



Arbeitsrecht in Norwegen: Vergleichsgerichte dominieren

Das Arbeitsrecht unterscheidet sich in einigen Punkten von dem in Deutschland. So ist die Aufteilung in verschiedene Gerichtsbarkeiten (Zivil- und Strafsachen, Arbeitsrecht, Steuer- und anderes Abgabenrecht, Sozialrecht und Verwaltungsrecht) in Norwegen unbekannt. Norwegen kennt in der ersten Instanz nur die insgesamt 67 Amtsgerichte (Tingrett), in zweiter Instanz die sechs Landgerichte (Lagmannsrett) und in dritter Instanz den Obersten Gerichtshof (Høyesterett).

1. Rechtsgrundlagen

Das norwegische Arbeitsrecht ist im Wesentlichen im norwegischen Arbeitsschutzgesetz (Arbeidsmiljøloven) aus dem Jahre 2005 geregelt. Das Arbeitsschutzgesetz bezweckt, geordnete Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu schaffen. Von den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes kann daher grundsätzlich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden. Das Arbeitsschutzgesetz wird ergänzt durch verschiedene Nebengesetze wie beispielsweise das Gleichstellungsgesetz aus dem Jahre 1978 und das Antidiskriminierungsgesetz aus dem Jahre 2005 sowie das Urlaubsgesetz aus dem Jahre 1988. Auch bei diesen Gesetzen handelt es sich um zwingende Bestimmungen. Darüber hinaus kommen die allgemeinen privatrechtlichen Gesetze wie z.B. das Vertragsgesetz aus dem Jahre 1918 zur Anwendung. Das Mitbestimmungsrecht ist in der gesellschaftsrechtlichen Gesetzgebung geregelt. Darüber hinaus enthalten auch die Tarifverträge wichtige Regelungen, zumal ca. die Hälfte der norwegischen Arbeitnehmer Mitglied in einer Gewerkschaft sind.



Dr. Roland Mörsdorf,
Rechtsanwalt/Advokat,
E-Mail: romo@grette.no,
Advokatfirmaet Grette DA,
Oslo,
www.grette.de

2. Individualarbeitsrecht

a) Arbeitnehmer

Das Arbeitsschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmer, soweit sie - beispielsweise als leitende Angestellte - nicht ausdrück-

lich aus dem Geltungsbereich einzelner Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes ausgenommen sind. Arbeitnehmer sind alle natürlichen Personen, die Arbeit im Dienst einer anderen Person ausführen. Auch der Geschäftsleiter norwegischer Gesellschaften, der in der Praxis weitgehend dem deutschen Geschäftsführer entspricht, gilt als Arbeitnehmer. Er genießt damit grundsätzlich den gesamten Arbeitnehmerschutz. Damit finden u.a. die Kündigungsschutzregeln des Arbeitsschutzgesetzes auf den norwegischen Geschäftsleiter Anwendung, während das deutsche Kündigungsschutzgesetz für die Geschäftsführer gerade nicht gilt. Im Arbeitsvertrag des Geschäftsleiters können die Kündigungsschutzregeln aber durch Vereinbarung einer Abfindung abbedungen werden. In der Praxis sind derartige vertragliche Regelungen üblich.

b) Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist im Arbeitsschutzgesetz detailliert geregelt. Danach darf die Regelarbeitszeit neun Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden und insgesamt 40 Stunden innerhalb von sieben Tagen nicht übersteigen. Bei einer Arbeitswoche von fünf Tagen bedeutet dies eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden. Dies entspricht der deutschen Grundregel, gemäß der die Arbeitszeit täglich acht Stunden nicht überschreiten darf. Im Gegensatz zum deutschen Arbeitszeitgesetz, demzufolge die Arbeitszeitregeln für alle Arbeit-

nehmer gelten, gelten die norwegischen Arbeitszeitbestimmungen nicht für leitende Angestellte und Arbeitnehmer in einer besonders unabhängigen Position. Wann ein Arbeitnehmer eine derartige besonders unabhängige Position hat, ist im Einzelnen allerdings nicht weiter definiert und stößt daher in der Praxis, insbesondere in der Dienstleistungsbranche, regelmäßig auf erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten.

Die Regelarbeitszeit kann u.a. durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern verlängert werden. Das Arbeitsschutzgesetz sieht hierfür jedoch bestimmte zeitliche Grenzen vor. Arbeitszeiten, die diese Grenzen überschreiten, sind sowohl nach deutschem als auch nach norwegischem Recht als Überstunden nur in Ausnahmefällen zulässig. Allerdings haben Arbeitnehmer nur gemäß dem norwegischen Recht einen gesetzlichen Anspruch auf einen Überstundenzuschlag. Dieser ist zwingend auszuzahlen und kann nicht durch Freizeit abgegolten werden.

c) Kündigung

Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz kann das Arbeitsverhältnis gegenüber einem Arbeitnehmer nur dann gekündigt werden, wenn hierfür ein sachlicher Grund in dem Betrieb oder in den Verhältnissen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers vorliegt. Der Kündigungsschutz ist damit in der Praxis ähnlich hoch ausgeprägt wie der Kündigungsschutz nach dem deutschen Kündigungsschutzgesetz.

