



Mein Recht

... bei Arbeitsunfähigkeit

Hans-Jürgen Urban. Arbeitnehmerschutzrecht durchsetzen und sichern. **Seite 3**

Wann kann der Arbeitgeber wegen Krankheit kündigen? **Seite 5**

Informationen und wertvolle Tipps rund um das Krankengeld. **Seite 6/7**

Arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leiden nicht nur unter ihrer Erkrankung. Sie müssen bisweilen auch Auseinandersetzungen mit ihrem Arbeitgeber führen, sei es, dass dieser die Arbeitsunfähigkeit anzweifelt oder schlimmstenfalls eine Kündigung ausspricht. Auch Streitigkeiten mit den Krankenkassen, zum Beispiel um die Zahlung von Krankengeld, treten in der Beratungspraxis häufig auf. «Mein Recht ... bei Arbeitsunfähigkeit» zeigt, welche Rechte und Pflichten arbeitsunfähige Arbeitnehmer/innen haben, was beachtet werden muss und gibt Tipps für die Praxis.

Praxistipp

Die am häufigsten gestellten Fragen und unsere Ratschläge dazu findest Du auf **Seite 8**.



Eingesperrt?

**Bedeutet Arbeitsunfähigkeit Hausarrest?
Was darf ich alles tun? Was muss ich unterlassen?**

Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer darf alles tun, was die Genesung nicht verzögert. Er muss sich so verhalten, dass er bald wieder gesund wird und an den Arbeitsplatz zurückkehren kann. Dies folgt aus der so genannten Rücksichtnahmepflicht des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann zur verhaltensbedingten Kündigung führen, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 2. März 2006 (2 AZR 53/05). Im entschiedenen Fall hatte sich der wegen einer Hirnhautentzündung arbeitsunfähige Arbeitneh-

mer beim Skifahren das Schien- und Wadenbein gebrochen. Der Arbeitgeber kündigte dem ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmer daraufhin außerordentlich. Das BAG hat die Kündigung in diesem Fall für wirksam angesehen, da eine erhebliche Pflichtverletzung angenommen werden müsse.

Dies bedeutet aber nicht, dass arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte Haus und Bett nicht verlassen dürfen. Ist es für die Genesung förderlich, an der frischen Luft zu sein, ist gegen Spaziergänge nichts einzuwenden. ■

Anzeige- und Nachweispflicht

Was muss beachtet werden? Wann muss ich wie, in welcher Form und mit welchem Inhalt dem Arbeitgeber Bescheid geben?

Wann? Unverzüglich. Nicht »sofort«, sondern so schnell, wie es nach den Umständen des Einzelfalls möglich ist. Im Regelfall ist dies eine telefonische Benachrichtigung zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit am ersten Arbeitstag. Entscheidend ist der Zeitpunkt des Zugangs der Mitteilung beim Arbeitgeber.

In welcher Form? Das Gesetz schreibt keine Form vor. Wegen »unverzüglich« am besten per Telefon. Wenn möglich unter Zeugen.

Gegenüber wem? Gegenüber dem Arbeitgeber, d. h. einer zur Entgegennahme berechtigten Person. In der Regel ist dies der Vorgesetzte.

Was? Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer nicht die Art und Ursache der Erkrankung angeben. Der Beginn und das voraussichtliche Ende genügen.

Wann muss ich einen ärztlichen Nachweis erbringen?

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Wichtig: Wochenende und Feiertage zählen mit. Ist der Arbeitnehmer am Freitag den ersten Tag arbeitsunfähig erkrankt und dauert die Erkrankung bis Montag an, so muss er am Montag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch im Arbeitsvertrag kann vereinbart sein,

dass dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits vor Ablauf von drei Kalendertagen vorgelegt werden muss.

Was ist der Inhalt der Bescheinigung und wann muss eine Folgebescheinigung vorgelegt werden?

Die Bescheinigung enthält die Angabe, wie

lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauert. Stellt sich die Prognose als nicht richtig heraus und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist noch länger arbeitsunfähig erkrankt, so muss eine Folgebescheinigung vorgelegt werden. Sicherheitshalber sollte dem Arbeitgeber unverzüglich die weiterbestehende Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt und umgehend eine entsprechende Bescheinigung vorgelegt werden. Eine klare gesetzliche Regelung dazu gibt es jedoch nicht.

