

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den u.a. Internetseiten:

Handwerkskammern:
www.hwk-flensburg.de
www.hwk-luebeck.de

Arbeitgeberverband der dänischen Bauwirtschaft:
Dansk Byggeri www.danskbyggeri.dk

Deutsch-Dänische Handelskammer:
www.ahk-daenemark.dk

Deutscher Gewerkschaftsbund :
www.dgb.de

EURES:
www.eures-kompas.eu und www.eures.dk

Dänische Gewerkschaften der Bauindustrie:
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark: www.tib.dk
3F - Faglig Fælles Forbund: www.3f.dk

Kreishandwerkerschaften Nordfriesland:
www.kh-nf.de

Dänischer Gewerkschaftsbund - LO Danmark:
www.lo.dk

Steuern:
Mehrwertsteuer-Leitfaden für ausländische Unternehmen:
http://www.skat.dk/vejledninger/erhvervsseries/da_DE_E104.pdf

Dänisches Firmenzentralregister (für Anmeldung von Unternehmen/Baustellen):
www.virk.dk

Download von Registrierungsformularen:
www.webreg-portal.dk/home.asp oder www.virk.dk

Krankenversicherung im Ausland
www.dvka.de

Aufenthaltsregeln
www.nyidanmark.dk

Information

**über die Möglichkeiten deutscher und
anderer europäischer Handwerksbetriebe, in**

Dänemark tätig zu sein

herausgegeben vom



Regionskontor & Infocenter

www.pendlerinfo.org

**Region Sønderjylland-Schleswig
Regionskontor & Infocenter
Lyren 1**

DK-6330 Padborg

Tel.: +45 74670501

Fax: +45 74670521

E-mail: infocenter@sjsl.regionsyddanmark

www.region.dk

www.region.de

www.pendlerinfo.org

Information über die Möglichkeiten deutscher Handwerksbetriebe, in Dänemark tätig zu sein.

Zweck dieser Broschüre ist es, Handwerksbetrieben nützliche Informationen zu geben, welche Regeln bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen in Dänemark gelten und wie man sie am besten erfüllt. Vorab ist eine Prüfung erforderlich, in der festgestellt werden muss, ob es sich bei dem geplanten Vorhaben um gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung handelt oder um eine allgemeine Dienstleistung. Im Fall von Arbeitnehmerüberlassung ist eine individuelle Beratung dringend erforderlich. Auch muss geprüft werden, ob die Arbeiten gelegentlich in Dänemark ausgeführt werden oder fest in Dänemark ausgeführt werden. Handwerksbetrieben ist immer zu empfehlen, die Beratungsangebote ihrer Kammern anzunehmen.

Seit 01.05.2008 müssen grundsätzlich alle ausländischen Betriebe, die Dienstleistungen in Dänemark ausführen möchten, eine Registrierung bei „Erhvervs- og Selskabsstyrelsen“ mit gleichzeitiger Umsatzsteueranmeldung durchführen. Ohne diese Registrierung dürfen die Arbeiten nicht begonnen werden. Danach muss bei jedem neuen Auftrag eine Anmeldung der Baustelle unter Angabe sämtlicher entsandten Mitarbeiter erfolgen. Ändert sich etwas beim Mitarbeiterstab, ist dies wiederum zu melden. Die Formulare gibt es in dänischer und englischer Sprache unter <http://www.webregportal.dk/home.asp> oder www.virk.dk Weitere Informationen sowie Hilfe beim Verfahren bieten die Außenwirtschaftsberatungsstellen der Handwerkskammern Flensburg und Lübeck an.

Zulassung

Um Arbeiten als Elektriker, SHK-Installateur oder Kanalbauer in Dänemark auszuführen, ist eine Zulassung erforderlich.

Zuständige Behörden für eine Autorisation sind

- 1) Styrelsen for international uddannelse (Agentur für internationale Ausbildungen) www.iu.dk
- 2) Sikkerhedsstyrelsen (Sicherheitsbehörde) www.sik.dk

Seit 01.07.2008 dürfen verschiedene weitere Arbeiten in Dänemark nur nach vorheriger Anerkennung durch die Behörde „Arbejdstilsynet“ ausgeführt werden. Dabei handelt es sich um Arbeiten mit Asbest, Gabelstaplern, Aufzügen, Kesseln, Kränen, Kühlanlagen, Gerüsten sowie gewisse Schweißarbeiten (www.arbejdstilsynet.dk, auch auf Deutsch).

