

Gewerkschaftsforderungen in Dänemark

Die Verhandlung von Löhnen und Gehältern ist in Dänemark Sache der Tarifparteien. Gesetzliche Vorgaben für Arbeitsverhältnisse beschränken sich auf Urlaub, Arbeitssicherheit, Höchstarbeitszeiten, Gleichbehandlung und Lohnfortzahlung während des Mutterschutzes. Der gesetzliche Jahresurlaubsanspruch beträgt 25 Tage. **ES GIBT KEINEN GESETZLICHEN MINDESTLOHN.** Solange Sie keinen dänischen Tarifvertrag abgeschlossen haben, sind Sie auch nicht verpflichtet, tarifliche Bedingungen zu gewähren. Diese Bedingungen gelten immer erst ab Tarifabschluss.

Die meisten dänischen Arbeitnehmer sind gewerkschaftlich organisiert. Dänische Gewerkschaften sind daher sehr stark und bemüht, Tarifverträge mit ausländischen Unternehmen abzuschließen. Damit soll ein unlauterer Wettbewerb mit Billiglöhnen vermieden und sichergestellt werden, dass auch entsandte Arbeitnehmer zu dänischen Bedingungen beschäftigt werden. Über die Angaben im öffentlichen RUT-Register ist den Gewerkschaften der Aufenthaltsort ausländischer Unternehmen in Dänemark jederzeit bekannt.

Dänischen Unternehmen, die einem Arbeitgeberverband angehören, wird bei Beschäftigung eines ausländischen Unternehmens empfohlen, die Einhaltung eines dänischen Tarifvertrages zum Vertragsgegenstand zu machen. Für öffentliche Auftraggeber ist eine dänische Tarifbindung häufig Vertragsbedingung in Ausschreibungen. Achten Sie genau auf den Ausschreibungs- und Vertragstext.

DÄNISCHE GEWERKSCHAFTEN HANDWERK

[Fælles Fagligt Forbund \(3F\)](#)

[Malerforbundet](#)

[Dansk El-Forbund](#)

[Dansk Metal](#)

DÄNISCHE ARBEITGEBERVERBÄNDE HANDWERK

[Dansk Industri](#)

[Tekniq](#)

[Dansk Håndværk](#)

Tarifbindung

Die Tarifbindung in Dänemark kann in Dänemark über verschiedene Wege erfolgen:

- Mitgliedschaft in einem dänischen Arbeitgeberverband. Ab dem Datum der Mitgliedschaft gilt der Tarifvertrag, in dessen Geltungsbereich die Arbeitnehmer tätig sind. Kleineren Unternehmen, die nur gelegentlich in Dänemark tätig sind, wird die Mitgliedschaft häufig verweigert.
- Vereinbarung eines Haustarifvertrags. Dies ist regelmäßig nur bei sehr großen Unternehmen möglich.
- Unterzeichnung eines Anschlussarifvertrags mit der fachlich zuständigen Gewerkschaft. Über diesen Anschlussarifvertrag besteht die Verpflichtung, den jeweils geltenden Tarifvertrag einzuhalten. Gleichzeitig werden aber kleinere Abweichungen vom Tarifvertrag vereinbart. Diese Abweichungen berücksichtigen regelmäßig einige – aber nicht alle – Belange ausländischer Unternehmen. Für deutsche Unternehmen in Dänemark ist dies die häufigste Art der Tarifbindung in Dänemark.

Ein Tarifeinheitsgesetz gibt es in Dänemark nicht. Für die einzelnen Mitarbeiter gilt immer der Tarifvertrag, der der ausgeübten Tätigkeit und der Ausbildung entspricht. Recherchieren Sie daher genau, welcher Tarifvertrag für Sie anwendbar ist. Ihre Außenwirtschaftsberatung unterstützt Sie dabei gerne.

