

Urlaubsgesetz¹⁾

WIR, MARGRETHE DIE ZWEITE, Königin Dänemarks von Gottes Gnaden,
geben bekannt:

Das folgende Gesetz wurde vom Folketing verabschiedet und von Uns
durch Unser Einverständnis bestätigt:

Kapitel 1

Allgemeine Bestimmungen

Gesetzeszweck

§ 1. Das Gesetz soll den Anspruch der Arbeitnehmer auf jährlichen Urlaub
und Urlaubsgeld gewährleisten.

Anwendungsbereich

§ 2. Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld gemäß diesem Gesetz haben alle
Personen, die gegen Entgelt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses selbst
Arbeiten ausführen (Arbeitnehmer), vgl. auch §§ 42-45.

Veränderlichkeit

§ 3. Die Bestimmungen in diesem Kapitel, § 4 Pkt. 2, § 6 Abs. 1 und § 8 Abs.
1 sind unveränderlich. Kapitel 4, mit Ausnahme von § 21 Abs. 1 Pkt. 1, § 22
Abs. 1 Pkt. 1, § 23 Abs. 1 Pkt. 1 und Abs. 2 Pkt. 1, § 24 Abs. 1 Pkt. 1 und Abs. 2
Pkt. 1 sowie § 25, und die Kapitel 5, 6, 7, 8, 10 und 11 sind ebenfalls unverän-
derlich, vgl. auch Abs. 4 und 5. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub darf den in
§ 4 Pkt. 1 festgelegten Umfang nicht unterschreiten. Der Anspruch auf unbe-
zahlten Urlaub darf den in § 15 festgelegten Umfang nicht unterschreiten.

Abs. 2 Mit Ausnahme dessen, was aus den Regeln in den Abs. 3-6 folgt, darf
von den in diesem Gesetz enthaltenen Bestimmungen nicht zuungunsten des
Arbeitnehmers abgewichen werden.

Abs. 3 Mit Ausnahme der in Abs. 1 genannten Bestimmungen kann von den
Bestimmungen dieses Gesetzes im Rahmen eines Tarifvertrags, der von den
repräsentativsten Sozialpartnern in Dänemark oder aber auf Arbeitgeberseite
eines einzelnen Unternehmens geschlossen wird, abgewichen werden. Eine
solche Abweichung kann ebenfalls in einer lokalen Vereinbarung erfolgen, die

durch die lokalen Parteien eines Unternehmens im Rahmen dessen geschlossen wird, was in einem von Pkt. 1 erfassten Tarifvertrag angegeben wird, oder in Bereichen ohne tarifvertragliche Abdeckung, indem eine von den lokalen Parteien eines Unternehmens geschlossene Vereinbarung von der repräsentativsten Arbeitnehmerorganisation Dänemarks innerhalb des betreffenden Berufsfelds genehmigt wird. Abweichungen gemäß Pkt. 1 und Pkt. 2 können nur dann erfolgen, wenn sie sich im Einklang mit den Direktiven der Europäischen Union zur Arbeitszeitgestaltung befinden.

Abs. 4 In einem Tarifvertrag, der von den repräsentativsten Sozialpartnern in Dänemark oder auf Arbeitgeberseite eines einzelnen Unternehmens geschlossen wird, kann vereinbart werden, von § 31 Abs. 2 insofern abzuweichen, dass für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer eine Garantie für mindestens 1 Jahr Urlaubsgeld nach Abzug von Steuern und Arbeitsmarktabgabe gegeben wird.

Abs. 5 Ein Garantiegeber kann die Ausweitung eines solchen Garantiesystems beschließen, so dass ein von dem Garantiesystem erfasstes Unternehmen das Garantiesystem auf Arbeitnehmer anwenden kann, die nicht von dem Tarifvertrag mit dem Garantiesystem erfasst werden, und von § 31 Abs. 2 abweichen kann, indem jeder Arbeitnehmer durch schriftliche Mitteilung über seine Erfassung durch das Garantiesystem sowie dessen Bedingungen informiert wird. Das Unternehmen muss im Falle eines Beschlusses nach Pkt. 1 die Arbeitnehmerorganisationen, mit denen das Unternehmen einen Tarifvertrag geschlossen hat, über diesen Beschluss informieren und ebenfalls mitteilen, ob Mitglieder von der Garantie erfasst werden. Wird ein Unternehmen von mehreren Garantiesystemen nach Abs. 4 erfasst, betrifft der Zugang jenes im Unternehmen geltende Garantiesystem, welches die meisten Arbeitnehmer erfasst und bezieht sich auf jene Arbeitnehmer im Unternehmen, die nicht bereits von einem Tarifvertrag mit einem Garantiesystem erfasst werden.

Abs. 6 Ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer können in einer aktuellen, konkreten Situation eine individuelle Vereinbarung über die Urlaubsnahme schließen, die von den Bestimmungen in § 8 Abs. 2 und 3, § 9 Abs. 2 und § 11 Abs. 1 abweicht. Eine Bedingung dafür ist, dass die Vereinbarung das Recht auf zusammenhängenden Haupturlaub nicht auf weniger als 10 Tage beschränkt.

Abs. 7 Rechtssachen zur Frage, inwieweit die in Abs. 3-5 genannten Bedingungen erfüllt werden, sind vom Arbeitsgericht zu entscheiden.

Kapitel 2

Urlaubsanspruch

Urlaubslänge und Urlaubsjahr

§ 4. Ein Arbeitnehmer erwirbt pro Urlaubsjahr einen Anspruch auf 5 Wochen bezahlten Urlaub, vgl. auch § 5. Das Urlaubsjahr ist der Jahreszeitraum vom 1. September bis 31. August.

Erwerb von Anspruch auf bezahlten Urlaub

§ 5. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub beläuft sich auf 2,08 Tage pro Beschäftigungsmonat im Urlaubsjahr, vgl. auch Abs. 2 und 5. Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als 1 Monat wird ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von 0,07 Tagen bezahltem Urlaub pro Beschäftigungstag erworben, insgesamt jedoch höchstens 2,08 Tage.

Abs. 2 Falls der Arbeitgeber keinen vollständigen oder anteiligen Lohn auszahlen muss, wird bei Beschäftigungen in folgenden Zeiträumen kein Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Abs. 1 erworben:

-
- 1) Krankheitszeiten, vgl. auch Abs. 3.
 - 2) Mutterschutzzeiten, andere Urlaubszeiten oder Freistellungszeiträume.
 - 3) Vertragsgemäße Heimsendungszeiten.
-

Abs. 3 Ein Arbeitnehmer, der während einer Krankheitsphase keinen Anspruch auf vollständige Lohnfortzahlung hat, erwirbt während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit einen Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Abs. 1 in Form von Urlaubsabgeltung im Krankheitsfall, vgl. § 20, jedoch erst ab dem 2. krankheitsbedingten Abwesenheitstag in jedem Zeitraum krankheitsbedingter Abwesenheit, vgl. auch Abs. 4.

Abs. 4 Ist ein von Abs. 3 erfasster Arbeitnehmer im gesamten Urlaubsjahr bei demselben Arbeitgeber beschäftigt und weist der Arbeitnehmer mehr als 52 Zeiträume krankheitsbedingter Abwesenheit auf, so erfolgt der Anspruchserwerb ab dem 53. Zeitraum der krankheitsbedingten Abwesenheit bereits ab dem 1. krankheitsbedingten Abwesenheitstag, so dass der Arbeitnehmer trotz der krankheitsbedingten Abwesenheiten einen Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlten Urlaub erwirbt. Im Falle einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in einem Teil des Urlaubsjahres oder falls der Arbeitnehmer in Zeiträumen des Urlaubsjahres keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub erwirbt, vgl. Abs. 2 und 5, tritt das Recht auf Anspruchserwerb ab dem 1. krankheitsbedingten Abwesenheitstag nach einer verhältnismäßig niedrigeren Anzahl von Zeiträumen krankheitsbedingter Abwesenheit in Kraft.

Abs. 5 In Zeiträumen, in welchen der Arbeitnehmer an Streiks oder Aussperungen teilnimmt, wird kein Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben.

Urlaubsnahme und Urlaubsnahmezeitraum

§ 6. Der anspruchsgemäße bezahlte Urlaub wird im Laufe des Urlaubsnahmezeitraums genommen, welcher das Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch erworben wird, sowie die darauffolgenden 4 Monate ab Ende des Urlaubsjahres bis Ende des Kalenderjahres umfasst, vgl. auch §§ 21 und 22.

Abs. 2 Der Urlaub beträgt 5 Tage pro Woche und unterliegt demselben zeitlichen Rahmen wie die Arbeitszeiten. Arbeitsfreie Tage und turnusmäßige Bereitschaftstage werden für den Urlaub anteilig berücksichtigt. Der Urlaub beginnt mit dem Arbeitszeitbeginn am ersten Urlaubstag und endet mit dem Arbeitszeitende am letzten Urlaubstag.

Abs. 3 Der Urlaub kann nicht am wöchentlichen Ruhetag, an Wochenfeiertagen, an tarifvertraglich oder gewohnheitsmäßig festgesetzten Ruhetagen oder an für diese gewährten Ersatzruhetagen genommen werden.

