliche Krankenversicherung. Das Unternehmen oder die Mitarbeiter können sich jedoch jederzeit gegen Aufpreis für eine zusätzliche Krankenversicherung entscheiden.

Die zusätzliche Krankenversicherung kann telefonische Beratung, Krisenintervention, Missbrauchsberatung oder eine Einführung in das dänische Gesundheitswesen umfassen. Außerdem gehört zur zusätzlichen Krankenversicherung meist Physiotherapie, Chiropraktik oder Massage bei Beschwerden mit dem Bewegungsapparat.

Der Beitrag zur zusätzlichen Krankenversicherung beträgt in der Regel 0,15 % des Lohns/ Gehalts und wird vom Unternehmen zusammen mit dem Rentenbeitrag spätestens am 10. jedes Folgemonats eingezahlt.¹³

Unternehmen, die bereits eine zusätzliche Krankenversicherung für ihre Mitarbeiter haben, z. B. im Heimatland, können von der Einzahlung in eine zusätzliche Krankenversicherung, die im Tarifvertrag angegeben ist, befreit werden.

Krankheit und Arbeitsunfälle

Bei Krankheit und Arbeitsunfällen gilt grundsätzlich, dass Unternehmen zur Lohnfortzahlung für einen Zeitraum von 4, 6, 8 oder 9 Wochen verpflichtet sind. Der Lohn wird ausgehend von den Sätzen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall berechnet, die im Tarifvertrag angegeben sind. Weitere Details sind dem geltenden Tarifvertrag zu entnehmen.

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Arbeitsunfälle spätestens 9 Tage nach dem ersten krankheitsbedingten Feiertag des Geschädigten zu melden, sofern der Mitarbeiter neben dem Tag, an dem die Verletzung entstanden ist, mindestens einen weiteren Tag nicht arbeitsfähig ist. Ausländische Unternehmen, die nicht über eine CVR-Nummer verfügen, können Arbeitsunfälle über virk.dk melden. Hier wird die RUT-Nummer verwendet. .

Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Mitarbeiter erwerben das Recht auf 2,08 Urlaubstage pro Monat. Dies ist im dänischen Urlaubsgesetz festgelegt, das die Mindestrechte auf Urlaub für alle Arbeitnehmer in Dänemark sicherstellt. Als Arbeitgeber müssen Sie deshalb jeden Monat Mittel für die Abgeltung von Urlaubsansprüchen bereitstellen, die 12,5 % des Gesamtlohns eines Mitarbeiters entsprechen.

Ausländische Unternehmen, die keine dänische CVR-Nummer haben, müssen in Dänemark keine Urlaubsansprüche mehr vergüten. Stattdessen erfolgt die Auszahlung von Urlaubsgeld an die Mitarbeiter nach den Regelungen des Heimatlandes. Liegt die Urlaubsabgeltung unter 12,5 % und liegen die erworbenen Urlaubstage unter 2,08 Tage für einen Monat Beschäftigungszeit, muss auf das dänische Niveau aufgestockt werden. Das heißt: Wenn beispielsweise nach den Regelungen des Heimatlandes 10 % Urlaubsabgeltung ausbezahlt wird, müssen dem Mitarbeiter 2,5 % als Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Werden für einen Monat Beschäftigungszeit weniger als 2,08 Urlaubstage erworben, muss der Mitarbeiter entweder die dem dänischen Niveau entsprechenden Urlaubstage oder einen entsprechenden Lohnzuschlag erhalten.

Ein Mitarbeiter, der im gesamten Kalenderjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember beschäftigt ist, hat Anspruch auf fünf Wochen bezahlten Urlaub. Der erworbene Urlaubsanspruch kann vom Mitarbeiter im Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden, das von Mai bis April im Folgejahr gilt. In der Praxis bedeutet dies, dass mehr als ein Jahr vergeht, bevor ein neu eingestellter Mitarbeiter einen Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben hat.

Am 01. September 2020 tritt ein neues Urlaubsgesetz in Kraft. Dieses Gesetz beinhaltet u. a. sog. „Samtidighedsferie“ (Urlaub im selben Zeitraum), wonach die Arbeitnehmer ihren Urlaubsanspruch im selben Zeitraum erwerben und in Anspruch nehmen. In der Praxis bedeutet dies, dass das Urlaubsjahr 2020 vom 01. September bis 31. August geht – mit einem Zeitraum für die Inanspruchnahme von Urlaub von 16 Monaten (1. September bis 31. Dezember des Folgejahres). Pro Monat Beschäftigungszeit erwerben Arbeitnehmer weiterhin ein Recht auf 2,08 Tage bezahlten Urlaub, dies entspricht 5 Wochen Urlaub im Jahr.

2019 wird ein Übergangszeitraum eingeführt. Hierdurch werden Urlaubsansprüche, die im



Zeitraum vom 01. September 2019 bis 31. August 2020 erworben wurden, „eingefroren“ und können nicht in Anspruch genommen oder ausbezahlt werden, bevor der Arbeitnehmer den Arbeitsmarkt verlässt. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Arbeitgeber nicht bis zu 10 Wochen Urlaub in einem einzigen Jahr ausbezahlen müssen.¹⁵

Hier können Sie mehr über das neue Urlaubsgesetz erfahren: Website des dänischen Arbeitsministeriums bm.dk. Sie können sich auch an Ihren Arbeitgeberverband wenden.

Urlaubsantrag, Urlaubsabgeltung oder Urlaubskasse

Abhängig davon, auf welchen Tarifvertrag sich Ihre Mitarbeiter beziehen, wird das Urlaubsgeld im Rahmen der folgenden Systeme ausbezahlt: Urlaubsantrag, Urlaubsabgeltung oder Urlaubskasse.

Urlaubsantrag und Urlaubsabgeltung werden vom Arbeitgeber verwaltet. Die Urlaubskasse wird von der Gewerkschaft verwaltet. Die Urlaubskasse gilt für im Ausland tätige Unternehmen sowie Unternehmen, die eine Beitrittsvereinbarung unterzeichnet haben. Wenn ein Mitarbeiter seine Tätigkeit vor Ablauf eines Urlaubsjahres beendet, gelten besondere Ausnahmen, die es dem Mitarbeiter ermöglichen, die erworbenen Urlaubsansprüche ausgezahlt zu bekommen, wenn er das Land verlässt. Dies erfolgt entweder, indem das Unternehmen die erworbenen Urlaubsansprüche auszahlt oder diese von den Behörden oder der Gewerkschaft ausgezahlt werden, sofern die Urlaubsabgeltung vom Arbeitgeber in eine Urlaubskasse eingezahlt wurde.

Auch im Rahmen des neuen Urlaubsgesetzes, das 2020 in Kraft tritt, gibt es weiterhin zwei Formen der Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Bezahlter Urlaub und Urlaubsabgeltung. Der Prozentsatz für die Urlaubsabgeltung beträgt weiterhin 12,5 %, die Urlaubszulage bei bezahltem Urlaub 1 %.

Gesetzliche Feiertage und Sonderurlaubstage (Feriefridage)

Wenn gesetzliche Feiertage in einem Lohnzeitraum auf einen gewöhnlichen Werktag fallen, müssen Ihre Mitarbeiter Vergütung für gesetzliche Feiertage erhalten.