Vorgehen der Gewerkschaften

Ausländische Unternehmen sind **nicht** verpflichtet, einen Tarifvertrag abzuschließen. Im [dänischen Entsendegesetz](#) ist den Gewerkschaften aber ausdrücklich der Versuch gestattet, Tarifverträge mit ausländischen Unternehmen abzuschließen und dafür die gleichen Konfliktmaßnahmen anzuwenden, die auch dänischen Unternehmen gegenüber angewandt werden. Damit diese Konfliktmaßnahmen rechtens sind, muss die Gewerkschaft zunächst über die üblichen tariflichen Forderungen in Dänemark informieren. Deutsche Übersetzungen der Tarifverträge liegen häufig vor. Die Information erfolgt zumeist über die Veröffentlichung der repräsentativen Tarifverträge auf www.workplacedenmark.dk. Die Gewerkschaft geht normalerweise wie folgt vor:

1. Baustellenbesuch

Mit dem Versuch, sich über die Arbeitsbedingungen und Löhne der Mitarbeiter zu informieren, besuchen Gewerkschaftsvertreter die Baustelle und befragen Mitarbeiter. Der Zutritt zur Baustelle kann der Gewerkschaft verwehrt werden.

2. Kontaktaufnahme

Dem Unternehmen wird ein Anschlussarifvertrag (meist in deutscher Sprache) zugestellt und eine Frist zur Unterzeichnung gesetzt. Gleichzeitig wird die erste Blockadewarnung ausgesprochen. Eine zweite Blockadewarnung folgt sieben Tage später.

3. Blockade

Hat das Unternehmen den Anschlussarifvertrag nicht unterzeichnet und ist es auch dem Arbeitgeberverband nicht beigetreten, wird es 14 Tage nach der ersten und sieben Tage nach der zweiten Blockadewarnung blockiert. Ab diesem Zeitpunkt müssen Mitarbeiter des Unternehmens, die Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft sind, streiken und arbeitssuchende Gewerkschaftsmitglieder dürfen nicht für das blockierte Unternehmen tätig werden.

Die Blockade ist legal, wenn sie fristgerecht angekündigt wurde, ein legales Ziel verfolgt (z. B. Abschluss eines Tarifvertrags) und entsprechend aktuell ist. Bestehen Zweifel bezüglich der Legalität einer Blockade, kann das Unternehmen dies vom Arbeitsgericht prüfen lassen. Während eines Konflikts darf sich der Arbeitgeberverband nicht einmischen, es sei denn, dies ist mit der Gewerkschaft abgesprochen.

4. Sympathiestreik

Die Blockade ist gegenüber ausländischen Unternehmen nur selten erfolgreich. Die Gewerkschaften haben deswegen die Möglichkeit, einen Sympathiestreik einzuleiten. Dieser muss zweimal angekündigt werden (Frist: 14 und 7 Tage vor Beginn des Streiks). Diese Fristen müssen nicht eingehalten werden, wenn das betroffene Unternehmen einen Tarifabschluss ablehnt.

Nach Ablauf dieser Frist dürfen dänische Gewerkschaftsmitglieder (aller teilnehmenden Gewerkschaften) generell keine Arbeiten mehr ausführen, die für das bestreikte Unternehmen bestimmt sind, das bestreikte Unternehmen unterstützen oder vorgelagert oder nachgelagert ausgeführt werden. In der Praxis werden von allen dänischen Unternehmen auf der Baustelle keine Arbeiten mehr ausgeführt und dänische Lieferanten liefern keine Ware mehr an. Alle bestreikten Unternehmen sind auf einer [öffentlichen Liste](#) aufgeführt. Häufig blockieren die Gewerkschaften die Baustelle auch physisch. In diesem Fall kann polizeiliche Unterstützung angefordert werden.

Ein Sympathiestreik ist legal, wenn er fristgerecht angekündigt wurde, die Blockade legal und bereits in Kraft ist, er ein legales Ziel verfolgt (z. B. Abschluss eines Tarifvertrags), sein Umfang verhältnismäßig und er dazu geeignet ist, den Ausgang des Konflikts entsprechend zu beeinflussen. Bestehen Zweifel bezüglich der Legalität eines Sympathiestreiks, kann das Unternehmen dies vom dänischen Arbeitsgericht prüfen lassen.

5. Friedenspflicht

Ist das Unternehmen einem Arbeitgeberverband beigetreten oder hat es einen Tarifvertrag abgeschlossen, herrscht Friedenspflicht. Diese darf nur gebrochen werden, wenn die Tarifverträge neu verhandelt oder Tarifbestimmungen nicht eingehalten werden.

