



DÄNISCHES ARBEITSRECHT

Warum Flexicurity den dänischen Arbeitsmarkt prägt

Jana Behlendorf

Rechtsanwältin, Advokat
Arbeitsrecht und Global Mobility Consulting

Agenda

1. Der dänische Arbeitsmarkt – Rolle von Tarifverträgen und Gewerkschaften

2. Individualarbeitsrecht – Ausgewählte Themen

3. Streitschlichtung im Überblick

4. Entsendungen nach Dänemark

5. Sozialversicherungsrecht im Vergleich



Erfolgsgeheimnis: Flexicurity

Flexibilität für Arbeitgeber

Das dänische Arbeitsrecht ermöglicht Arbeitgebern eine flexible Anpassung an Bedürfnisse:

- Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist immer möglich – nur eine Frage der Kosten. Kein Bedarf für befristete Arbeitsverhältnisse.
- Kein Betriebsrat, weniger Mitbestimmungsrechte im Vergleich zu Deutschland.
- Weniger Gesetze, mehr individuelle Verhandlung.

Sicherheit für Arbeitnehmer

Das dänische Arbeitsrecht bietet Mitarbeitern Sicherheit und Flexibilität zugleich:

- Ab 6 Monaten Betriebszugehörigkeit bereits 3 Monate Kündigungsfrist für Arbeitnehmer.
- Wettbewerbsklauseln dürfen nur in besonderen Fällen vereinbart werden.
- Zeitlich unbegrenzte Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall.

Aktive Beschäftigungspolitik

Sozialgesetze bieten ein Sicherheitsnetz und fördern eine flexible Anpassung des Arbeitsmarktes

- Arbeitslosenversicherung ist kein Teil der gesetzlichen Sozialversicherung, sondern Privatangelegenheit.
- Anforderungen an Jobsuche und zur Verfügung stehen für den Arbeitsmarkt sind Voraussetzung für Arbeitslosengeld.
- Umschulungen und Weiterbildungen, um hohen Beschäftigungsgrad zu erzielen.

