



Bestimmungen und Rechte

– wenn Sie in Dänemark arbeiten

Hier erfahren Sie mehr über einige der wichtigsten Bestimmungen und Rechte, die Sie kennen müssen, wenn Sie in Dänemark arbeiten. Weitere Informationen erhalten Sie auf der Internetseite WorkplaceDenmark.dk.





Inhalt

Ihre Rechte

Arbeitszeit	4
Lohn	4
Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft	4
Urlaubsregelung	4
Diskriminierungsverbot	5
Gleichstellung und Lohngleichheit	5
Über Leiharbeitnehmer	5
Sozialleistungen	5

Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Gewerbeaufsichtsamt	7
Sicherheit in der Baubranche	7

Wenn Sie einen Berufsschaden erleiden

Wie ist der Schaden zu melden?	8
Besondere Umstände, bei denen Beschäftigte einen Berufsschaden melden können	8
Schadensersatz	8

Steuerbestimmungen

Steuerbestimmungen	9
--------------------	---

Ihre Rechte

Arbeitszeit

In der Regel ist die Arbeitszeit in Dänemark durch einen Tarifvertrag festgelegt, und in den weitaus meisten Bereichen beträgt die normale Wochenarbeitszeit 37 Stunden.

Für Arbeitnehmer über 18 Jahre legt die Arbeitszeitrichtlinie der EU außerdem folgende Rahmenbedingungen fest:

- Eine tägliche Mindestruhezeit von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden.
- Eine Ruhepause im Laufe eines mehr als sechs Stunden langen Arbeitstages. Die Länge der Ruhepause hängt vom Zweck der Ruhepause ab, z. B. ob es eine Essenspause ist.
- Ein freier Tag pro Woche, der sich an eine tägliche Ruhezeit anschließen muss. Zwischen zwei freien Tagen dürfen nicht mehr als sechs Tage liegen.
- Eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich höchstens 48 Stunden einschließlich Überstunden.
- Die tägliche Gesamtarbeitszeit muss dokumentiert werden.
- Ein Nachtarbeiter darf im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro 24 Stunden arbeiten.

Von den Bestimmungen kann in bestimmten Fällen in Tarifverträgen abgewichen werden.

Lohn

Es gibt in Dänemark keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Der Lohn wird meist in Tarifverträgen für unterschiedliche Arten von Arbeit vereinbart, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vereinbarten Lohn zu bezahlen. Wenn Sie Zweifel bezüglich des Lohns haben, können Sie sich an Ihre Gewerkschaft oder die Organisationen in Ihrem Fachbereich wenden.

Wenn Ihnen als entsandter Arbeitnehmer aus einem EU- oder EWR-Land nicht der vereinbarte Lohn ausbezahlt wird, können Sie Hilfe vom Arbeitsmarktfonds für entsandte Arbeitnehmer (Abejdsmarkedets Fond for Udstationerede) in Anspruch nehmen, falls Sie von einem Tarifvertrag abgedeckt sind. Als Entsandter gelten Sie, wenn Sie üblicherweise in einem anderen Land als Dänemark arbeiten und in Dänemark nur vorübergehend Tätigkeiten ausführen. Weitere Informationen über den Fonds finden Sie auf WorkplaceDenmark.dk.

Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Alle Arbeitnehmer in Dänemark haben das Recht, Mitglied in einer Vereinigung wie z. B. einer Gewerkschaft zu sein. Das Gesetz über die Vereinigungsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt schützt die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern. Ein Arbeitgeber darf somit die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft weder verlangen noch verbieten.

Urlaubsregelung

Als entsandter Lohnempfänger in Dänemark unterliegen Sie der Urlaubsregelung Ihres Herkunftslands. Im Hinblick auf den Urlaubsanspruch und die Lohnzahlung während des Urlaubs haben Sie jedoch mindestens die Rechte, die sich aus dem dänischen Urlaubsgesetz (ferielov) ergeben.

