



beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTS- INFO



Krank im Arbeitsverhältnis

Dieses Faltblatt will Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Überblick über Fragen geben, die sich bei einer Erkrankung im Arbeitsverhältnis stellen können.

Gliederung

- 1) Wie melde ich mich krank?
- 2) Wie funktioniert das mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und bis wann muss ich noch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorlegen?
- 3) Darf der Arbeitgeber nach der Diagnose fragen?
- 4) Kann mich der Arbeitgeber zur Arbeitsaufnahme im Krankenschein zwingen?
- 5) Was bedeutet stufenweise Wiedereingliederung?
- 6) Habe ich während einer Wiedereingliederung Anspruch auf Urlaub?
- 7) Was ist unter „Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)“ zu verstehen?
- 8) Wann ist ein Antrag auf Schwerbehinderung sinnvoll?
- 9) Kann mein Arbeitgeber mir im Krankenschein kündigen?
- 10) Was tue ich, wenn mein Arbeitgeber während meiner Krankheit das Arbeitsverhältnis mit mir auflösen möchte?
- 11) Kann ich mein Arbeitsverhältnis kündigen, wenn mich die Arbeit krank macht?
- 12) Wer zahlt wann welche Leistungen?
- 13) Was bedeutet „Ich werde aus dem Krankengeldbezug ausgesteuert“?
- 14) Was geschieht bei einer Überprüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK)?
- 15) Was ist, wenn der Medizinische Dienst nicht der Auffassung meiner Ärzte folgt und mich medizinisch als arbeitsfähig erachtet?
- 16) Wie bekomme ich eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme (Reha/Kur)?
- 17) Was mache ich, wenn mein Reha-Antrag von der Rentenversicherung abgelehnt wurde?
- 18) Was ist am Ende der Reha zu beachten?
- 19) Was ist mit meinem Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit?

1) Wie melde ich mich krank?

Wenn Sie krank sind, müssen Sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen und zwar persönlich, per Telefon, SMS, E-Mail oder Fax. Die Wege können ggf. auch im Arbeitsvertrag festgelegt sein, ebenso wie die Frage, wem Sie die Arbeitsunfähigkeit mitteilen müssen. Diese Mitteilung muss bis zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem Sie üblicherweise Ihre Arbeit beginnen. Auch ein Folgekrankenschein ist unverzüglich anzugeben.

Beispiel: Sie sind bis Freitag krankgeschrieben, müssten montags wieder arbeiten gehen. Wenn Sie montags wieder zum Arzt gehen, dann müssen Sie Ihrem Arbeitgeber wiederum vor Arbeitsantritt mitteilen, dass Sie wegen des Arztbesuches Ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können. Ansonsten riskieren Sie eine Abmahnung durch den Arbeitgeber.

Tipp: Wenn Ihre Erkrankung voraussichtlich länger andauert, kann es ratsam sein, noch vor dem Ablauf der aktuellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einen Arzt aufzusuchen, um sich unter Umständen eine Folgebescheinigung ausstellen zu lassen.

2) Wie funktioniert das mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und bis wann muss ich noch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorlegen?

Ab Oktober 2021 gibt es die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Für die Übergangszeit vom 1.10.2021 – 31.12.2021 betreffend der AU für die Krankenkasse gilt Folgendes:

Arbeitnehmer können die bekannte „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Krankenkasse auf Papier“ selbstständig an Ihre Krankenkasse schicken

oder

sie können die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über Ihre Arztpraxis digital an die Krankenkasse übertragen lassen, wenn die Arztpraxis bereits über die notwendigen technischen Voraussetzungen verfügt.

Ab 1. Januar 2022

sollen Arztpraxen die Bescheinigungen über eine Arbeitsunfähigkeit nur noch online an die Krankenkassen übermitteln, da-

mit entfällt die Vorlagepflicht des Arbeitnehmers bei der Krankenkasse.

