

# Arbeitsrecht im Rahmen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Norwegen

Von Rechtsanwält/Advokat Dr. Roland Mörsdorf, Oslo\*

## 1. Einleitung

Die norwegische Wirtschaft – gestützt auf die nach wie vor ergiebigen Erdöl- und Erdgasvorkommen – bietet hervorragende Gelegenheiten für deutsche Unternehmen im Bereich der Infrastruktur und in der Erdöl- und Erdgasindustrie. Dies gilt sowohl für große deutsche Konzerne als auch – vor allem auf dem Gebiet der Erdöl- und Erdgaszulieferindustrie – für spezialisierte mittelständische Unternehmen. In den verschiedensten Bereichen bieten sich interessante Projekte, die sich zudem in einem sicheren politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Umfeld bewegen.

Deutsche Unternehmen setzen für die Durchführung derartiger Projekte oftmals Arbeitnehmer aus Deutschland ein, die für einen – auf die Durchführung des Projekts begrenzten – Zeitraum in Norwegen beschäftigt werden. Dies ist insbesondere bei Bauprojekten sowie bei der Installation und Wartung größerer Anlagen, die den Einsatz von Fachkräften vor Ort erfordern, üblich. Nach der Beendigung des Projekts kehren die Arbeitnehmer wieder nach Deutschland zurück oder werden anderen Projekten innerhalb oder außerhalb Norwegens zugeteilt.

## 2. Internationales Privatrecht

In den meisten Fällen einer solchen Entsendung liegt dem Arbeitsverhältnis der ursprüngliche Arbeitsvertrag zugrunde, der der Entsendung inhaltlich lediglich angepasst und dabei – im Rahmen eines Entsendevertrags – um verschiedene Regelungen ergänzt wird, soweit die Entsendemöglichkeit im Einzelnen nicht bereits im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt ist. Das Arbeitsverhältnis zwischen einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber und einem in Deutschland wohnhaften Arbeitnehmer wird dabei in den meisten Fällen – auch im Falle etwaiger späterer Ergänzungen – deutschem Recht unterliegen.<sup>1</sup> Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer werden daran etwas wegen eines zeitlich begrenzten Auftrags in Norwegen ändern wollen und werden daher davon absehen, das Arbeitsverhältnis norwegischem Recht zu unterstellen.<sup>2</sup> Damit können zwei Rechtsordnungen aufeinander treffen, nämlich das deutsche Recht, dem das Arbeitsverhältnis an sich unterliegt, und das norwegische Recht, innerhalb dessen räumlichen Geltungsbereiches sich der Arbeitnehmer während seines Einsatzes in Norwegen bewegt.

Das norwegische internationale Privatrecht akzeptiert grundsätzlich, dass das Arbeitsverhältnis deutschem Recht unterstellt

bleibt.<sup>3</sup> Wenn jedoch eine Entsendung eines Arbeitnehmers im Sinne des norwegischen Rechts vorliegt, können bestimmte Regelungen des norwegischen Arbeitsrechts neben das deutsche materielle Recht treten, die aufgrund ihres zwingenden Charakters dem deutschen Recht vorgehen. Soweit solche zwingenden – norwegischen – Bestimmungen nicht vorliegen, bleibt es bei der Anwendbarkeit des deutschen Rechts.<sup>4</sup>

Gemäß dem norwegischen Arbeitsschutzgesetz<sup>5</sup> liegt dann eine Entsendung vor, wenn ein Arbeitnehmer während eines begrenzten Zeitraums in einem anderen Land als in dem Land, dem das Arbeitsverhältnis gewöhnlich zuzuordnen ist, beschäftigt wird.<sup>6</sup> Insbesondere in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber – im Zusammenhang mit der Erbringung einer Leistung – gemäß Absprache mit dem Leistungsempfänger einen Arbeitnehmer auf eigene Rechnung und Risiko und unter eigener Weisungsbefugnis in Norwegen einsetzt oder er einen Arbeitnehmer an einem Beschäftigungsort oder in einer Konzerngesellschaft<sup>7</sup> in Norwegen beschäftigt, liegt eine Entsendung im Sinne des Gesetzes vor.<sup>8</sup> In diesen Fällen einer Arbeitnehmerentsendung kommt die norwegische Entsendeverordnung vom 16. Dezember 2005<sup>9</sup> zur Anwendung, durch die die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) in norwegisches Recht umgesetzt worden ist.<sup>10</sup> In der Entsendeverordnung ist festgelegt, dass verschiedene – in der Entsendeverordnung im Einzelnen aufgeführte – Bestimmungen des norwegischen Arbeitsrechts zwingend zur Anwendung kommen.

