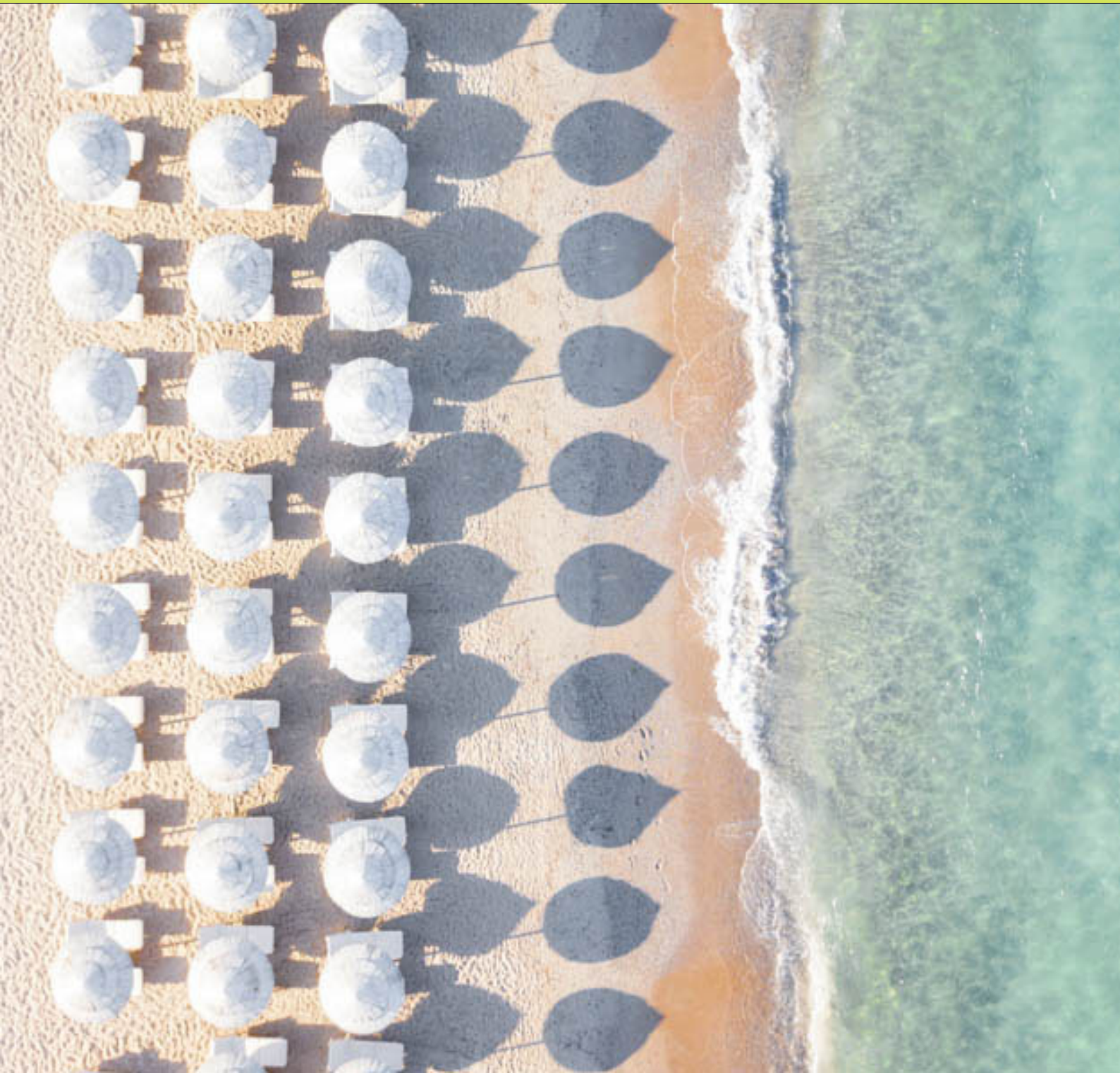


NEWSLETTER DÄNEMARK

AKTUELLES AUS DEM  
ARBEITSRECHT

Ausgabe:  
26 Mai 2020

Das neue dänische Urlaubsgesetz



### Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

#### → Aktuelles

- NEUE TARIFVERTRÄGE VERABSCHIEDET
  - FUSION VON DANSK INDUSTRI UND DANSK BYGGERI
  - NEUES DÄNISCHES ARBEITSSCHUTZGESETZ
- 

