

Am 01.01.2019 tritt die Übergangsregel in Kraft- Wissen Sie, worauf Sie achten müssen?

Das in 2018 verabschiedete dänische Urlaubsgesetz wird zwar erst im September 2020 in Kraft treten, die Übergangsregel ist aber bereits ab 01.01.2019 auf in Dänemark arbeitende Mitarbeiter anzuwenden. Informieren Sie sich in unserem Artikel über die Übergangsregel und das neue Urlaubsgesetz und erhalten Sie unsere Empfehlung, was Sie bereits jetzt zur Vorbereitung auf das neue Gesetz unternehmen können.



Das derzeit noch geltende Gesetz geht vom Prinzip des sogenannten „verschobenen Urlaubsjahres“ aus.

Das neue Urlaubsgesetz ändert dieses System grundlegend und passt es an das, aus Deutschland bekannte, Prinzip des „gleichzeitigen Urlaubsjahres“ an. Arbeitnehmer können fortan im selben Zeitraum Urlaub erwerben und nehmen.

Urlaubstage werden fortan im Zeitraum vom 01. September bis 31. August des Folgejahres angesammelt („Erwerbsjahr“). Diese gesammelten Urlaubstage können dann laufend und in den darauffolgenden vier Monaten genommen werden. Dementsprechend reicht das „Urlaubsjahr“ vom 01. September bis zum 31. Dezember des folgenden Jahres. Somit wurde das „Urlaubsjahr“ von 12 Monate auf 16 Monate verlängert.

Das neue Urlaubsgesetz behält die aktuelle Anzahl an bezahlten Urlaubstagen bei. Arbeitnehmer sind danach berechtigt, bis zu fünf Wochen bezahlten Urlaub zu nehmen.

Übergangsregel

Um einen reibungslosen Übergang zwischen den alten und den neuen Vorschriften zu gewähren, wurde eine Übergangsregelung getroffen.

In der Periode vom 01. Januar 2019 bis 31. August 2019 werden 16,7 bezahlte Urlaubstage angespart. Dieser Urlaub kann dann in der Periode vom 01. Mai 2020 bis 31. August 2020 genommen werden.

In der nächsten Periode vom 01. September 2019 bis 31. August 2020 wird der Urlaub, der in dieser Periode angespart wird, „eingefroren“. Diese Urlaubstage können erst genommen werden, wenn der Arbeitnehmer in Rente geht oder den dänischen Arbeitsmarkt aus anderen Gründen verlässt. Der Arbeitgeber kann hier wählen, ob er das Urlaubsgeld an den „Fond der Arbeitnehmer für Urlaubsguthaben“ überweist oder das Urlaubsgeld im Unternehmen sichert.

Das Prinzip des „gleichzeitigen Urlaubs“ tritt ab dem 1. September 2020 in Kraft.

Was Sie bereits jetzt tun können

Folgende Schritte können Sie bereits jetzt unternehmen, um sich auf das neue Urlaubsgesetz vorzubereiten:

- Überlegen Sie bereits jetzt, ob das Urlaubsgeld an den „Fond der Arbeitnehmer für Urlaubsguthaben“ überwiesen werden oder im Unternehmen bleiben soll. In diesem Zusammenhang sollten Sie die Vor- und Nachteile, welche die beiden Möglichkeiten auf die Liquidität des Unternehmens sowie auf den Verwaltungsaufwand haben können, abwägen.
- Überprüfen Sie, ob die einzelnen Anstellungsverträge der Mitarbeiter oder das Mitarbeiterhandbuch angepasst werden müssen. Beachten Sie, dass manche Anpassungen eine wesentliche Vertragsänderung darstellen können, welche nur mittels Änderungskündigung durchgeführt werden können.
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter rechtzeitig über das Inkrafttreten des neuen Urlaubsgesetzes und der Übergangsregeln.
- Melden Sie sich zu unserem [Webinar am 08. November](#) an und erfahren Sie mehr! Die Teilnahme ist kostenfrei.