Vereinbarung über vorzeitigen bezahlten Urlaub

§ 7. Haben ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer vereinbart, dass der Arbeitnehmer bezahlten Urlaub zu einem Zeitpunkt nehmen kann, an welchem noch kein entsprechender Anspruch erworben wurde, wird der solchermaßen genommene Urlaub vom Anspruch auf bezahlten Urlaub abgezogen, der danach im betreffenden Urlaubsjahr erworben wird. Kündigt der Arbeitnehmer, bevor der Ausgleich erfolgt ist, ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, den Wert des genommenen, nicht ausgeglichenen Urlaubs mit den ausstehenden Lohn- und Urlaubsgeldansprüchen des Arbeitnehmers zu verrechnen.

Abs. 2 Ein Arbeitnehmer, der Anspruch auf Urlaubersatz nach § 16 Abs. 2 und 3 erwirbt, hat, wenn er vorzeitigen bezahlten Urlaub nach Abs. 1 genommen hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung, die auf Grundlage seines gewöhnlichen Arbeitnehmerlohns in den letzten 4 Wochen vor dem Urlaub berechnet wird.

Rahmenbedingungen für die zeitliche Verteilung des Urlaubs

§ 8. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, mindestens 4 Wochen des ihm zustehenden bezahlten Urlaubs innerhalb des Urlaubsjahres nehmen zu können.

Abs. 2 Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, mindestens 3 Wochen des ihm zustehenden bezahlten Urlaubs innerhalb des Urlaubsnahmezeitraums als zusammenhängenden Urlaub (Haupturlaub) nehmen zu können. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, seinen Haupturlaub im Zeitraum vom 1. Mai bis 30. September (Haupturlaubszeit) zu nehmen. Ein Arbeitnehmer, der zu einem Zeitpunkt im Jahr angestellt wird, zu welchem es ihm nicht möglich ist, Anspruch auf 3 Wochen bezahlten Urlaub zu erwerben, um diesen in der Haupturlaubszeit zu nehmen, hat einen Anspruch darauf, den gesamten ihm zustehenden Urlaub als zusammenhängenden Urlaub innerhalb der Haupturlaubszeit zu nehmen.

Abs. 3 Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, die übrigen Urlaubstage als zusammenhängenden Urlaub mit mindestens 5 Tagen Dauer zu nehmen. Beläuft sich die Zahl der übrigen Urlaubstage auf weniger als 5 Tage, sind diese Tage als zusammenhängender Urlaub zu gewähren. Falls dies aus betrieblichen Gründen wünschenswert ist, können die übrigen Urlaubstage jedoch auch als Einzelurlaubstage gewährt werden.

Urlaubsankündigung, -änderung und -ersatz

§ 9. Der Arbeitgeber legt nach Verhandlung mit dem Arbeitnehmer fest, wann der Urlaub im Urlaubsnahmezeitraum genommen werden soll. Der Arbeitgeber muss unter Berücksichtigung betrieblicher Belange den Wünschen des Arbeitnehmers in Bezug auf den Urlaubszeitraum so weit wie möglich entgegenkommen, einschließlich des Wunsches des Arbeitnehmers, den Haupturlaub während der Sommerschulferien des Kindes des Arbeitnehmers zu nehmen.

Abs. 2 Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer so frühzeitig wie möglich mitteilen, wann Urlaub genommen werden soll. Der Arbeitgeber muss dies dem Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Beginn des Haupturlaubs und spätestens 1 Monat vor Beginn der übrigen Urlaubstage mitteilen, es sei denn, dies wird durch besondere Umstände verhindert.

Abs. 3 Falls wesentliche, unvorhersehbare betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeitgeber zuvor festgelegten Urlaub abändern. Ein infolge dieser Änderung eventuell entstehender finanzieller Verlust des Arbeitnehmers ist diesem zu erstatten. Bereits begonnener Urlaub kann nicht abgebrochen werden.

Urlaubsnahme während Betriebsferien

§ 10. Bleibt ein Betrieb während der Urlaubszeit geschlossen, kann ein Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Urlaub nicht alle Tage der Betriebsferien umfasst, diesbezüglich keine Forderungen gegen den Arbeitgeber erheben, vgl. auch Abs. 2 und 3.

Abs. 2 Der Arbeitgeber muss so weit wie möglich sicherstellen, dass dem Arbeitnehmer für alle Tage, an denen der Betrieb geschlossen bleibt, Urlaubstage zur Verfügung stehen. Unterlässt der Arbeitgeber dies, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die betreffenden Tage Lohn zu bezahlen. Die Lohnhöhe wird auf Grundlage des gewöhnlichen Arbeitnehmerlohns in den letzten 4 Wochen vor der Betriebsschließung berechnet.

Abs. 3 Bleibt ein Betrieb zu einem Zeitpunkt geschlossen, an dem ein Arbeitnehmer, der im gesamten vorhergehenden Urlaubsjahr und bis zur Betriebschließung dort beschäftigt war, keinen bezahlten Urlaub für alle Tage der Betriebschließung zur Verfügung hat, so muss der Arbeitgeber ihm das Urlaubsgeld im Voraus gewähren und kann dieses im Gegenzug mit dem später erworbenen Anspruch auf bezahlten Urlaub verrechnen. Die Berechnung erfolgt nach der in § 7 genannten Methode.

Urlaubsnahme bei Kündigung und Freistellung

§ 11. Ein Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, kann seinen Haupturlaub nicht während der Kündigungsfrist nehmen, falls die Kündigungsfrist 3 Monate oder weniger beträgt. Dies gilt unabhängig von früheren Festlegungen im Hinblick auf die Urlaubsnahme. Dies gilt jedoch nicht, falls die Kündigungsfrist um die Anzahl der Urlaubstage verlängert wird oder falls der Arbeitnehmer an dem Urlaub festhalten möchte.

Abs. 2 Wurde der Arbeitnehmer freigestellt, so gilt der Urlaub unabhängig von seiner Festlegung als genommen, falls die in § 9 Abs. 2 genannten Zeiträume und der Urlaub in den Freistellungszeitraum passen. Der Urlaub kann jedoch nicht als genommen gelten, falls der Arbeitnehmer nach Ende der in § 9 Abs. 2 genannten Zeiträume keine arbeitsfreie Zeit gehabt hat, deren Dauer der Urlaubsdauer entspricht.

Abs. 3 Abs. 2 Pkt. 2 gilt nicht,

- 1) falls der Arbeitnehmer freigestellt ist, ohne dass der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Verrechnung mit dem Lohn hat, den der Arbeitnehmer von einem neuen Arbeitgeber erhält, oder
 - 2) falls der Arbeitgeber vor Ablauf der Kündigungsfrist insolvent ist und den Betrieb eingestellt hat.
-

Urlaubsnahme und Krankheit

§ 12. Ist ein Arbeitnehmer bei Urlaubsbeginn krank, so ist er nicht dazu verpflichtet, den Urlaub anzutreten.

Abs. 2 Ein Arbeitnehmer, der während des Urlaubs krank wird, hat gegen Vorlage eines ärztlichen Attests nach insgesamt 5 Krankheitstagen während des Urlaubs innerhalb eines Urlaubsjahres einen Anspruch auf Ersatzurlaub. Ein Arbeitnehmer, der nicht während des gesamten Urlaubsjahres beim Arbeitgeber angestellt war, hat nach einer verhältnismäßig geringeren Anzahl Krankheitstagen einen Anspruch auf Ersatzurlaub. Urlaubstage, auf welche ein Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 2 und 5 nicht im Urlaubsjahr den Anspruch erworben hat, werden von den Krankheitstagen abgezogen, für welche es nach Pkt. 1 und 2 keinen Ersatzurlaub gibt.

Abs. 3 Der Arbeitnehmer zahlt für das ärztliche Attest, vgl. Abs. 2.

Abs. 4 Bei der Berechnung von Ersatzurlaub nach Abs. 1 und 2 werden Krankheitstage vor dem Tag, an dem der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Erkrankung informiert, nicht berücksichtigt, sofern dem Arbeitnehmer keine fehlende Krankmeldung vorgeworfen werden kann.

Abs. 5 Ein von Abs. 1 oder 2 erfasster Arbeitnehmer, der wieder gesundet, bevor der festgelegte Urlaubszeitraum endet, hat einen Anspruch darauf, nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit den übrigen geplanten Urlaubszeitraum als Urlaub zu nehmen, sofern der Arbeitnehmer den Arbeitgeber im Zuge seiner Mitteilung über die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit darüber informiert.

Urlaubsnahme, Streiks und Aussperrungen

§ 13. Nimmt ein Arbeitnehmer bei Urlaubsbeginn an einem Streik oder einer Aussperrung teil, kann der Arbeitnehmer den Urlaub nicht antreten. Der Arbeitgeber muss nach Ende des Streits neuen Urlaub festlegen, mit einer Frist von mindestens 1 Monat vor dem Haupturlaub und 14 Tagen vor übrigem Urlaub.

Urlaubsnahme und andere Urlaubshindernisse

§ 14. Ein Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, in einem Zeitraum Urlaub zu nehmen, in welchem der Arbeitnehmer aufgrund anderer besonderer Umstände als den in §§ 12 und 13 genannten daran gehindert ist, Urlaub zu nehmen.

Abs. 2 Der Arbeitsminister legt nähere Regeln darüber fest, welche besonderen Umstände einen Arbeitnehmer daran hindern können, Urlaub zu nehmen.