#### → Das neue dänische Urlaubsgesetz

- GESETZESREFORM
  - DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN AUF EINEN BLICK
  - ÜBERGANGSREGELN AB 1. SEPTEMBER 2019
  - DAS ÄNDERT SICH NICHT
  - AM 1. MAI 2020 BEGINNT DAS NEUE URLAUBSJAHR – DAS IST ZU BEACHTEN
  - GESETZLICHE FEIERTAGE 2020
  - IM NÄCHSTEN NEWSLETTER INFORMIEREN WIR SIE ÜBER FOLGENDE EINZELTHEMEN
- 

#### → Checkliste

## → Aktuelles

---

### NEUE TARIFVERTRÄGE VERABSCHIEDET

---

Im Frühjahr 2020 sind in allen Bereichen neue dänische Tarifverträge in Kraft getreten. Für ausländische Unternehmen, die zur Ausführung von Bauaufträgen Mitarbeiter nach Dänemark senden, sind insbesondere der dänische Industrietarifvertrag und die dänischen Bautarifverträge relevant.

Zu den wichtigsten Neuerungen aus diesen Tarifverträgen gehören:

- Wesentliche Erhöhung der Freiwahlzulage (Industrietarifvertrag) von 4 auf 7 Prozent
- Verbesserte Bedingungen für die Elternzeit; Erweiterung des bezahlten Elternurlaubs von 13 auf 16 Wochen, 8 Wochen hiervon sind für den Vater reserviert
- Verbesserung der Bedingungen für Mitarbeiter, die den Arbeitsmarkt verlassen
- Anpassung der tariflichen Urlaubsregelungen an das neue Urlaubsgesetz ab 1. September 2020

Die neuen Tarifverträge gelten für die nächsten drei Jahre. Sie sind bei den Arbeitgeberorganisationen erhältlich – teilweise auch auf Englisch bzw. Deutsch.

### FUSION VON DANSK INDUSTRI UND DANSK BYGGERI

---

Im Juni 2020 steht eine bemerkenswerte Fusion bei den dänischen Wirtschaftsverbänden bevor: der dänische Bauindustrieverband Dansk Byggeri wird mit den dänischen Industrieverband Dansk Industri fusionieren. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitglieder beider Verbände der Fusion zustimmen, was zu erwarten ist.

Dansk Industri ist aktuell Arbeitgeberverband für ca. 11.000 Mitgliedsunternehmen. Dansk Byggeri vertritt ca. 6.000 Mitgliedsunternehmen der Baubranche. Nach der Fusion repräsentiert Dansk Industri damit die Interessen von ca. 17.000 dänischen Unternehmen und wird damit der mit Abstand größte Arbeitgeberverband in Dänemark.

### NEUES DÄNISCHES ARBEITSSCHUTZGESETZ

---

Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues dänisches Arbeitsschutzgesetz. Zentrale Elemente des neuen Gesetzes sind die Verbesserung des physischen und psychischen Arbeitsschutzes sowie eine verstärkte Kontrolle ausländischer Unternehmen.



## → Das neue dänische Urlaubsgesetz

### GESETZESREFORM

Nach dem geltenden dänischen Urlaubsgesetz haben dänische Mitarbeiter nach Eintritt nicht automatisch Anspruch auf Urlaub mit Gehalt. Sie müssen ihren Anspruch auf Urlaub mit Vergütung erst ansparen. Bis der Anspruch angespart ist, erfolgt ein Gehaltsabzug von 4,8 Prozent pro Urlaubstag.

Zum 1. September 2020 tritt ein neues dänisches Urlaubsgesetz in Kraft, um die dänischen Urlaubsregeln in Einklang mit dem europäischen Prinzip des „gleichzeitigen Urlaubs“ zu bringen.

Seit dem 1. Januar 2019 gelten bereits verschiedene Übergangsregeln.

### DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN AUF EINEN BLICK

Ab dem 1. September 2020 erfolgt eine Anpassung an das Prinzip des gleichzeitigen Urlaubes, das auch in Deutschland und anderen europäischen Ländern gilt. Das bedeutet, dass der erworbene Urlaubsanspruch kann bereits im Folgemonat in Anspruch genommen werden.

Das Urlaubsjahr läuft künftig vom 1. September bis zum 31. August des Folgejahres. Da es kein abweichendes Ansparjahr mehr gibt, können die Urlaubstage laufend und in den darauffolgenden 4

Monaten genommen werden. Damit verlängert sich das Urlaubsjahr bis zum 31. Dezember (16 Monate statt der bisherigen 12 Monate).

Die Einzahlung von angespartem, aber noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubsgeld an Feriekonto entfällt in weitem Umfang.

