

Krankenversicherung in Dänemark

Sygesikring i Danmark



in Kooperation mit / i Kooperation med



Region Sønderjylland-Schleswig
Regionskontor & Infocenter
Lyren 1
DK-6330 Padborg
Tel.: +45 74 67 05 01
Fax: +45 74 67 05 21
E-mail: infocenter@region.dk

www.region.dk / www.region.de
www.kulturfokus.de / www.kulturfokus.dk
www.pendlerinfo.org

Krankenversicherung als Grenzpendler generell (Wohnort D – Arbeitsort DK)

Grenzpendler mit Wohnort Deutschland und einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Dänemark, sind in Dänemark krankenversichert. Um in Dänemark sozialversichert und somit auch krankenversichert zu sein, muss eine Beschäftigung von mindestens 9 Stunden in der Woche, 18 Stunden in 14 Tagen oder 39 Stunden im Monat vorliegen.

In Dänemark ist die Krankenversicherung eine Bürgerversicherung. Es gibt somit nur eine Krankenversicherung für alle und nicht, wie z.B. in Deutschland, verschiedene Krankenversicherungen. Da die Krankenversicherung steuerfinanziert ist werden keine gesonderten Krankenversicherungsbeiträge abgeführt, welche somit auch nicht auf der Lohnabrechnung aufgeführt sind.

Die zuständige Behörde für die Krankenversicherung von Grenzpendlern ist Udbetaling Danmark – International sygesikring.

Grenzpendler, die in Dänemark sozialversichert sind und in Deutschland wohnen, haben Anspruch auf Sachleistungsaushilfe in Deutschland. Das heißt, dass Grenzpendler mit Wohnort Deutschland, alle Sachleistungen (z.B. Behandlung beim Arzt, Medikamente, Hilfsmittel usw.) die nach deutschem Recht von der gesetzlichen Krankenversicherung gewährt werden, in Anspruch nehmen können. Dänemark trägt als Versicherungsland die Kosten für die Sachleistungen, die im Wohnland in Anspruch genommen werden.

Geldleistungen (z.B. Krankengeld) können nur im Versicherungsland gewährt werden.

Familienangehörige von Grenzpendlern, die nach deutschem Recht Anspruch auf Familienversicherung haben, können über die deutsche gesetzliche Krankenversicherung mitversichert werden.

Grenzpendler mit Arbeitsort Dänemark beantragen online unter www.borger.dk die „særlig sundhedskort“ (besondere Krankenversicherungskarte). Der Antrag liegt hier auch in deutscher und englischer Sprache vor.

Um den Antrag stellen zu können wird die CPR Nummer (skattepersonnummer) und der Arbeitsvertrag benötigt.

Der Antrag auf „særligt sundhedskort“ ist auch zeitgleich der Antrag auf die Bescheinigung E106 (oder auch PD S1), welche die deutsche gesetzliche Krankenversicherung benötigt, um mit Dänemark abrechnen zu können.

Sobald der Antrag von Udbetaling Danmark geprüft wurde, bekommt man ein Schreiben zugeschickt in dem eine vorläufige Krankenversicherungskarte (3 Monate gültig) und der E106 in zweifacher Ausführung enthalten sind.

Die gelbe Plastikkarte wird erst mit einem späteren Schreiben zugestellt, da die Erstellung dieser bis zu 3 Monate dauern kann. Solange die gelbe Plastikkarte noch nicht eingetroffen ist, kann die vorläufige Krankenversicherungskarte für Behandlungen in Dänemark genutzt werden.

Der E106 von Udbetaling Danmark muss bei der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung abgegeben werden, wonach eine neue deutsche Versicherungskarte von der deutschen Krankenversicherung ausgestellt wird, welche für Behandlungen in Deutschland genutzt wird.

