

Besonderheiten des norwegischen Arbeitsrechts

Ein praktischer Überblick
für ausländische
Arbeitgeber

Elisa Eichstetter



ARNTZEN GRETTE

Der norwegische Arbeitsmarkt

- Erwerbsquote 80 %
- $\frac{3}{4}$ Vollzeitbeschäftigt, $\frac{1}{4}$ Teilzeit
- Hoher Organisationsgrad
- Zusammenarbeit zwischen Staat, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften
 - „den norske Modellen“



Vier Ebenen



Arbeitsschutz- und Beschäftigungsgesetz (*arbeidsmiljøloven*)

Das «Grundgesetz» des Arbeitsverhältnisses

Regelt unter anderem

- Arbeitsverträge
- Arbeitszeit
- Befristung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Kündigung
- Information und Konsultation

→ Vertragsfreiheit? Ja, aber gesetzliche Grenzen



LOV-2005-06-17-62
Working Environment Act

- + Chapter 1. Introductory provisions
- + Chapter 2. Duties of employer and employees
 - + Chapter 2 A. Whistleblowing
- + Chapter 3. Working environment measures
- + Chapter 4. Requirements regarding the working environment
- + Chapter 5. Obligation to record and notify, requirements to manufacturers,
- + Chapter 6. Safety representatives
- + Chapter 7. Working environment committees
- + Chapter 8. Information and consultation
- + Chapter 9. Control measures in the undertaking
- + Chapter 10. Working hours
- + Chapter 11. Employment of children and young persons
- + Chapter 12. Entitlement to leave of absence
- + Chapter 13. Protection against discrimination

- + Chapter 14. Appointment, etc.
 - + Chapter 14 A. Agreements restricting competition in employment relationships
- + Chapter 15. Termination of employment relationships
- + Chapter 16. Rights of employees in the event of a transfer of ownership of unde
- + Chapter 17. Disputes concerning working conditions
- + Chapter 18. Regulatory supervision of the Act
- + Chapter 19. Penal provisions
- + Chapter 20. Final Provisions

Tarifverträge. Kein allgemeiner Mindestlohn

Norwegen hat keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn

Aber:

- Tarifvertrag
- *Allgemeinverbindliche* Tarifbedingungen



Drei Fragen zum Lohn

Vor Einstellung eines Mitarbeiters

- 1) Tarifbindung?
- 2) Allgemeinverbindliche Tarifbedingungen?
- 3) Vereinbarte Bedingungen mit zwingendem Recht vereinbar?



Arbeitsvertrag

Was muss der Arbeitgeber beachten?

- Schriftlicher Arbeitsvertrag
- Gesetzliche Mindestinhalte
- Arbeitsort
- Position
- Arbeitszeit
- Lohn
- Beginn
- Kündigungsfristen

- *Tarifbindung?*



Section 14-6. *Minimum requirements regarding the content of the written contract*

(1) The contract of employment shall state factors of major significance for the employment relationship, including:



Befristung

Unbefristete Beschäftigung ist die Hauptregel.

Eine Befristung braucht eine gesetzliche Grundlage.

Typische Fälle:

- Vorübergehender Arbeitsbedarf
- Vertretung
- Praktikum
- Bestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Section 14-9. *Permanent and temporary appointment*

(1) An employee shall be appointed permanently. For the purposes of this Act, a permanent appointment shall mean that the appointment is continuous and not time-limited, that the provisions of the Act concerning termination of employment shall apply and that the employee is ensured predictability of employment in the form of a clearly specified amount of paid working hours.

(2) Temporary appointment may nevertheless be agreed upon

- a. when the work is of a temporary nature
- b. for work as a temporary replacement for another person or persons
- c. for work as a trainee
- d. with participants in labour market schemes under the auspices of or in cooperation with the Labour and Welfare Service
- e. with athletes, trainers, referees and other leaders within organised sports

Ein praktischer Fall

«Wir haben ein Projekt für zwei Jahre.»