Werden tarifliche Bestimmungen nicht eingehalten, sind beide Parteien dazu verpflichtet, Streiks und Aussperrungen zunächst zu vermeiden und über örtliche Verhandlungen, Mediation, Schieds- und Gerichtsverfahren eine Einigung zu erzielen.

6. Sonderregelung bei ausländischen Unternehmen: 48-Stunden-Treffen

Hat eine Gewerkschaft den begründeten Verdacht, dass ausländische Unternehmen auf dänischen Baustellen die dänischen Tarifbestimmungen nicht einhalten oder keiner Tarifbindung unterliegen, berufen sie innerhalb von 48 Stunden eine Besprechung ein, an der neben Vertretern von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft auch Vertreter des betroffenen Unternehmens sowie dessen Auftraggeber teilnehmen.

Während dieser Besprechung wird die Sachlage erörtert und das Unternehmen zur Unterzeichnung eines Anschlussarbeitsvertrags aufgefordert. Alternativ kann das Unternehmen auch Mitglied in einem dänischen Arbeitgeberverband werden. Tut das ausländische Unternehmen dies nicht, erfolgt die erste Blockade-warnung. Nach Abschluss des Treffens muss das ausländische Unternehmen innerhalb von 72 Stunden alle geforderten Nachweise erbringen.

Gewerkschaftsforderungen

Sämtliche Forderungen dänischer Gewerkschaften beziehen sich lediglich auf die Tätigkeit in Dänemark ab Grenzübertritt. Sie beziehen sich auf folgende Punkte:

Forderung	Erläuterung
Entlohnung	<p>Je nach Anschlussarbeitsvertrag ist entweder der in Dänemark durchschnittlich gezahlte Stundenlohn oder der tarifliche Mindestlohn + persönlicher Zulage zu zahlen. Für den durchschnittlich gezahlten Stundenlohn wird auf die Löhne verwiesen, die auf www.workplacedenmark.dk veröffentlicht werden. Der tarifliche Mindestlohn ergibt sich aus dem anwendbaren Tarifvertrag und ist um eine persönliche Zulagen zu ergänzen, die abhängig ist von Qualifikation, Berufserfahrung und Tätigkeit des Arbeitnehmers.</p> <p>Achtung! Einige Tarifverträge enthalten die Verpflichtung, nach Akkord abzurechnen. Je nach Tarifvertrag können Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich vereinbaren, auf Akkord-Arbeit zu verzichten.</p> <p>Die Durchschnittslöhne sind Bruttolöhne, in denen auch Rückstellungen für das Entgelt an Urlaubs- und Feiertagen bzw. Zahlungen an die betriebliche Altersvorsorge enthalten sind. Hinzu kommen die deutschen Arbeitgeber-Lohnnebenkosten.</p>

Wochenarbeitszeit 37 Stunden an 5 Tagen zwischen 6 und 18 Uhr. Alternativ sind auch 4-Tage-Wochen möglich. Vereinbarungen zu variierender Arbeitszeit ohne Überstundenzuschläge sind möglich, müssen aber individuell nach strengen Vorgaben vereinbart werden. Die tägliche Höchst Arbeitszeit beträgt in jedem Fall 10 Stunden, die wöchentliche 50.

Überstunden Alle Stunden, die täglich mehr als 7,4 Stunden gearbeitet werden, sind mit Überstundenzuschlägen zu vergüten, es sei denn, es besteht eine Vereinbarung zur variierenden Arbeitszeit. Häufig sind die Überstunden 1-3 mit zusätzlich 50 % des persönlichen Stundenlohns zzgl. Rückstellungen und Altersvorsorge zu vergelten, alle weiteren Stunden mit 100 %.

Jahresurlaub Gesetzlicher Anspruch: 25 Tage. Dafür ist eine Rückstellung in Höhe von 12,5 % des Bruttolohns zu stellen, die dem Mitarbeiter während seines Urlaubs als Entgelt ausbezahlt wird. Für Soka-Bau-Mitglieder entfällt diese Verpflichtung, wenn eine Bescheinigung der Soka-Bau vorgelegt wird.