Anspruch auf Urlaub ohne Bezahlung durch den Arbeitgeber

§ 15. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf 5 Wochen Urlaub pro Urlaubsnahmezeitraum, unabhängig davon, ob im Urlaubsjahr ein Anspruch auf bezahlten Urlaub nach §§ 4 und 5 besteht.

Abs. 2 Soweit kein Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben wurde, nimmt der Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, vgl. auch § 7 und § 10 Abs. 3.

Abs. 3 Nimmt ein von § 16 Abs. 1 erfasster Arbeitnehmer Urlaub ohne Bezahlung durch den Arbeitgeber, werden für jeden Urlaubstag 4,8 Prozent vom Monatslohn abgezogen.

Kapitel 3

Anspruch auf Bezahlung

Bezahlung während des Urlaubs

§ 16. Ein Arbeitnehmer, der monatsweise oder für längere Zeit angestellt ist und Anspruch auf vollen Lohn an Wochenfeiertagen und Krankheitstagen hat, erhält während des Urlaubs seinen Lohn zuzüglich einer Urlaubszulage in Höhe von 1 Prozent des Lohns, vgl. §§ 17 und 18.

Abs. 2 Ein Arbeitnehmer, der nicht von Abs. 1 erfasst wird, erhält eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 12,5 Prozent des Lohns, vgl. § 19.

Abs. 3 Ein Arbeitnehmer kann vor Beginn des Urlaubsjahres anstelle von Lohn und Urlaubszulage eine nach § 19 berechnete Urlaubsabgeltung in Höhe von 12 Prozent des Lohns im Urlaubsjahr fordern.

Abs. 4 Ein Arbeitnehmer, der kündigt, erhält eine Urlaubsabgeltung nach § 19 für den erworbenen, aber nicht genutzten Anspruch auf bezahlten Urlaub, vgl. Abs. 2.

Lohn während des Urlaubs

§ 17. Der Lohn während des Urlaubs, vgl. § 16 Abs. 1, ist der gewöhnliche und zum Zeitpunkt des Urlaubs zu erwartende Lohn. Hinzu kommt der Wert eventueller Mitarbeitersozialleistungen, welche der Arbeitnehmer während des Urlaubs nicht nutzen kann. Bei Vergütung auf Provisionsbasis hat der Arbeitnehmer während des Urlaubs Anspruch auf eine Kompensation für die ihm infolge der Urlaubsnahme entgangene Provision.

Abs. 2 Bei Änderungen der normalen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten oder des Arbeitsumfangs, über welche der Arbeitgeber im Einklang mit dem Gesetz über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses informieren muss, hat der Arbeitnehmer während des Urlaubs Anspruch auf einen Lohn, dessen Höhe sich nach der normalen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Arbeitsumfang zum Zeitpunkt des Anspruchserwerbs richtet.

Urlaubszulage

§ 18. Die Urlaubszulage, vgl. § 16 Abs. 1, wird nach § 19 als Urlaubsabgeltung berechnet. Die Urlaubszulage wird entweder gleichzeitig mit dem Beginn des zugehörigen Urlaubs ausgezahlt oder die Urlaubszulage für den Zeitraum vom 1. September bis 31. Mai wird gemeinsam mit dem Lohn für den Monat Mai ausgezahlt, während die Urlaubszulage für den übrigen Teil des Urlaubsjahres gemeinsam mit dem Lohn für den Monat August ausgezahlt wird. Wurde die Urlaubszulage ausgezahlt, kann sie nicht zurückgefordert werden, vgl. auch § 7 Abs. 1 Pkt. 2.

Urlaubsabgeltung

§ 19. Die Urlaubsabgeltung, vgl. § 16 Abs. 2-4, wird auf Grundlage jedes einkommensteuerverpflichtigen Lohnbetrags sowie auf Grundlage des Werts eventueller Mitarbeitersozialleistungen, welche der Arbeitnehmer während des Urlaubs nicht nutzen kann, für welche keine Abzugsmöglichkeit vom Einkommen eingeräumt wird und welche ein Entgelt für Arbeit im Rahmen der Anstellung sind, berechnet. Bei Vergütung auf Provisionsbasis hat der Arbeitnehmer während des Urlaubs lediglich Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe des ihm infolge der Urlaubsnahme entgangenen Provisionseinkommens.

Abs. 2 Der Arbeitgeber berechnet die Urlaubsabgeltung außerdem anhand des Beitrags des Arbeitnehmers zu:

-
- 1) Altersversorgungssystemen u.a., die von Abschnitt I des Rentenbesteuerungsgesetzes erfasst werden,
 - 2) Arbeitsmarktabgaben, vgl. Gesetz über die Arbeitsmarktabgabe, und
 - 3) Mitarbeiterinvestitionsgesellschaften, vgl. Veranlagungsgesetz § 7 N.
-

Abs. 3 Eine Urlaubsabgeltung, die einen sich über 2 Urlaubsjahre erstreckenden Lohnzeitraum betrifft, wird als im neuen Urlaubsjahr verdient betrachtet.

Abs. 4 Der Arbeitgeber darf keine Urlaubsabgeltung auf Grundlage einer Urlaubsabgeltung, des Lohns während des Urlaubs oder der Urlaubszulage berechnen.

Urlaubsabgeltung im Krankheitsfall

§ 20. Die Urlaubsabgeltung im Krankheitsfall, vgl. § 5 Abs. 3, beträgt 12,5 Prozent eines Lohns, der auf Grundlage des gewöhnlichen Arbeitnehmerlohns in den letzten 4 Wochen vor der Abwesenheit berechnet wird. Für einen Arbeitnehmer mit Anspruch auf teilweise Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entspricht die Urlaubsabgeltung im Krankheitsfall der Differenz zwischen der Urlaubsabgeltung im Krankheitsfall nach Pkt. 1 und der Urlaubsabgeltung nach § 19 auf Grundlage des Teillohns.

Kapitel 4

Resturlaub

Vereinbarung zur Übertragung von Urlaub von mehr als 4 Wochen

§ 21. Ein Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, dass der anspruchsgemäße bezahlte Urlaub, der über einen Zeitraum von 4 Wochen hinausgeht, zwecks Inanspruchnahme im folgenden Urlaubsnahmezeitraum übertragen wird. Gegebenenfalls wird der übertragene Urlaub zuerst genommen, vgl. auch § 22 Abs. 2.

Abs. 2 Arbeitnehmer und -geber gehen spätestens am 31. Dezember des Urlaubsnahmezeitraums einen schriftlichen Vertrag gemäß Abs. 1 ein. Der Arbeitgeber teilt FerieKonto oder der Person, der das Urlaubsgeld ausgezahlt wird, spätestens am 31. Dezember des Urlaubsnahmezeitraums mit, dass der Urlaub übertragen wurde.

Übertragung von Urlaub von bis zu 4 Wochen im Falle von Urlaubsverhinderungen

§ 22. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände, vgl. § 12-14, davon abgehalten, seinen anspruchsgemäßen bezahlten Urlaub vor Ende des Urlaubsnahmezeitraums zu nehmen, werden jährlich bis zu 4 Wochen bezahlter Urlaub auf den nächsten Urlaubsnahmezeitraum übertragen. Der Arbeitgeber teilt FerieKonto oder der Person, der der bezahlte Urlaub zusteht, spätestens am 31. Dezember des Urlaubsnahmezeitraums mit, dass der Urlaub übertragen wurde.

Abs. 2 Urlaub gem. Abs. 1 wird vor anderweitigem Urlaub genommen und ist von der Vergütung für die 4 Wochen im aktuellen Anstellungsverhältnis gemäß § 21 Abs. 1, § 23 Abs. 1 und 2, sowie § 24 Abs. 1 und 2 umfasst.

Vereinbarung zur Auszahlung von Urlaub von mehr als 4 Wochen nach Ablauf des Urlaubsjahrs

§ 23. Nach Ablauf des Urlaubsjahrs können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass der anspruchsgemäße Urlaub mit Lohn und Urlaubszulage von mehr als 4 Wochen vor Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums ausbezahlt wird. War der Arbeitnehmer nicht für die gesamte Dauer des Urlaubsjahrs in Vollzeit beim Arbeitgeber angestellt, muss der Arbeitnehmer schriftlich erklären, dass sich der Urlaubslohn und die Lohnzulage auf einen anspruchsgemäßen Urlaub von mehr als 4 Wochen beziehen und dass der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahrs keine öffentlichen Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat.

Abs. 2 Nach Ablauf des Urlaubsjahrs können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass der anspruchsgemäße Urlaub von mehr als 4 Wochen mit Lohn und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vor Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums ausbezahlt wird. Der Arbeitnehmer muss schriftlich erklären, dass die Bedingungen aus Pkt. 1 erfüllt sind. War der Arbeitnehmer nicht für die gesamte Dauer des Urlaubsjahrs in Vollzeit beim Arbeitgeber angestellt, muss der Arbeitnehmer schriftlich erklären, dass sich die Urlaubsabgeltung auf anspruchsgemäßen Urlaub von mehr als 4 Wochen bezieht und dass der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahrs keine öffentlichen Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat. Der Arbeitgeber ist dazu angehalten, die Erklärung gemäß

den Regeln des Buchhaltungsgesetzes über die Archivierung von Abrechnungsmaterialien zu archivieren.