Ab 1. Juli 2022 gilt betreffend der AU für den Arbeitgeber Folgendes:

Arbeitgeber sollen nur noch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) bei den Krankenkassen ihrer Beschäftigten abrufen können. Damit würde die Vorlagepflicht des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber entfallen, aber die arbeitsvertraglichen Fristen für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bleiben für den Arbeitnehmer weiterhin bestehen .

Noch bis Ende Juni 2022 erhalten Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber auf Papier. Für die Verpflichtung zur Vorlage gilt Folgendes:

Sehen Sie dazu in Ihrem Arbeitsvertrag nach. Wenn dort eine Regelung getroffen wurde, haben Sie diese Punkte zu beachten. Es könnte z.B. sein, dass der Arbeitgeber schon am ersten Tag der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fordert. Diese Möglichkeit sieht das Entgeltfortzahlungsgesetz ausdrücklich vor.

Andernfalls gilt: Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorlegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, müssen Sie dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorlegen. Die Pflicht, einen Krankenschein vorzulegen, entfällt nicht mit dem Ende der Entgeltfortzahlung, sondern besteht für die gesamte Dauer der Erkrankung fort, also z.B. auch während des Bezugs von Krankengeld.

Bei lang andauernder Erkrankung gibt es zudem die Möglichkeit, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit dem Vermerk „bis auf Weiteres“ ausgestellt wird.

Wenn Sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu spät abgeben, könnte der Arbeitgeber Sie deshalb abmahnen.

3) Darf der Arbeitgeber nach der Diagnose fragen?

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, die Art der Erkrankung zu erfahren. Deshalb ist die Diagnose auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber nicht aufgeführt. Bei einem guten Vertrauensverhältnis zwischen Ar-

beitgeber und Arbeitnehmer teilt der Arbeitnehmer häufig mit, welche Art von Erkrankung er hat. Eine Verpflichtung hierzu gibt es aber nicht.

Vorsicht bei der Unterschrift von Arbeitsverträgen mit Klauseln wie „Ich entbinde meinen behandelnden Arzt von der Schweigepflicht“ oder „Ich erkläre mein Einverständnis, mich bei Erkrankung von einem Arzt, den der Arbeitgeber aussucht, untersuchen zu lassen“. Solche arbeitsvertraglichen Klauseln können für den Arbeitnehmer überraschend und im Übrigen mit den Grundsätzen des Arbeitsrechts nicht vereinbar sein. Denn der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen behandelnden Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden und dem Arbeitgeber die Krankheitsursachen zu benennen. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers überwiegt in der Regel das Informationsinteresse des Arbeitgebers am Gesundheitszustand des Arbeitnehmers. Auch steht es im freien Belieben des Arbeitnehmers, den Arzt auszuwählen, der ihn untersucht, behandelt und der ihm die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

Eine Ausnahme hierzu bilden Regelungen in Tarifverträgen, nach denen der Arbeitgeber verlangen kann, dass man sich in bestimmten Fällen von einem Vertrauens- bzw. Betriebsarzt untersuchen lassen muss. Die Kosten der Untersuchung muss dann der Arbeitgeber tragen. Der jeweilige Arzt darf dem Arbeitgeber in solchen Fällen aber auch nur mitteilen, ob Sie arbeitsfähig sind oder nicht.

4) Kann mich der Arbeitgeber zur Arbeitsaufnahme im Krankenschein zwingen?

Solange Ihr Arzt der Auffassung ist, dass Sie Ihre Tätigkeit nicht ausführen können, darf der Arbeitgeber auf keinen Fall eine Arbeitsaufnahme fordern. Wenn möglicherweise eine Besserung schneller als erwartet eingetreten ist, können Sie Ihren Arzt konsultieren und entscheiden lassen, ob Sie vor dem Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit arbeiten gehen können. Sollte man dabei allerdings zu der Auffassung gelangen, dass dies der Gesundheit nicht zuträglich wäre, sollten Sie die Arbeitsaufnahme verweigern.