Mitarbeiter haben im Laufe eines Jahres das Recht auf fünf zusätzliche freie Tage (Sonderurlaubstage) (dies entspricht einer 6. Urlaubswoche). Als Unternehmen müssen Sie für die Vergütung an gesetzlichen Feiertagen sowie die Vergütung von Sonderurlaubstagen einen Betrag bereitstellen, der 9,15-9,90 % des Lohns (2018/2019) und 9,75-10,50 % des Lohns (2019/2020) entspricht. . Bei den meisten Tarifverträgen wird die Vergütung zum Jahresende berechnet und mit dem Mitarbeiter bei der letzten Lohnzahlung im Dezember, der ersten Lohnzahlung im Januar ausbezahlt oder bei Inanspruchnahme etwaigen Resturlaubs abgerechnet.

Ausländische Unternehmen können zwischen der Einrichtung eines Kontos für Sonderurlaubstage (SH-Konto) und der Auszahlung von Feiertagsvergütungen als Lohnzuschlag wählen. Für ausländische Unternehmen, die Mitarbeiter nach Dänemark entsenden, ohne in Dänemark ansässig zu sein, gilt, dass sie anstatt der Einrichtung eines SH-Kontos die Vergütung für Sonderurlaubstage laufend als Lohnzuschlag ausbezahlen. Bei Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist ein Überstundenzuschlag laut geltenden Regelungen ausbezahlen, siehe die Tarifverträge zwischen Dansk Byggeri und BAT-Kartellet. Wenn ein Mitarbeiter im Laufe des Jahres kündigt, muss das Unternehmen einen eventuellen Mehr- oder Minderbetrag abrechnen.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen von Mitarbeitern und Unternehmen sind gesetzlich geregelt. Die Länge der Kündigungsfrist ist abhängig davon, wie lange der Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt war. Kündigungsfristen gelten nicht für Mitarbeiter, die befristet angestellt sind.

Die Kündigungsfristen der Tarifverträge sind für Arbeitgeber in der Regel länger als für Mitarbeiter. Die Länge der Kündigungsfristen ist von Tarifvertrag zu Tarifvertrag unterschiedlich.

Beispiel 1: Ein Mitarbeiter im Rahmen des „Tarifvertrags der Erd- und Betonarbeiter“ zwischen BJMF und Dansk Byggeri (jord- og betonoverenskomsten mellem BJMF og Dansk Byggeri), der seit 1-3 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, hat eine Woche Kündigungsfrist, während das Unternehmen dem entsprechenden Mitarbeiter mit einer Frist von drei Wochen kündigen kann.

Beispiel 2: Ein Elektriker, der zwischen ½ - 2 Jahren im Rahmen des Tarifvertrags für Elektriker zwischen Dansk El-forbund und Tekniq (elektrikeroverenskomsten mellem Dansk El-forbund og Tekniq) beschäftigt war, hat eine Kündigungsfrist von zwei Tagen, während das Unternehmen für einen Mitarbeiter, der zwischen drei Monaten und zwei Jahren beschäftigt war, eine Frist von fünf Tagen hat.

Für Angestellte¹⁸ gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes über Kündigungsfristen. Der Arbeitgeber kann Mitarbeitern, die bis zu sechs Monate beschäftigt waren, mit einer Frist von einem Monat kündigen. Drei Monate Kündigungsfrist gelten für Mitarbeiter, die zwischen sechs Monaten und einem Jahr beschäftigt waren. Mitarbeiter können normalerweise ihre Arbeit mit einer Frist von einem Monat kündigen.

Mehr über Kündigungsfristen erfahren Sie im entsprechenden Tarifvertrag bzw. in § 2 des dänischen Angestelltengesetzes (funktionærlov). Es gelten besondere Regeln bei Massenentlassungen. Wenden Sie sich diesbezüglich am besten an Ihren Arbeitgeberverband und ggf. die Gewerkschaft.

Abschlagszahlungen

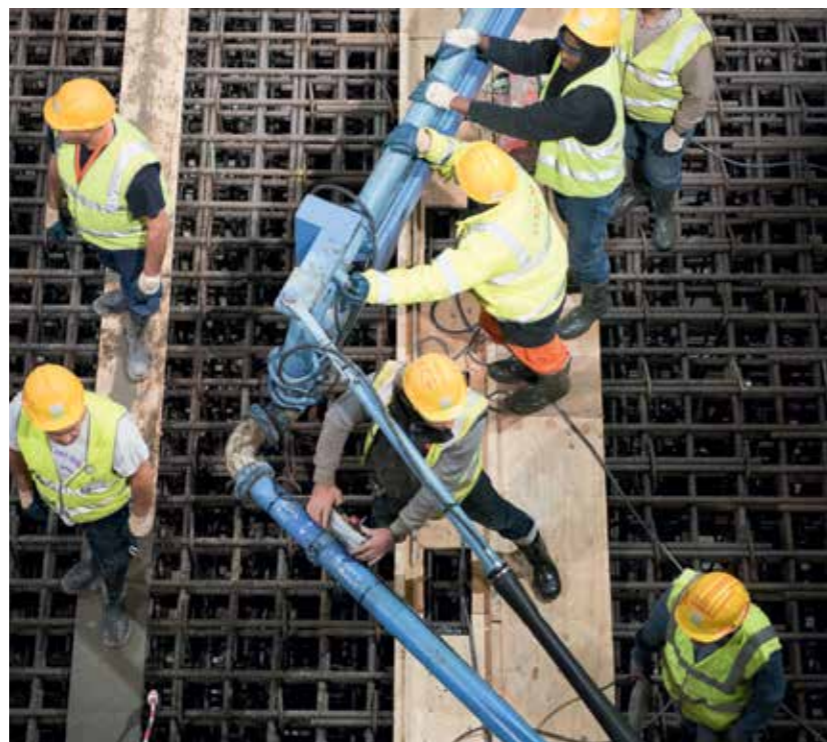
Von der Verwendung von Abschlagszahlungen wird abgeraten, da es verwaltungstechnisch sehr schwierig ist, eine korrekte Zahlung von

Steuern, Urlaubsgeld, Altersversorgung usw. sicherzustellen, nachdem der Betrag ausgezahlt wurde. In Ausnahmefällen kann eine Abschlagszahlung an die Beschäftigten in der Anfangsphase jedoch notwendig sein. Achten Sie dabei besonders auf die Dokumentation und Überprüfung der Abschlagszahlungen, da leicht Meinungsverschiedenheiten und der Verdacht auf Betrug entstehen können. Wenn es sich um Abschlagszahlungen von Lohn handelt und keine Steuerkarte vorliegt, müssen dem Mitarbeiter 55 % Lohnsteuern abgezogen werden. Der übrige Lohn sowie der Betrag, der als Urlaubsgeld, Feiertagsvergütung und Altersversorgung hätte eingezahlt werden müssen, sollten dem Mitarbeiter ausgezahlt werden, sodass nachgewiesen werden kann, dass diese Beträge vorhanden sind und dem Mitarbeiter gezahlt wurden.

Außerdem ist es wichtig, sämtliche Abschlagszahlungen zu dokumentieren. Die Dokumentation muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Betrag
- Datum
- Name
- Unterschrift des Mitarbeiters und des Arbeitgebers

Es ist wichtig, die Dokumentation der Abschlagszahlungen aufzubewahren.