Abs. 3 Der Arbeitsminister kann Regeln zur Auszahlung gemäß Abs. 1 und 2 festlegen, darunter die Art und Weise, mit der sichergestellt wird, dass der Arbeitnehmer keine Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat.

Auszahlung von Urlaub von mehr als 4 Wochen nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums

§ 24. Nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums zahlt der Arbeitgeber den anspruchsgemäßen Urlaub von mehr als 4 Wochen mit Lohn und Urlaubszulage aus, sofern der Arbeitnehmer für die gesamte Dauer des Urlaubsnahmezeitraums beim Arbeitgeber angestellt war. War der Arbeitnehmer nicht für die gesamte Dauer des Urlaubsnahmezeitraums in Vollzeit angestellt, muss der Arbeitnehmer schriftlich erklären, dass sich die Urlaubsabgeltung sowie die Urlaubszulage auf anspruchsgemäßen Urlaub von mehr als 4 Wochen bezieht und dass der Arbeitnehmer während des Urlaubsnahmezeitraums keine öffentlichen Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat. Der Arbeitgeber ist dazu angehalten, die Erklärung gemäß den Regeln des Buchhaltungsgesetzes über die Archivierung von Abrechnungsmaterialien zu archivieren.

Abs. 2 Urlaubsabgeltung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für anspruchsgemäßen Urlaub von mehr als 4 Wochen werden nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums von Feriekonto, dem Arbeitgeber oder dem Verwalter der Urlaubsabgeltung ausbezahlt, sofern der Arbeitnehmer für die gesamte Dauer des Urlaubsnahmezeitraums beim selben Arbeitgeber angestellt war. War der Arbeitnehmer nicht für die gesamte Dauer des Urlaubsnahmezeitraums in Vollzeit beim selben Arbeitgeber angestellt, muss der Arbeitnehmer schriftlich erklären, dass sich die Urlaubsabgeltung auf anspruchsgemäßen Urlaub von mehr als 4 Wochen bezieht und dass der Arbeitnehmer während des Urlaubsnahmezeitraums keine öffentlichen Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat.

Abs. 3 Der Arbeitsminister kann Regeln zur Auszahlung gemäß Abs. 1 und 2 festlegen, darunter die Art und Weise, mit der sichergestellt wird, dass der Arbeitnehmer keine Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat.

Auszahlung des Urlaubsgelds bei Urlaubsverhinderungen

§ 25. Beruht die Urlaubsverhinderung gemäß § 22 Abs. 1 auf Krankheit oder einer Beurlaubung gemäß dem Schwangerschaftsgesetz und besteht die Urlaubsverhinderung bis zum Ablauf des folgenden Urlaubsnahmezeitraums fort, kann eine Auszahlung des Urlaubsgelds an den Arbeitnehmer erfolgen.

Auszahlung des Urlaubsgelds bei Ausscheiden

§ 26. Urlaubsabgeltung für anspruchsgemäßen Urlaub, der nicht vor Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums genommen wurde, und auf den im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses Anspruch erlangt wurde, das spätestens vor Ablauf

des Urlaubsnahmezeitraums beendet wurde, wird auf Anfrage vom Arbeitgeber, FerieKonto oder dem Verwalter der Urlaubsabgeltung an den Arbeitnehmer gezahlt, vgl. auch § 27. Die Auszahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer schriftlich erklärt, dass der Betrag aus einem Anstellungsverhältnis herrührt, das spätestens zum Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums beendet wurde, und dass der Arbeitnehmer während des Urlaubsnahmezeitraums keine öffentlichen Leistungen gemäß § 27 Abs. 1 bezogen hat.

Abs. 2 Der Arbeitnehmer muss die Auszahlung gemäß Abs. 1 spätestens bis zum 30. September nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums schriftlich beantragen.

Abs. 3 Scheidet der Arbeitnehmer aus, werden die Urlaubsabgeltung und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für nicht genommenen Urlaub gezahlt, der gemäß §§ 21 und 22 vom Arbeitgeber, FerieKonto oder dem Verwalter der Urlaubsabgeltung übertragen wurde.

Abs. 4 Scheidet der Arbeitnehmer aus anderweitigen – darunter alters- oder gesundheitsbedingten – Gründen aus dem Arbeitsmarkt aus oder meldet sich der Lohnempfänger im Rahmen eines Umzugs ins Ausland aus dem Zentralen Personenregister ab, wird dem Arbeitnehmer eine Urlaubsabgeltung gezahlt. Der Arbeitnehmer muss erklären oder nachweisen, dass die Bedingungen erfüllt sind.

Abs. 5 Das Recht auf Auszahlung der Urlaubsabgeltung gemäß Abs. 4 entfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht spätestens 6 Monate, nachdem die Bedingungen aus Abs. 4 erfüllt sind, den Arbeitgeber, FerieKonto oder den Verwalter der Urlaubsabgeltung zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung auffordert. In besonderen Fällen kann FerieKonto von der Frist abweichen.

Abs. 6 Bei Ableben des Arbeitnehmers wird die Urlaubsabgeltung an seinen Nachlass gezahlt.

Abs. 7 Der Arbeitsminister kann Regeln zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung gemäß Abs. 1 festlegen, darunter unter anderem die Art und Weise, mit der die Auszahlung erfolgen muss, die näheren Bedingungen für Nachweise usw.

Auszahlung nach vorheriger Genehmigung durch FerieKonto

§ 27. Hat der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahrs, vgl. § 23, oder des Urlaubsnahmezeitraums, vgl. §§ 24 und 26, Arbeitslosen-Tagesgeld, temporäre Arbeitsmarktleistungen, Barauszahlungen, Vorruhestandgeld, Flexigeld, Wohngeld, Zuwendungen gemäß dem Ressourcen-Programm, Integrationsleistungen, Ausbildungshilfe oder Bargeldhilfe erhalten, kann die Auszahlung gemäß § 23 Abs 1 Pkt. 2 und Abs. 2 Pkt. 3, § 24 Abs. 1 Pkt. 2 und Abs. 2, Pkt. 2 sowie § 26 Abs. 1 nur nach vorheriger Genehmigung durch FerieKonto erfolgen.

Abs. 2 Die Anzahl der Tage, an denen die unter Abs. 1 genannten Leistungen bezogen wurden, werden von der Anzahl der Urlaubstage abgezogen, denen die unbeanspruchte Urlaubszahlung entspricht, es sei denn, dass der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände daran gehindert wurde, den Urlaub innerhalb des Urlaubsnahmezeitraums in Anspruch zu nehmen, vgl. §§ 12-14.

Verbleiben Urlaubstage, zahlt FerieKonto die Urlaubsabgeltung oder teilt dem Arbeitgeber oder dem Verwalter der Urlaubsabgeltung mit, für wie viele Tage der Arbeitnehmer vergütet werden kann.

Abs. 3 Der Arbeitsminister kann Regeln zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung gemäß Abs. 1 festlegen, darunter Regeln zur Genehmigung der Auszahlung durch FerieKonto.

Kapitel 5

Übertragbarkeit, Verrechnung, Einbehalt und Verjährung

Übertragbarkeit

§ 28. Das Recht auf Urlaub und Urlaubsgeld kann nicht übertragen oder Gegenstand einer gerichtlichen Klage werden.

Verrechnung und Einbehalt

§ 29. Der Arbeitgeber ist dazu berechtigt, die Ansprüche eines Arbeitnehmers in Bezug auf bezahlten Urlaub, Urlaubszulage oder Urlaubsabgeltung zu verrechnen, wenn

-
- 1) der Angestellte eine Rechtswidrigkeit in Bezug auf das Anstellungsverhältnis begangen hat, die ein Verfallen von Gegenforderungen seitens des Arbeitnehmers zur Folge hat, und der Arbeitgeber den Umfang dieser Gegenforderungen nachweisen kann; und
 - 2) der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit anerkannt hat oder die Rechtswidrigkeit im Rahmen eines Gerichtsurteils bestätigt wurde.
-

Abs. 2 Hat der Arbeitgeber eine Zivilklage eingereicht, eine arbeitsrechtliche Verhandlung eingeleitet oder Anzeige gegen den Arbeitnehmer erstattet oder wird der Arbeitnehmer eines entsprechenden Umstands verdächtigt, ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, einen der Gegenforderung entsprechenden Betrag bis Entscheidung des Falls einzubehalten.

Verjährung

§ 30. Wurden eine Urlaubsabgeltung, ein bezahlter Urlaub oder eine Urlaubszulage gemäß § 34 entweder bei Arbejdsmarkedets Feriefond oder in einem privaten Urlaubsfond eingezahlt oder wurde der Urlaub genommen oder kann dieser ausbezahlt werden, verjährt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung, bezahlten Urlaub oder Urlaubszulage, sofern der Arbeitnehmer seine Forderungen nicht innerhalb von 5 Jahren nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums an den Urlaubsfond richtet.

Abs. 2 Wurden eine Urlaubsabgeltung, ein bezahlter Urlaub oder eine Urlaubszulage nicht in den Urlaubsfond oder einen privaten Urlaubsfond einbezahlt, verfällt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung, bezahlten Urlaub oder Urlaubszulage, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 5 Jahren nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums den Versuch unternimmt, seinen Anspruch im Rahmen eines Gerichtsverfahrens, einer arbeitsrechtlichen Verhandlung,

einer Strafanzeige oder einem Insolvenzantrag geltend zu machen. Wird dem Anspruch nicht stattgegeben, ist der Arbeitnehmer dazu angehalten, den Versuch zu unternehmen, sein Recht ohne unbegründete Verzögerung im Rahmen einer der unter Pkt. 1 genannten Vorgehensweisen gelten zu machen.

