

Beratung über den Umgang mit dänischen Gewerkschaften

Deutsche Unternehmen, welche über einen längeren Zeitraum Dienstleistungen in Dänemark erbringen, z.B. in Form von Montage- oder Bauarbeiten, sollten diesen Ratschlag bezüglich des Umgangs mit den dänischen Gewerkschaften beachten.



Sie sollten niemals einen sogenannten Tarifbeitrittsvertrag unterzeichnen, bevor Sie nicht geprüft haben, ob Sie eigentlich dazu verpflichtet sind.

Rechtsanwalt Niels Gade-Jacobsen gibt Ihnen Einblicke und Empfehlungen und erklärt Ihnen, warum die dänischen Gewerkschaften auf Sie zukommen werden und warum Sie nicht einfach den vorgelegten Tarifbeitrittsvertrag der Gewerkschaft unterzeichnen sollten.

Mit Hinweis auf das RUT-Register werden die dänischen

Gewerkschaften bei Ihnen vorstellig werden

Alle ausländische Dienstleister, die Mitarbeiter nach Dänemark entsenden, um Dienstleistungen zu erbringen, sind verpflichtet, dem Register ausländischer Dienstleister (RUT-Register) verschiedene Angaben über das Unternehmen, die erbrachte Dienstleistung und die entsandten Mitarbeiter online zu übermitteln.

Dies gilt auch für deutsche Dienstleister. Bei fehlender Anmeldung kann ein Bußgeld von mindestens DKK 10.000 auferlegt werden (was etwa EUR 1.340 entspricht).

Zweck des RUT-Registers ist es, dem Gewerbeaufsichtsamt zu ermöglichen, örtliche Kontrollen der Arbeitssicherheit durchzuführen. Ein Großteil des RUT-Registers ist jedoch auch öffentlich zugänglich, weshalb die dänischen Gewerkschaften täglich die Angaben über ausländische Dienstleister überprüfen.

Weitere Informationen zum RUT-Register und die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Anmeldepflicht finden Sie in dem Video meiner Kollegin Frau Sabine Glatz-Taulov .

Um auf die dänischen Gewerkschaften zurückzukommen, kann zusammenfassend gesagt werden, dass durch das RUT-Register Gewerkschaften in Dänemark einen guten Einblick in die durchgeführten Arbeiten in Dänemark erhalten. Deshalb werden die Gewerkschaften immer bestrebt sein, Ihnen einen solchen Tarifbeitriffsvertrag vorzulegen.

Wie sollten Sie mit diesem Tarifbeitriffsvertrag umgehen?

Auf der einen Seite haben Gewerkschaften nach dem Recht der Europäischen Gemeinschaft das Recht, legale und proportionale Mittel wie z.B. Streiks oder Blockaden, einzuleiten um Sie - das ausländische Unternehmen - zu motivieren, dem dänischen Tarifsysteem beizutreten.

Auf der anderen Seite ist es in der Regel nicht gegeben, dass der Beitrittsvertrag, der Ihnen präsentiert wird, nicht in seinen Verpflichtungen viel weiter geht, als dies nach dem Europäischen Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist.

Viele deutsche Unternehmen sind z.B. überrascht darüber, dass eine Konventionalstrafe vom dänischen Arbeitsgericht erhoben wird, wenn der Tarifvertrag nicht eingehalten wird. Diese Strafe muss dann direkt an die Gewerkschaft - und nicht etwa an die Mitarbeiter des deutschen Unternehmens - gezahlt werden.

Eine Entscheidung des dänischen Arbeitsgerichts kann im Übrigen nicht appelliert werden, und das Urteil ist zugleich in Deutschland direkt vollstreckbar. Diese und andere Folgen eines dänischen Tarifbeitriffsvertrages sind dem ausländischen Unternehmen oft nicht bewusst, weshalb Vorsicht geboten ist.

In der Regel sind für deutsche Unternehmen einige Anpassungen im Beitrittsvertrag möglich. Diese Anpassungen sollte unbedingt vorgenommen werden.

Ein Tarifbeitriffsvertrag sollte deshalb niemals unterzeichnet werden, bevor Sie geprüft haben, inwieweit Sie eigentlich dazu verpflichtet sind.