

Zwei Ratschläge für eine Kündigung nach dänischem Arbeitsrecht

Diese Ratschläge sollten Sie einbeziehen, wenn Sie erwägen, einem Mitarbeiter in Dänemark zu kündigen.

Rechtanwalt Niels Gade-Jacobsen präsentiert zwei gute Ratschläge, die zu beachten sind, wenn Sie die Kündigung eines Mitarbeiters in Dänemark in Erwägung ziehen.

Die Rechtfertigungen für eine Kündigung in Dänemark können sehr unterschiedlich sein. Was nach dänischem Arbeitsrecht einer gerechtfertigten Kündigung entspricht, muss nicht auch eine gerechtfertigte Kündigung nach deutschem Arbeitsrecht widerspiegeln.

Die beiden wesentlichsten Unterschiede kann man wie folgt zusammenfassen: Das dänische Arbeitsrecht ist wesentlich flexibler und weniger geprägt durch Formalitäten. Des Weiteren gilt das dänische Arbeitsrecht als arbeitgeberfreundlicheres Recht verglichen mit dem Arbeitsrecht in Deutschland.

Beispielsweise liegt der Personalabbau im Ermessen des Arbeitgebers und kann vorgenommen werden, wenn er auf wirtschaftliche Gründe im Unternehmen zurückgeführt werden kann. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall Beweise liefern, dass die wirtschaftlichen Gründe nicht die wahren Gründe für die Kündigung sind.

Ein anderes Beispiel für die Arbeitgeberfreundlichkeit im Kündigungsfall ist, dass eine Kündigung wirksam ist und wirksam bleibt, auch wenn keine gerechtfertigten Gründe vorliegen. Selbst wenn eine Kündigung als ungerechtfertigt angesehen wird, stehen dem Arbeitnehmer im Normalfall nicht mehr als etwa 2-3 Monate Gehaltsfortzahlung zu.

Zwei gute Ratschläge

- Prüfen Sie, ob für den Mitarbeiter ein dänischer Tarifvertrag gilt
- Beachten Sie die zwingenden Kündigungsfristen

Wenn man die Rechtslage in einem Kündigungsfall beurteilen will, muss grundsätzlich zwischen zwei Arbeitsverhältnissen unterschieden werden. Zum einen die Arbeitsverhältnisse, die einem Tarifvertrag unterliegen, und zum anderen solche, für die kein Tarifvertrag gilt.

Wenn für das Arbeitsverhältnis ein dänischer Tarifvertrag gilt, muss die Kündigung dem vorliegenden Tarifvertrag angepasst werden. Es gibt in Dänemark mehr als 800 Tarifverträge.

Ist das Arbeitsverhältnis jedoch nicht von einem Tarifvertrag betroffen, findet in fast allen Fällen das dänische "Angestelltengesetz" Anwendung. Dieses Gesetz beinhaltet eine Reihe von zwingenden gesetzlichen Bestimmungen, z.B. vorgeschriebene Kündigungsfristen und die Gründe für eine gerechtfertigte Kündigung.

Die Kündigungsfristen werden nach Dienstalter berechnet und sind Mindestfristen, die der Arbeitgeber einzuhalten hat. Die Kündigungsfristen betragen mindestens einen Monat und maximal bis zu sechs Monaten, welche z.B. einem Mitarbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 8 ½ Jahren zusteht.

Deshalb nochmals unsere Empfehlungen:

1. Prüfen Sie, ob für den Mitarbeiter ein dänischer Tarifvertrag gilt
2. Beachten Sie die zwingenden Kündigungsfristen