Kapitel 6

Ein- und Auszahlung der Urlaubsabgeltung

Berichterstattung an und Einzahlung bei FerieKonto

§ 31. Der Arbeitgeber reicht Daten zur Urlaubsabgeltung von Personen gemäß § 7 Abs. 2 sowie § 16 Abs. 2-4 sowie Daten zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 5 Abs. 3 beim Einkommensregister ein. Bei Arbeitnehmern, deren Urlaubsabgeltung gemäß § 16 Abs. 4 berechnet wird, muss der Arbeitgeber jedoch keine Daten zur Urlaubsabgeltung einreichen, die bei Ausscheiden gemäß § 26 Abs. 3-6 gezahlt wurde.

Abs. 2 Urlaubsabgeltung, über die gemäß Abs. 1 Daten eingereicht wurden, wird bei FerieKonto eingezahlt, vgl. auch § 3 Abs. 4.

Abs. 3 Bei verspäteter Einzahlung der Urlaubsabgeltung bei FerieKonto ist der Arbeitgeber zur Zahlung von Zinsen in Höhe von 1,5 Prozent des eingezahlten Betrags pro angebrochenen Monat ab Verfallsdatum verpflichtet. In besonderen Fällen kann FerieKonto von der Forderung auf Zahlung von Zinsen gemäß Pkt. 1 abweichen.

Abs. 4 Nach Verhandlung mit dem Steuerminister legt der Arbeitsminister Regeln zum Einreichen von Daten zum Urlaub an das Einkommensregister fest, vgl. Einkommensregistergesetz.

Abs. 5 Gegebenenfalls legt der Arbeitsminister nähere Regeln zum Einreichen von Angaben zur Urlaubsabgeltung und zur entsprechenden Einzahlung fest, darunter die hierfür geltenden Fristen. Des Weiteren kann der Arbeitsminister nähere Regeln zur Benachrichtigung der Person, die das Urlaubsgeld auszahlt, in Bezug auf die Urlaubsübertragung festlegen, vgl. §§ 21 und 22.

Auszahlung an den Arbeitnehmer

§ 32. Der Arbeitnehmer beantragt die Auszahlung der Urlaubsabgeltung über Feriepengeinfo, die den Antrag an die für die Auszahlung der Urlaubsabgeltung zuständige Stelle weiterleiten.

Abs. 2 FerieKonto ist dazu berechtigt, eine eidesstattliche Erklärung des Arbeitnehmers darüber einzufordern, dass die Bedingungen für die Auszahlung der Urlaubsabgeltung erfüllt sind.

Abs. 3 Die für die Auszahlung von Urlaubsgeld zuständige Stelle kann die erklärte Urlaubsabgeltung nicht mit befreiender Wirkung auszahlen, es sei denn, dass die für die Auszahlung von Urlaubsgeld zuständige Stelle einen Auszahlungsantrag von Feriepengeinfo erhalten hat.

Abs. 4 Die Urlaubsabgeltung für den beantragten Urlaub wird schnellstmöglich nach Antragstellung ausbezahlt. Die für die Auszahlung von Urlaubsgeld

zuständige Stelle zahlt den Betrag für die Tage aus, denen der Antrag entspricht, oder lehnt den Antrag ab.

Abs. 5 Der Arbeitsminister legt nähere Regeln zur Beantragung und Auszahlung der Urlaubsabgeltung fest, darunter Regeln zu den Aufgaben, für die Arbeitnehmer, Feriepenginfo und die für die Auszahlung von Urlaubsgeld zuständige Stelle in diesem Rahmen zuständig sind.

Zu Unrecht erhaltene Urlaubsabgeltung

§ 33. Arbeitet ein Arbeitnehmer während des Urlaubs zu Unrecht gegen Vergütung oder hat der Arbeitnehmer auf eine andere Weise eine Urlaubszahlung zu Unrecht erhalten, kann FerieKonto einfordern, dass die entsprechende Urlaubsabgeltung, der entsprechende Lohn oder die entsprechende Urlaubzulage bei FerieKonto einbezahlt werden.

Nicht in Anspruch genommene Urlaubsabgeltung

§ 34. Urlaubsabgeltung, die der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf des Urlaubsnahmezeitraum geltend macht, sowie Urlaubsgeld oder Urlaubszulagen, die nicht vor Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums und nicht gemäß §§ 23-25 oder § 26 Abs. 1 an den Arbeitnehmer ausbezahlt oder gemäß §§ 21 und 22 an Arbejdsmarkedets Feriefond übertragen wurden, entfallen, vgl. auch § 35 Abs. 7.

Abs. 2 In Bereichen, in denen Tarifverträge mit einem Garantiesystem gemäß § 3 Abs. 4 die entsprechenden Möglichkeiten bieten, können unbeanspruchte Urlaubszahlungen gemäß Abs. 1 für einen privaten Urlaubsfond genutzt werden, dessen Zweck es ist, die eigenen Mittel zu Urlaubszwecken zu nutzen, anstatt dass diese Arbejdsmarkedets Feriefond zukommen. Arbejdsmarkedets Feriefond führt Aufsicht hinsichtlich des Einsatzes solcher Mittel.

Abs. 3 Die für die Auszahlung von Urlaubsgeld zuständige Stelle verrechnet spätestens am 15. November nach Ablauf des Urlaubsnahmezeitraums den von Abs. 1 umfassten Betrag mit Arbejdsmarkedets Feriefond oder dem privaten Urlaubsfond, vgl. Abs. 2.

Abs. 4 Bei einer verspäteten Einzahlung von unbeanspruchtem Urlaubsgeld gemäß Abs. 3 zahlt der Arbeitgeber oder der gemäß § 3 Abs. 4 für die Urlaubsabgeltung zuständige Verwalter Zinsen auf den Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von 1,5 Prozent pro angebrochenem Monat ab Verfallsdatum an Arbejdsmarkedets Feriefond oder an den privaten Urlaubsfond, vgl. Abs. 2.

Abs. 5 Bei einer Auflösung eines Urlaubsfonds gemäß Abs. 2 gehen die Mittel, die aus unbeanspruchtem Urlaubsgeld herrühren, an Arbejdsmarkedets Feriefond über. Unbeanspruchtes Urlaubsgeld, das dem Urlaubsfond zugewiesen wurde, kann nicht an den Gründer des Fonds ausbezahlt werden.

Abs. 6 Der Arbeitsminister kann Regeln über den Einsatz von Mitteln, die einem privaten Urlaubsfond zugewiesen werden, sowie Regeln zur Aufsicht von Arbejdsmarkedets Feriefond hinsichtlich des Einsatzes dieser Mittel festlegen, vgl. Abs. 2, darunter Regeln zur Einrichtung, Buchhaltung und zum Kapitaleinsatz des Fonds usw.

Finanzierung von FerieKonto und Feriepengeinfo

§ 35. Die Verwaltungskosten von FerieKonto werden von den Arbeitgebern gezahlt, die Urlaubsabgeltung an FerieKonto zahlen, vgl. § 31 Abs. 2.

Abs. 2 Die Zahlungsforderung für die Verwaltung von FerieKonto gegenüber den Arbeitgebern gemäß Abs. 1 kann Teil einer Gesamtforderung von Arbejdsmarkedets Tillægspension [Dänische Stelle für zusätzliche Altersvorsorge] werden. Die Zahlung wird zusammen mit dem Betrag fällig, den Arbejdsmarkedets Tillægspension rechtmäßig von den Arbeitgebern einfordert. Restzahlungen können Teil einer Gesamtforderung werden.

Abs. 3 Erfolgt die Einzahlung nicht rechtzeitig, werden dem Arbeitgeber Zinsen in Höhe von 1,5 Prozent der Forderung für jeden angebrochenen Monat ab Verfallsdatum auferlegt.

Abs. 4 Arbejdsmarkedets Tillægspension genießt Pfändungsrecht in Bezug auf Restzahlungen im Rahmen einer Gesamtforderung, vgl. Abs. 2. Dies gilt ebenfalls für Zinsen und Bearbeitungsgebühren.

Abs. 5 Zwecks Berechnung, Einforderung und Verarbeitung von Zahlungen im Rahmen von Gesamtforderungen, vgl. Abs. 2, kann FerieKonto Daten im erforderlichen Umfang an Arbejdsmarkedets Tillægspension weiterleiten. Diese Weiterleitung erfolgt auf elektronischem Wege.

Abs. 6 Entscheidungen, die von Arbejdsmarkedets Tillægspension hinsichtlich der Einforderung und Einzahlung von Beträgen u. a. getroffen werden, die Teil einer Gesamtforderung gemäß Abs. 2 sind, können innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab dem Tag der Entscheidungsverkündung vor dem Beschwerdeausschuss von Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-Beschwerdeausschuss) eingebracht werden. Die Beschwerde wird an Arbejdsmarkedets Tillægspension weitergeleitet, die den Fall erneut beurteilt. Hält Arbejdsmarkedets Tillægspension teilweise oder gänzlich an der eigenen Entscheidung fest, so wird der Fall an den ATP-Beschwerdeausschuss weitergeleitet und die Parteien werden zeitgleich hierüber in Kenntnis gesetzt. Entscheidungen des Beschwerdeausschusses können vor keiner anderen Verwaltungsbehörde eingebracht werden.