A-Kassen (Arbeitslosenkassen)

In Dänemark erwerben Mitarbeiter das Recht auf Arbeitslosengeld durch Beschäftigungszeiten und eine Mitgliedschaft bei einer A-Kasse/Arbeitslosenversicherung. In Dänemark ist die Arbeitslosenversicherung für die Mitarbeiter freiwillig und wird von privaten A-Kassen verwaltet. Die meisten A-Kassen werden von einer oder mehreren Gewerkschaften administriert.

Um Arbeitslosengeld erhalten zu können, muss ein Beschäftigter über einen längeren Zeitraum beschäftigt gewesen sein und einen Wohnsitz und Aufenthaltsrecht in Dänemark haben.

Der Großteil der vor Ort in Dänemark Beschäftigten zahlt in eine A-Kasse ein. Mehr über die Rolle der A-Kassen in Verbindung mit der Arbeitskraftbeschaffung erfahren Sie im Kapitel 4.

Kontaktangaben von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften

Arbeitgeberverbände		
Dansk Byggeri	Tel.: +45 72 16 00 00 / E-mail: info@danskbyggeri.dk Website: www.danskbyggeri.dk	
Dansk Industri	Tel.: +45 33 77 33 77 / E-mail: di@di.dk Website: www.di.dk	
Tekniq	Tel.: +45 77 41 15 74/+45 43 43 60 00 E-mail: foreign@tekniq.dk Website: www.tekniq.dk	
Gewerkschaften		
3F / BJMF	Silas Grage Tel.: +45 23 45 74 27 E-mail: silas.grage@3f.dk Website: www.3f.dk/bjmf	Elo Hansen Tel.: +45 23 45 73 92 E-mail: elo.hansen@3f.dk Website: www.3f.dk/bjmf
Blik og Rørarbejder (Verband der Metallarbeiter und Rohrleger)	Lars Andersen Tel.: +4526882070 / E-mail: la@blikroer.dk Website: www.blikroer.dk	
Dansk El-Forbund (Dänischer Verband der Elektriker)	Niels Berglöv Tel.: +45 35 86 50 00 / E-mail: nbe@def.dk Website: www.def.dk	
Dansk Metal (Dänischer Metallarbeiterverband)	Flemming Andersen Tel.: +45 33632832 / E-mail: flan@danskmetal.dk Website: www.danskmetal.dk	
Malerforbundet (Malerverband)	Jesper Carl Tel.: +45 40 49 25 90 / E-mail: jec@maler.dk Website: www.maler.dk	
3F Københavns Chauffører (Fahrerverband)	Harald Fabricius Tel.: +45 40144459 / E-mail: harald.fabricius@3f.dk Website: www.3f.dk/koebenhavns-chauffoerer	

¹⁸ Definition von Angestellten lt. dän. Angestelltengesetz: Mitarbeiter, die mehr als acht Stunden wöchentlich im Büro angestellt sind, bzw. Lagerarbeiten und/oder technischen Beistand ausführen, unterliegen automatisch dem Angestelltengesetz. Die Geschäftsleitung des Unternehmens unterliegt nicht dem Gesetz. Das Gesetz besagt, dass Mitarbeiter, die Angestellte sind, eine Reihe von Mindestansprüchen haben. Dazu gehört u. a., dass der Mitarbeiter bei Kündigung eine feste Kündigungsfrist hat, er Rechte im Krankheitsfall besitzt, und dass eine Kündigung sachlich begründet sein muss.

KAPITEL 3:

Rechtsvorschriften und Anforderungen für ausländische Unternehmen, die in Dänemark tätig sind



Checkliste

Rechtsvorschriften und Anforderungen

- Ermitteln Sie, wie Sie Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter in Dänemark erfassen müssen.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter die korrekten Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen haben.
- Ermitteln Sie, ob Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter eine NemID, ein NemKonto (öffentl. Bezahlungssystem) und einen digitalen Briefkasten benötigen.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter in Dänemark oder in ihrem Heimatland eine soziale Absicherung haben.
- Sorgen Sie dafür, dass für das Unternehmen von den Lohnauszahlungen der Mitarbeiter korrekte Steuern und Mehrwertsteuer abgeführt werden.
- Sprechen Sie mit den Mitarbeitern über Steuerabzüge und stellen Sie sicher, dass sie die Regeln verstehen und die notwendige Beratung erhalten.
- Stellen Sie sicher, dass die Fahrzeuge des Unternehmens korrekt angemeldet werden.
- Wenn sich Ihr Unternehmen für eine Unterbringung Ihrer Mitarbeiter entscheidet, müssen Sie untersuchen, ob hierfür Steuern zu zahlen sind.
- Ermitteln Sie, ob Ihr Unternehmen Beiträge zu ATP (Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem), AES (Versicherung gegen Berufskrankheiten) und AUB-Beitrag (Ausbildungsbeitrag) entrichten muss.
- Stellen Sie sicher, dass das Unternehmen und Ihre Mitarbeiter korrekt versichert sind.
- Vor Beginn der Arbeiten müssen Sie die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Zulassungen beantragen, sofern dies relevant ist.

Als ausländisches Unternehmen, das in Dänemark tätig ist, sind Sie verpflichtet, die dänische Gesetzgebung und die Anforderungen einzuhalten, die an Unternehmen in Dänemark gestellt werden.

In diesem Kapitel ist eine Reihe von Punkten aufgelistet, die Sie als ausländisches Unternehmen klären sollten, bevor Sie Ihre Tätigkeit aufnehmen. Das Kapitel stellt keine komplette Liste dar, bietet jedoch einen Überblick über welche Regeln Sie sich informieren sollten. Wir hoffen, dass Ihnen das Kapitel dabei hilft, die dänischen Regeln zu verstehen, und dass Sie mithilfe dieser Angaben die zuständigen Behörden finden. Am Ende des Kapitels befindet sich eine Übersicht über Links und Kontaktangaben von Behörden.

Ihr Unternehmen muss eingetragen werden

Die Eintragung von Unternehmen erfolgt über virk.dk

Unternehmen, die in Dänemark tätig sind, müssen in Det Centrale Virksomhedsregister (CVR) (Zentrales Handelsregister) eingetragen sein. Wenn Ihr Unternehmen im CVR registriert ist, erhalten Sie eine CVR-Nummer. Gleichzeitig legen Sie die Unternehmensform des Unternehmens in Dänemark fest. Das heißt, Sie müssen angeben, ob Ihr Unternehmen eine Tochtergesellschaft, eine Filiale, eine Niederlassung oder eine weniger feste juristische Einheit ist.

Es ist üblich, dass ein Unternehmen zunächst eine „weniger feste juristische Einheit“ bildet und diese später in eine feste umwandelt, beispielsweise eine Tochtergesellschaft. Wenn Sie Ihr Unternehmen auf virk.dk eintragen, müssen Sie auch angeben, ob das Unternehmen Mitarbeiter beschäftigt oder ein Einzelunternehmen ist.

Einige Unternehmen, die nur kurzzeitig und vorübergehend in Dänemark tätig sind, müssen nicht im CVR eingetragen werden. Für diese Unternehmen kommt ggf. eine SE-Nummer in Frage. Die SE-Nummer wird zur Erfassung von Mehrwertsteuer genutzt.