Die blaue EU – Versicherungskarte (EHIC), welche für ungeplante Behandlungen im EU-Ausland genutzt wird (z.B. bei Urlaubsaufenthalten), wird bei Grenzpendlern mit Arbeitsort Dänemark, vom Versicherungsland Dänemark ausgestellt. Auch für die Ausstellung der blauen EU – Versicherungskarte (EHIC) für Familienversicherte ist Dänemark zuständig.

Diese kann online mit NemID unter www.borger.dk beantragt werden. Falls keine NemID vorhanden ist, kann diese telefonisch oder schriftlich bei Udbetaling Danmark – International sygesikring beantragt werden.

Krankengeldsystem in Dänemark

Das Krankengeldsystem in Dänemark unterscheidet sich vom deutschen System. Die Zuständigkeit für die Gewährung von Krankengeld liegt bei den Kommunen, nicht etwa bei der Krankenversicherungsbehörde Udbetaling Danmark – International sygesikring. Generell wird im dänischen Krankengeldsystem zwischen krank und arbeitsunfähig unterschieden. Wer krankgeschrieben ist, wird nicht zwangsläufig auch als arbeitsunfähig betrachtet. Die Kommune beurteilt die Arbeitsfähigkeit nicht nur auf Grundlage der ärztlichen Beurteilung, sondern bezieht auch die Möglichkeit zur Ausübung anderer Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die Anpassung der Arbeitsaufgaben an die besonderen Bedarfe, sowie die Möglichkeit eine andere Tätigkeit in einem anderen Bereich auszuüben, in die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit ein.

Grundsätzlich haben alle Maßnahmen in der Krankengeldsachbearbeitung das Ziel den Bürger schnellstmöglich zurück an den Arbeitsplatz oder auf den Arbeitsmarkt zu bringen. Aus diesem Grundprinzip heraus werden nicht nur gesundheitsfördernde Maßnahmen angewandt, sondern auch arbeitsmarktbezogene Aktivierungsmaßnahmen in den Sachbearbeitungsverlauf integriert. Auch der Arbeitgeber wird in den Sachbearbeitungsverlauf einbezogen, um eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Krankmeldung und Krankengeld

In Dänemark ist entweder der Arbeitgeber oder die Kommune zuständig für die Zahlung von Leistungen bei Krankheit.

Im Krankheitsfall kontaktiert man seinen Arbeitgeber umgehend am ersten Krankheitstag und meldet sich krank. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, wie in Deutschland üblich, muss in Dänemark nicht obligatorisch vorgelegt werden. Verlangt der Arbeitgeber oder die Kommune ein Attest, ist dieses vorzulegen. Etwaige Kosten müssen vom Arbeitgeber oder der Kommune erstattet werden.

Melden Sie sich nicht innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens bei Ihrem Arbeitgeber krank, verwirken Sie Ihren Anspruch auf Krankengeld. Informieren Sie sich über die Gepflogenheiten in Bezug auf die Krankmeldung und den Krankheitsverlauf an ihrem Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zur Zahlung des Krankengeldes (sygedagpenge) /des Lohns in den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit verpflichtet.

Um einen Anspruch auf Leistungen bei Krankheit vom Arbeitgeber zu haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Man ist mindestens 8 Wochen beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt und muss mindestens 74 Stunden gearbeitet haben.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, übernimmt die Kommune die Auszahlung des Krankengeldes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet Sie über www.virk.dk krank zu melden und somit der Kommune mitzuteilen, dass ein Krankheitsfall vorliegt.

Um Anspruch auf Krankengeld von der Kommune zu haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Man muss dem Arbeitsmarkt 26 Wochen zur Verfügung gestanden und mindestens 240 Stunden gearbeitet haben, das heißt mindestens 40 Stunden pro Monat in mindestens 5 der letzten 6 Monate. Auch die Zeiten aus Deutschland werden berücksichtigt. Bei Krankheit aufgrund eines Arbeitsunfalls gelten diese Fristen nicht, der Anspruch auf Krankengeld entsteht sofort.