Abs. 7 Kosten für die Verwaltung von Feriepengeinfo werden durch unbeanspruchte Urlaubsabgeltung bei FerieKonto gemäß § 34 Abs. 1 gedeckt. Sofern die Kosten für die Verwaltung von Feriepengeinfo nicht durch unbeanspruchte Urlaubsabgeltung gedeckt werden können, werden die Kosten durch Zinsen der Beträge, die bei FerieKonto eingezahlt wurden, vgl. § 31 Abs. 2, sowie durch Zinsen für verspätet eingezahlte Urlaubsabgeltung gedeckt, vgl. § 31 Abs. 3. Die übrigen Zinseinnahmen werden Arbejdsmarkedets Feriefond zugewiesen. Sofern die Kosten für die Verwaltung von Feriepengeinfo nicht gemäß Pkt. 1 oder 2 gedeckt werden können, erfolgt die Deckung gemäß Abs. 1.

Abs. 8 Der Arbeitsminister kann nähere Regeln zur Abrechnung der Zahlung von Arbeitgebern an die Verwaltung von FerieKonto gemäß Abs. 1 festlegen, darunter Regeln zur Verteilung der Zahlung.

Abs. 9 Auf Antrag von Arbejdsmarkedets Tillægspension kann der Arbeitsminister nähere Regeln zur Einforderung von Zahlungen gemäß Abs. 2 festlegen,

darunter Regeln zur Zahlung der Forderung und darüber, dass Arbejdsmarkedets Tillægspension die Zahlung von Zinsen der Forderungen aufschieben oder aufheben kann usw.

Kapitel 7 *FerieKonto*

Verwaltung von FerieKonto

§ 36. Der Arbeitsminister gewährleistet die Verwaltung von FerieKonto mithilfe von technisch-administrative Hilfe und finanzieller Beratung durch Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Abs. 2 FerieKonto trifft Entscheidungen in Fällen über

- 1) die Fristverlegung gemäß § 26 Abs. 5,
 - 2) die Auszahlung von Beträgen gemäß § 27 Abs. 1,
 - 3) die Zahlung von Zinsen gemäß § 31 Abs. 3 sowie § 34 Abs. 4,
 - 4) die Einzahlung bei FerieKonto, wenn ein Arbeitnehmer zu Unrecht während seines Urlaubs gegen Vergütung arbeitet oder anderweitige Urlaubsgelder zu Unrecht erhält, vgl. § 33, und
 - 5) den Einbehalt und die Verrechnung gemäß § 29, wenn die Urlaubsabgeltung bei FerieKonto einbezahlt wurde, vgl. § 31, Abs. 2.
-

Abs. 3 FerieKonto verwaltet den deutsch-dänischen Urlaubsvertrag vom 14. Mai 2002 zur gegenseitigen Anerkennung von Urlaubssystemen und ähnliche Verträge zur gegenseitigen Anerkennung von Urlaubssystemen.

Abs. 4 Jährlich unternimmt FerieKonto stichprobenartige Kontrollen bei Unternehmen oder Arbeitnehmern hinsichtlich der Auszahlungen gemäß § 23 Abs. 1 Pkt. 2 und Abs. 2 Pkt. 1 und 3, § 24 Abs. 1 Pkt. 2 und Abs. 2 Pkt. 2 sowie § 26 Abs. 1.

Austausch von Angaben

§ 37. FerieKonto kann Angaben zu Arbeitnehmern und Arbeitgebern zum Zwecke der Verwaltung und Prüfung der Einhaltung dieses Gesetzes einholen und verarbeiten, darunter das Zusammenlegen von Registern. Die Angaben können von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und dessen Organisationen, anderen öffentlichen Behörden, Arbeitslosenversicherungen, Lønmodtagernes Garantifond [Arbeitnehmer-Garantiefond] und Arbejdsmarkedets Tillægspension einholen.

Abs. 2 Das Einreichen von Angaben erfolgt gemäß Abs. 1 innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Anforderung.

Abs. 3 Zum Zwecke der Verwaltung und Prüfung der Einhaltung dieses Gesetzes kann FerieKonto Zugriff auf Daten im Einkommensregister erhalten, vgl. § 7 des Einkommensregistergesetzes. Dieser Zugriff bezieht sich auf sämtliche Daten zu Einkommen, darunter der Bezug öffentlicher Leistungen, die Dauer der Entlohnung, der Anstellung, des Urlaubs usw.

Abs. 4 Zum Zwecke der Verwaltung und Prüfung der Einhaltung dieses Gesetzes kann FerieKonto eine Zusammenlegung von Registern zwecks Kontrolle von Daten in den eigenen Registern vornehmen, darunter Daten, die gemäß Abs. 1 und 3 eingeholt werden.

Abs. 5 FerieKonto kann Daten zu anspruchsgemäßen Urlaubstagen, anspruchsgemäßer Urlaubsabgeltung, zum Zeitpunkt der Urlaubsnahme und zur Auszahlung von Urlaubsgeld an anerkannte Arbeitslosenversicherungen, Udbetaling Danmark sowie Gemeinde- und Regierungsbehörden weiterleiten. Des Weiteren kann FerieKonto Daten zu unbeanspruchtem Urlaubsgeld zum Zwecke der ordnungsgemäßen Abrechnung an Arbejdsmarkedets Feriefond weiterleiten, vgl. § 34 Abs. 3.

Abs. 6 Arbejdsmarkedets Feriefond kann Buchhaltungsdaten usw. einholen, die für die Stelle relevant sind, die Beträge gemäß Abs. 34 Abs. 2 verwaltet. Arbejdsmarkedets Feriefond kann Daten zu unbeanspruchtem Urlaubsgeld, vgl. Abs. 5, einholen und zum Zwecke der ordnungsgemäßen Abrechnung an einen privaten Urlaubsfond weiterleiten, vgl. § 34 Abs. 3.

Abs. 7 Der Arbeitsminister kann Regeln zur Zahlung von Arbeitslosenversicherungen, Udbetaling Danmark sowie Gemeinde- und Regierungsbehörden zwecks Zugriffs auf Daten von FerieKonto festlegen, darunter Regeln zur Höhe des Betrags.

Abs. 8 Der Arbeitsminister kann nähere Regeln darüber festlegen, welche Daten FerieKonto zu Verwaltungs- und Prüfzwecken einholen und verarbeiten kann, vgl. Abs. 1.

Daten von Garantiesystemen

§ 38. Bei einer Abweichung von der Forderung bzgl. der Zahlung an FerieKonto gemäß § 31 Abs. 2, vgl. § 3 Abs. 4, ist das Garantiesystem dazu angehalten, FerieKonto zu unterrichten, welche Unternehmen vom Garantiesystem umfasst sind.

Abs. 2 FerieKonto kann Daten darüber, welche Arbeitnehmer und eingereichten Informationen von der Garantie umfasst sind, an das Garantiesystem weiterleiten. Bei Insolvenz eines Unternehmens oder einer Anfrage seitens eines Arbeitnehmers kann FerieKonto Daten zu weiteren eingereichten Informationen an FerieKonto an das Garantiesystem weiterleiten, die von der Garantie umfasste Arbeitnehmer betreffen.

Abs. 3 Der Arbeitsminister kann nähere Regeln zur Auskunftspflicht des Garantiesystems gemäß Abs. 1 sowie nähere Regeln zur Weiterleitung der erforderlichen Daten zum Zwecke der Vorgangsbehandlung durch das Garantiesystem gemäß Abs. 2 festlegen.

Beschwerden

§ 39. Entscheidungen, die FerieKonto gemäß § 36 Abs. 2 trifft, können innerhalb von 4 Wochen, nachdem den Parteien diese Entscheidung mitgeteilt wurde, von der Person, die von der Entscheidung betroffen ist, vor dem ATP-Beschwerdeausschuss eingebracht werden.

Abs. 2 Die Beschwerde wird an FerieKonto weitergeleitet, wo der Fall erneut beurteilt wird. Hält FerieKonto teilweise oder gänzlich an der eigenen Entscheidung fest, so wird der Fall an den ATP-Beschwerdeausschuss weitergeleitet und die Parteien werden zeitgleich hierüber in Kenntnis gesetzt. Entscheidungen des Beschwerdeausschusses können vor keiner anderen Verwaltungsbehörde eingebracht werden.

Kapitel 8

Arbejdsmarkedets Fieriefond

Der Fond

§ 40. Arbejdsmarkedets Fieriefond ist eine eigenständige Einrichtung.

Abs. 2 Die Mittel des Fonds setzen sich aus Zinsen und anderweitigen Kapitalgewinnen sowie Beträgen zusammen, die laut Gesetz dem Fond zustehen.

Abs. 3 Die Mittel des Fonds werden zu Urlaubszwecken der Arbeitnehmer eingesetzt, dies insbesondere im Rahmen der Unterstützung von Einrichtungen oder Organisationen, die Urlaubsmöglichkeiten für Arbeitnehmer bieten. So weit wie möglich kommt Arbejdsmarkedets Fieriefond den Urlaubsanträgen sozial benachteiligter Familien und Kinder nach.