## 3. Norwegisches Arbeitsrecht

### a) Überblick

Das norwegische Arbeitsrecht ist im Wesentlichen in dem oben bereits erwähnten Arbeitsschutzgesetz geregelt. Das Arbeitsschutzgesetz bezweckt, geordnete Arbeitsbedingungen und

<sup>3</sup> Vgl. Cordes/Stenseng/Lenda, *Hovedlinjer i internasjonal privatrett*, 2. Ausgabe, 1. Auflage 2010, Abschnitt 15.5.4.

<sup>4</sup> Siehe Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. Ausgabe, 4. Auflage 2010, Abschnitt 8.5.

<sup>5</sup> Lov nr. 62/2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

<sup>6</sup> § 1-7 (1) des Arbeitsschutzgesetzes.

<sup>7</sup> Siehe zu den verschiedenen Gesellschaftsformen nach norwegischem Recht Mörsdorf, *Share Deals in Norwegen*, RIW 2010, 19 ff., zur norwegischen GbR/OHG (ANS/DA) Mörsdorf, *Die norwegische Personengesellschaft*, RIW 2011, 133 ff., und zur norwegischen GmbH (AS) Mörsdorf, *Die norwegische GmbH*, RIW 2012, 211 ff.

<sup>8</sup> § 1-7 (2) des Arbeitsschutzgesetzes. Außerdem liegt eine Entsendung dann vor, wenn ein Leiharbeitsunternehmen seine Arbeitnehmer einem Unternehmen in Norwegen überlässt.

<sup>9</sup> Forskrift nr. 1566 om utsendte arbeidstakere, die zum 1. Januar 2006 in Kraft getreten ist.

<sup>10</sup> Rechtstechnisch besteht die Ermächtigungsgrundlage für die Entsendeverordnung u.a. in § 1-7 (4) des Arbeitsschutzgesetzes.

<sup>1</sup> Vgl. Tillmanns in Henssler/Willemsen/Kalb, *Arbeitsrecht Kommentar*, AEntG, Vorbemerkung, § 3.

<sup>2</sup> Siehe zur Zulässigkeit der Rechtswahl Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I).

ein sicheres Arbeitsumfeld 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<sup>11</sup> und das Antidiskriminierungsgesetz<sup>12</sup> sowie das Urlaubsgesetz.<sup>13</sup> Auch bei diesen Gesetzen handelt es sich um zwingende Bestimmungen. Darüber hinaus kommen die allgemeinen privatrechtlichen Gesetze wie z.B. das Vertragsgesetz<sup>14</sup> zur Anwendung. Weiterhin enthalten auch die Tarifverträge wichtige Regelungen, zumal ca. die Hälfte der norwegischen Arbeitnehmer Mitglied in einer Gewerkschaft ist.<sup>15</sup> Schließlich enthalten verschiedene, aufgrund der vorstehend aufgeführten Gesetze erlassene Verordnungen arbeitsrechtlich relevante Bestimmungen. Eine dieser Verordnungen ist die oben erwähnte Entsendeverordnung.