Besondere Eintragung für Unternehmen, die vorübergehende Dienstleistungen bereitstellen

Ausländische Unternehmen, die vorübergehend Dienstleistungen in Dänemark anbieten, müssen zusammen mit den im Ausland tätigen Mitarbeitern in das „Registret for udenlandske

tjenesteydere“ (RUT) (Register für ausländische Dienstleister) aufgenommen werden. Mitarbeiter, die in einem dänischen Unternehmen mit CVR-Nummer beschäftigt sind, z. B. in einer Niederlassung oder Tochtergesellschaft, sind dagegen grundsätzlich nicht zur Erfassung verpflichtet. Vertreter der internationalen Geschäftsleitung des Unternehmens im Heimatland können jedoch verpflichtet sein, sich im RUT zu registrieren.

Mehr erfahren Sie auf: www.virk.dk/rut

Das „Gewerbeaufsichtsamt“ (Arbejdstilsynet) ist eine Behörde, die Baustellen besucht und kontrolliert, dass die Mitarbeiter im RUT erfasst sind, sofern dies erforderlich ist. Das Gewerbeaufsichtsamt kann auch überprüfen, ob das Arbeitsschutzgesetz eingehalten wird, und kann Auflagen erteilen, sofern das nicht der Fall ist. Wenn die Mitarbeiter nicht korrekt im RUT registriert sind, verhängen die Behörden Geldstrafen über das Unternehmen. Die Geldstrafe für eine nicht erfolgte Erfassung im RUT beträgt 10.000 DKK.

Bei Fragen zum RUT wenden Sie sich bitte an den RUT-Support des dänischen Wirtschaftsministeriums (Erhvervsstyrelsens RUT-support), Tel.: + 45 72 20 00 36 (Montag-Donnerstag 8.30-16, Freitag 9-15)

Beschäftigungsstatus und Erfassung von Mitarbeitern

Die Mitarbeiter des Unternehmens können wie folgt beschäftigt sein:

- Vor Ort in Dänemark Beschäftigte
- Im Ausland tätige Mitarbeiter mit oder ohne Wohnsitz in Dänemark
- Arbeitnehmerüberlassung (wenn ein Unternehmen in Dänemark Arbeitskräfte von einem Unternehmen in einem anderen EU-Land entleiht.)¹⁹

Der Beschäftigungsstatus Ihrer Mitarbeiter ist abhängig davon, ob das Unternehmen in Dänemark mit einer CVR-Nummer eingetragen wurde, oder ob die Mitarbeiter für ein ausländisches Unternehmen arbeiten, das vorübergehend in Dänemark tätig ist. Die Regeln und Anforderungen u. a. an Steuerzahlung und Versicherung hängen vom Beschäftigungsstatus der Mitarbeiter ab.



Veranlassen Sie rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeiten die Eintragung Ihres Unternehmens im RUT

¹⁹ Mehr hierzu erfahren Sie im Kapitel über Steuern.

Ausländische Mitarbeiter werden über den internationalen Bürgerservice (International Citizen Service (ICS) erfasst.

International Citizen Services – www.ICitizen.dk/ oder ggf. der Bürgerservice der Gemeinde, in der Ihre Mitarbeiter ihren Wohnsitz haben.

In Dänemark steuerpflichtige Mitarbeiter müssen eine CPR-Nummer (Personenkennzahl) oder eine Lohnsteuernummer haben. Es kann Wartezeiten bei den CPR-Nummern geben, wenn mehrere Mitarbeiter gleichzeitig erfasst werden müssen, weshalb wir Ihnen empfehlen, den internationalen Bürgerservice (International Citizen Service (ICS) mit kleineren Gruppen neuer Mitarbeiter aufzusuchen. Um eine CPR-Nummer zu erhalten, müssen die Mitarbeiter einen EU-Aufenthaltstitel oder eine Arbeitserlaubnis sowie einen Nachweis vorlegen, dass sie in Dänemark einen Wohnsitz haben, z. B. in Form eines Mietvertrags. Stellen Sie bitte sicher, dass alle Ihre Mitarbeiter die notwendigen Unterlagen vorlegen können.

Sie sind für die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung Ihrer Mitarbeiter verantwortlich

Polizei und Gewerbeaufsichtsamt überprüfen laufend, ob die Mitarbeiter im Bauvorhaben eine gültige Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung haben.

Sie sind als Unternehmen dafür verantwortlich, Mitarbeiter nicht gesetzeswidrig zu beschäftigen. Wenn ein Arbeitgeber Arbeitskräfte nutzt, die keine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung in Dänemark haben, kann dies zu Sanktionen in Form von Geldstrafen oder einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit für das Unternehmen führen.

Wenn ein Mitarbeiter aus einem EU-Land mehr als 3-6 Monate ununterbrochen in Dänemark tätig ist, muss der Mitarbeiter bei Staatsverwaltungen (Staatsverwaltung) einen EU-Aufenthaltstitel beantragen. Eine begrenzte Anzahl von EU-Aufenthaltstiteln wird nach vorheriger Terminabsprache beim International Citizen Service (ICS) (Internationaler Bürgerservice) ausgestellt. Die Terminvergabe erfolgt über icitizen.dk.

Unternehmen, die Mitarbeiter aus Ländern außerhalb der EU beschäftigen, sind dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter vor Aufnahme ihrer Tätigkeit die notwendigen Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen haben. In Däne-

SO GEHEN ANDERE VOR:



Wenn Ihr Unternehmen ausländische Mitarbeiter beschäftigen möchte, sind herbei eine Reihe von Formalitäten und Regeln zu beachten. Um eine möglichst reibungslose Integration in das dänische System zu ermöglichen, ist es ratsam, einen Mitarbeiter zu haben, der mit dem dänischen System vertraut ist und der damit beauftragt wird, neuen ausländischen Mitarbeitern in der Anfangsphase zu helfen und dafür zu sorgen, dass alle Regeln eingehalten werden.

Hiermit hat das Unternehmen Seli Tunneling Denmark, das für die Belegschaft an den vier Tunnelbohrmaschinen am Cityring verantwortlich ist, gute Erfahrungen gemacht. Der Mitarbeiter des Unternehmens holte neue ausländische Mitarbeiter am Kopenhagener Flughafen ab und begleitete sie zu den zuständigen dänischen Behörden, darunter zum internationalen Bürgerservice in Kopenhagen und zu einem Geldinstitut. Darüber hinaus sorgte der Mitarbeiter auch dafür, dass die neuen Kollegen ordnungsgemäße Papiere hatten, um einen Aufenthaltstitel zu erhalten, eine CPR-Nummer, Versicherungskarte, eine Steuerkarte, ein NemKonto usw.

mark werden Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen gemäß einer Reihe von Systemen und Vorschriften erteilt, die abhängig davon sind, aus welchem Land der Mitarbeiter kommt und welche Tätigkeit er ausführen soll. Wenden Sie sich bezüglich Beratung und Hilfe bitte an den internationalen Bürgerservice (International Citizen Service).

www.icitizen.dk/
Tel.: +45 33 66 66 06
east@icitizen.dk

Beim internationalen Bürgerservice füllen die Mitarbeiter Formulare zu Steuern, EU-Anmeldung, CPR-Nummer, Arzt, Bankinformationen und Versicherung aus.

Die Mitarbeiter legen ein Passbild und eine Kopie eines Lichtbildausweises (möglichst Pass), die Steuerkarte aus dem Heimatland, evtl. eine Heiratsurkunde sowie einen unterzeichneten Vertrag vor. Bereits bei der Einstellung werden die Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass sie die entsprechenden Dokumente nach Dänemark mitbringen müssen.

