



Beskøftigelses-
ministeriet

Bestimmungen für Unter- nehmen, die in Dänemark Tätigkeiten ausführen

Ausländische Unternehmen und Entsandte, die in Dänemark Tätigkeiten ausführen, müssen die Bestimmungen auf dem dänischen Arbeitsmarkt kennen und einhalten.

Hier erfahren Sie mehr über dänische Arbeitsbedingungen, über RUT, über die Forderung nach Sicherheit und Steuerbestimmungen. Mehr Informationen erhalten Sie auf der Internetseite [WorkplaceDenmark.dk](https://www.WorkplaceDenmark.dk)

Inhalt

Das Register für ausländische Dienstleister

Das Register für ausländische Dienstleister (RUT) 4

Arbeitsbedingungen in Dänemark

Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft 5

Lohn 5

Arbeitszeit 6

Urlaubsbestimmungen 6

Diskriminierungsverbot 9

Gleichstellung und Lohngleichheit 9

Umsatzsteuer und Steuern

Umsatzsteuer und Steuern 10

Die dänischen Arbeitsschutzbestimmungen

Gewerbeaufsichtsamt 12

Forderung nach Zusammenarbeit beim Arbeitsschutz 12

Wechselnde Arbeitsorte 13

Gefährdungsbeurteilung 13

Berufsschäden

Längerfristiges Arbeiten in Dänemark 15

Übersicht über Versicherungsgesellschaften in Dänemark 15

Meldung von Berufsschäden 16

Sicherheit in der Baubranche

Gute Ratschläge zur Sicherheit auf der Baustelle 18

Das Register für ausländische Dienstleister

Als ausländischer Dienstleister, der vorübergehend in Dänemark tätig wird, müssen Sie sich im Register für ausländische Dienstleister (Registret for Udenlandske Tjenesteydere, RUT) anmelden. Sie müssen auch Informationen über die Identität der Beschäftigten angeben, die Sie im Zusammenhang mit der Leistungserbringung nach Dänemark entsenden.

Selbständige ohne Mitarbeiter müssen sich nur dann im RUT melden, wenn sie Dienstleistungen im Baugewerbe oder zur Installation und Reparatur von Maschinen und Anlagen erbringen.

Gegen das Unternehmen kann eine Geldbuße in Höhe von 10.000 DKK verhängt werden, wenn es nicht beim RUT angemeldet ist.

Wenn sich das Unternehmen nicht beim RUT anmeldet, nachdem es vom Gewerbeaufsichtsamt die Auflage erhalten hat, umgehend der Anmeldungspflicht nachzukommen, können gegen das Unternehmen tägliche Zwangsgelder verhängt werden, bis die Anmeldung erfolgt.

Sie müssen Ihr Unternehmen elektronisch über die Internetseite virk.dk/rut

beim RUT anmelden. Das muss spätestens zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem das Unternehmen seine Tätigkeit in Dänemark aufnimmt. Wenn das Unternehmen angemeldet ist, erhalten Sie eine Bestätigung, die eine RUT-Nummer enthält, die bei Kontakt mit den dänischen Behörden benötigt wird.

Wenn Ihr Unternehmen Tätigkeiten im Bereich Hoch- und Tiefbau, Landwirtschaft, Forstwirtschaft oder Gartenbau und Gärtnereiwesen ausführt, muss das Unternehmen gegenüber jedem Auftraggeber nachweisen können, dass es beim RUT angemeldet ist. Als Nachweis kann die Bestätigung dienen, die das Unternehmen bei der Anmeldung beim RUT erhalten hat. Der Auftraggeber ist die Person oder Firma, für die Ihr Unternehmen eine Arbeitsaufgabe ausführt.

Wenn es im Vergleich dazu, was Sie beim RUT angemeldet haben, zu Änderungen kommt, müssen Sie dafür sorgen, dass die Anmeldung spätestens am ersten Werktag nach Inkrafttreten der Änderung berichtigt wird.

Sie können Ihr Unternehmen über die Internetseite virk.dk/rut beim RUT anmelden.



Arbeitsbedingungen in Dänemark

Auf dem dänischen Arbeitsmarkt werden die Löhne und Arbeitsbedingungen vor allem über Kollektivverträge oder individuelle Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt. Ein Kollektivvertrag ist eine Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen, die für die Beschäftigten in einem Unternehmen oder einer Branche gilt. Er enthält u. a. Regelungen zu Arbeitszeiten, Löhnen und Urlaub.