Das heißt, dass die dänischen Bestimmungen gelten, wenn das Urlaubsrecht des Herkunftslands weniger günstig als das dänische ist. Wenn Sie einem dänischen Kollektivvertrag unterliegen, geht Ihr Urlaubsanspruch möglicherweise über das im dänischen Urlaubsgesetz festgelegte Maß hinaus.

Gemäß den dänischen Vorschriften haben Sie als Lohnempfänger Anspruch auf 25 Tage Urlaub im Jahr, und das unabhängig davon, ob Sie Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben haben. Haben Sie keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben, dürfen Sie sich trotzdem freinehmen, bekommen in diesem Fall jedoch keine Vergütung.

Für jeden Monat, den Sie im Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August (ferieåret, dt. Ferienjahr) beschäftigt sind, erwerben Sie Anspruch auf 2,08 Tage bezahlten Urlaub. Der Urlaub wird im Urlaubszeitraum (ferieafholdelsesperioden) genommen, der sich vom 1. September des aktuellen Kalenderjahrs bis zum 31. Dezember des nachfolgenden Kalenderjahrs erstreckt.

Ihr Lohn für die erworbenen Urlaubstage kann entweder Ihrem gewöhnlichen Lohn zuzüglich eines Urlaubszuschlags von 1 % des Gehalts im Urlaubsjahr entsprechen oder als Urlaubsgeld gezahlt werden, welches 12,5 % Ihres Lohnes im Urlaubsjahr entspricht.



Gleichstellung und Verbot der Ungleichbehandlung

In Dänemark gelten Rechtsvorschriften mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Die Bestimmungen schützen Arbeitnehmer vor Ungleichbehandlung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Religion oder Glauben, sexueller Ausrichtung, politischen Ansichten, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder Geschlechtsmerkmalen, Alter, Behinderung oder nationaler, sozialer oder ethnischer Herkunft.

Das Diskriminierungsverbot gilt vor und während der Anstellung und bei Kündigung.

Wenn Sie einer unrechtmäßigen Diskriminierung an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt worden sind, können Sie beim Gleichbehandlungsausschuss (Ligebehandlings- nævnet) Beschwerde einlegen. Die Beschwerde ist kostenlos. Wenn Ihrer Beschwerde stattgegeben wird, haben Sie Anspruch auf eine Entschädigung. Sie können den Gleichbehandlungsausschuss kontaktieren, indem Sie an das Sozialbeschwerdeamt (Ankestyrelsen) unter der E-mail-Adresse ast@ast.dk schreiben.

Das Gesetz zur Gleichbehandlung hat zur Folge, dass Männer und Frauen im Arbeitsleben gleichbehandelt werden müssen. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Arbeitgeber beim Besetzen einer Stelle das eine Geschlecht nicht gegenüber dem anderen bevorzugen darf.

Ein Arbeitgeber darf Arbeitnehmer auch nicht aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung oder Elternzeit ungleich behandeln.

Lohngleichheit

Das Gesetz zur Lohngleichheit hat zur Folge, dass Männer und Frauen denselben Lohn erhalten müssen, wenn Sie dieselbe Arbeit ausführen oder die Arbeit denselben Wert hat. Wenn Sie als Arbeitnehmer der Ansicht sind, dass Sie aufgrund Ihres Geschlechts ungleich behandelt worden sind,

können Sie beim Gleichbehandlungsausschuss Beschwerde einlegen. Die Beschwerde ist kostenlos. Wenn Ihrer Beschwerde stattgegeben wird, haben Sie Anspruch auf Entschädigung.

Sie können den Gleichbehandlungsausschuss kontaktieren, indem Sie an das Sozialbeschwerdeamt (Ankestyrelsen) unter der E-mail-Adresse ast@ast.dk schreiben.