Erfahrungsgemäß sind einige Unternehmen der Ansicht, dass die Mitarbeiter automatisch eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung haben, wenn sie im Besitz einer Steuerkarte und einer Krankenversicherungskarte sind, was jedoch nicht notwendigerweise der Fall ist. Stellen Sie bitte stets sicher, dass alle Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen vorliegen. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter und wenden Sie sich gemeinsam mit ihnen an den internationalen Bürgerservice.

Kommunikation mit den öffentlichen Behörden in Dänemark

Für in Dänemark ansässige Unternehmen erfolgt die laufende Kommunikation mit den öffentlichen Behörden elektronisch über den digitalen Briefkasten sowie NemID und NemKonto (öffentl. Bezahlungssystem). In Dänemark besteht die Anforderung, dass die Kommunikation zwischen dem Unternehmen und den öffentlichen Behörden digital erfolgt. Deshalb müssen Sie als Unternehmen einen digitalen Briefkasten einrichten – es ist nicht ausreichend, eine E-Mail-Adresse zu haben. Für Unternehmen, die nur vorübergehend in Dänemark tätig sind, erfolgt die Kommunikation seitens der dänischen Behörden über die angegebene Postadresse im Heimatland oder eventuell eine angegebene E-Mail-Adresse.

Als Unternehmen können Sie wichtige Nachrichten über den digitalen Briefkasten und Rückerstattungen über das NemKonto erhalten. Eine NemID ist notwendig, um Zugriff auf den digitalen Briefkasten zu haben. Deshalb ist es wichtig, dass Ihr Unternehmen bezüglich NemID, NemKonto sowie des digitalen Briefkastens auf dem neuesten Stand ist:

- **Die NemID** ist ein persönlicher Anwendername, den Sie für die digitale Selbstbedienung im öffentlichen System verwenden. NemID wird sowohl Bürgern als auch Unternehmen zur Verfügung gestellt. Zuständige Verwaltungsmitarbeiter, die für ein Unternehmen tätig sind, müssen über eine persönliche

Mitarbeitersignatur für Angaben und Registrierungen des Unternehmens im Internet verfügen (die private NemID des Mitarbeiters kann hier nicht verwendet werden!). Als Unternehmen können Sie Ihre NemID hier beantragen: www.nemid.nu/dk-en

- **Das NemKonto** ist das Konto des Unternehmens, über das Zahlungen von öffentlichen Behörden abgewickelt werden. Das NemKonto kann bei allen Geldinstituten eingerichtet werden. Wenn das NemKonto eingerichtet wurde, haben Sie über www.nemkonto.dk/Servicemenu/Engelsk/NemKonto-Easy-Account-for-companies hierauf Zugriff.
- **Der Digitale Briefkasten** ist der feste Kommunikationsweg Ihres Unternehmens mit den öffentlichen Behörden. Als Unternehmen sind Sie verpflichtet, einen digitalen Briefkasten zu haben. Mehr über den digitalen Briefkasten erfahren Sie hier: www.danishbusiness-authority.dk/statutorymailbox

Leistungen der Krankenversicherung

In Dänemark tragen Sie als Unternehmen die Verantwortung dafür, dass Ihre Beschäftigten jederzeit über eine Sozialversicherung verfügen, wenn sie Tätigkeiten für Ihr Unternehmen ausführen.

In Dänemark umfasst die Sozialversicherung u. a. die gelbe Krankenversicherungskarte und die besondere Krankenversicherungskarte. Die Krankenversicherungskarten gelten für Mitarbeiter, die in Dänemark eine Sozialversicherung haben. Die gelbe Krankenversicherungskarte gilt für Mitarbeiter mit Wohnsitz in Dänemark, während die besondere Krankenversicherungskarte für Mitarbeiter gilt, die ihren Wohnsitz in einem anderen Land haben.

Mitarbeiter, die in ihrem Heimatland sozialversichert sind, müssen ein ausgefülltes A1-Formular nach Dänemark mitbringen, um dies nachzuweisen. Beachten Sie bitte, dass Ihre Mitarbeiter eventuell auch die blaue Krankenversicherungskarte benötigen, beispielsweise bei Urlaubsreisen oder Besuchen im Heimatland.

Es ist wichtig, dass Ihre Mitarbeiter korrekt erfasst sind und über die richtigen Krankenversicherungskarten verfügen, bevor sie ihre Tätigkeit beginnen.

Mehr erfahren Sie hier: www.lifeindenmark.dk

Steuern und Umsatzsteuer

Auf den Baustellen kontrolliert SKAT, ob die dänischen Regeln für Steuern und Abgaben eingehalten werden. SKAT besucht die Baustelle meist unangemeldet und überprüft die steuerlichen Verhältnisse sowohl der Mitarbeiter als auch des Unternehmens. Es liegt in Ihrer Verantwortung sicherzustellen, dass Steuern und Mehrwertsteuer vom Gewinn Ihres Unternehmens korrekt abgeführt werden. SKAT führt eine individuelle Beurteilung durch, wie sich die steuerliche Verpflichtung des Unternehmens gestaltet.

Es liegt auch in der Verantwortung des Unternehmens sicherzustellen, dass sowohl Steuern als auch Arbeitsmarktbeiträge von den Löhnen der Mitarbeiter abgeführt werden. Achten Sie darauf, die Fristen von SKAT einzuhalten. Die Fristen hängen von der Größe Ihres Unternehmens ab, wobei Steuern für den entsprechenden Monat grundsätzlich am letzten Werktag des Monats zu zahlen sind.

Ihre Mitarbeiter müssen auch eine Steuerkarte zur Zahlung der Steuern beantragen. Im Ausland tätige Mitarbeiter sind in einem Zeitraum von 12 Monaten grundsätzlich nach 183 Tagen in Dänemark steuerpflichtig.²⁰ Es kann besondere Regeln geben, die dazu führen, dass Unternehmen und Mitarbeiter eingeschränkt steuerpflichtig sind.

Mehr erfahren Sie auf www.skat.dk/english

Arbeitnehmerüberlassungssteuer (Arbejdsudlejeskatt)

Es gelten besondere Steuerregeln für die Arbeitnehmerüberlassung, die in Kraft treten können, wenn ein Mitarbeiter direkt von einem anderen Unternehmen im Heimatland nach Dänemark entsandt wird. Wenn die Tätigkeit des Mitarbeiters als internationale Arbeitnehmerüberlassung kategorisiert werden kann, müssen Sie als Arbeitgeber sicherstellen, dass „Arbejdsudlejeskatt“.

Mehr erfahren Sie auf www.skat.dk

Höhe der Steuerermäßigung

Als Mitarbeiter in Dänemark besteht die Möglichkeit, eine Steuervergünstigung für Sonderausgaben zu erhalten. Beispielsweise gibt es Steuervergünstigungen für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, einer A-Kasse sowie den Fahrtkosten für den Arbeitsweg, sofern die Bedingungen für die Steuerermäßigung erfüllt sind. Wenn Sie als Arbeitgeber die Ausgaben für Unterbringung, Verpflegung und Arbeitswege

übernehmen, und diese nicht auf den Lohn angerechnet werden, können Ihre Mitarbeiter hierfür keine Steuervergünstigung erhalten.

