

Einleitung

In dieser Broschüre sind die wichtigsten Aspekte von Krankengeldanspruch und -leistung in Dänemark erklärt. Sie ist eine Zusammenfassung der dänischen Broschüre „*Syg – midlertidigt eller varigt?*“ (Krankheit - akut oder chronisch?), die auf dem Internetauftritt der Lebensmittelgewerkschaft NNF, www.nnf.dk, heruntergeladen werden kann.

Aufbau

Die Broschüre ist als **Nachschlagewerk** gestaltet, in dem Sie schnell Antworten auf Ihre Fragen finden.

Das dänische Modell

Die große Stärke des dänischen Arbeitsmarkts ist der weiterhin bestehende hohe Organisationsgrad bei sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern. Der Staat mischt sich nicht in die Festlegung von Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen ein, vielmehr werden diese über Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geregelt.

Alle ausländischen Arbeitnehmer sind aufgefordert, Mitglied der Gewerkschaft NNF zu werden, sobald sie in Dänemark eine Arbeit annehmen, die in den Zuständigkeitsbereich von NNF fällt. Sie sind bei uns herzlich willkommen.

Allgemeines über Sozialleistungen und Arbeitslosenversicherung

EU-Bürger, die in Dänemark für einen dänischen Arbeitgeber tätig sind, unterliegen dänischem Sozialversicherungsrecht. Dies gilt auch dann, wenn der Wohnsitz in einem anderen EU-Land liegt.

Jede Person, für die das dänische Sozialversicherungsrecht gilt, wird automatisch und unter den gleichen Bedingungen und Voraussetzungen wie dänische Arbeitnehmer in dänische Sozialversicherungen aufgenommen.

Hierzu gehören u. a.:

- Arbeitsunfallversicherung
- Krankengeld/Mutterschafts-/Elterngeld
- Krankenversicherung
- Sozialrente

Der Inhalt dieser Broschüre ist als **allgemeine** Informationen über Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit gedacht.

Die Rechtslage ist jedoch laufend Veränderungen unterworfen, deswegen kann leider nicht ausgeschlossen werden, dass die Informationen in dieser Broschüre möglicherweise etwas veraltet sind. Die Broschüre darf somit **nicht als Ersatz für kompetente und sachkundige Beratung** betrachtet werden.

Krankmeldung

Möchten Sie sich über den *Ablauf einer Krankmeldung an einem bestimmten Arbeitsplatz* informieren, verweisen wir auf die Vorschriften, die der Arbeitgeber teils auf der Grundlage des geltenden Tarifvertrags und teils auf der Grundlage des Mitarbeiterhandbuchs für die Beschäftigten des Unternehmens ausgearbeitet hat.

Ausländische Arbeitnehmer, die in Dänemark beschäftigt sind, sollten sich bei einschlägigen Fragen immer an den Ortsverband von Lebensmittelgewerkschaft NNF wenden.



Inhaltsverzeichnis

Krankheit und Krankengeld	Seite 3
Weitere Bearbeitung einer Krankmeldung	Seite 5
Möglichkeitserklärung und ärztliches Attest	Seite 6
Teilarbeitsunfähigkeit	Seite 8
Wichtige Anschriften	Seite 9
Wichtige Links in mehreren Sprachen	Seite 11

Krankheit und Krankengeld

Anspruch auf Krankengeld hat nur, wer eine Reihe grundlegender Voraussetzungen erfüllt.

Grundsätzlich muss sich der kranke Arbeitnehmer legal in Dänemark aufhalten und dänische Einkommensteuer zahlen.

Außerdem muss der kranke Arbeitnehmer die sogenannte Beschäftigungsforderung erfüllen, was auch eine gewisse Anbindung an den Arbeitsmarkt bedeutet.

In Sonderfällen besteht das Recht auf Krankengeld aus Dänemark auch dann, wenn sich der kranke Arbeitnehmer außerhalb Dänemark aufhält. Hierzu gehören u. a.:

- Ärztlich empfohlene Reha-Maßnahme
- Vom dänischen Gesundheitsamt oder einem dänischen Krankenhaus genehmigte Behandlungsmaßnahme
- Aus gesundheitlichen Gründen verschobene Rückreise nach Dänemark
- Personen, die aufgrund einer Entsendung, der EU-Verordnung Nr. 1408/71 oder aufgrund eines Sozialversicherungsabkommens dänischem Recht unterliegen

Eine krankgemeldete Person mit Wohnsitz in Dänemark, die Anspruch auf Krankengeld oder eine andere Form der Entgeltfortzahlung **in einem anderen Land** hat, hat keinen Anspruch auf Krankengeld in Dänemark.