1. Der dänische Arbeitsmarkt

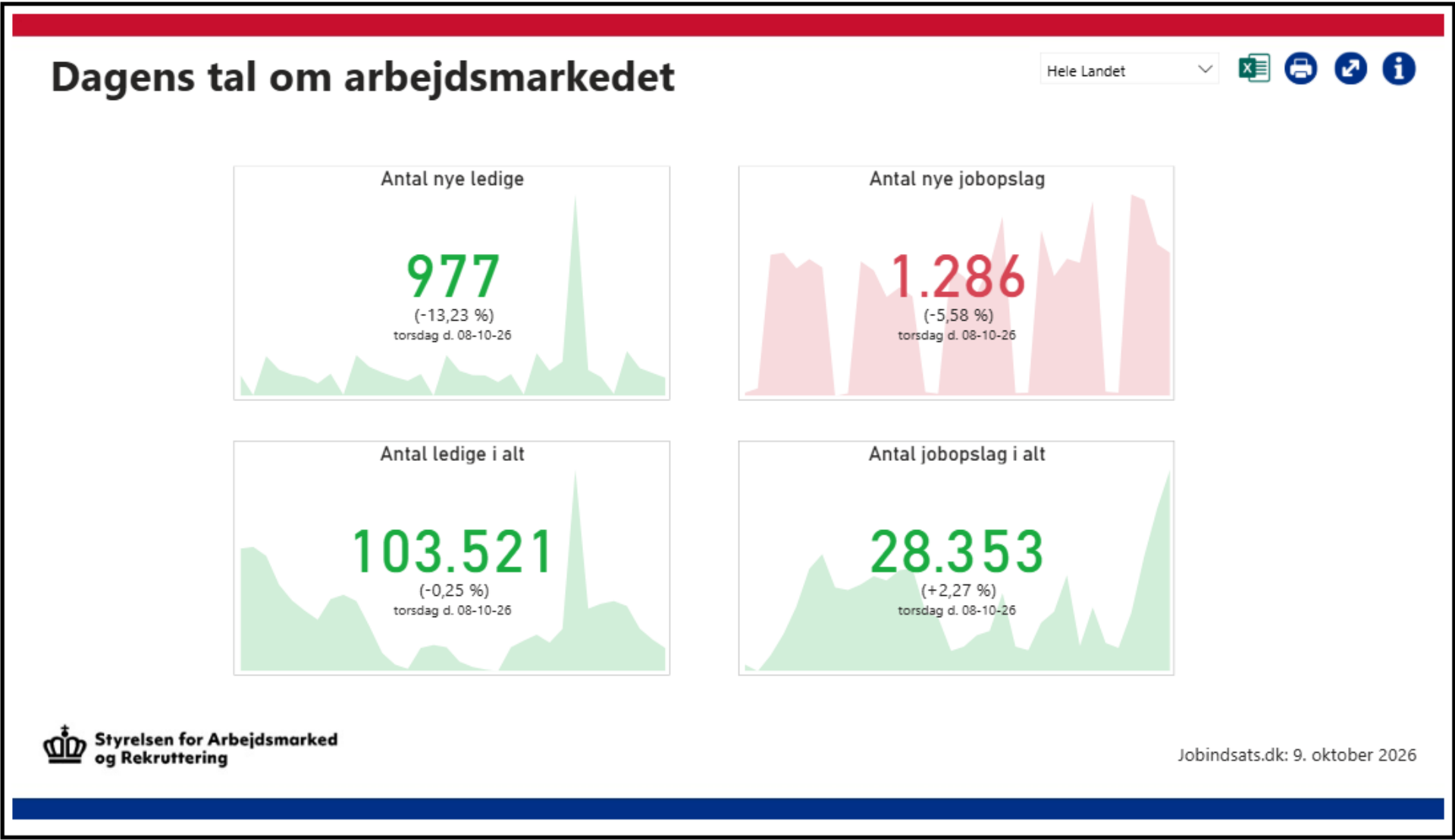
Arbeitsmarkt in Zahlen

Das Dänische Modell

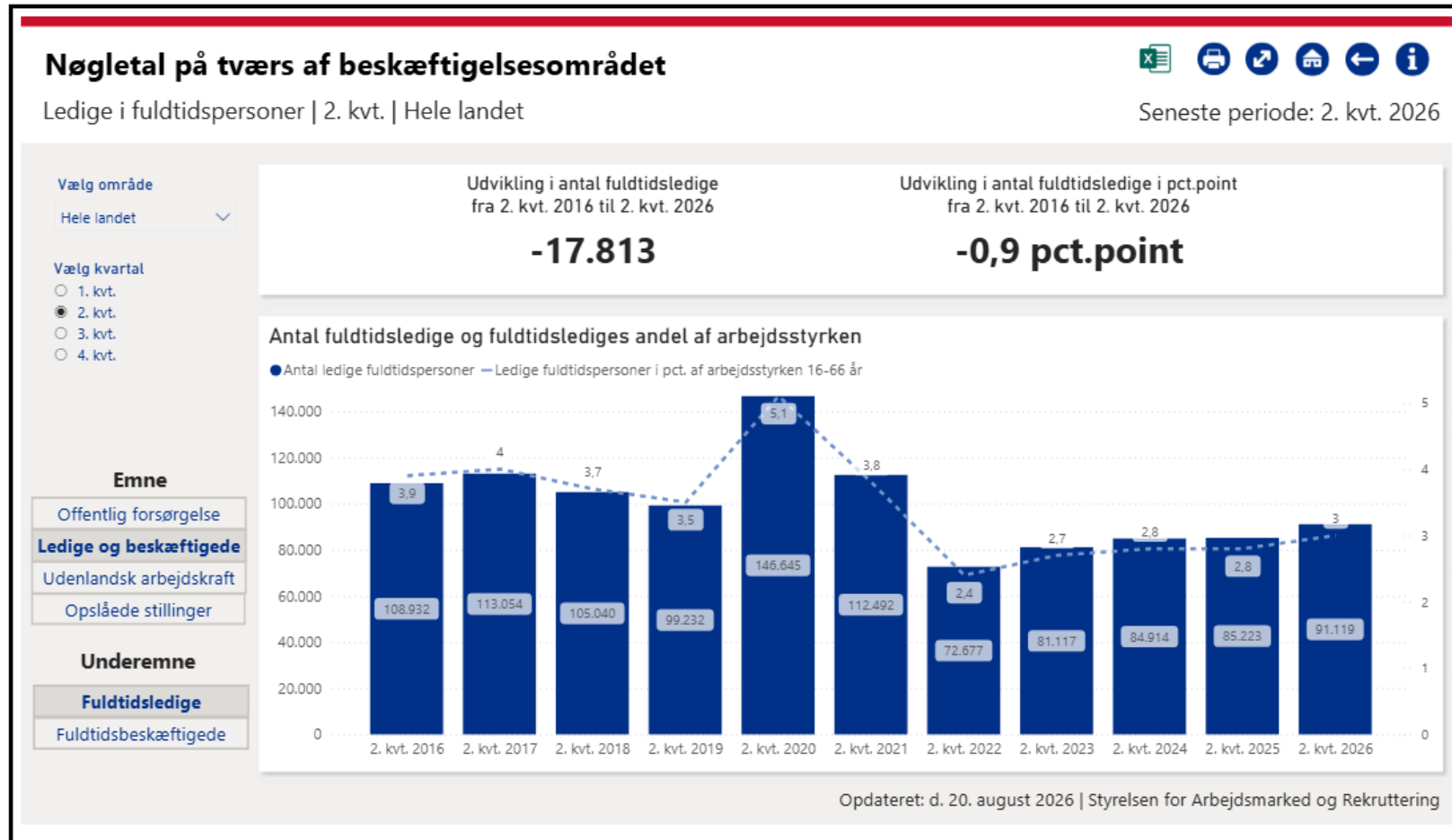
Rolle von Tarifverträgen und Gewerkschaften