Leider hat es in der Vergangenheit Beispiele gegeben, dass Mitarbeiter zur Steuerberatung durch nicht kompetente Berater verleitet wurden. Hierdurch haben sich Betrüger bereichert, indem sie die Mitarbeiter hinsichtlich der Höhe der Steuervergünstigung und der Steuerregeln in Dänemark falsch beraten haben. In diesem Zusammenhang haben mehrere Mitarbeiter hohe Steuernachzahlungsforderungen erhalten. Natürlich ist das eine ausgesprochen ärgerliche Situation. Deshalb ist es wichtig, dass Sie und Ihre Mitarbeiter nur kompetente steuerliche Beratung bspw. durch SKAT oder einen autorisierten Wirtschaftsprüfer in Anspruch nehmen.

Sie können sich an die Mitarbeiter von SKAT (Steuerbehörde) wenden, die gern zu Ihnen kommen und Ihre Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Steuervergünstigungen beraten.

Nutzung von im Ausland angemeldeten Kraftfahrzeugen

Es gelten besondere Regeln für das Führen eines im Ausland angemeldeten Kraftfahrzeugs in Dänemark. SKAT administriert diese Regeln und berät diesbezüglich. Es wird empfohlen, dass sich Unternehmen mit im Ausland angemeldeten Fahrzeugen an SKAT wenden, um diese zuzulassen und evtl. die Zahlung einer Zulassungssteuer zu klären.

Polizei oder Gewerbeaufsichtsamt (Arbejdstilsynet) kontrollieren, ob die Unternehmen auf den Baustellen die Regeln für die Anmeldung von Fahrzeugen in Dänemark einhalten.



Bitte beachten Sie, dass der Name des Unternehmens und die CVR-/RUT-Nummer auf allen Fahrzeugen des Unternehmens bis zu vier Tonnen sichtbar sein müssen.



Unterkunft für Mitarbeiter und Steuerpflicht

Viele Unternehmen bieten die Unterbringung der Mitarbeiter an, die beruflich nach Dänemark kommen. Wenn Sie als Unternehmen Wohnraum zur Verfügung stellen, tragen Sie die Verantwortung dafür, dass der Wohnraum den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Es liegt auch in der Verantwortung des Unternehmens, eventuelle Genehmigungen für den Wohnraum einzuholen.

In Dänemark ist bis ins Detail geregelt, wofür Gebäude genutzt werden dürfen. Beispielsweise darf ein gewerblich genutztes Gebäude nicht als Wohnraum genutzt werden, es sei denn, die Kommune hat hierfür eine besondere Genehmigung erteilt. Daher bietet es sich an, sich an die Kommune zu wenden, wenn Sie bezüglich der Regeln für die Nutzung von Gebäuden im Zweifel sind.

Unternehmen, die für die Unterbringung von Mitarbeitern bezahlen, können dies auf folgende Weise tun:

- Durch Auszahlung eines Betrags für die Unterkunft (der Tagessatz wird von SKAT festgelegt) zuzüglich zum Lohn der Mitarbeiter.
- Durch Bereitstellung von Unterkünften und Übernahme der Miete.
- Hierbei müssen die Bedingungen von SKAT für Erstattung von Unterbringungskosten ein-

gehalten werden. Der Lohn des Mitarbeiters darf hierdurch nicht reduziert werden. Beachten Sie bitte, dass es in der Verantwortung des Unternehmens liegt, dass die Miete den Wert des Mietobjekts nicht übersteigt.

Ganz gleich, wie die Unterbringung bezahlt wird, sollten Sie als Unternehmen eine eventuelle Steuerpflicht bei SKAT klären.

Empfehlenswert ist ein Mietvertrag, der vom Unternehmen und von den Mitarbeitern unterzeichnet ist

Bei Anfragen auf Englisch wenden Sie sich bitte unter Tel. + 45 72 22 27 90 an SKAT oder erfahren Sie hier mehr: www.skat.dk

Abmeldung des Unternehmens nach Beendigung der Tätigkeiten

Wenn das Unternehmen seine Tätigkeiten in Dänemark beendet, müssen Sie es innerhalb von acht Tagen bei den dänischen Behörden abmelden. Das gleiche gilt für Mitarbeiter, die nicht mehr in Dänemark tätig sind. Sollen die Mitarbeiter dagegen für ein anderes Unternehmen in Dänemark arbeiten, müssen sie nicht abgemeldet werden.

Erfahren Sie mehr auf virk.dk

Einzahlung in die Systeme ATP (Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem) und Samlet Betaling

Grundsätzlich sind in Dänemark erfasste Unternehmen zur Einzahlung in Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) verpflichtet. Darüber hinaus sind sie über im Rahmen des Systems Samlet Betaling zur Einzahlung von Arbeitgeberbeiträgen an Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES), Barseledk, Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU) und Finansieringsbidrag (FIB) verpflichtet, darunter u. a. an Lønmodtagernes Garantifond (LG). Unternehmen mit entsandten Mitarbeitern unterliegen grundsätzlich nicht dieser Zahlungspflicht. Überprüfen Sie, ob Ihr Unternehmen zur Einzahlung in die Systeme ATP und Samlet Betaling für die Mitarbeiter verpflichtet ist. Durch den Finanzierungsbeitrag zahlt das Unternehmen u. a. in LG ein, der von ATP verwaltet wird. Wenn ein in Dänemark eingetragenes Unternehmen Insolvenz anmeldet, können die Mitarbeiter Zahlungen bis zu einer Höhe von max. 6 Monaten ihres Durchschnittslohns von LG erhalten. Geschäftsführer und Geschäftsleitung erhalten keine Kompensation, wenn das Unternehmen insolvent wird. Ein entsandter Mitarbeiter, dem von einem ausländischen Arbeitgeber kein Lohn/Gehalt ausbezahlt wurde, kann seinen Lohn/sein Gehalt durch AFU erhalten, wenn die Bedingungen für die Zahlung erfüllt sind..

Wenden Sie sich telefonisch unter +45 4820 4914 an ATP Livslang Pension oder besuchen Sie www.atp.dk

Einzahlung in die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsunfallversicherung

Es liegt in Ihrer Verantwortung als Arbeitgeber sicherzustellen, dass Ihre Mitarbeiter von den notwendigen Versicherungen entweder in Dänemark oder im Heimatland gedeckt sind.

Für die Mitarbeiter, für die Sie an ATP und AES einzahlen, gilt auch, dass Sie als Unternehmen zur Einzahlung an die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsunfallversicherung verpflichtet sind.

Bevor die Mitarbeiter ihre Arbeiten beginnen, müssen Sie sich an eine Versicherungsgesellschaft wenden und eine Arbeitsunfallversicherung abschließen. Die meisten dänischen Versicherungsgesellschaften bieten diese Art von Versicherungen an.

Einzahlung in das AUB-System

Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) finanziert und administriert eine Reihe von Berufsbildungsmaßnahmen. Der Hauptzweck besteht im Angebot von Praktika. Alle Unternehmen, die im Vorjahr für mehr als einen Vollzeitmitarbeiter mit Berufsausbildung den vollen ATP-Beitrag gemeldet haben, unterliegen dem AUB-System. Der jeweils fällige Beitrag des Unternehmens wird anhand der Mitarbeiterzahl errechnet.