Über die für eine bestimmte Branche geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen können Sie sich bei einem Arbeitnehmersverband oder einer Gewerkschaft informieren. Auch die Website workplacedenmark.dk enthält Informationen zu diesem Thema.

Unternehmen, die in Dänemark tätig sind, sind nicht verpflichtet, einen Kollektivvertrag abzuschließen. Eine Gewerkschaft kann jedoch verlangen, dass das Unternehmen einen Kollektivvertrag eingeht, mit dem garantiert wird, dass der Lohn für entsandte Arbeitnehmer dem Mindestlohn entspricht, den dänische Arbeitgeber für diese Tätigkeit zahlen müssen. Wenn das Unternehmen dem nicht nachkommt, kann die Gewerkschaft verschiedene Schritte ergreifen. Dazu gehören Streik, Blockade (kollektive Weigerung, sich von dem Unternehmen einstellen zu lassen) und Sympathiekonflikt (Weigerung der Beschäftigten anderer Unternehmen, mit dem betroffenen Unternehmen zusammenzuarbeiten).

Unternehmen werden oft von dänischen Gewerkschaften kontaktiert, die eine Vereinbarung über einen Kollektivvertrag für in Dänemark Beschäftigte eingehen möchten. Die Unternehmen können selbst einen Kollektivvertrag mit der Gewerkschaft aushandeln oder einem Arbeitgeberverband beitreten, der im Namen des Unternehmens verhandeln kann.

Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft

Alle Beschäftigten in Dänemark haben das Recht, sich einem Verband wie z. B. einer Gewerkschaft anzuschließen. Das Gesetz über die Vereinigungsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt schützt die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten, indem es den Arbeitgebern untersagt, von ihren Beschäftigten zu verlangen, dass sie (k)einer Gewerkschaft angehören.

Lohn

Es gibt in Dänemark keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Der Lohn wird meist in Tarifverträgen für unterschiedliche Arten von Arbeit vereinbart. Wenn Sie als Arbeitgeber einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, sind Sie verpflichtet, den vereinbarten Lohn zu bezahlen. Wenn Sie Zweifel hinsichtlich des Lohns haben, können Sie sich an die Tarifparteien wenden, z. B. den Dänischen Arbeitgeberverband (Dansk Arbejdsgiverforening) und/oder die gewerkschaftlichen Organisationen.

Entsante Arbeitnehmer aus EU- oder EWR-Ländern, denen nicht der vereinbarte Lohn ausbezahlt wird, können Hilfe vom Arbeitsmarktfonds für entsante Arbeitnehmer (Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede) in Anspruch nehmen, falls der einzelne Lohnempfänger von einem Tarifvertrag abgedeckt ist.

Der Fonds finanziert sich aus Beiträgen aller dänischen und ausländischen Unternehmen, die in Dänemark vorübergehend Arbeitnehmer beschäftigen. Der Beitrag von ausländischen Unternehmen wird auf der Grundlage der Anmeldung beim Register für ausländische Dienstleister erhoben.

Weitere Informationen über den Fonds finden Sie auf WorkplaceDenmark.dk.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit in Dänemark ist in der Regel durch einen Tarifvertrag festgelegt, und in den weitaus meisten Bereichen beträgt die normale Wochenarbeitszeit 37 Stunden (Vollzeit).

Die Arbeitszeitrichtlinie der EU legt für Arbeitnehmer über 18 Jahre außerdem folgende Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit fest:

- Eine tägliche Mindestruhezeit von mindestens 11 Stunden hintereinander.
- Eine Ruhepause im Laufe eines mehr als sechs Stunden langen Arbeitstages. Die Länge der Ruhepause hängt vom Zweck der Ruhepause ab, z. B. ob es eine Essenspause ist.
- Ein freier Tag pro Woche, der sich an eine tägliche Ruhezeit anschließen muss. Zwischen zwei freien Tagen dürfen nicht mehr als sechs Tage liegen.
- Eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich höchstens 48 Stunden einschließlich Überstunden.
- Die tägliche Gesamtarbeitszeit muss dokumentiert werden.
- Ein Nachtarbeiter darf im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro 24 Stunden arbeiten.

Wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsort zur Verfügung steht, handelt es sich nicht um Ruhezeit (tägliche Ruhezeit). Wenn der Arbeitnehmer außerhalb des





Arbeitsortes zur Verfügung steht, z. B. zu Hause, handelt es sich um Ruhezeit, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet.

Von den Bestimmungen kann in bestimmten Fällen durch Tarifverträge abgewichen werden.

Vorschriften zum Thema Urlaub

Entsante Arbeitnehmer in Dänemark unterliegen der Urlaubsregelung ihres Herkunftslands. Im Hinblick auf den

Urlaubsanspruch und die Lohnzahlung während des Urlaubs haben sie jedoch mindestens die Rechte, die sich aus dem dänischen Urlaubsgesetz (ferielov) ergeben. Das heißt, dass die dänischen Bestimmungen gelten, wenn das Urlaubsrecht des Herkunftslands weniger günstig als das dänische ist.

Gemäß den dänischen Vorschriften haben Lohnempfänger Anspruch auf 25 Tage Urlaub im Jahr, und das unabhängig davon, ob sie Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben haben. Das heißt, dass Beschäftigte, die keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub erworben haben, trotzdem Urlaub nehmen dürfen, in diesem Fall jedoch keine Vergütung bekommen.

Für jeden Monat, den ein Beschäftigter im Zeitraum vom 1. September bis zum 31. August (dem sogenannten ferieåret, dt. Ferienjahr) beschäftigt ist, erwirbt er Anspruch auf 2,08 Tage bezahlten Urlaub. Der Urlaub wird im Urlaubszeitraum (der sogenannten ferieafholdelsesperioden) genommen, der sich vom 1. September des aktuellen Kalenderjahrs bis zum 31. Dezember des nachfolgenden Kalenderjahrs erstreckt.

Der Lohn von Beschäftigten für die erworbenen Urlaubstage kann entweder ihrem gewöhnlichen Lohn zuzüglich eines Urlaubszuschlags von 1 % des

Gehalts im Urlaubsjahr entsprechen oder als Urlaubsgeld gezahlt werden, welches 12,5 % ihres Lohnes im Urlaubsjahr entspricht.

Gleichstellung und Verbot der Ungleichbehandlung

In Dänemark gelten Rechtsvorschriften mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Die Bestimmungen schützen die Beschäftigten vor allen Arten der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von:

- Geschlechts
- Rasse
- Hautfarbe
- Religion oder Glauben
- Politischer Ansichten
- Sexueller Orientierung
- Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder Geschlechtsmerkmale
- Alter
- Behinderung
- Nationaler, sozialer oder ethnischer Herkunft

Das Verbot der Ungleichbehandlung gilt bei der Einstellung, während des

Beschäftigungsverhältnisses und bei Kündigungen. Beschäftigte, die der Ansicht sind, dass gegen das Verbot der Ungleichbehandlung verstoßen wurde, können sich an den Gleichbehandlungsausschuss (Ligebehandlingsnævnet) wenden.

Gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz sind Männer und Frauen im Erwerbsleben gleich zu behandeln. Das bedeutet zum Beispiel, dass Sie als Arbeitgeber kein Geschlecht bevorzugt behandeln dürfen, wenn Sie eine Stelle besetzen. Auch eine Ungleichbehandlung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Freistellung ist untersagt.

Lohngleichheit

Gemäß dem Lohngleichheitsgesetz ist Männern und Frauen für gleiche Arbeit der gleiche Lohn zu zahlen. Das bedeutet, dass Männer und Frauen den gleichen Lohn erhalten müssen, wenn sie die gleiche Art von Arbeit ausführen oder ihre Tätigkeit den gleichen Wert hat.

Umsatzsteuer und Steuern

Unternehmen, die in Dänemark Waren oder Dienstleistungen verkaufen, müssen Umsatzsteuer bezahlen. Die Umsatzsteuer ist eine Abgabe in Höhe von 25 Prozent, die auf den Preis der Waren oder Dienstleistungen, die das Unternehmen verkauft, aufgeschlagen wird.