Der dänische Arbeitsmarkt in Zahlen

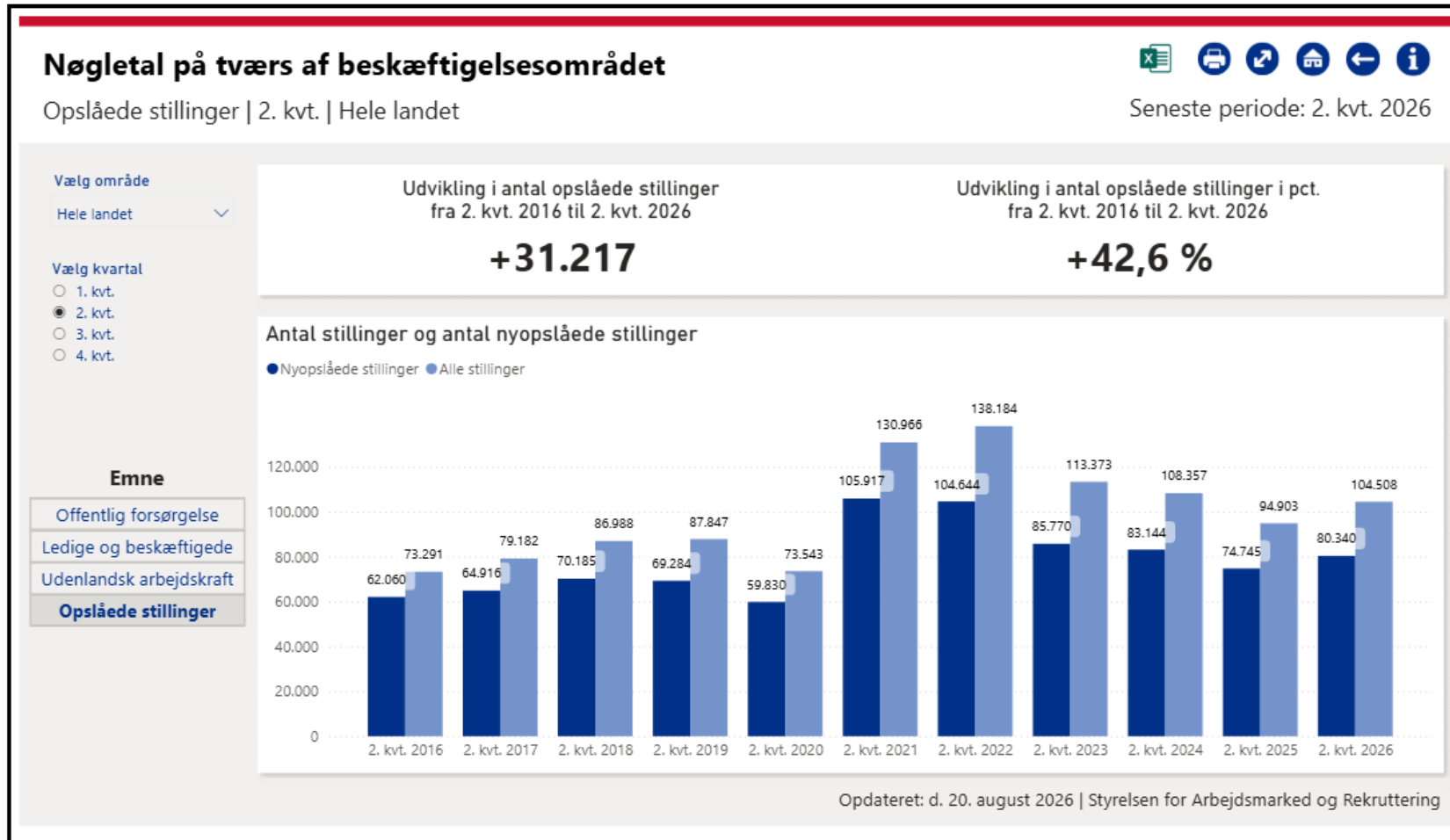


Arbeitslosenquote stabil bei ca. 3%



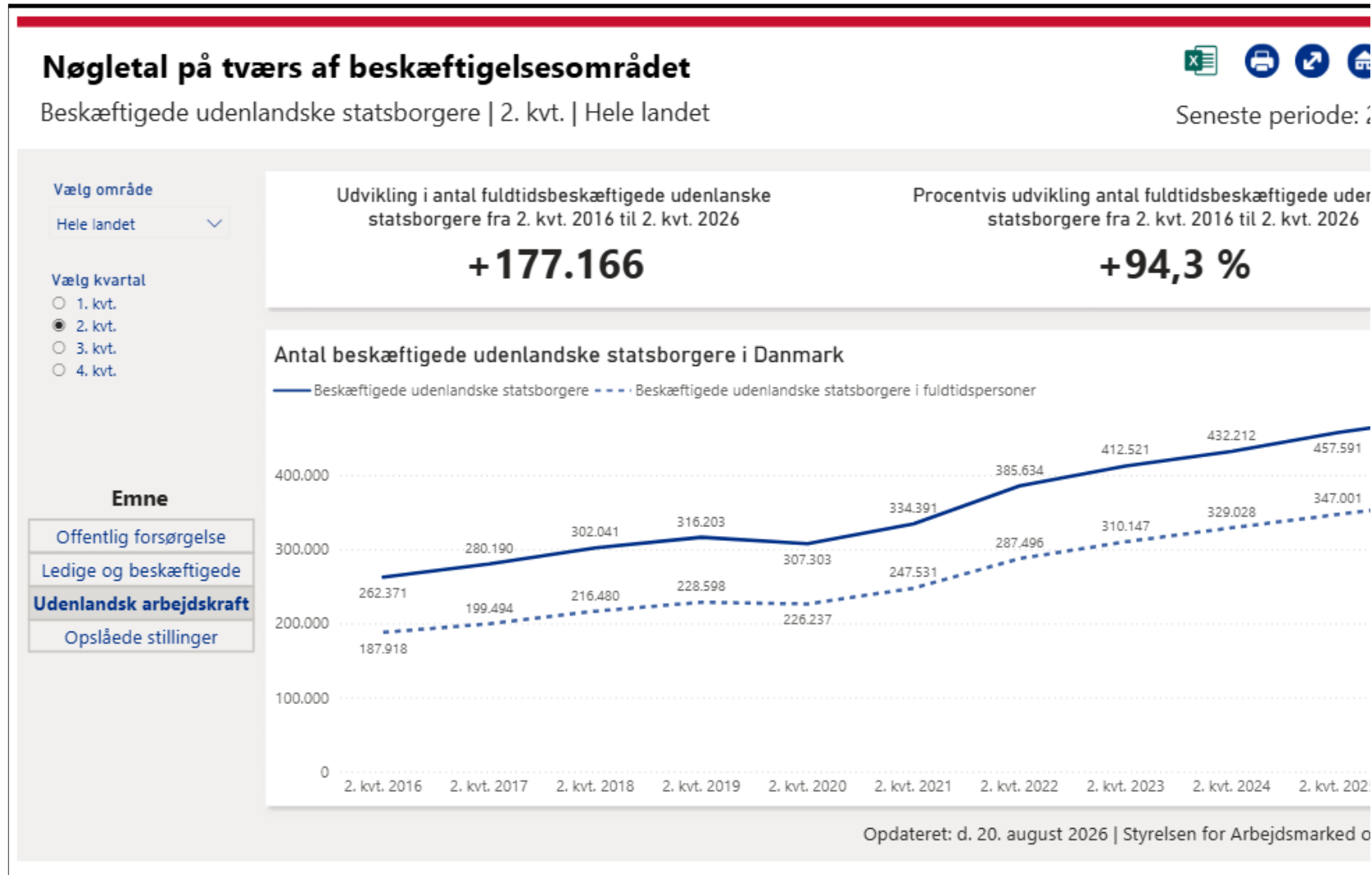
- Trotz abgeschwächter Konjunktur weiterhin hohe Beschäftigung
- Paradox: offene Stellen und trotzdem Arbeitslosigkeit?
- Rekrutierungen scheitern nicht an fehlenden Kandidaten, sondern an fehlenden Qualifikationen

Arbejtskräftemangel



- Ca. 23% der offeneren Stellen können nicht besetzt werden
- **Fachkräftemangel** insbesondere in den Bereichen:
 - Bau
 - Hotel und Gastronomie
 - Industrie und Produktion
 - Transport und Logistik
 - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
 - Gesundheit und Pflege

Wachsender Anteil ausländischer Staatsbürger auf dem Arbeitsmarkt



- Anzahl ausländischer Staatsbürger in den letzten 10 Jahre verdoppelt
- Aktuell 14% der gesamten Workforce
- Jeder 7. Erwerbstätige ist ausländischer Staatsbürger
- Konsequenz: Beratungsbedarf zu internationalen Anstellungen

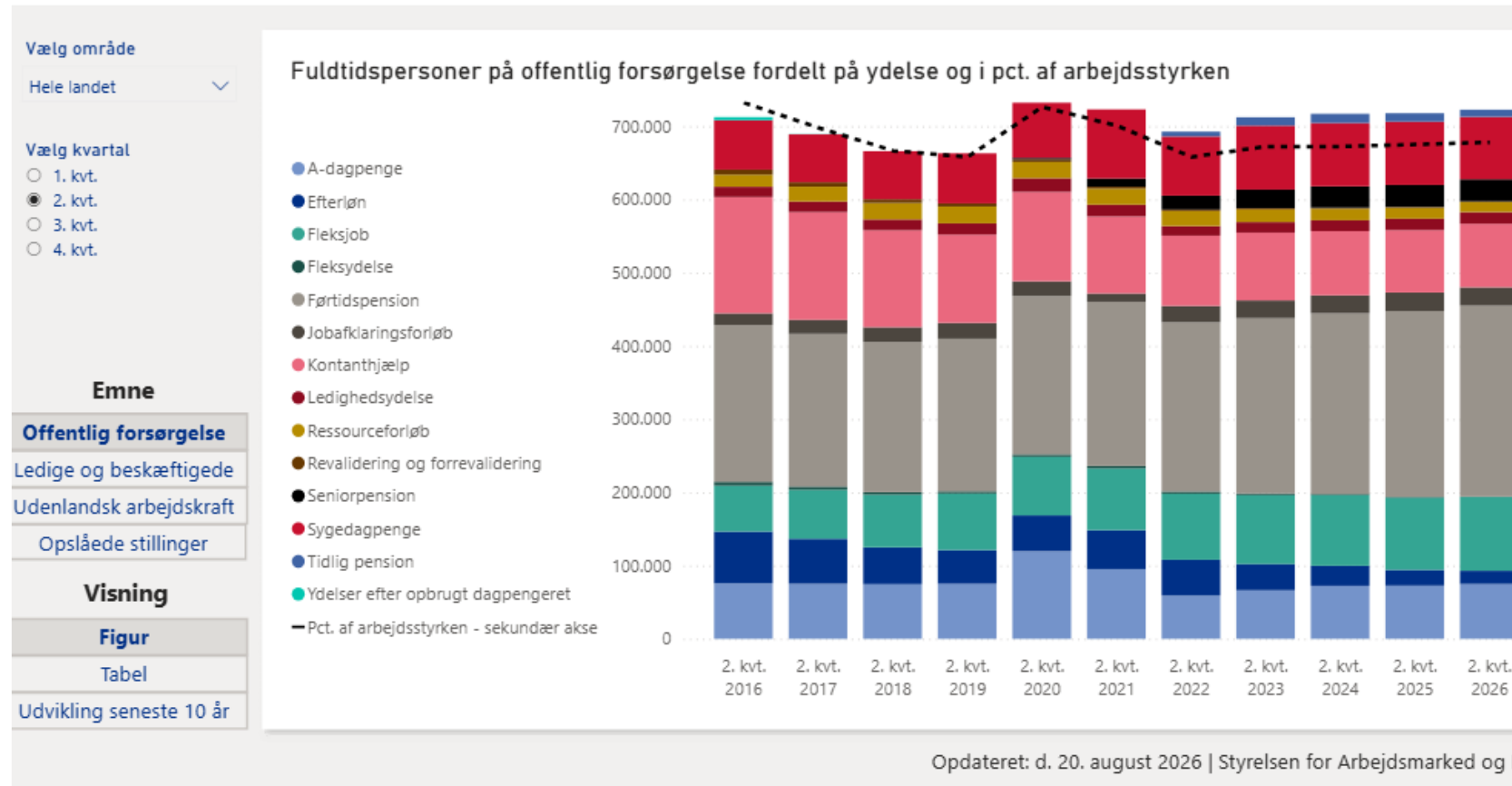
Öffentliche Versorgungsleistungen konstant

Nøgletal på tværs af beskæftigelsesområdet

Fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse | 2. kv. | Hele landet



Seneste periode: 2.