Die deutsche Entgeltzahlung während des Urlaubs wird angerechnet. 30 Tage Jahresurlaub entsprechen je nach Bundesland etwa 11,85 %. Hat der Arbeitnehmer einen geringeren Urlaubsanspruch kann die Differenz zur dänischen Forderung als Stundenlohnbestandteil ausgezahlt werden, sofern dies deutlich auf der Lohnabrechnung gekennzeichnet wird. Beim Abschluss eines Anschlussstarifvertrags muss die Auszahlung aber gesondert mit der Gewerkschaft vereinbart werden.

Freie Tage Anspruch: 5 zusätzliche freie Tage im Jahr, die wie Werkfeiertage zu vergüten sind.

Werkfeiertage (Særlig lønopsparing) Für die Entlohnung an Werkfeiertagen ist eine Rückstellung in Höhe von 14,7 % zu bilden, die dem Mitarbeiter an Werkfeiertagen als Entgelt ausgezahlt wird. Für Soka-Bau-Mitglieder entfällt diese Verpflichtung, wenn eine Bescheinigung der Soka-Bau vorgelegt wird.

Die Rücklage kann als Stundenlohnbestandteil ausgezahlt werden, sofern dies deutlich auf der Lohnabrechnung gekennzeichnet wird. Beim Abschluss eines Anschlussstarifvertrags muss die Auszahlung aber gesondert mit der Gewerkschaft vereinbart werden.

Betriebl. Altersvorsorge (BAV) Die BAV ist sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmer-finanziert. Der Anteil der Arbeitgeber beträgt 10 %, während der Arbeitnehmeranteil 2 % beträgt. Bei Vorliegen eines Anschlussstarifvertrags entfällt der Arbeitnehmeranteil. Dafür wird dem Arbeitgeberanteil häufig ein Gesundheits-Beitrag in Höhe von 0,15 % hinzugerechnet.

Der Beitrag beträgt 10 % des Bruttolohns zzgl. Urlaubs- und Werkfeiertagsrückstellung. Beiträge an betriebliche Altersvorsorge-Einrichtungen in Deutschland werden angerechnet. Eine Differenz kann als Stundenlohnbestandteil ausgezahlt werden, sofern dies deutlich auf der Lohnabrechnung gekennzeichnet wird. Beim Abschluss eines Anschlussstarifvertrags muss die Auszahlung aber gesondert mit der Gewerkschaft vereinbart werden.

Auch wenn der Arbeitnehmer während seiner Urlaubs- und Feiertage die deutsche Entgeltfortzahlung erhält, muss der BAV-Anteil berechnet werden, als sei eine dänische Rückstellung zu bilden.

Reisezeit Reisezeit innerhalb der Arbeitszeit ist regelmäßig als solche zu vergüten. Die Vergütung der Reisezeit außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit unterscheidet sich je nach Tarifvertrag.

Kost und Logis Ist aufgrund der Entfernung der Baustelle vom Heimatort eine Übernachtung erforderlich, übernimmt der Betrieb die vom Mitarbeiter dafür verauslagten Kosten (Alternativ stellt der Betrieb Übernachtung und Verpflegung oder zahlt Auslösesätze). Ob dafür die dänischen oder die deutschen Pauschalsätze anzusetzen sind, ist strittig. Allerdings besteht die Forderung der Gewerkschaften, dass auch bei voller Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ein tägliches Taschengeld in Höhe von 25 % des dänischen Tagessatzes zu zahlen ist.

- [Dänische Pauschalen](#) sind bei Abwesenheiten unter 24 Stunden anteilig je Stunde zu berechnen
- [Deutsche Pauschalen](#)

Wohnungszulage (WZ) 25 DKK je Stunde. Einige Tarifverträge, hauptsächlich im Bau, sehen die Auszahlung einer Wohnungszulage vor. Sie ist auszuzahlen, wenn der Arbeitnehmer keinen dänischen Wohnsitz hat.

- Übersteigt der persönliche Stundenlohn den tariflichen Mindestlohn um mehr als die Wohnungszulage, entfällt die Verpflichtung. Die in den Anschlussstarifverträgen geforderten Grundlöhne übersteigen in den allermeisten Fällen den Mindestlohn um mehr als 25 DKK, weswegen diese Zulage nur selten eine Rolle spielt.
- Nach 4 Monaten entfällt die Zulage, wenn der Arbeitgeber eine Unterkunft zur Verfügung stellt oder die Kosten dafür übernimmt. Davor muss die Zulage gezahlt werden, auch wenn der Arbeitgeber eine Unterkunft stellt.
- Nach 12 Monaten entfällt die Zulage ganz.