Bei Zweifeln an Ihrer Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber veranlassen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen zur Überprüfung Ihrer Arbeitsunfähigkeit einholt. Die Einschaltung des Betriebsarztes durch den Arbeitgeber ist dagegen in sol-

chen Fällen nicht angezeigt, da es nicht zu dessen Aufgaben gehört, Krankmeldungen auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

5) Was bedeutet stufenweise Wiedereingliederung?

Die stufenweise Wiedereingliederung dient der vollständigen Reintegration eines seit längerer Zeit arbeitsunfähigen Arbeitnehmers in das Erwerbsleben. Durch die schrittweise Heranführung des Arbeitnehmers an die Beschäftigung sollen die Zeit der Arbeitsunfähigkeit verkürzt, missglückte Arbeitsversuche verhindert und Einbußen beruflicher Fähigkeiten vermieden werden.

Voraussetzung für eine solche stufenweise Wiedereingliederung in den Betrieb ist, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit teilweise noch verrichten kann, d.h. er ausreichend belastbar ist und eine günstige Aussicht auf berufliche Wiedereingliederung hat. Die Feststellung darüber ist nur von einem Arzt zu treffen.

Hinweis: Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf eine stufenweise Wiedereingliederung. Im Übrigen ist ihre Durchführung von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. In diesem Zusammenhang stellt der behandelnde Arzt einen Stufenplan zum konkreten Ablauf der Wiedereingliederung auf.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich kein Arbeitsentgelt, da er wegen der noch nicht wiedererlangten vollständigen Arbeitsfähigkeit weiterhin als arbeitsunfähig gilt. Seine finanzielle Absicherung ist jedoch durch Ansprüche gegen den jeweiligen Sozialleistungsträger gewährleistet, wenn dies mit den jeweiligen Sozialleistungsträgern abgestimmt ist.

- Findet die Wiedereingliederung innerhalb des Krankengeldbezuges statt, dann trägt die Krankenkasse die Kosten.
- Findet im Anschluss an eine Reha die Wiedereingliederung spätestens innerhalb von 4 Wochen statt, trägt die Kosten die Deutsche Rentenversicherung (DRV) und Ihnen wird Übergangsgeld gezahlt.
- Ist das Krankengeld schon ausgelaufen, trägt die Agentur für Arbeit die Kosten. Sie zahlt dann Arbeitslosengeld.

6) Habe ich während einer Wiedereingliederung Anspruch auf Urlaub?

Während der Wiedereingliederung haben Sie keinen Anspruch auf Urlaub, da Sie noch weiter im Krankengeldbezug oder im Übergangsgeldbezug durch die DRV sind. Sie gelten weiterhin als arbeitsunfähig, und während einer Arbeitsunfähigkeit ist die Gewährung von Erholungsurlaub gesetzlich ausgeschlossen.

7) Was ist unter „Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)“ zu verstehen?

Nach sechs Wochen Erkrankung muss der Arbeitgeber Ihnen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Es kommt nicht darauf an, ob es sich um mehrere verschiedene Kurzerkrankungen innerhalb eines Jahres handelt oder um eine Dauererkrankung. Der Arbeitgeber klärt mit dem Betriebs- oder Personalrat, bei schwerbehinderten Arbeitnehmern mit der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Es sollte der Betriebs- oder Werksarzt hinzugezogen werden, damit die gesundheitliche Seite medizinisch und betrieblich richtig eingeschätzt wird.

Der Arbeitnehmer muss zuvor über die Ziele sowie den Ablauf des BEM informiert werden. Ein gegen den Willen des Arbeitnehmers durchgeführtes BEM und eine ohne seine direkte Einwilligung durchgeführte Maßnahme verstoßen gegen das Selbstbestimmungsrecht. Auch kann man ihn nicht zu einer Teilnahme am BEM verpflichten. Er kann also auch ablehnen oder seine Einwilligung jederzeit widerrufen. Diese Ablehnung bzw. dieser Widerruf könnte sich allerdings bei einer Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen nachteilig auswirken.