Jedes Jahr im April erhalten Unternehmen eine Vorabrechnung, die die Sollausbildungsquote angibt, d. h. wie viele Auszubildende im laufenden Kalenderjahr im Unternehmen angestellt sein müssen. Erfüllt Ihr Unternehmen diese Sollausbildungsquote und stellt sogar noch mehr Auszubildende ein, können Sie einen Bonus erhalten. Erfüllt Ihr Unternehmen das Ziel nicht, sind Sie verpflichtet, einen zusätzlichen Beitrag an AUB zu leisten.

Bitte beachten Sie, dass Metroselskabet und Hovedstadens Letbane in allen neuen Verträgen Sozialklauseln haben, die auch Ausbildungsanforderungen sowie Bestimmungen im Hinblick auf Geldbußen und Boni enthalten. Das ist nicht dasselbe.

Erfahren Sie mehr auf virk.dk/praktikplads-aub

Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Einige Branchen in Dänemark unterliegen der Anforderung, dass ausländische Qualifikationen genehmigt werden müssen, bevor Ihre Mitarbeiter ihre Tätigkeit aufnehmen können. Hierzu gehören beispielsweise Schweißen, Führen von Kränen, Führen von Gabelstaplern, Gerüstarbeiten usw. Für Mitarbeiter, die nur für einen kurzen Zeitraum in Dänemark beschäftigt sind, gelten besondere Regelungen. .

Hier können Sie mehr erfahren: www.engelsk.arbejdstilsynet.dk/en



Die Anerkennung einer ausländischen Ausbildung kann 1-2 Monate dauern, veranlassen Sie daher rechtzeitig die Beantragung!



THORKILD BANG
STELLVERTRETENDER
LEITER DES ARBEITGEBERVERBANDS
TEKNIQ

Nicht nur das dänische Arbeitsmarktmodell ist für viele ausländische Unternehmen neu. Auch die Regeln für Zulassungen werden nicht selten missverstanden. Beispielsweise kann ein Unternehmen keine Zulassung von einem anderen Unternehmen kaufen oder leihen. Personen, die fachlich verantwortlich sind und eine Zulassung besitzen, müssen im Unternehmen angestellt sein. Hierbei können wir Ihnen als Arbeitgeberverband behilflich sein.

Zulassungen für Ihre Mitarbeiter einholen

Bestimmte Berufsgruppen unterliegen der Anforderung, dass das ausländische Unternehmen über einen fachlich verantwortlichen Mitarbeiter verfügen muss, der die ausbildungstechnischen Bedingungen für eine Zulassung erfüllt, bevor das Unternehmen mit den Arbeiten in Dänemark beginnt. Beim Bauvorhaben von Metro und Stadtbahn gilt dies u. a. für Elektroinstallations-, Sanitärinstallations- und Kanalisationsarbeiten.

Wenn Sie als Unternehmen nicht die notwendigen Zulassungen haben, arbeiten Ihre Mitarbeiter gesetzwidrig. Das kann zu Sanktionen in Form von Geldstrafen und einer evtl. strafrechtlichen Verantwortlichkeit des Unternehmens führen.

Hier können Sie mehr erfahren: www.sik.dk

Viele Unternehmen deuten die Regeln für Zulassungen nicht richtig und gehen irrtümlich davon aus, sie müssten nur einen Vertrag mit einem Unternehmen abschließen, das über eine Zulassung verfügt, um die gesetzlichen Zulassungen zu erhalten. Ein Unternehmen kann jedoch keine Zulassung von einem anderen Unternehmen kaufen oder leihen. Die Personen, die fachlich verantwortlich sind und eine Zulassung besitzen, müssen im Unternehmen angestellt sein.

Ihre Mitarbeiter haben eine Ausweispflicht

Bei Kontrollbesuchen durch die Behörden auf den Baustellen sind alle Ihre Mitarbeiter verpflichtet, sich durch einen Lichtbildausweise in Form von bspw. eines Passes, einer Krankenversicherungskarte, eines Personalausweises, eines Führerscheins o. Ä. auszuweisen.

Sie sind verpflichtet, die CVR-/RUT-Nummer Ihres Unternehmens kenntlich zu machen

Die Ausschilderungspflicht umfasst Ihre Pflicht als Unternehmen, deutlich zu machen, dass Sie auf der Baustelle anwesend sind. Es müssen Angaben über den Namen und die CVR-/RUT-Nummer des Unternehmens am Eingang zur Baustelle vorhanden sein. Dies ist beispielsweise am grünen Zaun des Metrobauvorhabens sichtbar, wo sich am Eingang zu allen Baustellen ein Schild mit den Angaben der Unternehmen befindet.



Es kann mehrere Monate dauern, bis eine dänische Zulassung erteilt wird, veranlassen Sie die Beantragung deshalb rechtzeitig!



Nützliche Links und Kontaktangaben von Behörden

International Citizen Service East

Hierhin können sich die Mitarbeiter wenden und mit einem Sachbearbeiter über ihre Erfassungen, Rechte usw. sprechen.
Gyldeløvesgade 11, DK-1600 Kopenhagen
Tel.: +45 33 66 66 06
east@icitizen.dk
www.icitizen.dk/
www.lifeindenmark.dk

Udlændingesservice (Ausländerservice)

Hier finden Sie Informationen über Visa, Einreise, Aufenthalt in Dänemark usw.
www.nyidanmark.dk

**Erhvervsstyrelsen
(Gewerbe- und Gesellschaftsamt)**

Erhvervsstyrelsen kann Fragen zu Unternehmenseintragungen beantworten, z. B. die Erfassung im RUT (Register für ausländische Dienstleister) sowie die Abmeldung und eine Übersicht über Gewerbe und Aktivitäten, die in Dänemark gesetzlich geregelt sind.
www.businessindenmark.danishbusinessauthority.dk/ Tel.: +45 7220 0030

**Beskæftigelsesministeriet
(Arbeitsministerium)**

Hier finden Sie Informationen über Arbeitsplätze, Rechte als Arbeitnehmer in Dänemark sowie über den Aufenthalt in Dänemark.
www.workindenmark.dk

SKAT (dänische Finanz- und Zollbehörde)

SKAT kann Fragen zu Mehrwertsteuer, Steuer und Anmeldung von Fahrzeugen beantworten.
www.skat.dk
Tel.: +45 72 22 18 18

**Arbejdstilsynet (Gewerbeaufsichtsamt)
und Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring
(Berufsgenossenschaft)**

Hier erhalten Sie Antwort auf Fragen zur Arbeitsumwelt und zu Arbeitsschutzvorschriften. <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/> Tel.:+45 70 12 12 18, at@at.dk
www.aes.dk Tel.:+45 72 20 60 00, aes@aes.dk

Website des Gewerbeaufsichtsamts, die in mehreren Sprachen besondere Regeln für im Ausland tätige Unternehmen erklärt.
www.posting.dk

**Sikkerhedsstyrelsen
(Behörde für technische Sicherheit)**

Sikkerhedsstyrelsen kann Fragen zu Zulassungen beantworten.
www.sik.dk

ATP / Udbetaling Danmark (Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem / Auszahlung Dänemark)

Kann Fragen u. a. zu ATP, AES-Beitrag, LG usw. beantworten. Hier können Sie mehr erfahren:
www.atp.dk





KAPITEL 4:

Personalbeschaffung in Dänemark

Die benötigte Mitarbeiterzahl der Unternehmen schwankt sehr stark in den verschiedenen Phasen des Bauvorhabens. Deswegen ist es wichtig, schnell Zugriff auf kompetente Mitarbeiter haben zu können. In diesem Kapitel bieten wir Ihnen einen Überblick über gute Kanäle zur Personalbeschaffung in Dänemark.