#### b) Entsendeverordnung

Gemäß der Entsendeverordnung, die für ganz Norwegen mit Ausnahme von Svalbard<sup>16</sup> gilt, treten im Falle einer Entsendung bestimmte Regelungen des norwegischen Arbeitsrechts neben die Bestimmungen des an sich auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren – deutschen – Rechts (Heimatrecht) und verdrängen – aufgrund ihres zwingenden Charakters – insoweit das Heimatrecht. Trotz des an sich anwendbaren deutschen Rechts gilt also insoweit norwegisches Recht. Wenn das Arbeitsverhältnis außerdem durch den Anwendungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags erfasst wird, der (auch) Mindestlöhne festlegt<sup>17</sup> oder die gemäß der Entsendeverordnung zwingenden Regelungen des norwegischen Arbeitsrechts zu Gunsten der Arbeitnehmer erweitert, kommen außerdem die Bestimmungen des Tarifvertrags zwingend zur Anwendung. Im Ergebnis hat der entsandte Arbeitnehmer also beispielsweise Anspruch auf die im Tarifvertrag festgelegten – norwegischen – Mindestlöhne. All dies gilt aber insoweit nicht, als das Heimatrecht oder der Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen enthält, die folglich vorrangig zur Anwendung kommen. Weiterhin kommen unter bestimmten Voraussetzungen einige der an sich zwingenden Regelungen des norwegischen Arbeitsrechts dann nicht zur Anwendung, wenn es sich bei den entsandten Arbeitnehmern um Facharbeiter handelt, die für nicht mehr als acht Tage nach Norwegen entsandt werden.

Die gemäß der Entsendeverordnung zwingenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen können durch den Arbeitnehmer in Norwegen vor dem örtlich zuständigen Gericht durchgesetzt werden. Örtlich zuständig ist das Gericht, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer entsandt wurde. Insoweit ist zu beachten, dass es in Norwegen keine Aufteilung in verschiedene

Gerichtsbarkeiten, wie sie aus Deutschland mit der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Arbeitsgerichtsbarkeit, der Finanzgerichtsbarkeit, der Sozialgerichtsbarkeit und der Verwaltungsgerichtsbarkeit bekannt ist, gibt. Vielmehr kennt Norwegen nur eine eingeleisige Gerichtsbarkeit mit den Vergleichs- und den Amtsgerichten als erste Instanz, den – insgesamt sechs – Landgerichten als Berufungsinstanz und dem norwegischen Obersten Gerichtshof als Revisionsinstanz.<sup>18</sup>

Aus Gründen der Vollständigkeit sei erwähnt, dass die Entsendeverordnung entsprechend auch für die Entsendung von norwegischen Arbeitnehmern in ein Land des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) gilt. Daher muss der norwegische Arbeitgeber dafür sorgen, dass der entsandte Arbeitnehmer im aufnehmenden Land in den Genuss derjenigen Arbeitsbedingungen kommt, die aufgrund der Umsetzung der Entsenderichtlinie in nationales Recht im aufnehmenden Land zwingend (u.a.) für entsandte Arbeitnehmer gelten.<sup>19</sup>

#### 4. Entsenderechtlich zwingendes Arbeitsrecht

##### a) Arbeitsschutzgesetz

Bei den aufgrund der Entsendeverordnung zwingend anwendbaren Regelungen des norwegischen Arbeitsrechts handelt es sich insbesondere um Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, nämlich um die Kapitel 4 (Anforderungen an das Arbeitsumfeld), Kapitel 10 (Arbeitszeit), Kapitel 11 (Arbeitsbedingungen von Kindern und Jugendlichen) und Kapitel 13 (Schutz vor Diskriminierung). Des Weiteren sind einzelne Regelungen der Kapitel 12 (Urlaub wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung), Kapitel 14 (Einstellung von Arbeitnehmern) und Kapitel 15 (Beendigung von Arbeitsverhältnissen) des Arbeitsschutzgesetzes zwingend anwendbar.

Die zwingende Anwendbarkeit erfolgt in rechtstechnischer Hinsicht dadurch, dass die Entsendeordnung auf die oben genannten Kapitel entweder insgesamt (Kapitel 4, 10, 11 und 13) oder auf einzelne Regelungen bestimmter Kapitel (12, 14 und 15) des Arbeitsschutzgesetzes verweist. Dabei handelt es sich um eine dynamische Verweisung, so dass Ergänzungen und andere Änderungen innerhalb der verschiedenen Kapitel oder innerhalb der einzelnen anwendbaren Regelungen der Kapitel 12, 14 und 15 des Arbeitsschutzgesetzes automatisch auch zwingend für die entsandten Arbeitnehmer gelten.<sup>20</sup>

<sup>11</sup> Lov nr. 45/1978 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

<sup>12</sup> Lov nr. 33/2005 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).