Wenn Sie in Dänemark unternehmerisch tätig sind, müssen Sie Ihre Tätigkeit registrieren lassen. Wenn Sie Waren oder Dienstleistungen verkaufen, müssen Sie sich eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer erteilen lassen. Sie als Arbeitgeber müssen Sie sich für Ihr Unternehmen spätestens acht Tage, bevor das Unternehmen mit dem Liefern von Waren oder Dienstleistungen beginnt, eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer erteilen lassen. Die Erteilung der Umsatzsteuer-Identifikationsnummer kann im Zusammenhang mit der Anmeldung des Unternehmens beim Register für Ausländische Dienstleister (RUT) auf virk.dk erfolgen.

Wenn ein im Ausland ansässiges Unternehmen Dienstleistungen an ein in Dänemark ansässiges Unternehmen verkauft, muss das ausländische Unternehmen in der Regel keine dänische Umsatzsteuer erheben, da diese Umsatzsteuer von dem dänischen Unternehmen erklärt und abgeführt werden muss (Umkehrung der Steuerschuldnerschaft).

Wenn ein in Dänemark ansässiges Unternehmen Arbeitnehmer beschäftigt, muss das Unternehmen als Arbeitgeber registriert sein und jeden Monat Löhne, Arbeitsmarktbeiträge (AM-bidrag) und lohnsteuerpflichtige Einkünfte (A-skat) an das dänische E-Einkommensregister (E-indkomstregisteret) melden. Dies gilt, wenn das Unternehmen ausländische Arbeitnehmer hat.

Unternehmen sollten sich darüber im Klaren sein, dass für ausländische Arbeitnehmer unterschiedliche Steuerbestimmungen gelten, je nachdem, woher sie kommen und wie lange sie sich in Dänemark aufhalten. Dies gilt auch für Saison- und Zeitarbeiter wie Handwerker.

In Dänemark registrierte Unternehmen müssen außerdem sicherstellen, dass ihre ausländischen Arbeitnehmer eine gültige Steueridentifikationsnummer haben.

Wenn Sie Fragen zu den dänischen Steuerbestimmungen haben, können Sie mehr erfahren auf skat.dk/de-de/unternehmen oder das Steuerbehörde telefonisch kontaktierten unter:
+45 72 22 28 92



Die dänischen Arbeitsschutzbestimmungen

Alle Unternehmen und Arbeitnehmer in Dänemark unterliegen den dänischen Bestimmungen zum Arbeitsschutz.

Sie als Arbeitgeber tragen die Verantwortung dafür, dass die Arbeiten auf eine sicherheitstechnisch und gesundheitslich vollkommen verantwortbare Weise geplant, organisiert und ausgeführt werden. Sie müssen die Arbeitnehmer unter anderem darin unterweisen, wie die Arbeiten sicher ausgeführt werden, und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung aushändigen. Die Arbeitnehmer müssen die Weisung befolgen und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung verwenden.

Die Arbeitsaufsicht

Das Gewerbeaufsichtsamt ist die dänische Behörde, die darüber wacht, dass die Bestimmungen eingehalten werden. Das Gewerbeaufsichtsamt berät die Unternehmen auch in Fragen zum Arbeitsschutz. Wenn die Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten werden, kann dies zu einer Strafe führen.

Wenn das Gewerbeaufsichtsamt feststellt, dass ein Unternehmen die gesetzlichen Auflagen nicht erfüllt, wird dem Unternehmen auferlegt, die

Einhaltung des Gesetzes sicherzustellen. In bestimmten Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt verbieten, dass weitergearbeitet wird, bis das Arbeitsschutzproblem gelöst ist, und gegen das Unternehmen kann eine Geldbuße verhängt werden, wenn es die Bestimmungen grob missachtet.

Das Gewerbeaufsichtsamt kontrolliert auch, dass ausländische Unternehmen beim Register für ausländische Dienstleister (RUT) korrekt angemeldet sind.

Forderung nach Zusammenarbeit beim Arbeitsschutz

Sie als Arbeitgeber tragen die übergeordnete Verantwortung dafür, dass die Arbeiten auf verantwortbare Weise ausgeführt werden, doch Führungskräfte und Arbeitnehmer sind zur Zusammenarbeit beim Arbeitsschutz verpflichtet.

Wenn das Unternehmen zehn oder mehr Beschäftigte hat, muss die Zusammenarbeit zu Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen in einer Arbeitsschutzstelle (AMO) erfolgen, die sich um die täglichen und überge-

ordneten Aufgaben kümmern muss, für einen guten Arbeitsschutz zu sorgen und Berufsschäden zu verhüten.