Der Beschäftigte verletzt seine Nachweispflicht – was für Folgen treten ein?

Der Arbeitgeber hat ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), er kann also die Entgeltfortzahlung zurückhalten. Aber nur solange, bis der betroffene Arbeitnehmer seiner Pflicht nachkommt. Das bedeutet: Überreicht der Arbeitnehmer seine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit erst verspätet, kann der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt die Entgeltfortzahlung nicht mehr zurückhalten. Er muss für den gesamten in der Bescheinigung nachgewiesenen Zeitraum das Entgelt zahlen. Verletzt der Beschäftigte wiederholt seine Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 EFZG, kann dies nach einer einschlägigen Abmahnung unter Umständen zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen.



Wiedereingliederung

Kann durch eine »Wiedereingliederungsmaßnahme« der Weg zurück ins Arbeitsleben erleichtert werden?

Bei schwerer oder langer Erkrankung ist es oft sinnvoll, in kleinen Schritten wieder anzufangen zu arbeiten. Der Gesetzgeber hat deshalb die so genannte Wiedereingliederung ermöglicht (§ 28 SGB IX i. V. m. § 74 SGB V). Sie gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis. Je nach medizinischer Beurteilung kann der Erkrankte stufenweise zeitlich ansteigend im Betrieb wieder tätig werden, bis er (im Erfolgsfalle) wieder seine volle vertragliche Arbeitszeit ableisten kann. Während dieser Zeit gilt der Beschäftigte weiter als arbeitsunfähig mit Anspruch auf Krankengeld (Bundessozialgericht [BSG] vom 21. März 2007 – B 11a AL 31/06 R).

Eine Teil-Arbeitsunfähigkeit gibt es nicht. Erst mit der vollen Fähigkeit zur Arbeitsleistung endet die Arbeitsunfähigkeit. Endet während dieser Wiedereingliederung der Krankengeldanspruch wegen Erreichen der Höchstanspruchsdauer (78 Wochen), kann der Arbeitnehmer für die restliche Zeit der



Wiedereingliederung Anspruch auf Arbeitslosengeld haben (BSG vom 21. März 2007 – B 11a AL 31/06 R).

Arbeitnehmerschutzrechte durchsetzen und sichern!



▲ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Arbeitnehmerrechte und Sozialstandards, die heute Beschäftigte bei Kündigung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit schützen, sind ohne gewerkschaftliches Engagement nicht denkbar. Gewerkschaften haben

»Das Arbeits- und Sozialrecht ist keine vorgegebene, sondern eine erkämpfte Ordnung, deren Rechtsnormen immer wieder Gegenstand von Auseinandersetzungen sind.«

historische Fortschritte im Arbeits- und Sozialrecht immer wieder gegen Widerstände von Arbeitgebern und Teilen der Politik durchsetzen müssen. Nehmen wir das Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Heute sind im Falle einer Krankheit Arbeiter und Angestellte rechtlich gleichgestellt und bei Krankheit droht für die ersten sechs

Wochen kein gekürzter Lohn mehr. Dafür haben Kolleginnen und Kol-

legen der IG Metall in den 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts 16 Wochen lang gestreikt. Und im Jahr 1996 mussten die Gewerkschaften noch einmal antreten, um die Pläne der Regierung Kohl, die gesetzliche Lohnfortzahlung von 100 auf 80 Prozent zu kürzen, zu durchkreuzen. Das zeigt: Das Arbeits- und Sozialrecht ist keine vorgegebene, sondern eine erkämpfte Ordnung, deren Rechtsnormen immer wieder Gegenstand von Auseinandersetzungen sind. Auseinandersetzungen, die auch geführt werden müssen, um vorhandene Rechte zu sichern. Im betrieblichen Alltag kann dies nur gelingen, wenn Betroffene, Vertrauensleute und Betriebsräte auch um ihre Rechte wissen.

Deshalb haben wir zur Unterstützung der Arbeit vor Ort Informationsmaterialien entwickelt.

Unter der Überschrift »Mein Recht« werden in Zukunft in unregelmäßigen Abständen Informationen zu ausgewählten Fragen des Arbeits- und Sozialrechts veröffentlicht. Wir wollen damit einen Beitrag dazu leisten, dass auch in Zukunft Arbeitnehmerschutzrechte im Interes-

»Im betrieblichen Alltag kann dies nur gelingen, wenn Betroffene, Vertrauensleute und Betriebsräte auch um ihre Rechte wissen.«

se der Beschäftigten aktiv genutzt werden.