- Zahlen liegen stabil, trotz aktiver Arbeitsmarktpolitik keine wesentliche Reduktion
- Aufteilung in Kurzzeit- und Langzeitarbeitslose (mindestens 80% der Zeit in den letzten 12 Monaten)
- Kurzzeitarbeitslose überwiegen, z.B. Absolventen und Jobwechsler
- Langzeitarbeitslosigkeit oft wegen Alter, eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, Kompetenzmangel

Der dänische Arbeitsmarkt im Vergleich

Dänemark

6,032 Mio Einwohner

3,090 Mio Erwerbstätige

93.900 Arbeitslose

Arbeitslosenquote: 3,1 %

Quelle:
Danmarks Statistik, August 2026

Thüringen

2,079 Mio Einwohner

1,003 Mio Erwerbstätige

71.152 Arbeitslose

Arbeitslosenquote: 6,6%

Quelle:
Thüringer Landesamt für Statistik,
Juli 2026

Deutschland

83,3 Mio Einwohner

Ca. 45 Mio
Erwerbstätige

2,994 Mio Arbeitslose

Arbeitslosenquote: 6,4%

Quelle:
Bundesanstalt für Arbeit,
September 2026

Arbeitsrechtliche Gesetze

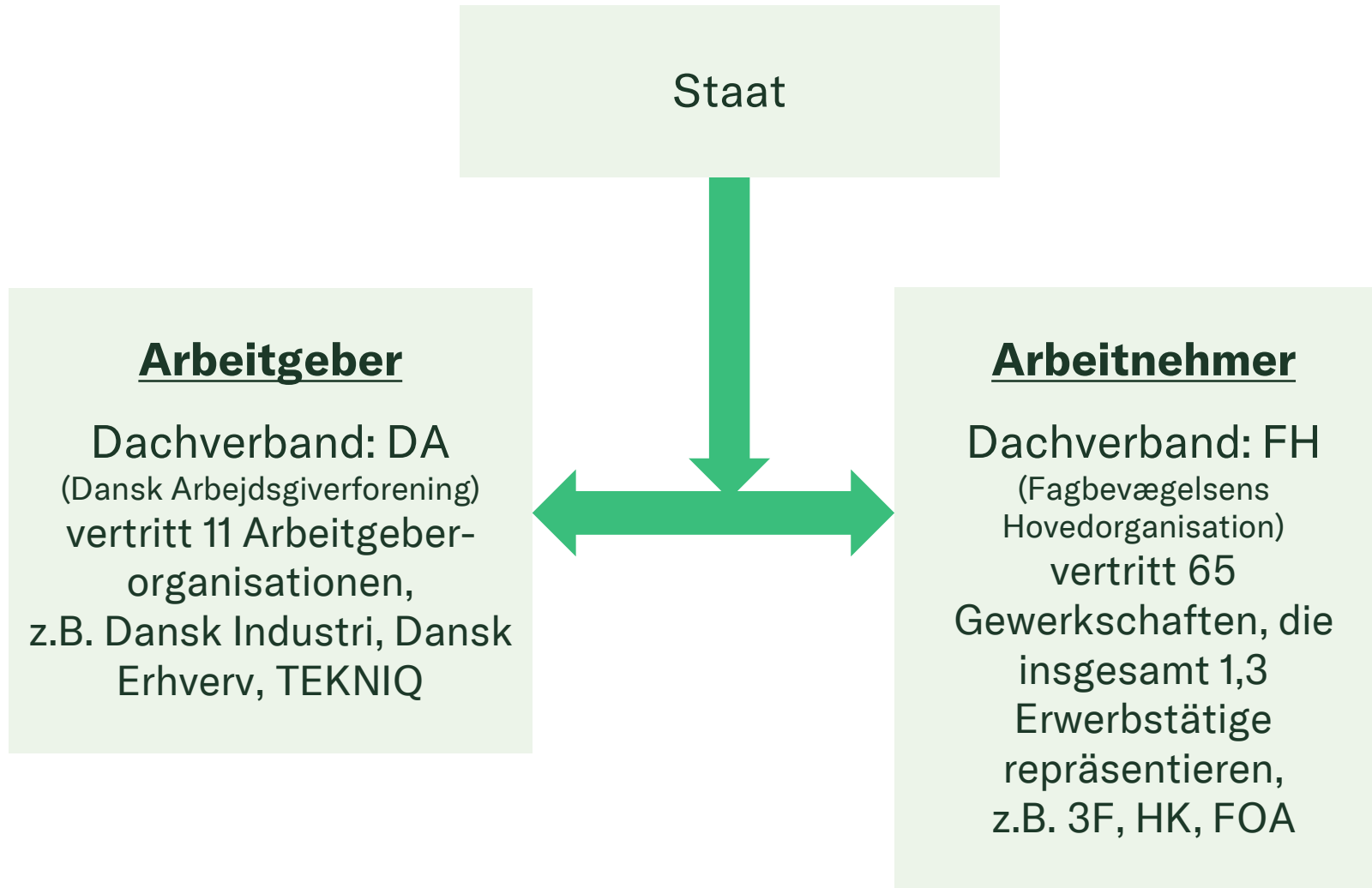
- Gesetz über die Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren (Ansættelsesbevisloven).
- Gesetz gegen Diskriminierung („Forskelsbehandlingsloven“).
- Gesetz über Gleichbehandlung („Ligebehandlingsloven“).
- Gesetz über gleiche Bezahlung („Ligelønsloven“).
- Gesetz über Teilzeitarbeit („Deltidsloven“).
- Gesetz zur Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie („Arbejdstidsdirektivgennemførelseslov“).
- Gesetz über das Arbeitsumfeld („Arbejdsmiljøloven“).
- Gesetz über Urlaub („Ferielloven“).
- Gesetz über Mutterschaftsurlaub („Barselsloven“).

- Gesetz über Angestellte („Funktionærloven“).
- Gesetz über die Verwendung von Gesundheitsdaten usw. auf dem Arbeitsmarkt („Helbredsoplysningsloven“).
- Gesetz über Beschäftigungsklauseln („Ansættelsesklausulloven“).
- Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern („Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern“).
- Gesetz über das Recht der Arbeitnehmer auf Freistellung von der Arbeit aus besonderen familiären Gründen („Gesetz über das Recht der Arbeitnehmer auf Freistellung von der Arbeit aus besonderen familiären Gründen“).
- Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse („Lov om tidsbegrænset ansættelse“).
- Entsendegesetz („Udstationeringsloven“).
- Gesetz über die Übertragung von Unternehmen („Virksomhedsoverdragelsesloven“).

Das dänische Modell



Das dänische Modell



- Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch die Sozialpartner in Tarifverträgen geregelt. Keine Einmischung des Gesetzgebers.
- Hoher Organisationsgrad von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband).
- Organisationsgrad im öffentlichen Sektor 100%, im privaten Sektor 75%, im Durchschnitt 81%.

Arten von Tarifverträgen

Hovedaftalen

Hauptvereinbarung zwischen AG-Verband (DA) und Gewerkschaftsverband (FH)

- Regelt Friedenspflicht, Möglichkeit der Kündigung von Tarifverträgen etc.