Oft kommt das Angebot eines BEM zu früh, weil die erforderlichen ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen noch nicht abgeschlossen sind und die Genesung noch eine bestimmte Zeit in Anspruch nimmt. Dann können Sie dem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie grundsätzlich an einem BEM interessiert sind und Sie auf ihn zukommen, sobald Sie in der gesundheitlichen Verfassung sind, an solch einem Verfahren teilzunehmen.

Des Weiteren kann es sinnvoll sein, den Integrationsfachdienst einzuschalten, die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter. Denn hat die Erörterung mit dem Arbeitgeber ergeben,

dass zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen erforderlich sind, besteht die Aufgabe des Arbeitgebers – wiederum mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers – darin, die gemeinsame Service-stelle der Rehabilitationsträger bzw. bei einem schwerbehinderten Arbeitnehmer das Integrationsamt einzuschalten. Diese Stellen werden dadurch verpflichtet, den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträger zu ermitteln und einzuschalten und damit für die zügige Beantragung und Erbringung der erforderlichen Leistungen bzw. Hilfen zu sorgen.

Die Leistungen und Hilfen sind auf folgende Ziele ausgerichtet:

- Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten abzuwenden, zu beseitigen oder eine Verschlimmerung zu verhüten,
- eine stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu fördern (siehe Punkt 5),
- die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen zu erhalten oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

Sie haben die Möglichkeit, bei der Arbeitskammer eine entsprechende Beratung einzuholen, bevor Sie die Entscheidung treffen, ob Sie an solch einem Verfahren teilnehmen wollen. Auf der anderen Seite, wenn Sie dieses Verfahren wünschen, hat jeder Arbeitgeber die Verpflichtung, es durchzuführen und zwar als Präventionsmaßnahme.

Bitte beachten Sie hierzu, das AK-Faltblatt „Betriebliches Eingliederungsmanagement.“

8) Wann ist ein Antrag auf Schwerbehinderung sinnvoll?

Dies muss individuell entschieden werden. Dabei ist z.B. zu beachten, ob die Erkrankung schwerwiegend ist, ob ggf. andere Erkrankungen dazu aufgetreten sind oder ob bereits der Grad der Behinderung festgestellt wurde.

Auch die Dauer des Arbeitsverhältnisses könnte eine Rolle spielen bzw. die Frage, wie es bei einem Arbeitswechsel aussieht. Sie können sich, wenn Ihr Arbeitsverhältnis durch die Erkrankung gefährdet ist und Sie einen Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens von 30 haben, auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen

gleichstellen lassen. Diese Frage sollte allerdings in einem Gespräch geklärt werden, damit die Rechtsberatung individuell auf Ihren konkreten Fall bezogen erfolgen kann.

Grundsätzlich haben gleichgestellte behinderte Menschen und schwerbehinderte Menschen einen besonderen Kündigungsschutz: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die vorherige Zustimmung ist grundsätzlich bei allen Kündigungen Wirksamkeitsvoraussetzung. Die genannte Schutzbestimmung für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer gilt daher nicht nur bei allen ordentlichen Kündigungen, sondern auch bei außerordentlichen Kündigungen aus wichtigem Grund und bei allen Änderungskündigungen. In den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses besteht allerdings noch kein besonderer Kündigungsschutz.

Informationen dazu finden Sie auch in der AK-Broschüre „Behinderte Menschen und ihr Recht“.

9) Kann mein Arbeitgeber mir im Krankenschein kündigen?

Der Arbeitgeber kann Ihnen auch im Krankenschein eine schriftliche Kündigung zukommen lassen.