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einfach für zwei Jahre befristen?

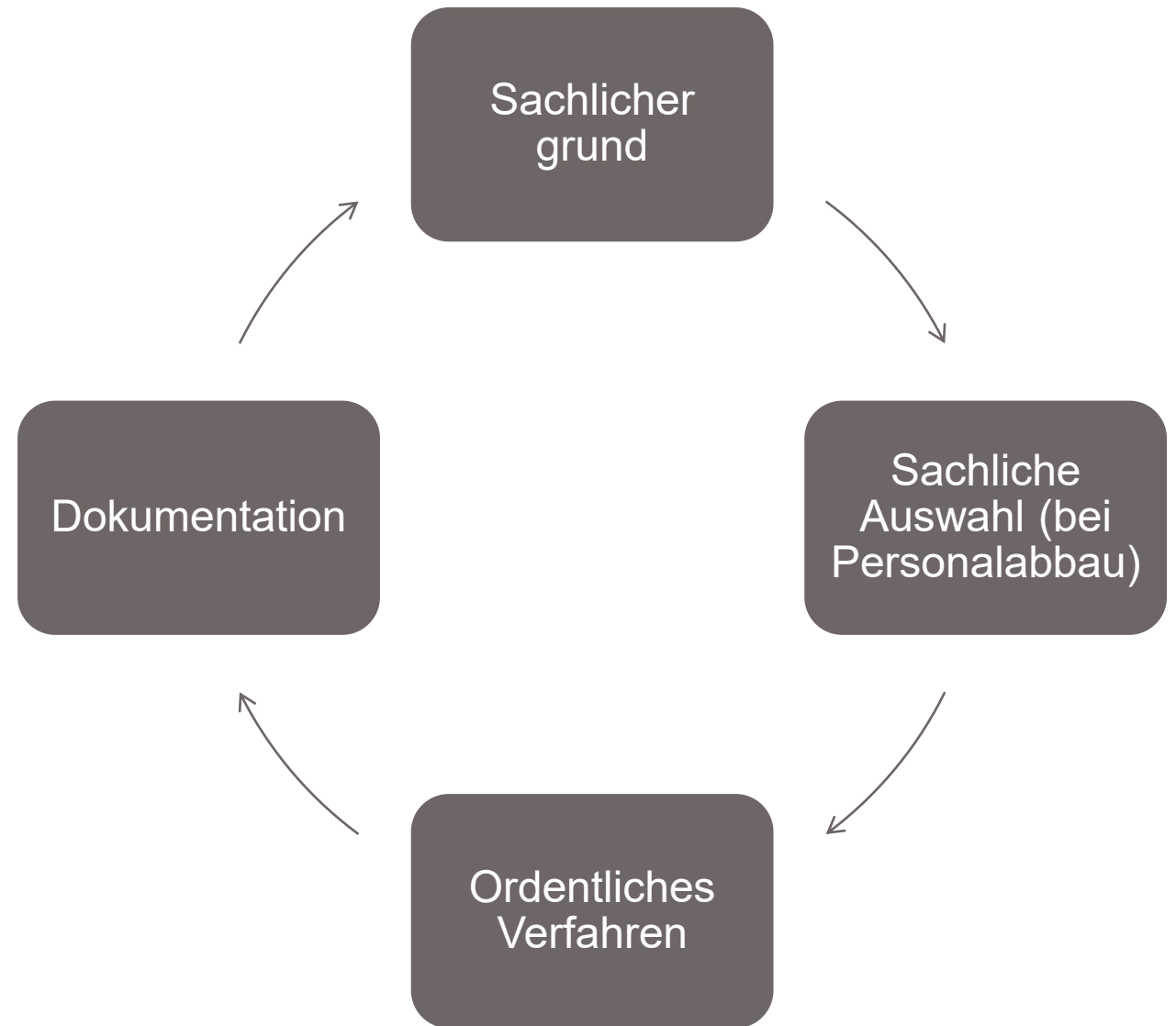
Entscheidend ist:

→ Gibt es tatsächlich einen vorübergehenden Arbeitskräftebedarf?