Wie vorstehend bereits erwähnt, muss der kranke Arbeitnehmer die sogenannte Beschäftigungsforderung erfüllen und eine gewisse Anbindung an den Arbeitsmarkt haben, um Anspruch auf Krankengeld zu haben. Das bedeutet:

- Auszubildende müssen innerhalb des letzten Monats eine Ausbildung mit einer Dauer von mindestens 18 Monaten abgeschlossen haben oder eine bezahlte Lehrstelle/Praktikumsstelle vorweisen.
- Für Arbeitnehmer gilt, dass in den ersten 21 Tagen der Krankheit der Arbeitgeber zur Zahlung von Krankengeld oder Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, sofern die Forderung nach einer achtwöchigen und zumindest 74-stündigen ununterbrochenen Beschäftigung bei

diesem Arbeitgeber unmittelbar vor Krankmeldung erfüllt ist. Danach wird das Krankengeld von der zuständigen Gemeinde gezahlt.

Die Beschäftigungsforderung verlangt eine 13-wöchige ununterbrochene Anbindung an den Arbeitsmarkt über einen Zeitraum von zumindest 120 Stunden unmittelbar vor der Krankmeldung. Kann eine krankgemeldete Person nicht die Forderung des Arbeitgebers, aber die der Gemeinde erfüllen, wird das Krankengeld ab dem ersten Krankheitstag von der Gemeinde ausgezahlt.

- Krankgemeldete Arbeitslose erfüllen die Beschäftigungsforderung, wenn sie unmittelbar vor der Krankmeldung Anspruch auf Arbeitslosengeld einer Arbeitslosenkasse hatten.
- Krankgemeldete Selbstständige erfüllen die Beschäftigungsforderung, wenn sie innerhalb der letzten 12 Monate über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, davon mindestens einen Monat unmittelbar vor der Krankmeldung, eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt haben.
- Die Beschäftigungsforderung gilt nicht bei Krankmeldungen aufgrund eines Arbeitsunfalls.
- Die Beschäftigungsforderung gilt nicht für Krankmeldungen bei Schonarbeitsplätzen.

Anspruch auf Krankengeld hat nur derjenige, dessen Arbeitsunfähigkeit die Ausübung der Tätigkeiten gemäß dem Arbeitsvertrag, aber auch solcher Tätigkeiten verhindert, die der Arbeitgeber ansonsten anweisen kann.

Eine Arbeitsunfähigkeit ist beispielsweise dann nicht gegeben, wenn die betroffene Person aufgrund einer Fußverletzung zwar ihre üblichen Tätigkeiten in Verbindung mit der Verteilung von Post nicht länger ausüben, jedoch problemlos andere verwaltungstechnische Arbeitsaufgaben, die vom Arbeitgeber angewiesen werden, übernehmen kann.

Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit muss eine Krankheit sein. Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von sozialen Problemen oder beispielsweise einer Behinderung besteht kein Anspruch auf Krankengeld.

Unter bestimmten Umständen, die nicht unbedingt als Krankheit zu bezeichnen sind, besteht jedoch trotzdem Anspruch auf Krankengeld, z. B. bei zerbrochenen Brillen, Zahnbehandlungen, Organspen-

de, extrauteriner Schwangerschaft, Ansteckungsgefahr in Verbindung mit einer bestimmten Beschäftigung und dergleichen.

Arbeitgeber und Gemeinde sind berechtigt, ein ärztliches Attest über Krankheit und Gesundheitszustand **zu verlangen**. Letztendlich entscheidet die Gemeinde, ob alle Bedingungen erfüllt sind. Gelangt die Gemeinde zu der Auffassung, dass es sich um eine Teilarbeitsunfähigkeit handelt, ist sie berechtigt, den Krankengeldsatz zu reduzieren.