Die Anschlussstarifverträge legen den Durchschnittsstundenlohn zu Grunde. Dadurch übersteigt der Grundlohn den Stundenlohn um mehr als 25 DKK. Die Wohnungszulage ist nur erforderlich, wenn im Rahmen einer Tarifbindung ohne Anschlussstarifvertrag der persönliche Stundenlohn (Grundlohn, bestehend aus Mindestlohn und persönlicher Zulage) den Mindestlohn um weniger als 25 DKK übersteigt.

Die Tarifverträge unterscheiden sich nach Gewerk. Recherchieren Sie bitte immer individuell. Viele Tarifverträge finden Sie teils sogar in Übersetzung auf www.workplacedenmark.dk

Löhne auf Workplacedenmark

Workplacedenmark ist die nationale dänische Webseite zur Information ausländischer Unternehmen, die Mitarbeiter nach Dänemark entsenden. Auf der Seite wird über viele entsenderelevanten Bedingungen informiert, darunter auch die Entlohnung. Wurden dort Tarifverträge und Lohnforderungen veröffentlicht, dürfen dänische Gewerkschaften diese auch verlangen. Allerdings sind die Informationen nicht abschließend. Es stehen nur Informationen zu den Branchen zur Verfügung, in denen üblicherweise entsandt

wird. Findet sich Ihr Gewerk hier nicht wieder, kann die Gewerkschaft Sie dennoch dazu auffordern, einen Tarifvertrag zu unterzeichnen.

Die veröffentlichten Löhne sind durchschnittliche Bruttolöhne des Vorjahres. Achtung! Die deutschen Arbeitgeber-Lohnnebenkosten kommen noch hinzu. Eine Abweichung kann mit der Gewerkschaft dann verhandelt werden, wenn Sie mit Ihrem Unternehmen für die Branche untypische Arbeiten ausführen. Werden beispielsweise nur Hilfsarbeiten ausgeführt, ist eine Orientierung am unteren Wert möglich. Dies bedarf aber immer der Zustimmung der Gewerkschaft.

Die Bruttolöhne enthalten immer bereits das „aufgeschobene Entgelt“:

- Rückstellungen für Urlaubsentgelt
- Rückstellungen für Werkfeiertageentgelt
- BAV-Zahlungen

Es darf allerdings zu keiner Doppelbelastung kommen. In Deutschland geleistete Zahlungen müssen anerkannt werden. Die Berechnungsmethoden sind strittig.

- Bei deutscher Entgeltfortzahlung während des Urlaubs kann diese angerechnet werden.
- Leistungen an eine deutsche BAV können angerechnet werden. Zahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung sind hier nicht zu berücksichtigen.
- Die deutsche Entgeltfortzahlung während der Feiertage greift nur in Deutschland. Sie kann daher nicht angerechnet werden.

Lohnberechnung

Vergleichen Sie zunächst die Lohnforderung mit dem deutschen Lohn, bevor Sie deutsche Zahlungen anrechnen und dann die erforderliche Entsendezulage ermitteln. Dazu berechnen Sie zunächst die Einzelbestandteile des angegebenen Bruttolohns Rückwärts-Berechnung:

Durchschnittslohn		<u>100 DKK</u>	
Anteil BAV	10,15 %		
Lohn		<u>90,79 DKK</u>	(=100/1,1015)
davon Rückstellung Urlaub	12,5 %		
davon Rückstellung Werkfeiertage	14,7 %		
Grundlohn		<u>71,37 DKK</u>	(=90,79/1,272)

Ermitteln Sie die Differenz zu den in Deutschland tatsächlich geleisteten Zahlungen. Berücksichtigen Sie bei der Berechnung, dass Sie je nach Tarifvertrag auch noch eine Wohnungszulage zahlen müssen, wenn der Grundlohn den tariflichen Mindestlohn um weniger als 25 DKK übersteigt.