Kündigungsschutz

Kündigung = sachlicher Grund + korrekter Prozess



Kündigungsverfahren

Der Prozess ist Teil des Kündigungsschutzes

1

Drøftingsmøte:
Arbeitnehmer kann
sich äußern

2

Entscheidung

3

Schriftliche
Kündigung

4

Möglicher
Rechtsstreit –
weiterbeschäftigung
während des
Rechtsstreits?

Das praktische Prozessrisiko

Was passiert bei einem Rechtsstreit?

In vielen Fällen:

Arbeitnehmer kann während des Rechtsstreits in der Position bleiben

- Arbeitsverhältnis läuft weiter
- Lohnkosten laufen weiter
- Verfahren kann länger dauern



Aufhebungsvereinbarungen

Ein praktisches Instrument zur Risikosteuerung

Typische Themen:

- Beendigungsdatum
- Freistellung
- Lohn während der Kündigungsfrist
- Abfindung
- Rückgabe von Arbeitsmitteln
- Vertraulichkeit
- Erledigung gegenseitiger Ansprüche



Arbeitnehmer- beteiligung

Kein allgemeiner Betriebsrat – aber
Beteiligungsrechte

Norwegen:

- Vertrauensleute
- Gewählte Arbeitnehmervertreter
- Verneombud
- AMU
- Arbeitnehmervertreter in Gesellschaftsorganen



Wer hat welches Mandat?

Nicht jede Arbeitnehmervertretung ist gleich

Institution	Hauptfunktion
Vertrauensleute	Tarifvertrag / Arbeitnehmervertretung
Arbeitnehmervertreter	Information / Konsultation
Verneombud	Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsumwelt
AMU	Arbeitsumwelt / Prävention
Gesellschaftsvertreter	Unternehmensorgane

Arbeitszeit

Detaillierte gesetzliche Regulierung

- Normale Arbeitszeit
- Überstunden
- Ruhezeiten
- Nachtarbeit
- Sonntagsarbeit

Achtung bei Ausnahmen

- «Leitende/besonders unabhängige Position»?



Öffentliche Kontrolle

Nicht nur «Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber»

Arbeidstilsynet

- Kontrolle
- Dokumentation
- Anordnungen
- Zwangsgeld
- Verwaltungsbussen
- Strafrechtliche Reaktionen



Streitigkeiten

Individuelle Arbeitsstreitigkeiten

Grundsätzlich: ordentliche Gerichte



Fünf Fragen für ausländische Arbeitgeber

1) **Beschäftigungsform**

Ist die Befristung / Überlassung zulässig?

2) **Arbeitsvertrag**

Vereinbarungen mit zwingendem Recht vereinbar?

3) **Tarifrecht**

Tarifbindung oder
Allgemeinverbindlichkeit?

4) **Kündigung / Umstrukturierung**

Grund, Auswahl, Verfahren,
Dokumentation?

5) **Arbeitszeit**

Richtige Einordnung und Organisation?



Schluss

- *Lesen Sie nicht nur den Arbeitsvertrag*
- Gesetz – Tarifvertrag –
Arbeitnehmervertretung –
Öffentliche Kontrolle



Arntzen Grette

245

Mitarbeitende

185

Rechtsanwältinnen,
und Rechtsanwälte

4

Standorte in
Oslo, Trondheim,
Stavanger und Mo i Rana

19

Praxisbereiche, die
2026 von
Chambers oder
Legal 500 gerankt
wurden

73

Rechtsanwältinnen
und Rechtsanwälte,
die 2026 von
Chambers oder
Legal 500 gerankt
wurden

”

*Arntzen Grette's ability to
anticipate risks, structure
complex transactions and
negotiate effectively under tight
timelines adds real value*

CHAMBERS & PARTNERS

Danke!



Elisa Eichstetter
Senioradvokat

+47 970 43 366
elei@arntzen.no