### ÜBERGANGSREGELN AB 1. SEPTEMBER 2019

Vom 1. Januar 2019 bis zum 31. August 2019 werden insgesamt 16,64 Tage bezahlter Urlaub angespart. Dieser Urlaub kann vom 1. Mai 2020 bis 31. August 2020 nach den Regeln des bisherigen Urlaubsgesetzes genommen werden.

Vom 1. September 2019 bis 31. August 2020 läuft eine Übergangsphase. Urlaub, der in diesem Zeitraum angespart wurde, wird „eingefroren“, so dass in dieser Phase kein doppelter Urlaubsanspruch entsteht. Das bedeutet, dass für das Übergangsjahr kein Urlaubsgeld ausgezahlt wird. Die eingefrorenen Mittel werden über einen neuen Fonds („Fonds der Arbeitnehmer für Urlaubsguthaben“) verwaltet.

Die eingefrorenen Mittel sind über das elektronische Lohnsteuersystem E-Indkomst bis

spätestens 31. Dezember 2020 für jeden Mitarbeiter zu melden.

Die eingefrorenen Mittel aus der Übergangsphase werden grundsätzlich erst an den Mitarbeiter ausgezahlt, wenn dieser den dänischen Arbeitsmarkt verlässt, z.B. bei Eintritt in die Rente oder dauerhaftem Umzug ins Ausland. Jeder Mitarbeiter bekommt 2021 eine Mitteilung über die Höhe seines in der Übergangsphase angesparten Urlaubsgelds.

Mitarbeiter, die neu auf dem dänischen Arbeitsmarkt sind und noch keinen (vollen) Urlaubsanspruch angespart haben, z.B. Berufseinsteiger oder Mitarbeiter, die aus dem Ausland nach Dänemark ziehen, können ab dem 1. Mai 2020 maximal 8,3 sog. „Fondsurlaubstage“ in Anspruch nehmen. Dies sind Urlaubstage, die mit dem Urlaubsgeldguthaben, das vom 1. September bis 31. Dezember 2020 angespart wird, verrechnet werden.

## DAS ÄNDERT SICH NICHT

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt weiterhin 5 Wochen bzw. 25 Tage. Monatlich werden also 2,08 Urlaubstage angespart (2,8 x 12 Monate = 25 Tage).

Es wird weiterhin zwischen Haupturlaub (3 Wochen) und Resturlaub unterschieden. Die Regeln für die Ankündigung von Urlaub – 3 Monate vorab für den Haupturlaub, 1 Monat für Resturlaub – gelten fort.

Die Urlaubszulage nach dem Angestelltengesetz beträgt weiterhin 1 Prozent (kann aber zu anderen Zeitpunkten ausgezahlt werden).

Bei Ausscheiden des Mitarbeiters wird der nicht abgewickelte Urlaub weiterhin an das Urlaubskonto eingezahlt – künftig allerdings ein wesentlich geringerer Betrag.

## AM 1. MAI 2020 BEGINNT DAS NEUE URLAUBSJAHR – DAS IST ZU BEACHTEN

Das Urlaubsjahr ab 1. Mai 2020 ist verkürzt (Mini-Urlaubsjahr) und läuft nur bis zum 31. August 2020. In diesem Mini-Urlaubsjahr kann der Mitarbeiter die 16,64 Tage bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, die er im Zeitraum 1. Januar bis 31. August 2019 angespart hat.

Resturlaub aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr, das am 30. April 2020 endete, kann auf das

Mini-Urlaubsjahr übertragen werden. Hierfür muss bis zum 30. September 2020 eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen sein, anderenfalls verfällt der angesparte Urlaub.

Resturlaub, der im Mini-Urlaubsjahr nicht verbraucht wird, kann ebenfalls nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf das neue Urlaubsjahr ab 1. September 2020 übertragen werden.

## GESETZLICHE FEIERTAGE 2020

1. Januar	Mittwoch	Neujahrstag
9. April	Donnerstag	Gründonnerstag
10. April	Freitag	Karfreitag
12. April	Sonntag	1. Osterfeiertag
13. April	Montag	2. Osterfeiertag
8. Mai	Freitag	Großer Bettag
21. Mai	Donnerstag	Christi Himmelfahrt
31. Mai	Sonntag	1. Pfingstfeiertag
1. Juni	Montag	2. Pfingstfeiertag
25. Dezember	Freitag	1. Weihnachtstag
26. Dezember	Samstag	2. Weihnachtstag

## IM NÄCHSTEN NEWSLETTER INFORMIEREN WIR SIE ÜBER FOLGENDE EINZELTHEMEN

1. Wichtige Begriffe nach dem neuen Urlaubsgesetz
2. Pflichten und Fristen für Arbeitgeber
3. Vorschussurlaub und Fondsurlaubstage
4. Ausscheiden von Mitarbeitern und damit verbundene Urlaubsfragen
5. Urlaubsgeld im dänischen Lohnzettel
6. Urlaubsgeld in Bilanz und Jahresabschluss

## → Checkliste

---

Ob Sie für den Übergang zu den neuen Regeln gut gewappnet sind, können Sie mit unserer Checkliste überprüfen. Bei Fragen beraten wir Sie gern.