Leiharbeitnehmer

Wenn Sie als ausländischer Leiharbeitnehmer in Dänemark arbeiten, gelten für Sie die dänischen Bestimmungen zu den Rechten von Leiharbeitnehmern. Diese Bestimmungen bedeuten, dass Sie als Leiharbeitnehmer prinzipiell nicht schlechter gestellt sein dürfen als wenn Sie im Unternehmen fest angestellt wären. Dies gilt unter anderem für Arbeitszeit, Überstunden, Ruhepausen, Ruhezeiten, Lohn und Arbeitsschutz.

Sozialleistungen

Wenn Sie für bis zu zwei Jahre in ein anderes EU-/EWR-Land entsandt werden, können Sie Ihr Recht auf soziale Sicherung in dem Land, in dem Sie normalerweise arbeiten, bewahren. Das kann z. B. das Recht auf Schadensersatz betreffen, wenn Sie einen Berufsschaden erleiden, das Recht auf Mutter-/ Vaterschaftsurlaub oder Kranken bzw. Arbeitslosengeld, wenn Sie krank werden oder Ihren Job verlieren.

Als entsandter Arbeitnehmer können Sie außerdem Anspruch auf Sozialleistungen in Dänemark haben, wenn Sie bestimmte Kriterien erfüllen. Mehr Informationen über das Recht auf Sozialleistungen in Dänemark erhalten Sie auf der Internetseite lifeindenmark.borger.dk.



Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Sie haben wie dänische Bürger das Recht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Ihr Arbeitgeber trägt die übergeordnete Verantwortung für das Arbeitsumfeld, doch Sie als Beschäftigter tragen eine Mitverantwortung. Beispielsweise müssen Sie die Sicherheitsvorschriften beachten und die notwendige Schutzausrüstung verwenden, die Ihr Arbeitgeber zur Verfügung stellt.

Gewerbeaufsichtsamt

Das Gewerbeaufsichtsamt ist die dänische Behörde, die darüber wacht, dass die Bestimmungen eingehalten werden. Das Gewerbeaufsichtsamt berät die Unternehmen auch in Fragen zum Arbeitsschutz.

Wenn Sie Fragen zu den dänischen Bestimmungen zum Arbeitsschutz oder zur Entsendung haben, können Sie das Gewerbeaufsichtsamt kontaktieren, das Ihnen helfen kann. Das Gewerbeaufsichtsamt kann unter anderem Fragen zu Chemie, psychischem Arbeitsumfeld und Unfallverhütung beantworten. Sie können das Gewerbeaufsichtsamt auch kontaktieren, wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Unternehmen die Arbeitsschutzvorschriften verletzt.

Sicherheit in der Baubranche

Das Risiko von körperlichem Verschleiß oder eines ernsthaften Arbeitsunfalls ist in der Baubranche besonders hoch. Die häufigsten Arbeitsunfälle sind Stürze aus der Höhe, Stürze und Unfälle mit Werkzeugen oder im Zusammenhang mit schwerem Lasten.

Mehr Informationen zur Sicherheit auf der Baustelle erhalten Sie auf workplacedenmark.dk/de.



Wenn Sie einen Berufsschaden erleiden

Es wird zwischen zwei Formen von Berufsschäden unterschieden: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Ein Arbeitsunfall ist ein physischer oder psychischer Schaden, der auf ein plötzliches Ereignis bei der Arbeit zurückzuführen ist. Dies kann auch ein Schaden sein, der nach einer Beeinträchtigung entsteht, die höchstens fünf Tage angedauert hat.

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, die durch die Arbeit oder die Arbeitsverhältnisse verursacht wird. Die Krankheit kann aufgrund einer Beeinträchtigung über kürzere oder längere Zeit entstehen. Beispiel: Ihr Gehör ist nach mehrjähriger Arbeit in lauter Arbeitsumgebung geschwächt.

Wie ist der Schaden zu melden?