Weitere Bearbeitung einer Krankmeldung

Die Arbeitsvermittlungszentrale arbeitet einen Plan zur weiteren Sachbearbeitung aus, wenn der kranke Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, zu dem die Gemeinde zur Zahlung des Krankengelds verpflichtet ist, weiterhin krankgeschrieben ist. Diese Sachbearbeitung ist individuell und flexibel an die betroffene Person angepasst zu gestalten.

Unmittelbar nach Eingang der Krankmeldung **sendet die Gemeinde der betroffenen Person einen Fragebogen**. Der Fragebogen muss spätestens acht Tage nach Absendedatum bei der Arbeitsvermittlungszentrale bzw. der Gemeinde eingegangen sein.

Der kranke Arbeitnehmer riskiert den Verlust seines Anspruchs auf Krankengeld (und der Arbeitgeber des Anspruchs auf Rückerstattung), wenn die Frist von acht Tagen überschritten wird – gerechnet vom Tag nach Fristablauf bis zur Rückgabe des Fragebogens. Wird die Frist um mehr als vier Wochen überschritten, ist der Anspruch auf Krankengeld endgültig verloren. Der ausgefüllte Fragebogen wird von der Arbeitsvermittlungszentrale als Ausgangspunkt für die weitere Sachbearbeitung verwendet.

Im Fragebogen muss der kranke Arbeitnehmer mindestens folgende Angaben machen:

- Ausbildung
- Arbeit
- Ursache der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit
- Eventuelle Behandlungsmaßnahmen
- Voraussichtliches Ende der Arbeitsunfähigkeit, mit Angabe, ob die Krankheit die zukünftige Ausübung der Tätigkeit behindern kann

Möglichkeitserklärung und ärztliches Attest

Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Möglichkeitserklärung zu verlangen, wenn der Arbeitgeber im Zweifel ist, was zu beachten ist, damit ein kranker Arbeitnehmer seine Arbeit ganz oder teilweise wieder aufnehmen kann. Außerdem kann der Arbeitgeber die Vorlage eines formlosen **ärztlichen Attests** als Nachweis für die Krankheit des Arbeitnehmers verlangen. Zum 5.10.2009 wurde die bisherige ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im dänischen Gesetz über Krankengeld durch eine sogenannte Möglichkeitserklärung ersetzt, die den Ausgangspunkt eines Gesprächs zwischen dem kranken Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber darstellt.

Bittet der Arbeitgeber um eine Möglichkeitserklärung, wird der kranke Arbeitnehmer mit einer angemessenen Frist, z. B. einer Woche, zu einem Gespräch gebeten, um den ersten Teil der Möglichkeitserklärung zusammen mit dem Arbeitgeber auszufüllen. Dies kann bei häufiger oder kürzerer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder als Vorbeugemaßnahme genutzt werden.

Der kranke Arbeitnehmer ist zur Teilnahme an diesem Gespräch innerhalb der normalen Arbeitszeit **verpflichtet, sofern** die Krankheit dies nicht verhindert. Grundsätzlich findet das Gespräch am Hauptarbeitsplatz des kranken Arbeitnehmers statt. Kann der kranke Arbeitnehmer aufgrund der Krankheit nicht zum Gespräch erscheinen, wird es soweit möglich telefonisch geführt.

Vor dem Hintergrund des Gesprächs füllen Arbeitgeber und kranker Arbeitnehmer den ersten Teil der Möglichkeitserklärung gemeinsam **aus**. Hierin ist Folgendes beschrieben:

- Funktionelle Einschränkungen
- Die von der Funktionseinschränkung betroffenen Tätigkeiten
- Eventuelle Vorschläge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Änderung der Tätigkeiten

Wenn der erste Teil der Möglichkeitserklärung auf der Grundlage des Gesprächs ausgefüllt ist, legt der Arbeitgeber eine Frist fest, wann ihm die Erklärung vollständig vorliegen muss.

Demgemäß ist der kranke Arbeitnehmer dafür verantwortlich, mit dem behandelnden Arzt, der den zweiten Teil der Möglichkeitserklärung auszufüllen hat, einen Termin zu vereinbaren und die

ausgefüllte Möglichkeitserklärung dem Arbeitgeber fristgerecht zu übergeben.

Im zweiten Teil der Möglichkeitserklärung gibt der Arzt vor dem Hintergrund des ausgefüllten ersten Teils seine ärztliche Beurteilung der Möglichkeiten ab, die Arbeit ganz oder teilweise und gegebenenfalls mit geänderten Aufgaben oder dergleichen wiederaufzunehmen.