### SIND IHRE GELTENDEN ARBEITSVERTRÄGE IM EINKLANG MIT DEM NEUEN URLAUBSGESETZ?

Anpassungen sind zum Beispiel erforderlich bei Bestimmungen:

- über zusätzliche Ferientage (feriefridage),
- Nennung des Urlaubsjahrs,
- Anrechnung von Urlaub in der Kündigungsfrist,
- Auszahlungszeitpunkt für die Urlaubszulage.



### GIBT ES EIN PERSONALHANDBUCH UND WENN JA, ENTHÄLT ES ANPASSUNGSBEDÜRFTIGE BESTIMMUNGEN ZUM THEMA URLAUB?

Anpassungen sind zum Beispiel erforderlich bei Bestimmungen:

- über zusätzliche Ferientage (feriefridage),
- über die Übertragung von Urlaubsansprüchen ins nächste Urlaubsjahr sowie
- über die Handhabe von Urlaub in Verbindung mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern.



### IST FÜR DIE EINHALTUNG DER MELDEPFLICHTEN UND -FRISTEN GESORGT, DIE SICH DURCH DEN ÜBERGANG AUF DAS NEUE URLAUBSGESETZ ERGEBEN?

Arbeitgeber müssen spätestens am 31. Dezember 2020 an den Fonds für Urlaubsmittel der Arbeitnehmer melden, welches Guthaben jeder einzelne Mitarbeiter im Zeitraum 1. September 2019 bis 31. August 2020 angespart hat. Ab 1. Januar 2021 folgen weitere Fristen.



### HABEN SIE ENTSCHIEDEN, WIE IHR UNTERNEHMEN MIT DEM URLAUBSGELDGUTHABEN VERFÄHRT, DAS IM „EINFRIERZEITRAUM“ ANGESPART WIRD?

Arbeitgeber können zwischen zwei Möglichkeiten wählen: eine Rückstellung für das Urlaubsgeldguthaben zu bilden und jährlich eine Indexregulierung vorzunehmen oder es an den Urlaubsgeldfonds einzuzahlen.



### WISSEN SIE, WELCHE BESONDERHEITEN BEI AUSSCHIEDEN VON MITARBEITER IM JAHR 2020 ZU BEACHTEN SIND?



### HABEN SIE ENTSCHIEDEN, OB SIE IHREN MITARBEITERN ZUKÜNFTIG „URLAUB AUF VORSCHUSS“ GEWÄHREN MÖCHTEN UND WIE DIES ADMINISTRATIV GEHANDHABT WIRD?



### WISSEN SIE, WAS BEI DER ABWICKLUNG DER SOMMERFERIEN 2020 UND DER HERBSTFERIEN 2020 ZU BEACHTEN IST?



### WIE SIND DIE URLAUBSGELDRÜCKSTELLUNGEN IM JAHRESABSCHLUSS ZU BERÜCKSICHTIGEN?

## KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN



Jana Behlendorf  
Rechtsanwältin  
T +45 23 2460 22  
[jana.behlendorf@lead-roedl.com](mailto:jana.behlendorf@lead-roedl.com)

## Impressum

Herausgeber:  
LEAD | Rödl & Partner  
Frederiksholms Kanal 20  
1220 Kopenhagen K  
T +45 44 45 50 00  
[www.lead-roedl.dk](http://www.lead-roedl.dk)

Verantwortlich für den Inhalt:  
[alexandra.huber@lead-roedl.com](mailto:alexandra.huber@lead-roedl.com)

Layout/Satz:  
[camilla.schack@lead-roedl.com](mailto:camilla.schack@lead-roedl.com)

Lesen Sie in unserer [Privacy Policy](#) wie wir Ihre personenbezogenen Daten sowie Ihre Rechte im Zusammenhang mit unserer Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten verarbeiten.

Folgen Sie uns auf



Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist LEAD | Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet LEAD | Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. LEAD | Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von LEAD | Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.