Branchen-tarifverträge

z.B. Industrietarifvertrag, Tarifvertrag für Hoch- und Tiefbau, Tarifvertrag für Angestellte im Handel

- Regeln Arbeitsbedingungen einer Branche
- DI allein über 200 Tarifverträge

Lokale Tarifverträge

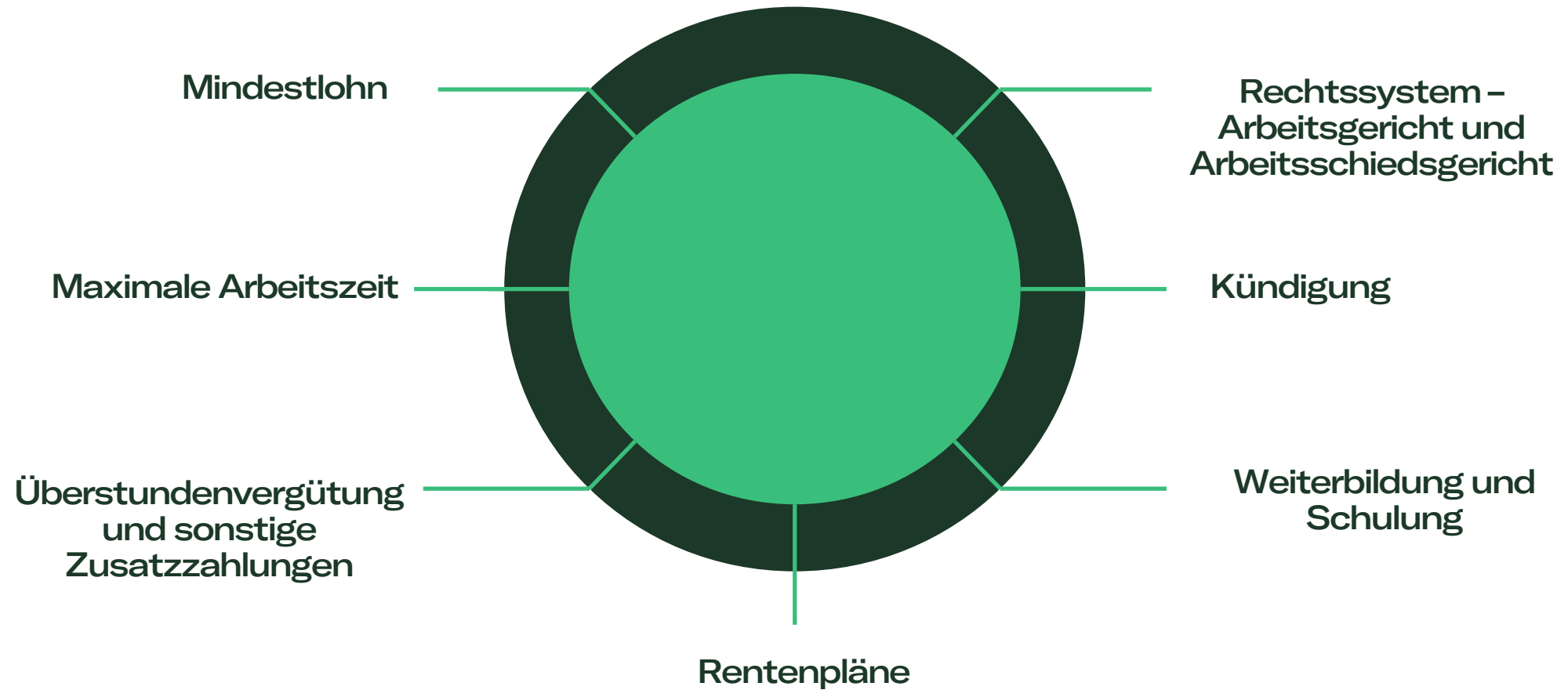
z.B. auf einer Werft oder auf verschiedenen Baustellen

Beitrittsvereinbarungen

Vereinbarung eines Unternehmens mit einer Gewerkschaft über Tarifvertragsgeltung mit abgewandelten Bedingungen

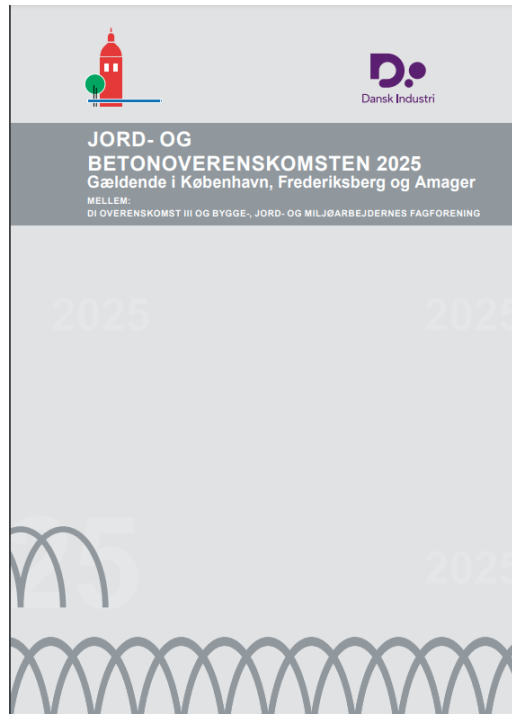
ABER: keine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen!

Was regeln Tarifverträge?



Welcher Tarifvertrag gilt ?

...hängt von der ausgeführten Arbeit und dem Arbeitsort ab :



Gilt für Arbeitnehmer im Raum Kopenhagen.



Gilt für Arbeitnehmer im übrigen Dänemark.



Gilt für Vorarbeiter, die Mitglieder der Dansk Foremands Forening (Gewerkschaft für Vorarbeiter) sind.



Gilt für technische Mitarbeiter, die Mitglieder des Teknisk Landsforbund (Gewerkschaft für technische Mitarbeiter) sind.



Gilt für Büros, nur wenn 50 % der Büromitarbeiter Mitglieder der HK (Gewerkschaft für Handels- und Büromitarbeiter) sind.

Lohnberechnung gemäß Tarifvertrag

Wages include all supplements set out in collective agreements			
Insert the average wage in DKK from the national website www.workplacedenmark.dk for the job in quistion in the region in question (or the wage agreed; see clause 2			
			295,00
	Pension	10,15%	
	Wage excl. Pens		267,82
	Work on week ho	14,70%	
	Holiday pay	12,50%	
Basic hourly rate excl. of holiday pay, pay for word on	weekholidays		210,55
The wage amounts is the worker's basic hourly rate payable at the end of each pay periode.			
If overtime pay or other variable supplements have been accrued, they must be addede to the basic hourly rate.			
Gross pay inclusive of variable supplements			
The total gross wage earned by the worker in the pay period, incl. of variable work supplements (for example, staggered hours and overtime wor), to be insertede here,			
			28.000,00
Of the gross pay for the period, holiday pay amounts	to DKK	12,50%	3.500,00
Of the gross pay for the period, pay ment for work on	weekday holiday	14,70%	4.116,00
Of the gross pay for the period, pension contributions amount to DKK		10,15%	3.615,02
		35.616,00	
Deferred pay to be paid to the 3F Holiday Fund		11.231,02	DKK

	Units	Rate	Total
Wage	66,50	275,00	18.287,50
Piecework surplus	1,00	9.500,00	9.500,00
Overtime with 50% allowance	8,00	50% 137,50	1.100,00
Overtime with 100% allowance	12,00	100% 275,00	3.300,00
Sick pay	7,50	133,00	997,50
Shelter money	3,00	57,50	172,50
Shelter money	2,00	90,00	180,00
Transport time	225,0	0,75	168,75
Taxable mileage allowance *	100,0	2,10	210,00
	Rate		
Wages with holiday entitlement	33.706,25		33.916,25
Holiday allowance	12,50%	4.213,28	
Pay for work on weekly holidays and dis	7,90%	2.662,79	
Pension basis		40.792,33	
Pension - employer	11,15%	4.548,34	
Pension - employee	2,00%	815,85	-815,85
ATP contributions - employee			-90,00
Compulsory labour market contribution	33.010,40	Rate 8,0%	-2.640,83
G-days	3,0	788,00	2.364,00
Tax deduction	-7.500,00		32.733,57
A-tax		42,0%	25.233,57 -10.598,10
	Units	Rate	
Tax exempt mileage allowance	100,0	2,10	210,00
Tax exempt subsistence allowance	3,0	275,00	825,00
Net pay			22.345,47
* Taxable mileage allowance include pension entitlements, but not entitlements to payment for work on weekday holidays or discretionary holidays.			