Die Kosten hierfür werden vom Arbeitgeber getragen. Die Frist, die der Arbeitgeber dem kranken Arbeitnehmer für die Rückgabe der ausgefüllten Möglichkeitserklärung setzt, muss angemessen sein, wobei zu berücksichtigen ist, dass der kranke Arbeitnehmer einen Termin bei dem Arzt erhalten kann.

Sorgt der kranke Arbeitnehmer nicht dafür, dass der Arbeitgeber die Erklärung fristgerecht erhält, entfällt, wie auch beim Nichterscheinen zu dem Gespräch, der Anspruch auf Krankengeld vom Arbeitgeber.

Da dies allerdings nur das vom Arbeitgeber gezahlte Krankengeld betrifft, wirkt sich diese Vorschrift nur auf die ersten 21 Tage einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit aus, wenn der Arbeitgeber Krankengeld und keine Entgeltfortzahlung auszahlt. Die Nichteinhaltung der Fristen durch den kranken Arbeitnehmer kann jedoch auch Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis haben.

Möglichkeitserklärung und ärztliches Attest aus arbeitsrechtlicher Perspektive

Aufgrund des **allgemeinen Weisungsrechts** ist der Arbeitgeber, wie vorstehend dargelegt, berechtigt, einen kranken Arbeitnehmer in Verbindung mit der Möglichkeitserklärung zu einem Gespräch über die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit zu bitten. Der kranke Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu diesem Gespräch zu erscheinen, sofern die Krankheit dies nicht verhindert. Hält der kranke Arbeitnehmer die Fristen nicht ein, ist der Arbeitgeber berechtigt, zu üblichen arbeitsrechtlichen Sanktionen wie Verwarnung oder Abmahnung zu greifen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit einem formlosen ärztlichen Attest den Nachweis zu verlangen, dass der kranke Arbeitnehmer „entschuldigt fehlt“. Mit anderen Worten muss ein guter Grund vorliegen, dass ein kranker Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint, in die-

sem Fall eine Krankheit. Der Arbeitgeber ist außerdem berechtigt zu erfahren, was die Krankheit für die Ausübung der Tätigkeiten des kranken Arbeitnehmers bedeutet und wie lange die Krankheit voraussichtlich dauert.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht berechtigt, nach der Art der Krankheit zu fragen oder diese zu erfahren, es sei denn, der kranke Arbeitnehmer berichtet dies auf **eigene Initiative**.

Verlangt der Arbeitgeber eine schriftliche Krankmeldung, ist der kranke Arbeitnehmer verpflichtet, seinen Arzt aufzusuchen und diesen um die Ausstellung eines ärztlichen Attests zu bitten. In der Praxis handelt es sich hierbei um ein formloses Schriftstück, mit dem der Arzt erklärt, dass der kranke Arbeitnehmer tatsächlich krank **ist**. Außerdem enthält es eine ärztliche Einschätzung der **Krankheitsdauer**.

Teilarbeitsunfähigkeit

Nachstehend sind kurz die Vorschriften zur Beurteilung der Teilarbeitsunfähigkeit eines kranken Arbeitnehmers und zur Auszahlung des herabgesetzten Krankengelds beschrieben.

Anspruch auf Krankengeld oder im Falle eines Arbeitgebers auf Erstattung des Krankengelds besteht nur dann, wenn eine Reihe grundlegender Voraussetzungen erfüllt ist, siehe auch den Abschnitt „Krankheit und Krankengeld“.

Eine Bedingung ist die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit.

Ist der kranke Arbeitnehmer nicht vollständig arbeitsunfähig, besteht Anspruch auf herabgesetztes Krankengeld. In diesem Fall muss die Arbeitsvermittlungszentrale bzw. die Gemeinde feststellen, dass der kranke Arbeitnehmer seine Tätigkeiten zum Teil ausüben kann.

Ein kranker Arbeitnehmer erhält ein herabgesetztes Krankengeld, das der Anzahl Stunden entspricht, die er aufgrund seiner Krankheit arbeitsunfähig ist. Die Arbeitsunfähigkeit muss jedoch zu einer Abwesenheit von mindestens vier Stunden pro Woche einschließlich Transport und Wartezeit bei ambulanter Behandlung führen.