<sup>13</sup> Lov nr. 21/1988 om ferie (ferieloven).

<sup>14</sup> Lov nr. 4/1918 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

<sup>15</sup> Siehe im Einzelnen Mörsdorf, Arbeitsrecht in Norwegen, Personal.Manager 1/2012, S. 20 ff.

<sup>16</sup> "Spitzbergen".

<sup>17</sup> Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Norwegen nicht.

<sup>18</sup> Siehe im Einzelnen zur norwegischen Gerichtsbarkeit Mörsdorf, Durchsetzung von Ansprüchen in Norwegen, Internationaler Rechtsverkehr 2/2011 (Nr. 42, Dezember 2011), S. 48, 50 ff., und ergänzend zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten Mörsdorf, Arbeitsrecht in Norwegen, Personal.Manager 1/2012, S. 20, 23.

<sup>19</sup> Siehe für Deutschland insoweit insbesondere das AEntG vom 20. April 2009.

<sup>20</sup> Eine solche Ergänzung erfolgte – mit Wirkung zum 1. Januar/1. Juli 2013 – durch die Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) in norwegisches Recht. Die Bestimmungen der dabei in das Arbeitsschutzgesetz neu eingeführten §§ 14-12a bis 14-12c gelten jedoch nur für die im Rahmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung entsandten Arbeitnehmer. Diese sind mit den beim Entleiher fest angestellten Arbeitnehmern hinsichtlich verschiedener Arbeitsbedingungen, vor allem hinsichtlich der Arbeitszeit, des Gehalts und des Urlaubsgelds, gleich zu behandeln.

Zu den zwingend anwendbaren Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes gehören vor allem folgende Bestimmungen:

– *Kapitel 4 (Anforderungen an das Arbeitsumfeld)*

Der Arbeitgeber hat für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen, durch das u.a. Gefahren für Leben und Gesundheit reduziert werden. Dabei gelten besondere Anforderungen an Arbeitsplätze, bei denen es zu einer Berührung mit chemischen oder biologischen Materialien kommen kann. Die Arbeitsplätze sind so einzurichten, dass sie beiden Geschlechtern gerecht werden. Darüber hinaus sieht das Gesetz eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen vor, die bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen im Einzelnen zu beachten sind.

– *Kapitel 10 (Arbeitszeit)*

Die Regelarbeitszeit darf 9 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden und insgesamt 40 Stunden innerhalb von 7 Tagen nicht übersteigen. Bei einer Arbeitswoche von 5 Tagen bedeutet dies eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden. Allerdings kann eine Arbeitszeit von 9 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden und insgesamt 48 Stunden innerhalb von 7 Tagen vereinbart werden. Dies bedeutet, dass die tägliche Grenze von 9 Stunden nicht überschritten werden darf, aber die Möglichkeit einer Fünftageweche mit jeweils 9 Stunden Arbeitszeit eröffnet wird. Gleichwohl darf die Arbeitszeit innerhalb von 52 Wochen im Durchschnitt nicht länger als die Regelarbeitszeit sein. In tarifgebundenen Unternehmen können innerhalb eines bestimmten Rahmens weitere – längere – Arbeitszeiten vereinbart werden.

Arbeitszeiten, die diese Grenzen überschreiten, sind nur in Ausnahmefällen zulässig. Im Falle solcher Überstunden haben die Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen Überstundenzuschlag. Dieser ist zwingend auszuzahlen und kann nicht durch Freizeit abgegolten werden.

Die Arbeitszeitbestimmungen gelten jedoch nicht für leitende Angestellte und Arbeitnehmer in einer besonders unabhängigen Position. Wann ein Arbeitnehmer eine derartige besonders unabhängige Position hat, ist im Gesetz allerdings nicht weiter definiert und muss daher für jeden Einzelfall separat bestimmt werden.

– *Kapitel 11 (Arbeitsbedingungen von Kindern und Jugendlichen)*

Das Gesetz enthält erhebliche Einschränkungen für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Dabei ist die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren grundsätzlich unzulässig. Jugendliche unter 18 Jahren können hingegen innerhalb bestimmter – auch zeitlicher Grenzen – beschäftigt werden. Eine Beschäftigung, welche insbesondere die Entwicklung oder Ausbildung von Jugendlichen beeinträchtigen kann, ist jedoch unzulässig.