Arbeiten Sie in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate und beschäftigt der Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer bzw. bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 2003 mehr als zehn Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber nicht nur die Kündigungsfrist einhalten, sondern auch einen Kündigungsgrund haben. Für eine krankheitsbedingte Kündigung muss der Arbeitgeber hohe Hürden überwinden, um nicht bei Gericht eine Klage gegen die krankheitsbedingte Kündigung zu verlieren.

Bitte beachten Sie hierzu das AK-Faltblatt „Kündigungsfristen, Kündigungsschutz“ und die AK-Broschüre „Arbeitsrecht für jeden“.

10) Was tue ich, wenn mein Arbeitgeber während meiner Krankheit das Arbeitsverhältnis mit mir auflösen möchte?

Ein Aufhebungs- oder Auflösungsvertrag kann nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen werden. Er bedarf der Unterschrift des Ar-

beitgebers und des Arbeitnehmers.

Wenn diesbezüglich Druck auf Sie ausgeübt werden sollte, ist auf jeden Fall eine vorherige Rechtsberatung einzuholen. Lassen Sie sich nicht gleich mit Hinweisen wie „Dann müssen wir Ihnen kündigen“ zu Kurzschlussreaktionen hinreißen. Oft kann der Arbeitgeber gar nicht wirksam kündigen, z.B. wenn ein besonderer Kündigungsschutz aufgrund einer Schwerbehinderung vorliegt.

Bitte beachten Sie: Sie können nicht zu einer Unterschrift gezwungen werden. Es sollte immer eine Überlegungsfrist eingeräumt werden, denn Ihre Unterschrift hat ggf. weitreichende Folgen. Wenn Sie keine Überlegungsfrist erhalten, ist es in der Regel ratsam, die Unterschrift zu verweigern.

Unterschreiben Sie einen Aufhebungsvertrag und sind Sie im Anschluss arbeitslos, könnte Ihnen die Agentur für Arbeit als Sanktion eine Sperrfrist von bis zu 84 Tagen verhängen. Das bedeutet einerseits, Sie erhalten kein Arbeitslosengeld in dieser Zeit. Andererseits verkürzt die Sperrfrist den Anspruch auf Arbeitslosengeld um 25 %, d.h. ggf. um bis zu sechs Monate!

Inhalte von Aufhebungsverträgen können vielfältig sein und so z.B. Regelungen für den Fall enthalten, dass Sie früher eine andere Stelle finden, Freistellungen, die Zusage eines guten Arbeitszeugnisses oder Regelungen bezüglich Abfindungen oder betrieblicher Altersversorgung.

Beachten Sie auch: Wenn Sie den Aufhebungsvertrag nicht unterschreiben, wird Ihnen Ihr Arbeitgeber ggf. eine Kündigung zukommen lassen. Sie können dann innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang dieser Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben.

11) Kann ich mein Arbeitsverhältnis kündigen, wenn mich die Arbeit krank macht?

Es gibt die Möglichkeit, dass Ihr Arzt Ihnen eine ärztliche Bescheinigung mit dem Inhalt ausstellt, dass er Ihnen aus medizinischer Sicht rät, Ihr Arbeitsverhältnis zu beenden. Vor dieser Entscheidung und vor der Ausstellung dieser Bescheinigung sollte immer eine Rechtsberatung stattfinden, da die arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen zuerst individuell abgeklärt werden müssen. Mit diesem ärztlichen Attest, welches bereits vorher ausgestellt sein muss, kann dann das Arbeitsverhältnis beendet werden, ohne dass von Seiten der Arbeitsagentur eine Sperrfrist verhängt wird.

Tipp: Bitte beachten Sie hierzu auch das AK-Faltblatt „Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall“.

12) Wer zahlt wann welche Leistung?

Bitte beachten Sie auch die AK-Faltblätter „Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall“ und „Krankengeld“.