Vergleich in DKK:

Forderung	DK-Tarifvertrag	DE-Zahlung	Entsendezulage
Grundlohn	100,00	100,00	
Rückstellung Urlaub	12,50	11,85	0,65
Rückstellung Feiertage	14,70	0	14,70
BAV	10,15	3,00	7,15
Ggf. Wohnungszulage			25,00
	140,11	115,21	= 49,91

Beispiel Zimmerer in DKK:

Forderung	DK-Tarifvertrag	DE-Zahlung	Entsendezulage
Grundlohn	214,72	130,38	84,34
Rückstellung Urlaub	26,84	Soka	0
Rückstellung Feiertage	31,56	Soka	0
BAV	27,72	4,17	23,55
Ggf. Wohnungszulage			Nicht erforderlich
	300,85	134,55	= 14,48 EUR
			= 107,89

Beispiel Tischler in DKK

Forderung	DK-Tarifvertrag	DE-Zahlung	Entsendezulage
Grundlohn	214,72	111,15	103,57
Rückstellung Urlaub	26,84	13,17	13,67
Rückstellung Feiertage	31,56	0	31,56
BAV	27,72	0	27,72
Ggf. Wohnungszulage			Nicht erforderlich
	300,85	124,33	= 23,69 EUR
			= 176,52

Die Entsendezulage darf keine Kostenerstattung für entstandene Aufwendungen sein. Dies muss in der Lohnabrechnung nachvollziehbar sein. Sie muss als eigener Posten aufgeführt werden.

Unterliegen Sie einem Anschlussstarifvertrag im Baugewerbe, muss die Entsendezulage ggf. zunächst an ein Rückstellungskonto der Gewerkschaft gezahlt werden, die die Summe im Folgejahr auf Antrag an Ihre Arbeitnehmer auszahlt. Versteuerung und Veranlagung zur Sozialversicherung dieser Zulage erfolgen erst zum Auszahlungszeitpunkt durch die Gewerkschaft. Die direkte Auszahlung als Stundenlohnbestandteil ist aus organisatorischen Gründen also einfacher und aus Arbeitnehmersicht wesentlich attraktiver. Es ist empfehlenswert, dies mit der Gewerkschaft auszuhandeln.

Übersicht über aktuelle Mindest- und Durchschnittslöhne im Handwerk

Gewerk	Mindeststundenlohn bis 28.2.2025		Ø-Stundenlohn		Grundlohn		WZ*
	DKK	EUR	DKK	EUR	DKK	EUR	
Hoch-/ Tiefbau	142,65	19,15	260,52	34,97	185,94	24,96	Nein
Elektriker	135,00	18,12	315,61	42,36	225,26	30,24	Nein
SHK	136,10	18,27	331,85	44,54	236,85	31,79	Nein
Industrie	136,15	18,28	295,66	39,69	211,02	28,32	Nein
Maler	144,35	19,38	269,33	36,15	192,23	25,80	Nein
Maurer	142,40	19,11	316,82	42,53	226,12	30,35	Nein
Reinigung	157,75	21,17	224,24	30,10	160,04	21,48	Nein
Holzbau	142,40	19,1	300,84	40,38	214,72	28,82	Nein

Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung

Hat die Gewerkschaft den begründeten Verdacht, dass ein tarifgebundenes Unternehmen gegen die tariflichen Forderungen verstößt, fordert sie Unterlagen an, aus denen die in Dänemark gewährten Arbeitsbedingungen ersichtlich sind.

Stellt sie Verstöße fest, verhängt sie ein Bußgeld in Höhe von 130 % der Differenz, das an die Gewerkschaft zu zahlen ist. Sind die betroffenen Mitarbeiter keine Gewerkschaftsmitglieder, geht die komplette Summe an die Gewerkschaft.

Ansprechpartner

Sybille Kujath
Außenwirtschaftsberaterin
Handwerkskammer Lübeck
Telefon: (+49) 451 1506-278
skujath@hwk-luebeck.de

Andrea Zigahn
Außenwirtschaftsberaterin
Handwerkskammer Flensburg
Telefon: (+49) 461 866-197
a.zigahn@hwk-flensburg.de

Dieses Merkblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es dient als Orientierungshilfe für den Regelfall. Eine Haftung für den Inhalt kann nicht übernommen werden.