Die Schlüsselpersonen in der AMO sind der Arbeitgeber, gewählte Arbeitsschutzvertreter und ernannte Vorarbeiter. Als Arbeitgeber müssen Sie dafür sorgen, dass Arbeitsschutzvertreter und Vorarbeiter in der Arbeitsschutzstelle eine dänische Arbeitsschutzschulung über drei Tage besucht haben. Dies soll gewährleisten, dass sie Grundkenntnisse über den Arbeitsschutz erwerben.

Unternehmen mit höchstens neun Beschäftigten sollen die Zusammenarbeit zu Sicherheit und Gesundheit systematisieren, sind jedoch nicht verpflichtet, eine Arbeitsschutzstelle einzurichten. Normalerweise erfolgt die Zusammenarbeit durch laufenden direkten Kontakt und Dialog zwischen Arbeitgeber, Beschäftigten und etwaigen Vorarbeitern.

Einmal pro Jahr muss das Unternehmen eine Arbeitsschutzbesprechung abhalten, bei der Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten besprechen, wie es mit dem Arbeitsschutz im Unternehmen aussieht. Sie müssen gegenüber dem Gewerbeaufsichtsamt nachweisen können, dass die jährliche Arbeitsschutzbesprechung stattgefunden hat.

Wechselnde Arbeitsorte

Besondere Bestimmungen gelten für vorübergehende und wechselnde Arbeitsorte, z. B. im Hoch- und Tiefbau.

Die Zusammenarbeit zu Sicherheit und Gesundheit hat in einer Arbeitsschutzstelle (AMO) zu erfolgen, wenn ein Unternehmen fünf oder mehr Angestellte hat, die an einem vorübergehenden Arbeitsort beschäftigt sind, und wenn sich die Arbeiten über mehr als 14 Tage erstrecken.

Auf größeren Baustellen hat der Bauherr die Arbeitsschutzarbeiten auf der Baustelle zu koordinieren und größere Sicherheitsbesprechungen abzuhalten. Sie als Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass der Vorarbeiter und die AMO des Unternehmens auf der Baustelle an einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung auf der Baustelle mitwirken und an den Sicherheitsbesprechungen des Bauherrn teilnehmen.

Gefährdungsbeurteilung

Alle Unternehmen mit Beschäftigten müssen eine Gefährdungsbeurteilung (APV) ausarbeiten, und der Arbeitgeber ist für deren Erstellung verantwortlich.

Eine Gefährdungsbeurteilung ist ein Instrument zur Schaffung eines guten Arbeitsumfeldes, mit dessen Hilfe der Betrieb die möglichen Herausforderungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz bewältigen kann.

Weitere Informationen zu den Arbeitsschutzbestimmungen erhalten Sie auf WorkplaceDenmark.dk.

Berufsschäden

Vorübergehende Tätigkeit in Dänemark

Alle Unternehmen, die in Dänemark tätig sind, müssen ihre Beschäftigten gegen Arbeitsunfälle und erwerbsbedingte Erkrankungen versichern.

Für Unternehmen, die in einem EU-/EWR-Land oder der Schweiz eingetragen sind und deren Beschäftigte nur relativ kurz entsandt werden (höchstens 24 Monate), gilt jedoch eine Ausnahme. In diesem Fall gelten für die Beschäftigten die Vorschriften, die für die Arbeitsunfallversicherung in dem EU-/EWR-Land gelten, in dem das Unternehmen eingetragen ist und in dem der Beschäftigte normalerweise tätig ist. Deshalb muss das Unternehmen die Beschäftigten in Dänemark nicht gegen Arbeitsunfälle und erwerbsbedingte Erkrankungen versichern.

Wenn das Unternehmen in Israel, Marokko, Pakistan, Québec, Nordmazedonien, Bosnien und Herzegowina,

Serbien oder der Türkei eingetragen ist, gelten besondere Vorschriften für die Arbeitsunfallversicherung in Dänemark. Diese Vorschriften gehen aus den Sozialversicherungsabkommen hervor, die Dänemark mit diesen Ländern abgeschlossen hat.