In den ersten sechs Wochen der Krankheit bekommen Sie Entgeltfortzahlung in Höhe Ihres Nettolohnes durch Ihren Arbeitgeber. Dies gilt für jedes Arbeitsverhältnis, auch bei Minijobs – Geringfügige Beschäftigung. Die Bezugsdauer für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kann einzelvertraglich oder tarifvertraglich über diesen Zeitraum hinaus verlängert werden. Anstelle einer solchen Verlängerung kann sich der Arbeitgeber durch einzelvertragliche oder tarifvertragliche Regelung verpflichten, nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes, also nach den ersten sechs Wochen der Krankheit, einen Zuschuss zu dem von der Krankenkasse gewährten Krankengeld zu leisten.

Danach haben Sie grundsätzlich Anspruch auf 72 Wochen Krankengeld durch Ihre Krankenkasse, wenn Sie in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind (Ausnahme: Minijob – Geringfügige Beschäftigung – siehe AK-Faltblatt. Es besteht kein Anspruch auf Krankengeld).

Sind Sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung der Krankenkasse unverzüglich, **d.h. innerhalb von 7 Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit**, übersandt werden. Diese Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit enthält Angaben über die Diagnose und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Erfolgt die Sendung nicht innerhalb der genannten Frist, gefährden Sie Ihren Krankengeldanspruch.

Sollten Sie in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses erkranken, bekommen Sie keine Entgeltfortzahlung durch Ihren Arbeitgeber, aber Krankengeld von Ihrer Krankenkasse, wenn Sie in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis versichert sind, das mindestens sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung umfasst. Setzen Sie sich in diesem Fall mit Ihrer Krankenkasse in Verbindung.

Wichtig für Grenzgänger: Sie sind bei der Berechnung des Krankengeldes so gestellt, als seien Sie in Deutschland steuerpflichtig. Das heißt, es erfolgt eine fiktive Nettolohnberechnung. Wenn Sie aber das Krankengeld auf Grundlage Ihres

tatsächlichen Nettolohns berechnet haben möchten, müssen Sie dazu einen formlosen Antrag bei Ihrer Krankenkasse stellen.

13) Was bedeutet „Ich werde aus dem Krankengeldbezug ausgesteuert“?

Wenn das Krankengeld nach 18 Monaten ausläuft, haben Sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I, wenn Sie weiterhin für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit arbeitsunfähig sind und Sie sich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen können.

Stehen Sie dem Arbeitsmarkt jedoch aus gesundheitlichen Gründen für mindestens weitere sechs Monate nicht zur Verfügung, haben Sie ebenfalls einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Die Feststellung erfolgt dann über den Medizinischen Dienst der Agentur für Arbeit. Sie werden dann von der Agentur für Arbeit aufgefordert, einen Reha-Antrag bei der DRV zu stellen. Sollte eine Reha wegen dieser Erkrankung bereits durchgeführt worden sein und sind Sie weiter arbeitsunfähig gewesen, wird die Arbeitsagentur Sie auffordern, einen Rentenantrag zu stellen.

Sind Sie Grenzgänger, dann haben Sie auch ausnahmsweise einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I in Deutschland, wenn Sie dieselben Voraussetzungen erfüllen, wie zuvor erläutert und das Arbeitsverhältnis in Deutschland noch besteht.

Beachten Sie hierzu auch die AK-Broschüre „Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich“.

14) Was geschieht bei einer Überprüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK)?

Der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) überprüft Ihren Gesundheitszustand. Er wird tätig, wenn Ihr Arbeitgeber die Krankenkasse bittet, dies zu überprüfen, also wenn er Ihre Arbeitsunfähigkeit anzweifelt.

Der MDK wird auch tätig auf Verlangen der Krankenkasse. Die Überprüfung kann nach Aktenlage stattfinden oder durch Untersuchungen der Ärzte des Medizinischen Dienstes. Üblicherweise liegen die Diagnosen Ihrer behandelnden Ärzte vor. Diese werden normalerweise für Stellungnahmen angeschrieben, bevor der MDK seine Prüfung beginnt.