Ohne Autorisation oder Anerkennung dürfen die Arbeiten nicht begonnen werden!

Auch bei der Zulassung und/oder Anerkennung können die Außenwirtschaftsberatungen der Handwerkskammern Flensburg und Lübeck behilflich sein.

Arbeitsbedingungen/Tarife

Wie andere EU-Staaten auch hat Dänemark die Richtlinie des Rates der Europäischen Union 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern in das Gesetz Nr. 1031 vom 17. Dezember 2002 mit späteren Verordnungen umgesetzt.

Das Gesetz schreibt nicht vor, dass ein Arbeitgeber von einem Tarifvertrag umfasst sein soll, aber ausländische Unternehmen müssen – wie dänische Unternehmen auch – davon ausgehen, dass sich die entsprechenden Gewerkschaften um den Abschluss eines Tarifvertrages mit ihnen bemühen werden.

Wie im vorigen Abschnitt erwähnt, ist es ein grundsätzliches arbeitsrechtliches Prinzip, dass die Gewerkschaften einer Forderung nach einem Tarifvertragsabschluss Nachdruck verleihen können, indem sie Streiks, Blockaden oder Sympathiekonflikte gegenüber einem Arbeitgeber in die Wege leiten. Dies gilt gegenüber dänischen und ausländischen Arbeitgebern auf dem dänischen Arbeitsmarkt gleichermaßen – entscheidend ist, dass es sich um Arbeit handelt, die in Dänemark stattfindet. Streitfälle, inwieweit ein Streik oder eine Blockade zulässig sind, können dem Arbeitsgericht in Dänemark vorgelegt werden, das eine zügige Entscheidung trifft.

Das dänische Entsendegesetz (Udstationeringslov) – [www.posting.dk/udstationering til danmark](http://www.posting.dk/udstationering%20til%20danmark) - schreibt eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor, die alle Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Dänemark entsenden, erfüllen müssen.

Ausländische Unternehmen müssen z. B. folgende dänischen Gesetze befolgen:

- Arbeitsschutzgesetz (Arbejds miljøloven)
- Gesetz über Gleichbehandlung (Ligebehandlingsloven)
- Gesetz über Lohngleichheit (Ligelønsloven)
- Diskriminierungsgesetz (Forskelsbehandlingsloven)
- Angestelltengesetz (§ 7) (Funktionærloven)
- Urlaubsgesetz (Ferielloven)

Die wichtigsten Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit und –lohn) sind im Tarifvertrag zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden festgelegt. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen wird in Dänemark fast ausschließlich den Sozialpartnern überlassen, und deshalb ist die Festlegung per Gesetz sehr gering.

Im Bereich Hoch- und Tiefbau werden die weitaus meisten Tarifverträge zwischen Dansk Byggeri (Hauptverband der dänischen Bauindustrie) und DE (Danske Entreprenører - Dänische Bauunternehmer) seitens der Arbeitgeber und 3F (Fagligt

Fælles Forbund - gewerkschaftlicher Gemeinschaftsverband) und TIB (Træ-Industri-Byg - Holz-Industrie-Bau in Dänemark) seitens der Arbeitnehmer abgeschlossen.

Führt ein ausländisches Unternehmen Bauarbeiten in Dänemark aus, kann sich eine dänische Gewerkschaft an das Unternehmen wenden, um mit diesem einen Tarifvertrag abzuschließen, so dass die ausländischen Arbeitnehmer von einem dänischen Tarifvertrag umfasst werden. In diesem Fall stehen dem ausländischen Unternehmen drei Optionen offen:

Das Unternehmen kann Mitglied eines dänischen Arbeitgeberverbandes (z. B. Dansk Byggeri) werden. Dadurch wären die Mitarbeiter des Unternehmens, die in Dänemark arbeiten, vom Tarifvertrag des Arbeitgeberverbandes umfasst. Dies ist interessant für alle, die häufiger Arbeiten in Dänemark ausführen.

Das Unternehmen kann unorganisiert bleiben und einen Tarifvertrag direkt mit einer Gewerkschaft abschließen, einen sogenannten Beitrittstarifvertrag (tiltrædelsesoverenskomst).