Link : <https://www.3f.dk/find-svar/dit-arbejdsliv/laval-loenberegner#deutsche-fassung>

2. Individualarbeitsrecht – Ausgewählte Themen

Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Krankheit

Kündigung



Arbeitszeit

- Normale wöchentliche Arbeitszeit: 37 Stunden (ohne 30 Minuten Mittagspause).
- Arbeitswoche: Normalerweise 5 Tage.
- Flexibilität: Abweichende Vereinbarungen sind möglich; die Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber festgelegt (es können Ankündigungsfristen gelten).
- Überstunden: Keine gesetzlichen Vorschriften oder Zahlungsregeln.
- Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit.



Zeiterfassung – Geltungsbereich

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann die Registrierungsmethode frei wählen.

Es gibt jedoch zwei Anforderungen:

- Der Arbeitnehmer muss seine Daten
 - im System einsehen können.
- Die Daten müssen 5 Jahre lang aufbewahrt werden.

Laut dem Arbeitsministerium muss nur die Gesamtzahl der Arbeitsstunden erfasst werden, nicht jedoch, wann die Arbeitszeit geleistet wurde.



Zeiterfassung – Geltungsbereich

Was muss registriert werden?

Alle Arbeitszeiten, die nicht als Ruhezeiten definiert werden können, müssen erfasst werden, z. B. Überstunden und Bereitschaftsdienste.

Wer ist umfasst?

Alle Arbeitnehmer

Ausnahmen

Selbstplaner, z. B. Experten, erfahrene Anwälte, Akademiker (die Arbeit weist in der Regel ein gewisses Maß an Unvorhersehbarkeit auf – abhängig von Kunden usw.). Wenn entschieden wird, dass ein Arbeitnehmer ein Selbstplaner ist und nicht unter die Regelungen zu täglicher Ruhezeit, wöchentlichem Ruhetag und maximaler Wochenarbeitszeit fällt, muss dies im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Arbeitszeiterfassung – Sanktionen

- Die Strafen für die Nichteinhaltung der neuen Vorschriften sind Schadenersatz, Geldbußen und Auflagen.
- Den Mitarbeitern kann eine individuelle Entschädigung gewährt werden, wenn die Vorschriften über eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht eingehalten werden.
- Bislang hat die Rechtsprechung diese Entschädigung in der Regel auf 25.000 bis 50.000 DKK und mehr festgesetzt, wenn besonders schwerwiegende Umstände vorliegen.
- Wenn die Ruhezeitvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes nicht eingehalten werden, kann die Arbeitsaufsichtsbehörde den Arbeitgebern Geldstrafen auferlegen und Anordnungen erlassen.



Krankheit

- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung für 30 Tage.
- Danach kein Übergang auf anderen Träger, aber Arbeitgeber kann von der Gemeinde eine Erstattung in Höhe des geltenden Tagegeldsatzes (Dagpengesats) verlangen.
- Im Gegenzug: Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers bei längerer Krankheit für Arbeitnehmer, die unter das Angestelltengesetz fallen – 120-Tage-Regel.

Drei Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

1. Der Arbeitgeber hat innerhalb der letzten 12 Monate 120 Tage lang (einschließlich Wochenenden und Feiertagen) Lohn bei Krankheit gezahlt.
2. Die Kündigung erfolgt kurz nach Ablauf der 120 Tage.
3. Der Arbeitnehmer befindet sich noch im Krankenstand.



Verpflichtungen im Krankheitsfall

Pflichten des Arbeitnehmers

- ärztliches Attest
- Auf Verlangen muss eine ärztliche Erklärung (sog. „Friattest“).
- Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.
- Alternative: Eidesstattliche Erklärung.

Pflichten des Arbeitgebers

- Nachverfolgungspflicht.
- Bei längerer Krankheit nach vier Wochen nach dem 1. Krankheitstag Gespräch mit dem Arbeitnehmer („Sygefraværssamtale“).
- Bei diesem Gespräch kann eine „Mulighedserklæring“ ausgefüllt werden, in der in Zusammenarbeit mit dem Arzt des Arbeitnehmers die Beschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

Kündigung auch im Krankheitsfall möglich

Eine Kündigung ist möglich, wenn sie durch die Umstände des Arbeitnehmers oder des Unternehmens angemessen gerechtfertigt ist:

- Wie belastend ist die Abwesenheit für den Betrieb?
- Wie lange ist der Arbeitnehmer bereits krank?
- Gibt es Aussicht auf eine Rückkehr des Arbeitnehmers, und wenn ja, wann?
- Gesamtverlauf der Krankheit oder ist der Arbeitnehmer häufig für einige Tage krank?
- Etwaige Verweise/Abmahnungen.



Kündigungsfristen nach Angestelltengesetz

Arbeitnehmer:

- Die Kündigungsfrist beträgt den laufenden Monat + 1 Monat.
- Eine längere Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer kann vereinbart werden, jedoch nur bei gleichzeitiger Verlängerung der Kündigungsfristen für den Arbeitgeber

Beispiel: 1 + 1 = X + 1

Kündigung während der Probezeit:

- Die Regeln für die Probezeit gelten nur, wenn vereinbart
- ohne Kündigungsfrist möglich.

Arbeitgeber:

Je nach Betriebszugehörigkeit – maximal 6 Monate.

- 1 Monat, wenn die Kündigung innerhalb der ersten 5 Monate (einschließlich Probezeit) erfolgt.
- 3 Monate, wenn die Kündigung innerhalb der ersten 2 Jahre und 9 Monate erfolgt.
- 4 Monate, wenn die Kündigung innerhalb der ersten 5 Jahre und 8 Monate erfolgt.
- 5 Monate, wenn die Kündigung innerhalb der ersten 8 Jahre und 7 Monate erfolgt.
- 6 Monate, wenn die Kündigung danach erfolgt.

Kündigung während der Probezeit:

- Die Regeln für die Probezeit gelten nur, wenn vereinbart.
- 14 Tage Kündigungsfrist an jedem Tag.

Kündigungsfristen in Deutschland

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist des Arbeitgebers	Kündigungstermin
Probezeit (max. 6 Monate)	2 Wochen	beliebiger Tag
Weniger als 2 Jahre	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende
Ab 2 Jahren	1 Monat	zum Monatsende
Ab 5 Jahren	2 Monate	zum Monatsende
Ab 8 Jahren	3 Monate	zum Monatsende
Ab 10 Jahren	4 Monate	zum Monatsende
Ab 12 Jahren	5 Monate	zum Monatsende
Ab 15 Jahren	6 Monate	zum Monatsende
Ab 20 Jahren	7 Monate	zum Monatsende

Kündigungsfristen im Vergleich

Betriebszugehörigkeit	Dänemark (Funktionær)	Deutschland
Probezeit	14 Tage (max. 3 Monate)	2 Wochen (max. 6 Monate)
< 6 Monate	1 Monat zum Monatsende	4 Wochen zum 15. oder Monatsende
≥ 6 Monate	3 Monate zum Monatsende	4 Wochen
≥ 2 Jahre	3 Monate	1 Monat zum Monatsende
≥ 3 Jahre	4 Monate	1 Monat zum Monatsende
≥ 5 Jahre	4 Monate	2 Monate zum Monatsende
≥ 6 Jahre	5 Monate	2 Monate zum Monatsende
≥ 8 Jahre	5 Monate	3 Monate zum Monatsende
≥ 9 Jahre	6 Monate	3 Monate zum Monatsende
≥ 10 Jahre	6 Monate	4 Monate zum Monatsende
≥ 12 Jahre	6 Monate	5 Monate zum Monatsende
≥ 15 Jahre	6 Monate	6 Monate zum Monatsende
≥ 20 Jahre	6 Monate	7 Monate zum Monatsende

Ein praktisches Beispiel

Ein Mitarbeiter ist seit 7 Jahren beschäftigt.