Tariflich können längere Zeiten der Lohnfortzahlung bei Krankheit vom Arbeitgeber vereinbart sein. Entnehmen Sie dies Ihrem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft (fagforening).

Der Arbeitgeber erhält bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine Rückerstattung von der Kommune.

Die gesetzlichen Vorschriften für den Krankengeldanspruch gelten auch bei Lohnfortzahlung.

Kündigungsschutz bei Krankheit

In Dänemark gibt es keinen gesetzlichen Kündigungsschutz bei Krankheit. Die Kündigungsfristen sind grundsätzlich im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag geregelt. Wird man während des Krankengeldbezuges gekündigt, was durchaus möglich ist, verbleibt man unter dänischer sozialer Sicherung und damit auch in der dänischen Krankenversicherung. Wird zum Zeitpunkt der Kündigung Krankengeld von der Kommune gezahlt, verbleibt man solange im Krankengeldbezug bis dieser nicht mehr verlängert werden kann.

Sollten die ersten 30 Tage Krankengeldzahlung /Lohnfortzahlung bei Krankheit durch den Arbeitgeber bei der Kündigung noch nicht erreicht sein übernimmt die Kommune die Auszahlung. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber über www.virk.dk die Krankmeldung gemeldet hat. Es ist wichtig zu prüfen ob der Arbeitgeber die Meldung über www.virk.dk vorgenommen hat, um eine Unterbrechung des Krankengeldbezugs zu vermeiden. Kontaktieren Sie im Kündigungsfall umgehend die zuständige Kommune, um das weitere Vorgehen zu klären und sicherzugehen, dass alle erforderlichen Meldungen erfolgt sind.

Rechte und Pflichten

Das Jobcenter der Kommune ist zuständig für eine laufende Überprüfung des Krankengeldanspruchs (opfølgning). Um den Anspruch auf Krankengeld aufrechtzuerhalten ist man verpflichtet dem Jobcenter der Kommune die notwendigen Informationen zu liefern und an Gesprächen und weiteren Maßnahmen im Rahmen der laufenden Überprüfung des Krankengeldanspruchs teilzunehmen. Sollten Sie Ihrer Mitteilungs- und Mitwirkungspflicht nicht nachkommen, verirken Sie Ihren Anspruch auf Krankengeld. Es ist daher wichtig, dass alle Fristen eingehalten werden und umgehend auf Schreiben, Einladungen zu Gesprächen u.Ä. reagiert wird.

Falls NemId und Digital Post vorhanden sind werden Schreiben des Jobcenters der Kommune digital zugestellt. Diese Schreiben enthalten in der Regel relativ kurze Fristen. Es ist daher wichtig diese Schreiben genau zu prüfen und auf diese zu reagieren, um einen Verlust des Krankengeldanspruchs zu vermeiden.

Digitale Kommunikation

Die digitale Kommunikation ist in der Krankengeldsachbearbeitung üblich. Hierfür werden Systeme wie Mit Sygefravær oder Min Plan sowie Digital Post genutzt. Die Nutzung dieser Systeme erfordert eine NemID.

Verfügt man über eine NemID und Digital Post (e-boks) erhält man Formulare und Informationen vom Jobcenter digital. Auch eine digitale Vereinbarung von Gesprächsterminen über das sogenannte Selvbooking ist ggf. möglich. Die digitale Kommunikation findet im Regelfall auf Dänisch statt, was zu Verständnisproblemen bei mangelnden Sprachkenntnissen führen kann. Die Kommune ist verpflichtet sicherzustellen, dass der Bürger versteht was kommuniziert wird. Der Bürger hat die Möglichkeit sich jederzeit an die Kommune zu wenden, um erklärt zu bekommen was in den Schreiben steht oder Fragen zur Sachbearbeitung zu klären.