Abs. 4 Der Arbeitsminister ernennt den Vorstand des Fonds, darunter auch den Vorsitzenden. Der Vorstand wird für einen Zeitraum von 3 Jahren ernannt.

Abs. 5 Das Kapital, über das der Fond am 1. Juli 1974 verfügte, bleibt unberührt. Unter besonderen Umständen kann der Arbeitsminister jedoch genehmigen, dass Arbejdsmarkedets Fieriefond dieses Kapital zur Erfüllung der Zwecke des Fonds, vgl. Abs. 3, sowie zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen des Fonds einsetzt.

Abs. 6 Die Buchhaltung des Fonds wird von mindestens zwei Wirtschaftsprüfern geprüft, von denen mindestens einer ein vereidigter Buchprüfer ist. Der Vorstand ernennt Wirtschaftsprüfer für eine Amtsdauer von 3 Jahren, kann diese jedoch jederzeit ihres Amtes erheben.

Abs. 7 Die geprüfte Jahresrechnung wird dem Arbeitsminister zugesendet, sobald sie vom Vorstand genehmigt wurde.

Abs. 8 Der Arbeitsminister legt die Satzung des Fonds fest.

Kontrolle bei unbeanspruchtem Urlaubsgeld

§ 41. Jährlich verpflichtet Arbejdsmarkedets Fieriefond 150 zufällig ausgewählten Unternehmen, die unbeanspruchte/n Urlaubsabgeltung, bezahlten Urlaub sowie Urlaubszulage beim Fond abrechnen, dazu, innerhalb einer angemessenen Frist zufriedenstellende Nachweise hinsichtlich der ordnungsgemäßen Abrechnung mit dem Fond einzureichen. Arbejdsmarkedets Fieriefond trägt die üblichen Kosten für den Bestätigungsvermerk.

Abs. 2 Jährlich verpflichtet ein privater Fond, vgl. § 34 Abs. 2, eine angemessene Anzahl zufällig ausgewählter Unternehmen, die unbeanspruchte/n Urlaubsabgeltung, bezahlten Urlaub sowie Urlaubszulagen beim Fond abrechnen, dazu, innerhalb einer angemessenen Frist zufriedenstellende Nachweise

hinsichtlich der ordnungsgemäßen Abrechnung mit dem Fond einzureichen. Der Fond kann einen Bestätigungsvermerk gegen Zahlung entsprechender angemessener Kosten einfordern.

Abs. 3 Arbejdsmarkedets Feriefond kann eine Entscheidung über die Verwaltung der Beträge, die zu anderweitigen Urlaubszwecken eingesetzt werden, vgl. § 34 Abs. 2, sowie zur Abrechnung dieser Beträge mit Arbejdsmarkedets Feriefond in Fällen treffen, in denen Arbejdsmarkedets Feriefond nicht in zufriedenstellendem Maße prüfen kann, ob die Mittel des Urlaubsfonds zweckgemäß eingesetzt wurden.

Abs. 4 Die von Arbejdsmarkedets Feriefond gemäß Abs. 3 getroffenen Entscheidungen können vor keiner anderen Verwaltungsbehörde eingebracht werden.

Kapitel 9

Sonderbestimmungen für bestimmte Personengruppen

Lehrlinge

§ 42. Je nach Beginn des Anstellungsverhältnisses genießen Lehrlinge mit einem Ausbildungsvertrag gemäß dem Berufsbildungsgesetz das Recht auf 5 Wochen Urlaub während des ersten und zweiten Urlaubsnahmezeitraums. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn während des Urlaubs, insoweit der Lehrling zu bezahltem Urlaub oder Urlaubsabgeltung berechtigt ist.

Abs. 2 Sofern das Anstellungsverhältnis im Zeitraum zwischen dem 2. September und dem 31. Oktober begonnen hat, ist der Lehrling zu 5 Wochen bezahltem Urlaub während des Urlaubsnahmezeitraums berechtigt, der sich auf das Urlaubsjahr bezieht.

Abs. 3 Sofern das Anstellungsverhältnis im Zeitraum zwischen dem 1. November und dem 30. Juni begonnen hat, ist der Lehrling zu 3 Wochen bezahltem Haupturlaub im Haupturlaubszeitraum sowie zu 5 Tagen bezahltem Urlaub während des Betriebsurlaubs vor dem Haupturlaubszeitraum berechtigt.

Private Haushaltshilfen und Au-Pairs

§ 43. Eine Haushaltshilfe oder eine andere Hilfskraft in einem privaten Hausstand, die im Durchschnitt 8 Stunden wöchentlich arbeitet, ist zu bezahltem Urlaub berechtigt. Ist nicht festgelegt, wie viele Stunden die Haushaltshilfe wöchentlich arbeitet, wird der Lohn auf Grundlage des für die Haushaltshilfe üblichen Lohns während der vergangenen 4 Wochen vor Beginn des Urlaubs ermittelt. Der Hausstand ist dazu angehalten, die Haushaltshilfe unter Wahrung einer angemessenen Frist darüber in Kenntnis zu setzen, wann der Urlaub genommen werden kann. Hierbei sind die Wünsche der Haushaltshilfe weitestgehend zu berücksichtigen. Lohn Guthaben für unbeanspruchten Urlaub wird bei einem Ausscheiden ausbezahlt.

Abs. 2 Ein Au-Pair mit einer Aufenthaltsgenehmigung gemäß § 9 des Einwanderungsgesetzes ist zu bezahltem Urlaub berechtigt. Unter Lohn für Au-

Pairs wird das Taschengeld verstanden, dass der Person von der Gastfamilie zusteht, sowie der Gegenwert der Verpflegung. Der Urlaub eines Au-Pairs ist schriftlich mit der Gastfamilie zu vereinbaren. Die Gastfamilie ist dazu angehalten, dem Au-Pair unter Wahrung einer angemessenen Frist darüber in Kenntnis zu setzen, wann der Urlaub genommen werden kann. Hierbei sind die Wünsche des Au-Pairs weitestgehend zu berücksichtigen. Lohnguthaben für unbeanspruchten Urlaub wird bei einem Ausscheiden ausbezahlt.

Verteidigung und Polizei

§ 44. Für Personengruppen, die Sonderaktivitäten im Rahmen der Verteidigung, des staatlichen Notfallmanagements oder der Polizei ausüben, kann die anstellende Behörde festlegen, dass bis zu 5 Urlaubstage auf den nächsten Urlaubsnahmezeitraum verschoben werden können, wenn äußerst besondere dienstliche Umstände zur Folge haben, dass der gesamte Urlaub nicht innerhalb des aktuellen Urlaubsnahmezeitraums genommen werden kann. Eine solche Aufschiebung darf nicht in zwei aufeinanderfolgenden Urlaubsnahmezeiträumen erfolgen. Als Vergütung für die Aufschiebung gemäß Pkt. 1 steht der Person mindestens ein halber Tag bezahlte Freizeit pro verschobenem Urlaubstag zu.

Abs. 2 Für Personengruppen, die Sonderaktivitäten im Rahmen der Verteidigung, des staatlichen Notfallmanagements oder der Polizei ausüben, kann die anstellende Behörde festlegen, dass der Haupturlaub, vgl. § 8 Abs. 2, gänzlich oder teilweise außerhalb des Haupturlaubszeitraums genommen werden muss, sofern äußerst besondere Umstände dies erforderlich machen. Als Vergütung für die Verlegung des Urlaubs gemäß Pkt. 1 stehen der Person mindestens 1,8 Stunden bezahlte Freizeit pro Urlaubstag zu, der in einen vom Haupturlaubszeitraum abweichenden Zeitraum verlegt wird.

Abs. 3 Der Arbeitsminister kann Regeln zum Urlaub von Wehrpflichtigen innerhalb der Verteidigung oder nach Anhörung der relevanten Arbeitnehmerorganisationen anderweitige Regeln für Frauen, die unter Wehrpflichtsbedingungen bei der Verteidigung angestellt sind, für auszubildende Zeitsoldaten und für Reservepersonal festlegen.

Abs. 4 Der Arbeitsminister kann Regeln zum Urlaub von Wehrpflichtigen innerhalb des staatlichen Notfallmanagements oder nach Anhörung der relevanten Arbeitnehmerorganisationen anderweitige Regeln für Frauen festlegen, die unter Wehrpflichtsbedingungen im Rahmen des Notfallmanagements angestellt sind.

Seefahrer

§ 45. In Bezug auf Seefahrer übt der Arbeitsminister die Befugnisse aus, die gemäß diesem Gesetz für FerieKonto gelten.

Abs. 2 Nach Anhörung der relevanten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen kann der Arbeitsminister abweichende Regeln zum Urlaub von Seefahrer festlegen.

Kapitel 10

Strafmaßnahmen

§ 46. Arbeitgebern, die trotz Aufforderungen und ohne triftigen Grund ihren Zahlungsverpflichtungen in Bezug auf die fällige Urlaubszahlung nicht nachkommen, wird ein Bußgeld auferlegt. Entsprechend wird die Gastfamilie eines Au-pairs sanktioniert, vgl. § 43 Abs. 2.