Welche Kündigungsfrist hat der Arbeitgeber

- in Deutschland?
- in Dänemark?

Was sagt dieses Beispiel über den Arbeitnehmerschutz in beiden Ländern aus?



Abfindungsansprüche bei Kündigung

Abfindung wegen sachl. nicht gerechtfertigter Kündigung

Voraussetzungen:

- Mindestens 1 Jahr beschäftigt.

Höhe:

- Die Hälfte der Kündigungsfrist.
- Wenn der Arbeitnehmer 30 Jahre alt ist: bis zu 3 Monatsgehälter.
- Bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren: bis zu 4 Monatsgehälter.
- Bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren: bis zu 6 Monatsgehälter.
- In der Praxis: zwischen $\frac{1}{2}$ und $\frac{2}{3}$ des Höchstbetrags für ungerechtfertigte Kündigung.

Abfindung wegen Betriebszugehörigkeit

- Mehr als 12 Jahre: 1 Monatsgehälter
- Mehr als 17 Jahre: 3 Monatsgehälter



Abfindung wegen Diskriminierung oder Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot

- Elternzeit / Schwangerschaft
- Altersdiskriminierung
- Diskriminierung wegen Handicap

3. Streitschlichtung im Arbeitsrecht



Streitschlichtung im Arbeitsrecht

Außergerichtliche Einigung

- Gewerkschaften führen die dänischen privaten Arbeitslosenkassen
- Gewerkschaften beraten bei arbeitsrechtlichen Fragen und verhandeln mit dem Arbeitgeber
- Häufig außergerichtliche Einigung

Ordentliche Gerichtsbarkeit

- Keine Arbeitsgerichtsbarkeit, d.h. keine Spezialisierung von Richtern
- Lange Verfahrensdauer
- Öffentlichkeitsgrundsatz

Schiedsklauseln

- Parteien bestimmen die Schiedsrichter
- Kürzere Verfahrensdauer
- Keine Veröffentlichung

Tarifrechtliche Streitigkeiten

Arbeitsgericht (Arbejdsretten)

- Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit eines Konflikts
- Urteile können nicht angefochten werden.



Schiedsgericht (Faglig voldgift)

- Auslegung von Tarifverträgen
- Streitigkeiten wegen Verstoß gegen einen Tarifvertrag
- Enden häufig mit Nachzahlungsansprüchen und Geldbuße wegen Tarifvertragsbruch
- Schiedssprüche können nicht angefochten werden und sind vollstreckbar.



4. Entsendung



Was kennzeichnet Dänemark?



Hohe Lohnsteuer; niedrige
Sozialversicherungskosten

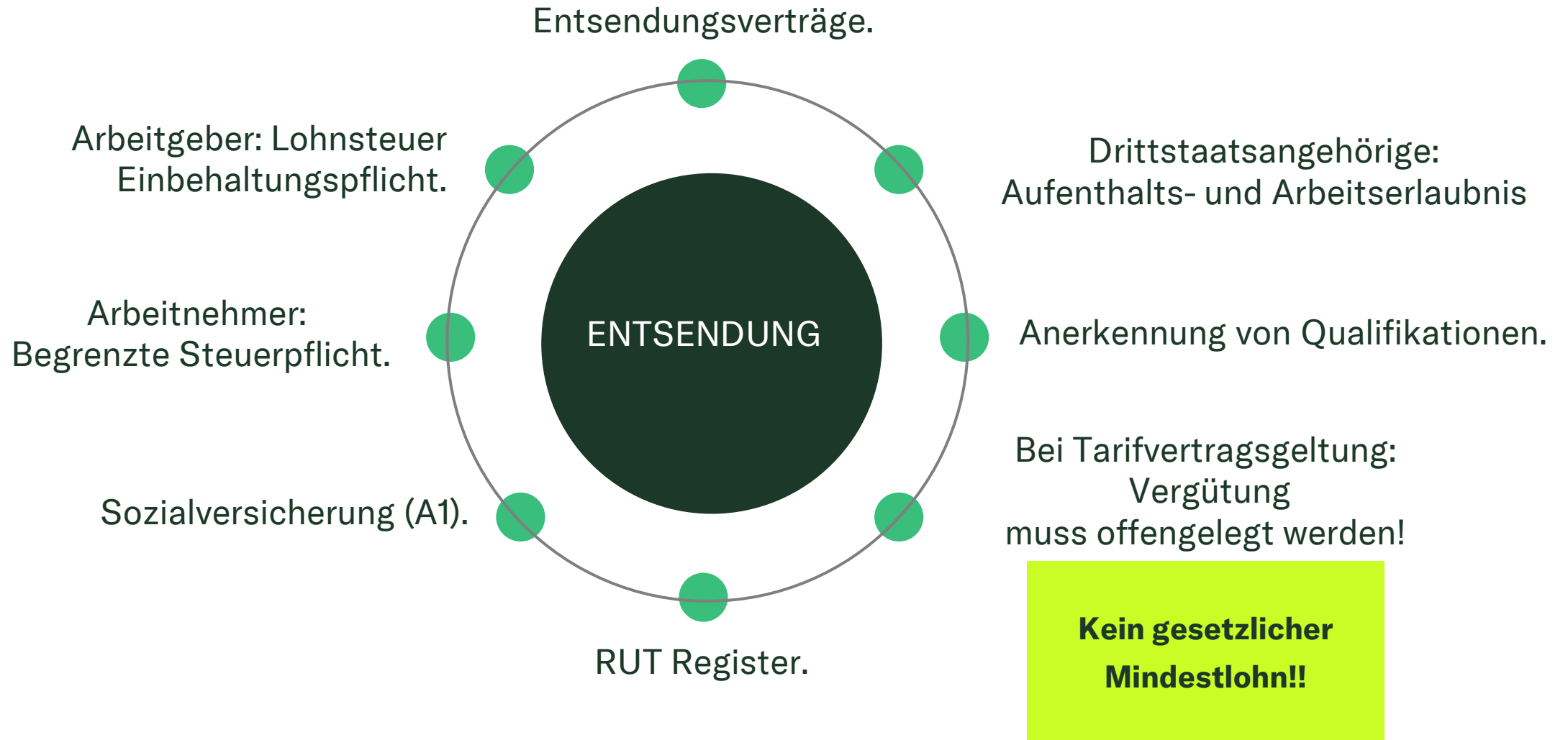
Große Infrastrukturprojekte in Kombination mit
hohem Lohnniveau ziehen mobile Arbeitskräfte
(Arbeiter) an.

Eine gut entwickelte digitale öffentliche
Verwaltung - Herausforderung für ausländische
Unternehmen mit Aktivitäten auf dem dänischen
Markt

Nachbarland Schweden:
Nordisches Doppelbesteuerungsabkommen und
besondere Regeln für Grenzpendler

Nachbarland Deutschland:
Grenzpendler und privat initiierte
Umsiedlungsfälle

Welche Themen sind bei Entsendung zu beachten?