Wer ohne triftigen Grund nicht auf die Schreiben der Kommune reagiert, nicht zum Termin oder Maßnahmen erscheint oder Fristen verstreichen lässt, verliert den Anspruch auf Krankengeld. Wer nicht über eine NemID und Digital Post verfügt bekommt die Schreiben des Jobcenters per Briefpost zugestellt. Durch lange Postlaufzeiten können die angegebenen Fristen nur schwer einzuhalten sein. Es ist daher wichtig umgehend zu prüfen, ob die Schreiben Fristen enthalten und umgehend auf die Schreiben zu reagieren, falls erforderlich.

Gewährung und Verlängerung des Krankengeldanspruchs

Krankengeld wird vorerst für 22 Wochen gewährt. Nach 22 Wochen wird durch das Jobcenter der Kommune überprüft, ob eine Verlängerung des Krankengeldes nach §27, Krankengeldgesetz (sygedagpengeloven) möglich ist. Dieser Zeitpunkt wird „revurderingstidspunkt“ (Neubewertungszeitpunkt) genannt.

Sollte das Krankengeld nicht verlängert werden können wird vom Jobcenter der Kommune geprüft, ob ein Anspruch auf einen sogenannten jobafklaringsforløb mit ressourceforløbsydelse vorliegt. Der jobafklaringsforløb mit ressourceforløbsydelse kann gewährt werden, wenn das Krankengeld nicht verlängert werden kann, jedoch weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ressourceforløbsydelse ersetzt das Krankengeld und ist niedriger als dieses. Grenzpendler haben nur einen Anspruch auf einen jobafklaringsforløb mit ressourceforløbsydelse, wenn sie weiterhin bei einem dänischen Arbeitgeber angestellt sind. Endet das Arbeitsverhältnis, endet auch das Recht auf jobafklaringsforløb mit ressourceforløbsydelse.

Während des Krankengeldbezuges und des Bezuges von ressourceforløbsydelse bleibt der Grenzpendler in Dänemark krankenversichert.

Sollte das Krankengeld nicht verlängert werden und auch kein Anspruch auf einen jobafklaringsforløb mit ressourceforløbsydelse bestehen gehen Grenzpendler in das deutsche System über. Mit dem Ende des Krankengeldanspruchs oder des Anspruchs auf ressourceforløbsydelse, endet auch die Krankenversicherung in Dänemark. Es ist umgehend zu prüfen auf welche Leistungen in Deutschland Anspruch besteht (z.B. Arbeitslosengeld I oder Leistungen nach §145 SGB III) und wie die Krankenversicherung zukünftig gewährleistet werden kann. Die Agentur für Arbeit ist zur ausführlichen Beratung zu möglicherweise zustehenden Leistungen verpflichtet. Mit dieser ist umgehend Kontakt aufzunehmen. Wird das Krankengeld nicht verlängert und besteht auch kein Arbeitsverhältnis mehr in Dänemark empfehlen wir eine individuelle Beratung durch das Regionkontor & Infocenter, um das weitere Vorgehen zu klären.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an das Regionkontor & Infocenter oder das Jobcenter der Kommune wenden.

Generelt om sygesikringen som grænsependler (bopæl D – arbejdssted DK)

Grænsependlere med bopæl i Tyskland og socialsikringspligtig beskæftigelse i Danmark er sygesikret i Danmark. For at være underlagt dansk social sikring og dermed også dansk sygesikring, skal beskæftigelsen udgøre mindst 9 timer om ugen, 18 timer i 14 dage eller 39 timer om måneden.

I Danmark er sygesikringen en borgerforsikring. Der er dermed kun én sygesikring for alle og ikke, som f.eks. i Tyskland, forskellige sygeforsikringer. Da sygesikringen er skattefinansieret bliver der ikke indbetalt separate bidrag til sygesikringen, som dermed ikke fremgår af lønsedlen.

Den kompetente myndighed for sygesikringen for grænsependlere er Udbetaling Danmark – International sygesikring.