In dem Land, in dem das betreffende Unternehmen eingetragen ist, werden Auskünfte über die geltenden Vorschriften erteilt. Unternehmen, die nicht in einem EU-/EWR-Land, der Schweiz oder einem Abkommensstaat eingetragen sind, müssen ihre Beschäftigten in Dänemark immer gegen Arbeitsunfälle und erwerbsbedingte Erkrankungen versichern.



Das gilt unabhängig davon, ob es sich um eine vorübergehende oder langfristige Tätigkeit in Dänemark handelt.

Langfristige Tätigkeit in Dänemark

Bei einer langfristigen Tätigkeit in Dänemark (ab 24 Monaten) muss der Beschäftigte in Dänemark gegen Arbeitsunfälle und erwerbsbedingte Erkrankungen versichert werden.

Für die Versicherung gegen erwerbsbedingte Erkrankungen zahlt das Unternehmen Beiträge an die Erwerbsversicherung des Arbeitsmarkts (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring). Die Höhe des Beitrags hängt von der Branche und der Beschäftigtenzahl ab.

Übersicht über Versicherungsgesellschaften in Dänemark

Welche Versicherungsgesellschaften eine Berufsschadensversicherung in Dänemark anbieten, können Sie der Internetseite forsikringogpension.dk entnehmen.

Für die Versicherung gegen Arbeitsunfälle schließt das Unternehmen eine Arbeitsunfallversicherung bei einer Versicherungsgesellschaft ab, die diese Dienstleistung in Dänemark anbietet.

Wenn ein Beschäftigter einen Arbeitsunfall oder eine erwerbsbedingte Erkrankung hat, trägt die Erwerbsversicherung des Arbeitsmarkts oder die

Versicherungsgesellschaft die Kosten. Darunter fallen die Kosten für die Behandlung und etwaige Entschädigungsleistungen für den Beschäftigten. Weitere Informationen über die Erwerbsversicherung des Arbeitsmarkts finden Sie auf der Website aes.dk.

Wenn ein Unternehmen keine Beiträge an die Erwerbsversicherung des Arbeitsmarkts leistet oder keine Arbeitsunfallversicherung abschließt, kann es mit einer Strafe belegt werden. Zudem zahlt das Unternehmen Entschädigungskosten, wenn sich ein Beschäftigter auf der Arbeit verletzt oder eine erwerbsbedingte Erkrankung entwickelt.

Meldung von Berufsschäden

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Arbeitsunfälle in Ihrem Betrieb zu melden. Wenn für die Arbeitsunfallversicherung des Beschäftigten die dänischen Vorschriften gelten, müssen Sie Ihrem Versicherungsunternehmen den Unfall innerhalb von 14 Tagen über das elektronische Meldesystem EASY auf virk.dk melden.

Diese Anforderung gilt, wenn der Arbeitnehmer infolge des Unfalls mindestens einen Tag über den Unfalltag hinaus arbeitsunfähig war oder wenn zu erwarten ist, dass die Verletzung einen Anspruch auf Entschädigung oder andere Leistungen nach dem Arbeitsunfallgesetz (*arbejdsskadesikringsloven*) begründet.

Wenn Ihr Unternehmen nicht zum Abschluss einer Arbeitsunfallversicherung in Dänemark verpflichtet ist, müssen Sie den Schaden der entsprechenden Einrichtung im Herkunftsland melden.

Zudem ist das Unternehmen immer verpflichtet, den Arbeitsunfall der Arbeitsaufsicht (*Arbejdstilsynet*) zu melden. Das gilt auch, wenn das Unternehmen nicht zum Abschluss einer Arbeitsunfallversicherung in Dänemark verpflichtet ist, weil der Beschäftigte nur vorübergehend nach Dänemark entsandt ist.

Wenn Sie als Arbeitgeber einen Arbeitsunfall nicht melden, muss Ihr Unternehmen eine Strafe zahlen. Die Strafe für das erstmalige Nichtmelden beträgt 5 000 DKK. Anschließend erhöht sich die Strafe für jeden weiteren Verstoß gegen die Meldepflicht auf 10 000 DKK.

Unternehmen mit einer Eintragsnummer im zentralen dänischen Unternehmensregister (CVR-Nummer) müssen Unfälle über das elektronische Meldesystem EASY melden.