Wann endet die Arbeitsunfähigkeit?

Christa ist arbeitsunfähig. Die Bescheinigung des Arztes über die Arbeitsunfähigkeit bestimmt als voraussichtliches Ende der Arbeitsunfähigkeit Dienstag, den 27. August 2012. Ihr Arbeitgeber teilt ihr mit, dass sie die am Dienstag um 22 Uhr beginnende Nachtschicht antreten muss. Christa fragt bei der IG Metall vor Ort nach. Diese teilt ihr folgendes mit: »Die Bescheinigung des Arztes muss rechtlich ausgelegt werden. Es muss also festgestellt werden, was

der Arzt bescheinigen wollte. Wollte der Arzt sie für den in der Bescheinigung testierten letzten Tag bis zum Tagesende krankschreiben oder sollte die Arbeitsunfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt am Tag enden? Enthält die ärztliche Bescheinigung nur die Angabe des Kalendertages, wird in der Regel Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der an diesem Kalendertag üblicherweise zu leistenden Arbeitsschicht bescheinigt (BAG vom 2. Dezember 1981 – 5 AZR 89/80).

Praxistipp

Arbeitnehmer sollten den Arzt auf die betriebsüblichen Arbeitszeiten hinweisen und ihn auffordern, die Angaben auf der Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu konkretisieren.

Nach diesem Urteil würde die Arbeitsunfähigkeit also mit Ende der an diesem Kalendertag endenden Schicht ebenfalls enden.«

Mitbestimmung des Betriebsrats

Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen bei Krankengesprächen, beim Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und im Fall der krankheitsbedingten Kündigung?

Nachweis Arbeitsunfähigkeit

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG, wenn der Arbeitgeber anordnen will, dass unabhängig von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit generell die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Ablauf des dritten Kalendertages durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden muss (BAG vom 25. Januar 2000 – 1 ABR 3/99).

Krankengespräche

Möchte der Arbeitgeber aufgrund einer hohen Krankenquote Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten führen, um die Ursachen zu erforschen, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Nr. 1

BetrVG (BAG vom 8. November 1994 – 1 ABR 22/94).

Krankheitsbedingte Kündigung

Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen Krankheit kündigen, so muss er vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat gemäß § 102 Absatz 1 BetrVG anhören. Hört er den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß an, ist die Kündigung unwirksam.

Widerspruch möglich

Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen. Der Widerspruch ist dann ordnungsgemäß, wenn er unter Heranziehung von einem der in § 102 Absatz 3 BetrVG genannten Gründe begründet wird. Bei einer

krankheitsbedingten Kündigung können dies die in § 102 Absatz 3 Ziffer 3-5 BetrVG genannten Gründe sein, zum Beispiel: Der Arbeitnehmer kann auf einem anderen, vom Betriebsrat genau bezeichneten, freien, leidensgerechten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber den begründeten Widerspruch innerhalb einer Frist von einer Woche bzw. drei Tagen schriftlich mitteilen. Hat der Betriebsrat ordnungs- und fristgemäß widersprochen und der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage erhoben, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Klage nach § 102 Absatz 5 BetrVG weiterbeschäftigen.

Wann kann der Arbeitgeber wegen Krankheit kündigen?

Wenn ein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und im Betrieb außerdem in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind, gilt das Kündigungsschutzgesetz. Dann ist eine Kündigung nur wirksam, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist.

Eine Kündigung wegen Krankheit fällt unter den Punkt »personenbedingter Grund«. Sie ist nach der Rechtsprechung nur dann wirksam, wenn eine negative Zukunftsprognose in Bezug auf den Gesundheitszustand vorliegt, das heißt wenn keine Chance auf Besserung besteht **UND** die betrieblichen Interessen durch die Erkrankung erheblich beeinträchtigt sind **UND** die Kündigung verhältnismäßig ist.

Eine Kündigung wegen Krankheit ist nur wirksam, wenn keine Chance auf Besserung besteht und die Erkrankung betrieblich zu erheblichen Kosten oder Störungen führt und die Kündigung das einzige möglich Mittel und verhältnismäßig ist.