Grænsependlere med beskæftigelse i Danmark og bopæl i Tyskland, har krav på naturalydelser i Tyskland. Dvs. at grænsependlere med bopæl i Tyskland har krav på alle naturalydelser (f.eks. behandling hos lægen, medicin, hjælpemidler o.li.), som efter tysk lovgivning ydes af den tyske lovpligtige sygekasse (gesetzliche Krankenkasse).

Danmark, som forsikringsland, afholder omkostningerne for naturalydelserne, som ydes i bopælslandet.

Kontantydelse (f.eks. sygedagpenge) kan kun ydes af forsikringslandet.

Familiemedlemmer af grænsependlere, som efter tysk lov har ret til familieforsikring (Familienversicherung), kan medforsikres via den tyske lovpligtige sygekasse.

Grænsependlere, med arbejdssted Danmark, kan søge om det særlige sundhedskort via www.borger.dk. Ansøgningen findes også på tysk og engelsk.

For at kunne søge om det særlige sundhedskort har man brug for et CPR nummer (skattepersonnummer) og ansættelseskontrakten.

Ansøgningen om det særlige sundhedskort er samtidig også ansøgningen om E106 dokumentet (eller også PD S1), som den tyske lovpligtige sygekasse skal bruge, for at afregne naturalydelse med Danmark.

Når Udbetaling Danmark har behandlet ansøgningen får man tilsendt en skrivelse, som indeholder et midlertidigt sundhedskort (gyldig i 3 måneder) og to eksemplarer af E106 dokumentet. Det gule plastikkort tilsendes i et separat brev på et senere tidspunkt, da det kan tage op til 3 måneder før dette er fremstillet. Så længe det gule plastikkort ikke er kommet kan det midlertidige sundhedskort bruges ved behandling i Danmark.

E106 dokumentet fra Udbetaling Danmark skal afleveres til den tyske lovpligtige sygekasse. Den tyske sygekasse udsteder et nyt tysk sundhedskort, som kan bruges ved behandling i Tyskland.

Det blå EU – sygesikringskort (EHIC), som kan bruges ved ikke planlagt behandling i EU-udlandet (f.eks. ved ferieophold) udstedes af forsikringslandet Danmark.

Danmark udsteder også det blå EU – sygesikringskort for familieforsikrede (Familienversicherte). Ansøgningen om det blå EU – sygesikringskort kan fortages med NemID via www.borger.dk. Hvis man ikke har NemID kan man søge telefonisk eller skriftlig om kortet hos Udbetaling Danmark – International sygesikring.

Sygedagpengesystemet i Danmark

Sygedagpengesystemet i Danmark er ikke sammenlignelig med det tyske system. Ydelsen af sygedagpenge er underlagt kommunernes ansvar. Det er dermed ikke sygesikringsmyndigheden Udbetaling Danmark – International sygesikring der er ansvarlig for sygedagpengeudbetalingen. Generelt skelnes i det danske sygedagpengesystem mellem syg og uarbejdsdygtig.

Hvis man er sygemeldt betragtes man ikke automatisk som uarbejdsdygtig.

Kommunen vurderer arbejdsdygtigheden ikke kun på baggrund af den lægelige vurdering, men inddrager også muligheden for at udføre andre arbejdsopgaver på arbejdspladsen, tilpasningen af arbejdsopgaverne ift. skånebehov samt muligheden for at udøve andet arbejde i en anden branche, i vurderingen af arbejdsdygtigheden.

Som grundprincip er formålet med alle foranstaltninger i sygedagpengesagsbehandlingen, at bringe borgeren tilbage på arbejdspladsen eller på arbejdsmarkedet hurtigst mulig. Med udgangspunkt i dette grundprincip er det ikke kun sundhedsfremmende foranstaltninger, men også arbejdsmarkedsrettede aktiveringsforanstaltninger, der integreres i sagsbehandlingsforløbet. Arbejdsgiveren bliver også inddraget i sagsbehandlingsforløbet, for at sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen.