Allerdings besteht in Norwegen auch während der Probezeit, die wie nach deutschem Recht längstens für die Dauer von sechs Monaten vereinbart werden kann, ein gewisser Kündigungsschutz. Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz bedarf nämlich auch die Kündigung während der Probezeit eines sachlichen Grundes, der darin bestehen muss, dass der Arbeitnehmer seiner Person nach oder fachlich ungeeignet oder unzuverlässig ist. Demgegenüber findet der Kündigungsschutz des deutschen Kündigungsschutzgesetzes nur auf Arbeitsverhältnisse, die länger als sechs Monate bestanden haben, Anwendung und gilt damit erst nach Ablauf der Probezeit.

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer einen Monat, bei einem

Arbeitsverhältnis von mindestens fünf Jahren zwei Monate und bei einem Arbeitsverhältnis von mindestens zehn Jahren drei Monate. Damit sind die gesetzlichen Kündigungsfristen kürzer als die im deutschen Arbeitsrecht geltenden Kündigungsfristen. In der Praxis werden häufig Kündigungsfristen von drei Monaten vereinbart. Allerdings verlängert sich für die Kündigung durch den Arbeitgeber die gesetzliche Kündigungsfrist bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre bestanden hat, auf vier Monate (ab 50. Lebensjahr), dann auf fünf Monate (ab 55. Lebensjahr) und schließlich auf sechs Monate (ab 60. Lebensjahr). Diese Kündigungsfristen gehen eventuell vereinbarten kürzeren Kündigungsfristen vor.

Befristete Arbeitsverträge enden automatisch, also ohne Kündigung, mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichen des Zwecks. Allerdings ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nur in ganz wenigen Ausnahmefällen wie beispielsweise in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, zulässig. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf also im Gegensatz zum deutschen Recht stets eines sachlichen, im Arbeitsschutzgesetz näher festgelegten Grundes.



d) Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind grundsätzlich unzulässig. Soweit jedoch Arbeitnehmer Einblick in Geschäftsgeheimnisse haben, können nachvertragliche Wettbewerbsverbote innerhalb gewisser Grenzen vereinbart werden. Im Gegensatz zum deutschen Recht ist die Vereinbarung einer durch den Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigung für die Dauer des Wettbewerbsverbots nicht erforderlich. Wettbewerbsverbote sind also auch ohne die Vereinbarung einer Karenzentschädigung wirksam. Wettbewerbsverbote sind dann unzulässig, wenn sie den Arbeitnehmer an einer anderen Erwerbsmöglichkeit übermäßig hindern oder soweit sie zum Schutze der berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht erforderlich sind. Bei der Prüfung, ob diese Grenzen überschritten werden, wird auch berücksichtigt, ob eine Karenzentschädigung vereinbart worden ist oder fehlt. Wettbewerbsverbote für eine Dauer von mehr als zwei Jahren sind grundsätzlich unzulässig. Letztlich wird das jeweilige Wettbewerbsverbot einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unterzogen, um zu entscheiden, ob es zulässig ist.

Vor diesem Hintergrund wird derzeit diskutiert, den Rahmen für nachvertragliche Wettbewerbsverbote konkreter auszugestalten. Gemäß dem aktuellen Vorschlag der norwegischen Regierung sollen Wettbewerbsverbote u.a. nur noch für die Dauer von maximal einem Jahr vereinbart werden dürfen. Falls die Dauer weniger als sechs Monate beträgt, soll eine Karenzentschädigung in Höhe von mindestens 50 Prozent des Jahresgehalts vereinbart werden müssen, und wenn sie mehr als sechs Monate beträgt, soll die Höhe der Karenzentschädigung mindestens 100 Prozent des Jahresgehalts betragen. Die Umsetzung dieses Vorschlags ist bislang offen.

e) Urlaub

Norwegische Arbeitnehmer haben gemäß dem Urlaubsgesetz Anspruch auf Urlaub von 25 Werktagen (einschließlich Samstagen) pro Kalenderjahr. Damit entspricht der gesetzliche Urlaubsanspruch nahezu dem Anspruch deutscher Arbeitnehmer, der jährlich 24 Werktagen (einschließlich Samstagen) beträgt. In der Praxis wird in Norwegen jedoch meist ein Urlaub von fünf Wochen vertraglich vereinbart, während ein sechswöchiger Urlaub eher unüblich ist.

Gemäß deutschem Recht hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub. Er behält also auch während des Urlaubs seinen Anspruch auf regelmäßiges Gehalt, dessen Höhe sich nach dem Bundesurlaubsgesetz richtet. Gemäß norwegischem Recht behält der Arbeitnehmer den Gehaltsanspruch während des Urlaubs hingegen nicht. Stattdessen hat er einen eigenständigen Anspruch auf Urlaubsentgelt, der allerdings erst im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses erarbeitet werden muss. Dies bedeutet, dass der norwegische Arbeitnehmer im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses gegen seinen Arbeitgeber zwar einen Anspruch auf den gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Urlaub, aber keinen Anspruch auf die Zahlung von Urlaubsentgelt hat. Der Arbeitnehmer kann also im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses nur unbezahlten Urlaub nehmen. Das Urlaubsentgelt eines Jahres wird auf der Basis des im vorherigen Jahr gezahlten Gehalts berechnet und beträgt bei einer Urlaubsdauer von 25 Werktagen (vier Wochen und ein Tag) 10,2 Prozent des Jahresgehalts und bei einer Urlaubsdauer von fünf Wochen 12 Prozent des Jahresgehalts.