In der Regel können Unternehmen Mitarbeiter über die öffentlichen Behörden gewinnen, z. B. Københavns Erhvervshus (Gewerbehaus Kopenhagen), oder durch die privaten Arbeitslosenkassen, die in Dänemark „A-kasser (A-Kassen)“ genannt werden. Je früher Sie Ihren Personalbedarf kennen, desto bessere Möglichkeiten haben das Gewerbehaus oder die A-Kassen, die richtigen Mitarbeiter für Sie zu finden.

Mitarbeiter über Erhvervshuset (Gewerbehaus) finden

In der dänischen Hauptstadt unterstützt Sie das Gewerbehaus Kopenhagen dabei, im Namen der öffentlichen Behörden Arbeitskräfte zu finden. Die Berater des Gewerbehauses Kopenhagen finden schnell und effektiv Bewerber, die dem Bedarf Ihres Unternehmens an Arbeitskraft entsprechen. Die Berater beraten Sie auch über eventuelle Möglichkeiten von Zuschüssen für die Einstellung und sind Ihnen beim Ausfüllen der entsprechenden Formulare behilflich.

Im Gewerbehaus Kopenhagen ist auch der Personalbeschaffungsservice der Hauptstadt angesiedelt, eine Zusammenarbeit zwischen 18 Kommunen. Das heißt: Gebündelt an einem Ort erhält Ihr Unternehmen Hilfe bei der Personalgewinnung von allen 18 Kommunen.

Im Rahmen der Initiative „Kompetent Arbejds-kraft til Greater Copenhagen“ (Kompetente Arbeitskräfte für den Großraum Kopenhagen) besteht zwischen den beiden Unternehmen Metroselskabet und Hovedstadens Letbane und dem Personalbeschaffungsservice der Hauptstadt eine besondere Vereinbarung im Hinblick auf die Personalbeschaffung. Der Personalbeschaffungsservice verfügt über Beauftragte für die Personalbeschaffung, um Unternehmen im Rahmen des Metrobauvorhabens in der dänischen Hauptstadt bei der Einstellung der richtigen Mitarbeiter zu unterstützen.

Zur Kontaktaufnahme wenden Sie sich bitte telefonisch unter +45 7080 8055 oder per E-Mail unter hrs@erhverv.kk.dk, an Københavns Erhvervshus/ Hovedstadens Rekrutteringsservices. Anfragen werden innerhalb von 24 Stunden beantwortet.

Mitarbeiter über die Arbeitslosenkassen finden

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern ist die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit in Dänemark freiwillig. Die A-Kassen bieten eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit an. Die meisten A-Kassen sind mit einer oder mehreren Gewerkschaften verknüpft.

Sie können sich als Unternehmen an die A-Kassen/Gewerkschaften wenden, um ihre Hilfe bei der Einstellung von Mitarbeitern in einem bestimmten Fachbereich zu erhalten, z. B. Bau-schlosser, Elektriker oder Maurer.

Hier eine Liste über die A-Kassen der zuständigen Gewerkschaften

A-kasser	Berufsgruppe	Kontaktangaben
A-kasse von 3F	Betonwerker, Eisenbinder, Maurer	Jens Kirkegaard Tel.: +45 70 30 08 26 E-mail: jens.kirkegaard@3f.dk
A-kasse von Fahrerverband	Fahrer	Harald Fabricius Tel.: +4540144459 E-mail: harald.fabricius@3f.dk
A-Kasse des Bau-fachs	Lüftungsmont-eure, HLS-Instalateure	Lars Andersen Tel.: +4526882070 E-mail: la@blikroer.dk
A-Kasse von Dansk Metal	Bauschlosser, Lüftungsmont-eure	Henrik Larsen Tel.: +45 33 63 28 35 E-mail: hela@danskmetal.dk
A-Kasse von Dansk Elfor-bund	Elektriker	Pia Hassel Hansen Tel.: +45 35 86 50 00 E-mail: phh@def.dk kbhakkassen@def.dk
A-Kasse von Malerforbundet	Maler	Jesper Carl Tel.: +45 40 49 25 90 E-mail: jec@maler.dk



Unterstützung für Arbeitssuchende auf dem dänischen Arbeitsmarkt über besondere Maßnahmen

Es gibt eine Reihe öffentlicher Maßnahmen in Dänemark, die Arbeitssuchende und Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit bei der Arbeitssuche unterstützen. Zweck dieser Maßnahmen ist es, diesen Menschen dabei zu helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hier sind einige Beispiele von Maßnahmen, die Ihr Unternehmen eventuell nutzen kann.

- **Lohnzuschüsse**
Arbeitssuchende, die längere Zeit arbeitslos waren, können mit einem Lohnzuschuss bei einem Unternehmen eingestellt werden. Die öffentliche Hand erstattet dem Unternehmen in diesem Fall einen Teil des Lohns für den Mitarbeiter.
- **Flexible Arbeitstätigkeit (Fleksjob)**
Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit können beim Unternehmen mit einem Lohnzuschuss von der Gemeinde angestellt werden.

Erfahrungsgemäß erfordert diese Maßnahme administrative Kapazitäten im Unternehmen. Mehr über mögliche Zuschüsse erfahren Sie beim Gewerbehaus Kopenhagen.

Kontaktangaben für die Personalbeschaffung

3F's Jobservice

Über die Gewerkschaft 3F können Sie kostenlos Stellenanzeigen veröffentlichen, die beschreiben, welche Art von Mitarbeitern Ihr Unternehmen benötigt.

E-mail: jobformidling@3f.dk
Tel.: +45 70 30 03 00

Jobservice Danmark (STAR – Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering (Dänische Behörde für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung))

Öffentliche Arbeitsvermittlung, die die Unternehmen bei der Personalgewinnung, Weiterbildung oder dem Halten von Personal unterstützt.

Tel.: +45 72 20 03 50 (kl. 8-16)
E-mail: jobservicedanmark@star.dk

Vielen Dank für die Unterstützung an

Dansk Byggeri
Tekniq
Dansk Industri

3F og BJMF
Blik og Rørarbejderforbundet
Dansk El-forbund
Dansk Metal

Expertenpanel von Metroselskabet und Hovedstadens Letbane:
Johnny Dyreborg, Steen Scheuer, Søren Kaj Andersen, Peter Hasle,
Regine Grytnes, Kirsten Jørgensen

Gewerbehaus Kopenhagen und Personalbeschaffungsservice der Hauptstadt
Gewerbe- und Gesellschaftsamt
SKAT
Sicherheitsverwaltung
Gewerbeaufsichtsamt
Internationales Bürgeramt
ATP
Beschäftigungsministerium
Dänisch-Deutsche Handelskammer
STAR (Behörde für den Arbeitsmarkt und die Personalbeschaffung)

Foto:
Metroselskabet
Søren Hytting
Lene Skytthe/Metroselskabet
Pelle Rink

Publikation: Allercp
2018
Druck/ Ausdruck: AllerTryk
ISBN: 978-87-92378-32-3





www.m.dk/entrepreneurs
www.dinletbane.dk/entrepreneurs

ISBN: 978-87-92378-32-3