Sygemelding og sygedagpenge

I Danmark er arbejdsgiveren eller kommunen ansvarlig for udbetalingen af sygedagpenge eller løn under sygdom. I tilfælde af sygdom kontaktes arbejdsgiveren omgående på første fraværsdag, for at melde sig syg. En uarbejdsdygtighedserklæring (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung), som er sædvanligt i Tyskland, skal ikke obligatorisk forelægges i Danmark. Kræver arbejdsgiveren eller kommunen en lægelig attest, skal dette forelægges. Eventuelle omkostninger skal erstattes fra arbejdsgiveren eller kommunen.

Melder man sig ikke syg hos arbejdsgiveren inden for rimelig tid, mister man kravet på sygedagpenge. Informer dig om, hvad der er kutyme ift. sygemeldingen og sygdomsforløb på din arbejdsplads.

Arbejdsgiveren er forpligtet ved lov til at betale sygedagpenge/ løn under sygdom, de første 30 dage ved uarbejdsdygtighed.

For at have krav på ydelser ved sygdom fra arbejdsgiveren, skal følgende betingelser være opfyldt:

Man skal være beskæftiget i minimum 8 uger ved den aktuelle arbejdsgiver og skal have arbejdet mindst 74 timer.

Er disse betingelser ikke opfyldt overtager kommunen udbetalingen af sygedagpenge.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at melde sygdommen via www.virk.dk og dermed meddele kommunen, at medarbejderen er syg.

For at have krav på sygedagpenge fra kommunen, skal følgende betingelser være opfyldt:

Man skal have stået til rådighed for arbejdsmarkedet i 26 uger og skal mindst have arbejdet 240 timer, dvs. minimum 40 timer per måned i 5 måneder ud af de seneste 6 måneder.

Tider fra Tyskland medregnes. Ved sygdom på grund af en arbejdsskade er disse krav ikke gældende, kravet på sygedagpenge opstår med det samme.

I henhold til overenskomsten kan der være aftalt længere tider med løn under sygdom fra arbejdsgiveren. Du kan finde oplysninger om dette i ansættelseskontrakten eller overenskomsten. Ved spørgsmål, kontakt din fagforening.

Arbejdsgiveren modtager en refusion fra kommunen ved løn under sygdom. Lovbestemmelserne som skal være opfyldt i forhold til kravet om sygedagpenge er også gældende ved løn under sygdom.

Beskyttelse mod opsigelse ved sygdom

I Danmark er der ingen lovbestemt beskyttelse mod afskedigelse ved sygdom. Opsigelsesvarslerne er som udgangspunkt fastlagt i overenskomsten eller ansættelseskontrakten.

Bliver man opsagt mens man modtager sygedagpenge eller løn under sygdom, hvilket er muligt, forbliver man under dansk social sikring og dermed også under dansk sygesikring. Modtager man sygedagpenge fra kommunen på opsigelsestidspunktet forbliver man i sygedagpengeforløbet, så længe sygedagpengene kan forlænges.

Bliver man opsagt inden for de første 30 dage af sygdomsforløbet, hvor arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge eller løn under sygdom, overgår man til sygedagpenge fra kommunen.

Forudsætningen for at modtage sygedagpenge fra kommunen efter opsigelsen er dog, at arbejdsgiveren har meldt sygdommen via www.virk.dk. Det er vigtigt at sikre sig, at arbejdsgiveren har meldt sygdommen via www.virk.dk for at undgå en afbrydelse af sygedagpengeudbetalingen. Kontakt omgående den ansvarlige kommune ved opsigelse, for at afklare det videre forløb og for at sikre at alle meldinger blev foretaget.