3. Rechtsschutz

Die Aufteilung in verschiedene Gerichtsbarkeiten (Zivil- und Strafsachen, Arbeitsrecht, Steuer- und anderes Abgabenrecht, Sozialrecht und Verwaltungsrecht) ist in Norwegen unbekannt. Norwegen kennt in der ersten Instanz nur die insgesamt 67 Amtsgerichte (Tingrett), in zweiter Instanz die sechs Landgerichte (Lagmannsrett) und in dritter Instanz den Obersten Gerichtshof (Høyesterett). Diese Gerichte sind nicht spezialisiert und daher grundsätzlich für alle Rechtsgebiete zuständig. Es gibt daher in Norwegen keine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit, wie sie in Deutschland mit den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht vorherrscht. Eine Ausnahme ist das norwegische Arbeitsgericht (Arbeidsrett), dessen Zuständigkeit jedoch auf tarifvertragliche Fragen beschränkt ist. Alle anderen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten werden daher - in der ersten Instanz - durch das örtlich zuständige Amtsgericht entschieden.

In Norwegen besteht jedoch grundsätzlich kein direkter Zugang zu den Amtsgerichten. Nur dann, wenn der Streitgegenstand größer als NOK 125.000 ist und alle Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) durch einen Rechtsanwalt vertreten sind, kann direkt Klage vor einem Amtsgericht erhoben werden. In allen anderen Fällen muss grundsätzlich erst ein Verfahren vor dem örtlich zuständigen Vergleichsgericht (Forlikråd) durchlaufen werden. Die Vergleichsgerichte sind mit Laienrichtern besetzt, die nicht notwendigerweise eine juristische Ausbildung absolviert haben. In den Verfahren vor den Vergleichsgerichten geht es daher weniger um eine rechtliche Lösung als vielmehr darum, den Streit im Vergleichswege zu lösen. In einigen Fällen, insbesondere im Falle von Streitigkeiten über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, finden jedoch keine Verfahren vor den Vergleichsgerichten statt. Stattdessen können sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Verhandlungen über die Streitigkeit verlangen, für die das Arbeitsschutzgesetz einen gewissen formalen Rahmen vorgibt. In anderen Fällen, zum Beispiel im Falle von bestimmten arbeitszeitrechtlichen Streitigkeiten, kann anstelle eines Verfahrens vor den Vergleichsgerichten ein Streitlösungsverfahren vor einer Schlichtungsstelle durchgeführt werden. Anschließend steht der

Weg zu den Amtsgerichten offen. Streitigkeiten über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen werden aber in aller Regel im Verhandlungswege und damit spätestens im Rahmen der dem amtsgerichtlichen Verfahren vorgelagerten formalen Verhandlungen gelöst. Dabei kommt auch die Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber in Betracht, für deren Berechnung es jedoch keine gesetzlichen Vorgaben gibt.

4. Mitbestimmungsrecht

Die Geschäftsführung norwegischer Gesellschaften ist im Gegensatz zum deutschen Recht, das nur die Geschäftsführer (GmbH) und den Vorstand (AG) als Geschäftsführungsorgane kennt, zwischen dem Verwaltungsrat und dem Geschäftsleiter aufgeteilt. In diesem System obliegt dem Verwaltungsrat die Leitung der Geschäftsführung, während der Geschäftsleiter für die Aufgaben der täglichen Geschäftsführung zuständig ist.

Am Verwaltungsrat setzt das Mitbestimmungsrecht an, das nicht im Arbeitsschutzgesetz, sondern in den einschlägigen gesellschaftsrechtlichen Gesetzen, beispielsweise im norwegischen GmbH-Gesetz und im norwegischen Aktiengesetz (beide aus dem Jahre 1997), geregelt ist. Die Arbeitnehmerschaft kann danach in Gesellschaften mit in der Regel mehr als 30 Arbeitnehmern verlangen, dass durch sie und aus ihrem Kreis Mitglieder in den Verwaltungsrat gewählt werden. Die Mitbestimmung erfolgt also im Gegensatz zum deutschen Recht unmittelbar auf Geschäftsführungsebene.

Des Weiteren ist in Gesellschaften mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmern grundsätzlich eine Betriebsversammlung, also ein mit dem deutschen Aufsichtsrat vergleichbares Gremium, einzurichten. Die Betriebsversammlung besteht zu zwei Dritteln aus Vertretern der Gesellschafter und zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer. Die Schwelle liegt mit 200 Arbeitnehmern wesentlich niedriger als die aus dem Drittelbeteiligungsgesetz bekannte Schwelle von 500 Arbeitnehmern.