Je nachdem werden Sie zur medizinischen Untersuchung geladen.

15) Was ist, wenn der Medizinische Dienst nicht der Auffassung meiner Ärzte folgt und mich medizinisch als arbeitsfähig erachtet?

Durch die Untersuchung des MDK ist vorläufig Ihre Arbeitsfähigkeit verbindlich festgestellt worden. Aufgrund dieser Feststellung wird Ihnen die Krankenkasse zunächst das Krankengeld verweigern.

Gegen die Feststellung des MDK besteht kein isoliertes Rechtsmittel, sondern nur gegen den Bescheid der Krankenkasse, so dass hiergegen Widerspruch einzulegen ist. Der Widerspruch gegen den Bescheid der Krankenkasse, dass Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Untersuchung des MDK nicht mehr besteht, hat aber keine aufschiebende Wirkung, d.h. er bleibt solange wirksam, bis er wieder – im Widerspruchsverfahren oder durch das Gericht in einem anschließenden Gerichtsverfahren – aufgehoben wird.

Ein Widerspruch hat aber nur Sinn, wenn auch Ihr Arzt den Feststellungen des MDK mit Begründung eines aktuellen Befundes entgegentritt. Mit Ihrem Arzt ist daher zu besprechen, ob Ihnen die Arbeitsaufnahme aus gesundheitlichen Gründen zuzumuten ist oder nicht. Hier besteht nun die Problematik, dass Sie angesichts der Feststellungen des MDK verpflichtet sind, zumindest zu versuchen, die Arbeit aufzunehmen und andererseits eine Arbeitsaufnahme als Bestätigung der Arbeitsfähigkeit betrachtet werden kann.

Wenn allerdings Ihr Arzt der Auffassung ist, dass zweifelsfrei weiter Arbeitsunfähigkeit besteht und Ihnen auch kein Arbeitsversuch zuzumuten ist, dann sollte er ggf. ein Zweitgutachten des MDK beantragen.

16) Wie bekomme ich eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme (Reha/Kur)?

Sie sollten zunächst mit Ihrem behandelnden Arzt besprechen, ob er eine Reha befürwortet. Es besteht auch die Möglichkeit, dass die Krankenkasse Sie auffordert, einen Reha-Antrag zu stellen. Dann haben Sie 10 Wochen Zeit dafür, ansonsten fällt Ihr Krankengeldanspruch weg. Darüber hinaus können Sie auch einen Eil-Antrag stellen. Auch dies sollte immer mit Ihrem Arzt abgesprochen sein. Voraussetzung für eine Reha ist, dass Sie „rehabfähig“ sind, d.h. dass Sie gesundheitlich überhaupt dazu in der Lage sind, alle medizinischen Maßnahmen durchführen zu können.

Die Reha-Anträge werden beim zuständigen Rentenversicherungsträger oder auch über die Krankenkasse gestellt. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, im Reha-Antrag eine Wunschklinik anzugeben.

Es gibt aber auch die Möglichkeit einer ambulanten Behandlung. Bei einer Psychotherapie z.B. haben Sie fünf Termine, um dann entscheiden zu können, ob Sie diese bei diesem Therapeuten in Anspruch nehmen werden. Die ambulanten Behandlungen gehen meist den Rehabilitationsmaßnahmen voraus.

17) Was mache ich, wenn mein Reha-Antrag von der Rentenversicherung abgelehnt wurde?

In diesem Fall können Sie innerhalb **eines Monats ab Zugang des Bescheides** Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid einlegen. Die Begründung sollte Ihre Ansicht und die Ansicht der behandelnden Ärzte und der Mitbehandelnden z.B. Physiotherapeut, Psychotherapeut, Psychologe, usw. enthalten.