Rettigheder og forpligtelser

Jobcenteret er ansvarlig for løbende at vurdere om borgeren er sygedagpengeberettiget (opfølgning). For at opretholde kravet på sygedagpenge er man forpligtet til at meddele Jobcenteret relevante oplysninger, deltage i samtaler og yderligere foranstaltninger ift. opfølgningen i sygedagpengesagen. Hvis man ikke imødekommer oplysnings- og medvirkningsforpligtelsen, mister man kravet på sygedagpenge. Det er derfor afgørende at alle frister overholdes og at der omgående reageres på skrivelser, indkaldelser til samtaler o. lign. Hvis man har NemID og Digital Post, bliver skrivelser fra Jobcenteret sendt digitalt. Disse skrivelser indeholder tit kun korte frister. Det er derfor vigtigt at kontrollere skrivelserne og reagere hurtigt på dem, for at undgå at miste kravet på sygedagpenge.

Digital kommunikation

Den digitale kommunikation anvendes som regel i sygedagpengesagsbehandlingen. Her bruges systemer som Mit Sygefravær eller Min Plan samt Digital Post. Brugen af disse systemer kræver NemID.

Har man NemID og Digital Post (e-boks) modtager man blanketter og meddelelser fra Jobcenteret digitalt. En digital tidsbestilling via Selvbooking er i givet fald muligt. Den digitale kommunikation foregår som regel på dansk, hvilket kan medføre forståelsesproblemer ved manglede sprogkundskaber. Kommunen er forpligtet til at sikre sig, at borgeren forstår hvad der kommunikeres ud til borgeren. Borgeren har til en hver tid muligheden for at henvende sig til kommunen, for at få skrivelserne forklaret og for at afklare spørgsmål ift. sygedagpengesagsbehandlingen.

Hvis man uden rimelig grund undlader at svare på skrivelser fra Jobcenteret, ikke møder op til samtaler og andre foranstaltninger eller ikke overholder fristerne, mister man retten til sygedagpenge.

Hvis man ikke har NemID og Digital Post modtager man skrivelser fra Jobcenteret per fysisk brevpost. På grund af lange forsendelsestider kan fristerne, der er angivet i skrivelserne, kun svært blive overholdt. Det er derfor vigtigt at kontrollere, om der er angivet frister i skrivelsen og reagere omgående på skrivelserne, om nødvendigt.

Ydelse og forlængelse af sygedagpenge

Sygedagpenge kan som udgangspunkt modtages i 22 uger. Efter 22 uger vurderer Jobcenteret om der er mulighed for forlængelse af sygedagpengene iht. §27, sygedagpengeloven. Dette tidspunkt kaldes revurderingstidspunkt.

Kan sygedagpengene ikke forlænges, vurderer Jobcenteret om der er krav på et jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse kan tilkendes, hvis sygedagpengemodtagelsen ikke kan forlænges og der stadigvæk foreligger en uarbejdsdygtighed. Ressourceforløbsydelsen erstatter sygedagpengene og er en lavere ydelse. Grænsependlere har kun ret til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, hvis de fortsat er ansat hos en dansk arbejdsgiver. Ophører ansættelsesforholdet, ender retten til jobafklaringsforløbet med ressourceforløbsydelse. Ved modtagelse af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse forbliver grænsependleren under dansk sygesikring.

Hvis sygedagpengemodtagelsen ikke kan forlænges og der hellere ikke er krav på ressourceforløbsydelse overgår grænsependlere til det tyske system. Så snart retten til sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse ophører, ender også sygesikringen i Danmark. Det skal omgående undersøges hvilke ydelser man har ret til i Tyskland (f.eks. Arbeitslosengeld I eller Leistungen nach §145 SGB III) og hvordan sygesikringen kan sikres fremover. Det tyske Agentur für Arbeit er forpligtet til at rådgive om eventuelle krav på ydelser. Der skal omgående tages kontakt op til Agentur für Arbeit. I tilfælde af at sygedagpengemodtagelsen ikke forlænges og man ikke længere er ansat hos en dansk arbejdsgiver, anbefaler vi en individuel vejledning hos Regionskontor & Infocenter, for at afklare det videre forløb.

Ved yderligere spørgsmål er du altid velkommen til at kontakte Regionskontor & Infocenter eller Jobcenteret.