Das Unternehmen kann sich dafür entscheiden, nicht mit den Gewerkschaften verhandeln zu wollen. Wenn die Gewerkschaften vermuten, dass das Unternehmen Mitarbeiter zu geringeren Bedingungen als den branchenüblichen Mindestvereinbarungen beschäftigt, können sie eventuell eine Blockade des Unternehmens einleiten, zum Beispiel in Form von Arbeitsniederlegungen bei Lieferanten, Kooperationspartnern usw., um Ihre Ziele zu erreichen.

Aufenthaltsrecht

Sowohl EU-/EWR-Staatsangehörige als auch Drittstaatsbürger, die für einen Dienstleister mit Sitz in der EU Dienstleistungen in Dänemark erbringen, sind berechtigt, in Dänemark zu arbeiten und sich hier bis zu drei Monate ohne eine EU-/EWR-Aufenthaltsbescheinigung oder Aufenthaltserlaubnis aufzuhalten. Sobald absehbar ist, dass die Ausführung der Dienstleistung länger als drei Monate in Anspruch nimmt, muss eine EU-/EWR-Aufenthaltsbescheinigung beantragt werden, bevor die drei Monate verstrichen sind. Die Aufenthaltsbescheinigung – „registreringsbevis“ – wird bei udlændingetjenesten beantragt. Bei Drittstaatsbürgern tritt an die Stelle des „registreringsbevis“ die „opholdskort for udstationeret tredjelandborger“.

Eine Aufenthaltsbescheinigung dient allein als Beweis für die Rechte, die EU-/EWR-Staatsangehörigen gemäß den Regeln über die Freizügigkeit bereits zustehen.

Weiterführende Informationen unter www.nyidanmark.dk

Registrierung von Dienstleistern und Steuern

Alle Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen in Dänemark liefern, müssen umsatzsteuerregistriert sein. Dies geschieht durch die zuvor erwähnte und seit 01.05.2008 geforderte „Erstregistrierung“ bei „Erhvervs- og Selskabsstyrelsen“. Darüber hinaus sind sämtliche entsandte Mitarbeiter zu melden. Ändert sich der entsandte Personalstock, ist dies umgehend zu melden. Bei den Anmeldungen hilft die zuständige Handwerkskammer oder ein dänischer „Revisor“ (Steuerberater/Wirtschaftsprüfer).

Entsandte Mitarbeiter, die sich mehr als 183 Tage in Dänemark aufhalten ohne hier wohnhaft zu sein, werden in Dänemark einkommensteuerpflichtig (beschränkt steuerpflichtig). Zur Zeit gibt es bezüglich der Art der Tage, die zur Ermittlung der Zahl 183 herangezogen werden, unterschiedliche Rechtsauffassungen in Deutschland und Dänemark.

Ausländische Unternehmen, die Arbeiten in Dänemark ausführen, welche länger als 12 Monate dauern, werden automatisch als Betriebsstätte registriert, d. h., dass das Unternehmen in diesem Falle als eine dänische Zweigniederlassung mit all den damit verbundenen Pflichten gilt, siehe u. a. den vorigen Abschnitt.

- Einbehaltung und Abrechnung von Steuern jeder Art, Anmeldung beim dänischen Gewerbe- und Gesellschaftsamt (Erhvervs- og Selskabsstyrelsen)
- Abrechnung von Mehrwertsteuer und eventuellen Verbrauchssteuern
- Anmeldung beim Finanzamt
- Steuerpflicht der Arbeitnehmer in Dänemark

Tritt dieser Fall ein, sollte ein einschlägig spezialisierter dänischer Revisor (Steuerberater) konsultiert werden.

Ab 01.01.2009 gilt in Dänemark für Bauleistungen das Reverse Charge Verfahren. Die Umsatzsteuer wird dann vom Empfänger geschuldet, wenn es sich um einen Unternehmer handelt. Ist der Empfänger eine Privatperson, ist weiterhin die dänische Umsatzsteuer zu entrichten.

Sozialversicherung

Die entsendenden Unternehmen beantragen bei der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland ein Formular E 101 für jeden Mitarbeiter, wovon eine Kopie an die Berufsgenossenschaft zu senden ist. Hierbei wird unterschieden, ob es sich um eine Entsendung bis zu 12 Monate oder eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Ländern handelt (www.dvka.de).