Ausnahme: Wenn Sie Grenzgänger sind, haben Sie eine Widerspruchsfrist von **drei Monaten ab Zugang des Bescheides**.

18) Was ist am Ende der Reha zu beachten?

Die Reha wurde bewilligt und durchgeführt. Folgende Situationen sind nach Abschluss der Reha denkbar:

Sie werden **arbeitsfähig entlassen**, dann haben Sie gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Ihren Erholungsurlaub direkt im Anschluss an die Rehamassnahme. Diesen sollten Sie dann schon während der Reha beantragen, wenn es sich abzeichnet, dass Sie als arbeitsfähig entlassen werden. Den Zeitpunkt des Urlaubs kann der Arbeitgeber nicht verweigern, da er der Erholung und der Genesung dient.

Falls Sie als **arbeitsunfähig entlassen** werden, dann suchen Sie unverzüglich Ihren behandelnden Arzt auf, der Sie dann weiter krankschreiben wird.

In der Reha kann auch festgelegt werden, dass Sie an einer Wiedereingliederungsmaßnahme teilnehmen. Diese muss unmittelbar nach Abschluss der Reha, d.h. innerhalb von vier Wochen begonnen sein, die Rentenversicherung ist dann Ihr Leistungsträger während der Wiedereingliederung. Hierzu sollten Sie mit Ihrem behandelnden Arzt und mit Ihrem

Arbeitgeber sprechen und dies ggf. über das Betriebliche Eingliederungsmanagement laufen lassen.

Wenn Sie aus der Reha als arbeitsunfähig entlassen werden und Ihr Gesundheitszustand sich zu einem späteren Zeitpunkt bessert, dann können Sie auch eine Wiedereingliederung im Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt und Ihrem Arbeitgeber durchführen. Die Kosten übernimmt Ihre Krankenkasse, solange Sie noch im Krankengeldbezug sind. Auch im Arbeitslosengeld-I-Bezug gibt es die Möglichkeit der Wiedereingliederung noch in Absprache mit der Agentur für Arbeit.

Sie sind **auf Dauer arbeitsunfähig entlassen**, dann wird durch den Rentenversicherungsträger auf Ihren Antrag geprüft, ob Sie Ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Sie können Leistungen zu einer beruflichen Reha beantragen. Ist der Gesundheitszustand auf Dauer nicht mehr herzustellen, wird der Reha-Antrag, den Sie gestellt haben, in einen Rentenantrag umgedeutet und Sie werden ggf. begutachtet für die Rente (wegen Erwerbsminderung).

19) Was ist mit meinem Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit?

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Wird der Urlaub übertragen, muss er, um nicht zu verfallen, grundsätzlich bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden. Einzelne Tarifverträge sehen eine längere Übertragungsdauer vor, bevor der Urlaub verfällt.

Ausnahme im Krankheitsfall:

Nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG verfällt der Urlaubsanspruch (jedenfalls der gesetzliche Mindesturlaub) nicht mehr am 31. März des Folgejahres, wenn er aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zu diesem Zeitpunkt genommen werden konnte. Er verfällt jedoch zum 31. März des übernächsten Jahres.

Beispiel: Der Arbeitnehmer war vom 12. Juli 2019 bis zum 15. April 2021 arbeitsunfähig. Sein Urlaubsanspruch aus 2019 war am 31. März 2021 verfallen. Der Urlaubsanspruch aus 2020 kann jedoch im laufenden Jahr 2021 genommen werden.

Bitte beachten Sie hierzu auch das AK-Faltblatt: „Urlaub“.

Weitere Informationen finden Sie in den AK-Faltblättern, insbesondere „Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall“, „Krankengeld“, „Minijobs und Jobs im Übergangsbereich“ und „Mobbing und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz“.

Zusätzlich finden Sie Informationen in den AK-Broschüren, insbesondere „Behinderte Menschen und ihr Recht“ und „Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich“.

Obwohl dieses Infoblatt mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de