Ausländische Unternehmen ohne dänische CVR-Nummer müssen Arbeitsunfälle über einen speziellen Zugang auf der Website virk.dk melden. Dabei muss das Unternehmen seine RUT-Nummer verwenden:



Wenn das Unternehmen eine CVR- oder RUT-Nummer hat, ist der Arbeitsunfall über ein Formular auf aes.dk zu melden.

Wenn das Unternehmen den Arbeitsunfall über das Meldesystem EASY auf virk.dk meldet, kann es gleichzeitig der Versicherungsgesellschaft und der Arbeitsaufsicht gemeldet werden. Die Versicherungsgesellschaft nimmt dazu Stellung, ob die Meldung an die Erwerbsversicherung des Arbeitsmarkts weitergeleitet werden soll.

Ärzte und Zahnärzte sind dazu verpflichtet, erwerbsbedingte Erkrankungen in Dänemark zu melden. Als Arbeitgeber haben auch Sie die Möglichkeit, eine erwerbsbedingte Erkrankung zu melden oder den Beschäftigten zum Arzt zu schicken, wenn Sie vermuten, dass er eine erwerbsbedingte Erkrankung hat.

Ein Arbeitsunfall ist zu melden:

- Wenn der Unfall dazu geführt hat, dass der Beschäftigte, abgesehen von dem Tag, an dem es zu dem Unfall kam, mindestens einen Tag seine übliche Tätigkeit nicht ausführen konnte.
- Wenn zu erwarten ist, dass der Beschäftigte aufgrund des Unfalls dauernde Folgen haben wird und damit ein Recht auf Schadensersatz gemäß dem Gesetz über die Versicherung von Berufsschäden hat.
- Wenn zu erwarten ist, dass der Beschäftigte ab Eintritt des Schadens fünf Wochen oder mehr krankgeschrieben ist. In diesem Fall ist der Unfall spätestens fünf Wochen nach dem Unfalldatum zu melden.

Kleine Verletzungen, wie z. B. ein blauer Fleck, der keine Folgen hat, sind nicht zu melden

Sicherheit in der Baubranche

Das Risiko von körperlichem Verschleiß oder eines ernsthaften Arbeitsunfalls ist in der Baubranche besonders hoch.

Die häufigsten Arbeitsunfälle sind:

- Stürze aus der Höhe, z. B. von Dächern, Gerüsten und Leitern
- Stürze auf ebener Erde, z. B. auf glattem oder unebenem Untergrund
- Unfälle mit Handwerkzeugen oder Maschinen, z. B. Kreissägen und Winkelschleifern
- Unfälle im Zusammenhang mit schweren Lasten.

Ratschläge zur Sicherheit auf der Baustelle

Sie als Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, dass die Beschäftigten auf der Baustelle auf verantwortbare Weise arbeiten können. Sie müssen unter anderem dafür sorgen, dass die Baustelle so eingerichtet ist, dass kein Risiko für Stürze aus der Höhe besteht.

Sie als Arbeitgeber sind auch dafür verantwortlich, dass Maschinen, Gerüste und andere technische Hilfsmittel auf verantwortbare Weise benutzt werden können, und dass die Beschäftigten Helm, Sicherheitsschuhe und sonstige persönliche Schutzausrüstung tragen. Die Beschäftigten tragen jedoch eine Mitverantwortung. Sie sind z. B. dafür verantwortlich, Ihre Anweisungen zu befolgen, Ihnen Bescheid zu geben, wenn es zu Problemen kommt, und die Schutzausrüstung zu verwenden, die Sie zur Verfügung stellen.

Mehr Informationen zur Sicherheit auf der Baustelle erhalten Sie auf Workplacedenmark.dk/de.

A photograph of two construction workers in the foreground, seen from behind. They are wearing bright yellow high-visibility safety vests with reflective white stripes and hard hats (one white, one orange). They are looking towards a tall, yellow lattice crane in the background. The scene is outdoors on a construction site with trees and a building under construction visible in the distance under a clear blue sky.

Herausgeber:
Arbeitsministerium

Druck
PrinfoTrekroner

Die Publikation kann heruntergeladen werden von
der Internetseite des Arbeitsministeriums bm.dk
und von WorkplaceDenmark.dk

Foto
Istockphoto/Unsplash

ISBN
87-91892-36-8

Arbeitsministerium

Holmens Kanal 20
DK-1060 København K

Tlf.: +45 7220 5000 E-
mail: bm@bm.dk

Nützliches Wissen