Wenn Sie in der Arbeit einen Unfall haben, muss Ihr Arbeitgeber den Schaden spätestens 14 Tage nach Eintritt des Schadens der Versicherungsgesellschaft des Unternehmens oder dem Gewerbeaufsichtsamt melden. Die Verletzung ist zu melden, wenn Sie mindestens einen Tag über den Unfalltag hinaus arbeitsunfähig waren oder wenn zu erwarten ist, dass die Verletzung einen Anspruch auf Entschädigung oder andere Leistungen nach dem Arbeitsunfallgesetz (arbejdsskadesikringsloven) begründet.

Wenn das Unternehmen einen Arbeitsunfall nicht meldet, wird gegen das Unternehmen eine Geldbuße verhängt. Die Höhe der Geldbuße beträgt prinzipiell 5.000 DKK, wenn das Unternehmen erstmalig einen Arbeitsunfall nicht meldet. Danach beträgt die Geldbuße 10.000 DKK pro nicht gemeldetem Unfall.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass Sie infolge Ihrer Arbeit krank geworden sind und sie somit an einer Berufskrankheit leiden, müssen Sie zu Ihrem

Arzt gehen, der die Berufskrankheit melden wird. Der Arzt muss die Krankheit baldmöglichst melden, spätestens jedoch 14 Tage nachdem er Kenntnis davon erlangt oder den Verdacht geschöpft hat, dass die Krankheit auf die Arbeit zurückzuführen ist.



Besondere Umstände, unter denen Beschäftigte einen Unfall oder eine Erkrankung melden können

In einigen Fällen müssen Sie als Arbeitnehmer selbst einen Unfall oder eine Erkrankung melden. Dies gilt zum Beispiel, wenn Ihr Arbeitgeber die Meldung nicht selbst vornimmt oder das Unternehmen liquidiert wurde. In einem solchen Fall können Sie Ihren Arbeitsunfall oder die erwerbsbedingte Erkrankung selbst über das elektronische Meldesystem EASY melden, das Sie unter virk.dk finden.

Schadensersatz

Ihr Schaden muss als Berufsschaden anerkannt werden, damit Sie Schadensersatz oder eine andere Entschädigung erhalten können. Voraussetzung dafür, dass ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit anerkannt wird, ist, dass der Schaden aufgrund Ihrer Arbeit oder in der Zeit passiert ist, in der Sie für einen Arbeitgeber in Dänemark Tätigkeiten ausgeführt haben.

Steuerbestimmungen



Wenn Sie einen Arbeitgeber mit einer festen Betriebsstätte in Dänemark haben, müssen Sie in Dänemark prinzipiell Einkommenssteuer bezahlen. Daher müssen Sie unabhängig davon, wie lange Sie sich voraussichtlich in Dänemark aufhalten, eine Steuer-Personennummer und eine Steuerkarte beantragen.

Wenn Sie geplant haben, in Dänemark mehr als drei Monate zu wohnen und zu arbeiten (6 Monate, wenn die Person aus der EU, einem EWR-Land oder der Schweiz kommt) müssen Sie beim dänischen Einwohnermeldeamt (Folkeregister) einen Antrag auf Erteilung einer CPR-Nummer stellen. Und wenn Sie mehr als sechs Monate in Dänemark verbringen oder Ihren festen Aufenthalt im Land nehmen, werden Sie vom ersten Tag an als voll steuerpflichtig in Dänemark betrachtet.

Fragen?

Wenn Sie Fragen zu den dänischen Steuerbestimmungen haben, können Sie sich an das dänische Steueramt (Skattestyrelsen) wenden.

Telefon: +45 72 22 28 92

Internet: skat.dk/de





Herausgeber:
Arbeitsministerium

Druck
PrinfoTrekroner

Die Publikation kann heruntergeladen werden von
der Internetseite des Arbeitsministeriums bm.dk
und von WorkplaceDenmark.dk

Foto
Istockphoto/Unsplash

ISBN
87-91892-34-1

Arbeitsministerium

Holmens Kanal 20
DK-1060 København K

Tlf.: 7220 5000
E-mail: bm@bm.dk