GMC – Sonderthemen in Dänemark

GM Tax

- Hohe Steuersätze; niedrige Sozialversicherungskosten
- Digitale Steuererklärungen
- Steuersystem für hochbezahlte Mitarbeiter zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte
- Steuerrisiko Arbeitnehmerüberlassungsteuer
- Auf Augenhöhe: die dänische Steuerbehörde ist leicht erreichbar und leitet Steuerzahler (Anleitung vs. Beratung)

GM Payroll

- Dänische Lohnabrechnungssystem
- Zahlungen funktionieren am besten mit einem dänischen Bankkonto
- Die Gehaltsabrechnung wird kompliziert, wenn Tarifverträge gelten
- Die dänischen Regeln zu Urlauben, Krankheitsleistungen und Vaterschaftsregeln sind komplex

GM Legal

- Kein gesetzlicher Mindestlohn
- Tarifverträge und starke Gewerkschaften
- RUT-Registrierungen (dänische PWD-Benachrichtigungen)
- Starker Fokus auf die Verhinderung von Social Dumping
- Subunternehmer vs. Arbeitnehmerüberlassung (keine Genehmigung für Zeitarbeitsfirmen erforderlich)d

GM Immigrations

- Einwanderungs-/Visumanforderungen für Drittstaatsangehörige
- Aufenthaltskarten für EU-Bürger



5. Sozialversicherung



Sozialversicherung im Vergleich

Land	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Anmerkung
	Sehr niedrig (feste Beiträge, kein Prozentsatz vom Gehalt wie in den anderen nordischen Ländern)	8 % Arbeitsmarktbeitrag (AM-bidrag)	System hauptsächlich steuerfinanziert
	31,42 % des Bruttogehalts	Fast keine direkten Beträge, wird über die Steuer finanziert	Hohe Arbeitgeberkosten
	14,1 % (Standard)	7,6 % des Gehalts	2/3 : 1/3; Regionale Varianten können vorkommen
	Ca. 20-25 % Gesamtbelastung für Arbeitgeber, abhängig von Versicherungen	Ca. 7-9 % Pensions- und Arbeitslosigkeitsbeiträge	Höher und mehr aufgeteilt als in Schweden und Norwegen.

Sozialversicherungsbeiträge 2026

In Dänemark werden die meisten Sozialversicherungsbeiträge durch Steuern gedeckt.

Hinzu kommen die folgenden Sätze, die vierteljährlich an Samlet Betaling zu zahlen sind.

Außerdem: Arbeitsunfallversicherung

	2025	2026
ATP (Zusätzliche Arbeitsmarktrente):	DKK 297 pro Monat, 1/3 vom Arbeitnehmer (DKK 99), 2/3 vom Arbeitgeber (DKK 198).	Unverändert.
AES (Arbeitsmarktversicherung):	Zwischen DKK 150 und DKK 4,000 pro Jahr pro Vollzeitangestelltem, abhängig von der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, z.B. Baubranche: DKK 1,774 / Jahr.	Unverändert.
AFU (Arbeitsmarktfonds für entsandte Arbeitnehmer):	DKK 0 /Quartal pro Vollzeitangestelltem.	Unverändert.
AUB (Bildungsfonds):	DKK 777,75 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.	DKK 705,25 / Quartalpro Vollzeitangestelltem.
Barsel.dk (Mutterschaftsfonds):	DKK 387,50 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.	DKK 550 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.
FerieKonto (Urlaubskonto):	DKK 6,00 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.	DKK 4,00 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.
FIB (Finanzierungsbeitrag):	DKK 99,25 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.	DKK 82,00 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.
Lønmodtagernes Feriemidler (Urlaubskasse):	DKK 5,50 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.	DKK 5,00 / Quartal pro Vollzeitangestelltem.
Praktikplads-AUB (Bildungsbeitrag):	Wird jeweils festgelegt.	Unverändert.

Arbeitgeberkosten im Vergleich

Land	Bruttogehalt	Arbeitgeberabgaben	Zusätzliche Arbeitgeberkosten	Gesamtkosten Arbeitgeber
Dänemark	10.000 €	ca. 1 %	ca. 100 €	10.100 €
Norwegen	10.000 €	14,1 %	1.410 €	11.410 €
Finnland	10.000 €	ca. 20 %	ca. 2.000 €	12.000 €
Schweden	10.000 €	31,42 %	3.142 €	13.142 €

- Dänemark hat die niedrigsten zusätzlichen Arbeitgeberkosten, Schweden die höchsten
- Klärung, ob dänische oder schwedische Sozialversicherung bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten gilt, sehr wichtig

Nettogehalt im Vergleich

Land	Bruttogehalt	Effektive Arbeitnehmerbelastung	Geschätztes Nettogehalt
Dänemark	10.000 €	35,7 %	6.430 €
Finnland	10.000 €	30,3 %	6.970 €
Norwegen	10.000 €	28,1 %	7.190 €
Schweden	10.000 €	23,1 %	7.690 €

- Effektive Arbeitnehmerbelastung = Steuern + Sozialversicherung

Arbeitgeberkosten und Nettogehalt im Vergleich

Land	Arbeitgeber zahlt insgesamt	Arbeitnehmer erhält netto
Dänemark	10.100 €	6.430 €
Norwegen	11.410 €	7.190 €
Finnland	12.000 €	6.970 €
Schweden	13.142 €	7.690 €

- **Dänemark** ist für den Arbeitgeber mit Abstand am günstigsten.
- **Schweden** ist aufgrund der hohen Sozialabgaben für den Arbeitgeber am teuersten.
- **Norwegen** bietet einen guten Mittelweg zwischen Arbeitgeberkosten und Nettolohn.
- **Finnland** liegt sowohl bei den Arbeitgeberkosten als auch beim Nettogehalt zwischen Schweden und Norwegen

Key takeaway: Erfolgsgeheimnis Flexicurity

Flexibilität für Arbeitgeber

Das dänische Arbeitsrecht ermöglicht Arbeitgebern eine flexible Anpassung an Bedürfnisse:

- Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist immer möglich – nur eine Frage der Kosten. Kein Bedarf für befristete Arbeitsverhältnisse.
- Kein Betriebsrat, weniger Mitbestimmungsrechte im Vergleich zu Deutschland.
- Weniger Gesetze, mehr individuelle Verhandlung.

Sicherheit für Arbeitnehmer

Das dänische Arbeitsrecht bietet Mitarbeitern Sicherheit und Flexibilität zugleich:

- Ab 6 Monaten Betriebszugehörigkeit bereits 3 Monate Kündigungsfrist für Arbeitnehmer.
- Kurze Kündigungsfristen für Arbeitnehmer fördern Mobilität auf dem Arbeitsmarkt.
- Wettbewerbsklauseln dürfen nur in besonderen Fällen vereinbart werden.
- Zeitlich unbegrenzte Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall.

Aktive Beschäftigungspolitik

Das System aus Mitarbeiterschutz und sozialer Absicherung bildet ein Sicherheitsnetz

- Arbeitslosenversicherung ist kein Teil der gesetzlichen Sozialversicherung, sondern Privatangelegenheit.
- Anforderungen an Jobsuche und Zur Verfügung stehen für den Arbeitsmarkt.
- Umschulungen und Weiterbildungen durch die öffentliche Hand, um hohe Beschäftigungszahlen zu erzielen.

Fragen?



Aktuelle Hot Topics in Dänemark

1. Lohntransparenz-Richtlinie
2. Plattformarbeit
3. Arbeitszeiterfassung
4. Arbeitnehmerüberlassungskonstellationen
5. Ausländische Arbeitskräfte und Sozial Dumping
6. KI im Arbeitsrecht

Ansprechpartnerin

Jana Behlendorf

Rechtsanwältin, Advokat

T: +45-2324 6022

E: jana.behlendorf@lead-roedl.dk