– *Kapitel 12 (Urlaub wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung)*

Gemäß der Entsendeverordnung kommen nur einzelne Regelungen von Kapitel 12 auf entsandte Arbeitnehmer zur Anwendung. Danach haben Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft Anspruch auf zwölf Wochen Freistellung und müssen nach der Geburt sechs Wochen freigestellt werden. Im Zusammenhang mit der Geburt haben auch – männliche – Arbeitnehmer Anspruch auf zwei Wochen Frei-

stellung. Außerdem hat jedes Elternteil Anspruch auf zwölf Monate Elternzeit, wobei in diesen Zeitraum die vorstehend genannten Freistellungszeiträume eingerechnet werden. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer Anspruch auf zehn Tage Freistellung pro Kalenderjahr im Falle erkrankter Kinder vor deren Vollendung des zwölften Lebensjahres. Im Falle von mehr als zwei Kindern erhöht sich der Anspruch auf 15 Tage pro Kalenderjahr.

Dagegen haben entsandte Arbeitnehmer – im Gegensatz zu norwegischen Arbeitnehmern – nicht den gesetzlichen Anspruch auf zehn Tage Freistellung pro Kalenderjahr im Falle der Pflege ihrer Eltern, Ehegatten oder Lebenspartner und auf 60 Tage Freistellung im Falle der häuslichen Pflege von Verwandten. Weiterhin haben sie keinen Anspruch auf Freistellung von bis zu drei Jahren zur Weiterbildung.

– *Kapitel 13 (Schutz vor Diskriminierung)*

Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz ist jegliche Diskriminierung wegen der politischen Einstellung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft), der sexuellen Identität und des Alters verboten. Über einen Verweis auf das norwegische Antidiskriminierungsgesetz ist weiterhin jegliche Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Abstammung, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion und der Weltanschauung untersagt. Darüber hinaus ist die Diskriminierung wegen des Geschlechts verboten.<sup>21</sup> Dabei gilt aber eine sachlich begründete, verhältnismäßige und für die Ausübung der Arbeit oder des Berufs erforderliche Ungleichbehandlung nicht als Diskriminierung. Die Beweislast trägt stets der Arbeitgeber.

– *Kapitel 14 (Einstellung von Arbeitnehmern)*

Gemäß der Entsendeverordnung kommt auch Kapitel 14 nur teilweise auf entsandte Arbeitnehmer zu Anwendung. Danach haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der einen bestimmten Mindestregelungsgehalt aufweisen muss. Hierzu gehören beispielsweise die Angabe des Arbeitsortes, die Beschreibung der Arbeitsaufgaben, die Kündigungsfristen, das Gehalt und die Arbeitszeit. Bei Änderungen ist der Arbeitsvertrag so bald als möglich zu ergänzen.

– *Kapitel 15 (Beendigung von Arbeitsverhältnissen)*

Gemäß der Entsendeverordnung gilt nur eine Bestimmung von Kapitel 15. Nach dieser Bestimmung ist insbesondere die Kündigung von Arbeitnehmerinnen wegen Schwangerschaft unzulässig.

## b) Weitere gesetzliche Bestimmungen

Neben den oben aufgeführten Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes sind auch die Bestimmungen des norwegischen Urlaubsgesetzes<sup>22</sup> auf entsandte Arbeitnehmer zwingend anwendbar.

<sup>21</sup> Über einen Verweis auf das Gleichstellungsgesetz, siehe hierzu unten unter Ziffer 4. b).

<sup>22</sup> Siehe hierzu oben unter Ziffer 3. a).