Eine geringere Arbeitsmenge begründet keinen Anspruch auf herabgesetztes Krankengeld, wenn damit nicht auch ein Rückgang der Arbeitszeit um mindestens vier Stunden pro Woche verbunden ist. Die vollständige Arbeitsfähigkeit zu bestimmten Tagen ist kein Verweigerungsgrund für herabgesetztes Krankengeld.

Für die Einstufung als teilarbeitsunfähig ist es nicht genug, dass der kranke Arbeitnehmer vorzeitig nach Hause geht oder später zur Arbeit erscheint. Die Gemeinde muss vorher festgestellt haben, dass der kranke Arbeitnehmer seine Arbeit nur teilweise ausüben kann.

Teilarbeitsunfähigen Arbeitslosen wird das Krankengeld in voller Höhe ausgezahlt. Dies liegt darin begründet, dass ein teilarbeitsunfähiger Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld hat.

Dies gilt auch für kranke Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber nicht teilzeitbeschäftigt werden können. In diesem Fall wird das volle Krankengeld ausgezahlt bzw. dem Arbeitgeber vollständig erstattet, wenn der Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlung leistet.



Wichtige Anschriften und Telefonnummern

Ausländerdienst

(Udlændingservice)

Ryesgade 53

2100 København Ø

Tel.: 35 36 66 00

E-Mail: us@us.dk

Internetauftritt: www.nyidanmark.dk



LO - dänischer Gewerkschaftsdachverband

(Landsorganisationen i Danmark)

Islands Brygge 32D

2300 København S

Tel.: 35 24 60 00

E-Mail: lo@lo.dk

Internetauftritt: www.lo.dk

Beschäftigungsministerium

(Beskæftigelsesministeriet)

Ved Stranden 8

1061 København K

Tel.: 72 20 50 00

E-Mail: bm@bm.dk

Internetauftritt: www.bm.dk

Lebensmittelgewerkschaft NNF – Hauptsitz

(Fødevareforbundet NNF – Hovedkontor)

C. F. Richs Vej 103

2000 Frederiksberg

Tel.: 38 18 72 72

E-Mail: nnf@nnf.dk

Internetauftritt: www.nnf.dk

Hier finden Sie Ihren **Ortsverband** von NNF:

<http://www.nnf.dk/Pages/default.aspx>

Botschaft der Bundesrepublik Deutschland

Stockholmsgade 57

2100 København Ø

Tel.: 35 45 99 00

E-Mail: tyskeamba@email.dk

Botschaft der Republik Österreich

Sølundsvej 1

2100 København Ø

Tel.: 39 29 41 41

E-Mail: kopenhagen-ob@bmeia.qv.at

**** Andere Botschaften in Dänemark**

<https://www.borger.dk/Sider/default.aspx?fk=22&foaid=11403034>

Wichtige Links in mehreren Sprachen

Wichtige Links zu Portalen, wo man ungeachtet seiner Herkunft Antworten auf zahlreiche Fragen erhält, die normalerweise nicht in den Bereich der Gewerkschaftsarbeit fallen.

Auf allen Portalen lässt sich die Sprache so einstellen, dass man die Informationen in englischer, deutscher und polnischer Sprache lesen und in einigen Fällen auch hören kann.

www.3f.dk/udenlandskarbejdskraft

Das Portal der Gewerkschaft 3F über und für ausländische Arbeitnehmer, u. a. mit Antragsformularen in verschiedenen Sprachen. – In sechs Sprachen verfügbar.

www.workinfo.dk

Gemeinsames Portal des dänischen Beschäftigungsministeriums und zahlreicher Gewerkschaften.

www.workimport.dk

Das Portal von Eures und des dänischen Zentralamts für Arbeit für Unternehmen und ausländische Arbeitssuchende. In vier Sprachen verfügbar.

www.arbejdstilsynet.dk

Portal der dänischen Arbeitsschutzbehörde, das in fünf Sprachen verfügbar ist.

www.nyidanmark.dk

Portal des dänischen Ausländerdiensts, das in 17 Sprachen verfügbar ist.

www.posting.dk

Portal für ausländische Unternehmen, die Dienstleistungen in Dänemark erbringen möchten. In vier Sprachen verfügbar.