Abs. 2 Für Verstöße gegen Vorschriften, die gemäß diesem Gesetz aufgestellt wurden, kann ein Bußgeld festgelegt werden.

Abs. 3 Unternehmen usw. (juristischen Personen) kann gemäß den Regeln in Kapitel 5 des Strafgesetzes eine Strafe auferlegt werden.

Kapitel 11

Bestimmungen zum Inkrafttreten und zum Übergang

§ 47. Das Gesetz tritt am 1. September 2020 in Kraft, vgl. auch Abs. 2.

Abs. 2 § 49 tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Abs. 3 Das Urlaubsgesetz, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1177 vom 9. Oktober 2015, wird außer Kraft gesetzt.

Abs. 4 Das Gesetz bezieht sich nicht auf Urlaub, der vor Inkrafttreten des Gesetzes gänzlich oder teilweise im September 2020 laut Anweisung genommen werden sollte, oder auf Urlaub, auf den gemäß dem bisher geltenden Gesetz der Anspruch erworben wurde, und der nicht gemäß § 48 dieses Gesetzes zwecks Inanspruchnahme gemäß diesem Gesetz oder gemäß dem Gesetz zur Verwaltung von Urlaubsmittelguthaben an den Fond für Urlaubsmittelguthaben [Fond for Tilgodehavende Feriemidler] übertragen wurde. Bei derartigen Urlaub finden die bisher geltenden Regeln Anwendung.

Abs. 5 Gemäß dem Urlaubsgesetz festgelegte Regeln, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1177 vom 9. Oktober 2015, bleiben in Kraft, bis sie durch Verordnungen gemäß diesem Gesetz aufgehoben werden.

§ 48. Urlaub, auf den im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. August 2019 der Anspruch erworben wurde, Urlaub, der aus vorherigen Urlaubsjahren übertragen wurde, sowie Urlaub für Arbeitnehmer gemäß § 2a des Urlaubsgesetzes, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1177 vom 9. Oktober 2015, den ein Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31. August 2020 in Anspruch genommen oder ausbezahlt bekommen hat, und der nicht laut Anweisung im September 2020 genommen werden muss, wird zwecks Inanspruchnahme gemäß diesem Gesetz übertragen. Der Arbeitnehmer kann eine Auszahlung von anspruchsgemäßem Urlaub von mehr als 20 Tagen beantragen.

Abs. 2 Anspruchsgemäßer Urlaub, der gemäß § 48a Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1177 vom 9. Oktober 2015 (siehe § 49 Nr. 3 dieses Gesetzes) nicht genommen oder ausbezahlt werden kann, wird gemäß den Regeln im Gesetz zur Verwaltung von Urlaubsmittelguthaben gehandhabt.

§ 49. Im Urlaubsgesetz, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1177 vom 9. Oktober 2015, geändert durch § 5 des Gesetzes Nr. 1868 vom 29. Dezember 2015, werden folgende Änderungen vorgenommen:

1. In § 12, Abs. 1 wird nach „Verdienstjahr“ eingesetzt: », vgl. auch § 48a«.

2. In § 29 wird als Abs. 3 eingesetzt:

„Abs. 3. Urlaubsgeld gemäß § 48a kann nicht gemäß diesem Kapitel und Kapitel 5a ausbezahlt werden.

3. Nach § 48 wird eingesetzt:

„§ 48a. Urlaub, auf den im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. August 2019 der Anspruch erworben wurde, sowie Urlaub, der aus vorherigen Urlaubsjahren übertragen wurde, kann im Zeitraum zwischen dem 1. Mai 2020 und dem 31. August 2020 gemäß diesem Gesetz und anschließend gemäß dem neuen Urlaubsgesetz genommen werden, das anstelle dieses Gesetzes in Kraft tritt, vgl. § 47 des neuen Urlaubsgesetzes, dies jedoch auf eine solche Weise, dass der Haupturlaub, vgl. § 14 Abs. 1 zusammenhängend im Zeitraum zwischen dem 1. Mai und dem 30. September 2020 gewährt werden muss, und dass die Urlaubsnahme bis zum 30. September 2020 gemäß diesem Gesetz bis Inkrafttreten des neuen Urlaubsgesetzes angekündigt werden kann.

Abs. 2 Urlaub, auf den im Zeitraum zwischen dem 1. September 2019 und dem 31. August 2020 der Anspruch erworben wurde, kann nicht gemäß diesem Gesetz genommen oder ausbezahlt werden, vgl. auch Abs. 3, es sei denn, dass der Arbeitnehmer unter § 2a dieses Gesetzes fällt. Derartiger anspruchsgemäßer Urlaub wird gemäß den Regeln im Gesetz zur Verwaltung von Urlaubsmittelguthaben gehandhabt. Für Urlaubsabgeltung, bezahlten Urlaub sowie Urlaubszulagen, die sich auf einen Verdienstzeitraum beziehen, der über den Monatswechsel von August auf September 2019 hinausgeht, gilt, dass entsprechender Anspruch im September 2019 erworben wurde. Für Urlaubsabgeltung, bezahlten Urlaub sowie Urlaubszulagen, die sich auf einen Verdienstzeitraum beziehen, der über den Monatswechsel von August auf September 2020 hinausgeht, gilt, dass entsprechender Anspruch im September 2020 erworben wurde.

Abs. 3 Ein Arbeitnehmer, der einen Urlaubsanspruch im Zeitraum zwischen dem 1. September 2019 und dem 31. Dezember 2019 erworben hat, der jedoch keinen Urlaubsanspruch im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. August 2019 erworben hat, oder der in diesem Zeitraum Anspruch auf weniger als 8,3 Urlaubstage erworben hat, ist dazu berechtigt, bis zu 8,3 Urlaubstage, auf die er im Zeitraum zwischen dem 1. September 2019 und dem 31. Dezember 2019 den Anspruch erworben hat, als gesonderte Fond-Urlaubstage gemäß dem Gesetz zur Verwaltung von Urlaubsmittelguthaben zu nehmen, wobei die Zahlung durch Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler erfolgt.

Abs. 4 Der Arbeitsminister legt nähere Regeln darüber fest, welche Arbeitnehmer von Abs. 3 umfasst sind.“

Kapitel 12

Änderungen in anderweitiger Gesetzgebung sowie territoriale Gültigkeit

§ 50. Im Gesetz zu Arbeitsrecht und fachlichen Schiedsgerichten, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1003 vom 24. August 2017, werden folgende Änderungen vorgenommen:

1. In § 9 Abs. 1 Nr. 8, wird „§ 32, und“ geändert in: „§ 32,“.
2. In § 9 Abs. 1 Nr. 9, wird „vgl. § 3 Abs. 7 des Gesetzes“ geändert in: „, vgl. § 3 Abs. 7 des Gesetzes, und«.
3. In § 9, Abs. 1 wird als Nr. 10 eingesetzt:

„10) inwieweit die angeführten Bedingungen in § 3 Abs. 3-5 des Urlaubsgesetzes erfüllt sind, vgl. § 3 Abs. 7 des Gesetzes.«

4. In § 9 wird als Abs. 7 eingesetzt:

„Abs. 7. Fälle gemäß Abs. 1 Nr. 10 können von einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitnehmerorganisation oder vom Arbeitgeber oder einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation, die ein konkretes und aktuelles Interesse an dem vorliegenden Fall hat, vor dem Arbeitsgericht eingebracht werden, vgl. auch § 13 Abs. 1.“

§ 51. Im Gesetz zu Udbetaling Danmark, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 1507 vom 6. Dezember 2016, geändert durch § 9 des Gesetzes Nr. 285 vom 29. März 2017, § 26 des Gesetzes Nr. 287 vom 29. März 2017 sowie § 16 des Gesetzes Nr. 674 vom 8. Juni 2017, wird folgende Änderung vorgenommen:

1. § 12c Abs. 3, wird wie folgt abgefasst:

„Abs. 3. Nach Absprache mit dem Arbeitsministerium kann Udbetaling Danmark Daten gemäß § 37 Abs. 1 und 4 des Urlaubsgesetzes zum Zwecke der Urlaubsgesetzverwaltung durch FerieKonto einholen und zusammenlegen.

§ 52. Im Gesetz zum Einsatz von Arbeitnehmern u. a., vgl. Gesetzesverordnung Nr. 366 vom 12. April 2017, wird folgende Änderung vorgenommen:

1. In § 6 Abs. 1 wird „§ 7 Abs. 23 und 24 des Urlaubsgesetzes“ geändert in: „§§ 5 und 16-19 des Urlaubsgesetzes“.

§ 53. Im Einkommensregistergesetz, vgl. Gesetzesverordnung Nr. 49 vom 12. Januar 2015, geändert durch § 14 des Gesetzes Nr. 1555 vom 19. Dezember 2017 und § 2 des Gesetzes Nr. 1682 vom 26. Dezember 2017, wird folgende Änderung vorgenommen:

1. In § 3 Abs. 1 Nr. 9, wird „§ 27a des Urlaubsgesetzes“ geändert in: „§ 31 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes,“, und „§ 33 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes“ wird geändert in: „§ 31 Abs. 4 des Urlaubsgesetzes“.

§ 54. Das Gesetz gilt nicht für die Faröer und Grönland.

Gegeben zu Amalienborg, dem 30. Januar 2018

unterzeichnet mit königlicher Hand und Siegel

MARGRETHE R.