Gemäß dem Urlaubsgesetz haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub von 25 Werktagen (einschließlich Samstage), also vier Wochen und ein Tag, pro Kalenderjahr.<sup>23</sup> Gemäß deutschem Recht haben die Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub. Sie behalten also auch während des Urlaubs ihren Anspruch auf regelmäßiges Gehalt, dessen Höhe sich nach dem Bundesurlaubsgesetz richtet. Gemäß norwegischem Recht behalten die Arbeitnehmer den Gehaltsanspruch während des Urlaubs hingegen nicht. Stattdessen haben sie einen eigenständigen Anspruch auf Urlaubsentgelt, der allerdings im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses erst erarbeitet werden muss. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses gegen ihren Arbeitgeber zwar einen Anspruch auf den gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Urlaub, aber keinen Anspruch auf die Zahlung von Urlaubsentgelt haben. Die Arbeitnehmer können 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 % des Jahresgehalts und bei einer Urlaubsdauer von fünf Wochen 12 % des Jahresgehalts.

Weiterhin kommen einzelne Bestimmungen des norwegischen Urlaubsgesetzes für Fischer,<sup>24</sup> des norwegischen Arbeitsmarktgesetzes<sup>25</sup> und des norwegischen Gleichstellungsgesetzes<sup>26</sup> zwingend zur Anwendung. In der Praxis sind insoweit vor allem die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes von Bedeutung, die eine Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ausdrücklich untersagen und u.a. explizit vorschreiben, dass männlichen und weiblichen Arbeitnehmern bei gleicher Tätigkeit oder einer Tätigkeit gleichen Wertes das gleiche Gehalt zu zahlen ist.<sup>27</sup>

### c) Tarifverträge

Wenn das Arbeitsverhältnis außerdem durch den Anwendungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags erfasst wird, der (auch) Mindestlöhne festlegt oder die vorstehend erwähnten Bestimmungen zu Gunsten der Arbeitnehmer erweitert, sind außerdem die Bestimmungen des Tarifvertrags zwingend anzuwenden. In der Praxis ist dies insbesondere im Hinblick auf die in den Tarifverträgen festgelegten Mindestlöhne von Bedeutung, da diese oftmals – aufgrund des generell sehr hohen Lohnniveaus in Norwegen – höher als die nach deutschem Recht geltenden Löhne sind. Dies sollte frühzeitig beachtet werden, so dass die – aus deutscher Sicht – hohen norwegischen Mindestlöhne bereits vor der Abgabe von Angeboten für Projekte in Norwegen in die Angebotskalkulation eingerechnet und in die Angebote anschließend eingepreist werden können.

Derzeit gibt es allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Baubranche, der Landwirtschafts- und Gärtnereibranche, der Rei-

nigungsbranche und der Schiffs- und Werftindustrie.<sup>28</sup> All diese Tarifverträge enthalten Mindestlöhne, die auch den nach Norwegen entsandten Arbeitnehmern zu zahlen sind.

Außerdem ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass – norwegische und nach Norwegen entsandte – Arbeitnehmer gemäß norwegischem Arbeitsrecht im Falle von geleisteter Überstundenarbeit den bereits oben erwähnten gesetzlichen Anspruch auf einen Überstundenzuschlag haben.<sup>29</sup> Gemäß den gesetzlichen Regelungen beträgt der Überstundenzuschlag mindestens 40 % des geltenden Gehalts. In den Tarifverträgen wird dieser Prozentsatz allerdings teilweise erhöht, so dass auch die insoweit erhöhten Überstundenzuschläge zu beachten sind.



**\*Rechtsanwalt/Advokat  
Dr. Roland Mörsdorf**

Advokatfirmaet Grette DA  
0114 Oslo

romo@grette.no

<sup>23</sup> In der Praxis wird in Norwegen jedoch meist ein Urlaub von fünf Wochen vertraglich vereinbart, während ein sechswöchiger Urlaub eher unüblich ist.

<sup>24</sup> Lov nr. 43/1972 om ferie for fiskere.

<sup>25</sup> Lov nr. 76/2004 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsløven).

<sup>26</sup> Siehe hierzu ebenfalls oben unter Ziffer 3. a) und Mörsdorf, Arbeitsrecht in Norwegen, Personal Manager 1/2012, S. 20, 22.

<sup>27</sup> § 5 des Gleichstellungsgesetzes.

<sup>28</sup> Eine Übersicht findet sich auf der Homepage der norwegischen Arbeitsaufsichtsbehörde (Arbeidstilsynet) <http://www.arbeidstilsynet.no> unter "Lønn".

<sup>29</sup> Siehe oben unter Ziffer 4. a).