Negative Prognose

Die Prognose ist negativ, wenn im Falle einer Langzeiterkrankung der erkrankte Arbeitnehmer seine Leistung nicht mehr erbringen kann oder es völlig ungewiss ist, ob und wann er wieder arbeiten können wird. Die Aussicht ist auch dann schlecht, wenn bei Langzeiterkrankungen nicht mit einer Besserung in absehbarer Zeit gerech-

net werden kann. Das Bundesarbeitsgericht nimmt hier einen Zeitraum

Praxistipp

Nur wenn alle Voraussetzungen vorliegen, ist eine Kündigung wegen Krankheit wirksam. Dies muss der Arbeitgeber vor Gericht nicht nur darlegen, sondern unter Umständen auch beweisen. Daher solltest Du eine Kündigung wegen Krankheit immer rechtlich prüfen lassen. Als Mitglied kannst Du den Rechtsschutz der IG Metall in Anspruch nehmen. Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden.

von bis zu 24 Monaten an (BAG vom 29. April 1999 – 2 AZR 431/98).

Bei häufigen Kurzerkrankungen zieht die Rechtsprechung die Fehlzeiten in der Vergangenheit als Indiz für

die Zukunftsprognose heran. Es findet ein Rückblick auf den bisherigen Krankheitsverlauf statt. Dabei dürfen nur Arbeitsunfähigkeitstage berücksichtigt werden, die auf Erkrankungen beruhen, die wiederholt auftreten können. Ausgeheilte Krankheiten kann der Arbeitgeber dagegen nicht heranziehen (BAG vom 7. November 2002 – 2 AZR 599/01).

Erhebliche Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen

Der Arbeitgeber muss darlegen, dass die Erkrankungen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Beispielsweise, dass durch sie der Betriebsablauf gestört wird oder dass erhebliche wirtschaftliche Belastungen, etwa durch die Entgeltfortzahlung hervorgerufen werden (BAG vom 7. November 2002 – 2 AZR 599/01).

Verhältnismäßigkeit

Geprüft wird, ob es mildere Mittel als die Entlassung gibt. Das kann ein anderer Arbeitsplatz sein oder eine Änderung der Arbeitsbedingungen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Außerdem sind die Belastungen des Arbeitgebers gegen die Interessen des Beschäftigten an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses abzuwägen. Die Umstände des Einzelfalls sind zu berücksichtigen, wie beispielsweise das Alter der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die Betriebszugehörigkeit, mögliche Unterhaltspflichten, bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsmarktchancen. Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, wie hoch die wirtschaftlichen Belastungen für den Arbeitgeber in diesem konkreten Fall sind.

Praxistipp

Gib gegenüber dem Arbeitgeber keine Auskunft über Ursache, Verlauf und Prognose der Erkrankungen. Lass Dich zunächst rechtlich beraten.

Rund um das Krankengeld

Wer kann Krankengeld beziehen?

Arbeitnehmer in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Arbeitnehmer die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind. Versicherte, die Lohnersatzleistungen wie zum Beispiel Arbeitslosengeld beziehen (§ 5 SGB V). Ausnahme: Keinen Anspruch auf Krankengeld haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis von vornherein auf weniger als vier Wochen befristet ist (§ 44 Absatz 2 Nr. 3 SGB V) und Arbeitnehmer in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Wer stellt die Arbeitsunfähigkeit fest?

Der behandelnde Arzt. Die ärztliche Feststellung ist für die Krankenkasse jedoch nicht bindend (BSG vom 8. November 2005 – B 1 KR 18/04 R). Hat die Krankenkasse

den Verdacht, dass der behandelnde Arzt sowie in der Zeit der Entgeltfortzahlung auch dem Arbeitgeber mit. Die Krankengeldzahlung wird dann eingestellt, weil sich die tatsächlichen Verhältnisse geändert haben (§ 48 SGB X).

Ist der behandelnde Mediziner mit der Entscheidung nicht einverstanden, muss er der abweichenden Beurteilung des MDK widersprechen und dies im Einzelnen

begründen. Erst

dann ist die

Krankenkasse

verpflichtet,

ihre Entscheidung zu

überprüfen und eine

erneute Begutachtung

durch den MDK zu veran-

lassen (BSG 8. November 2005

– B 1 KR 18/04 R).

Zweifel

an der Arbeits-

unfähigkeit, kann sie

den Medizinischen Dienst

(MDK) mit der Überprüfung beauf-

tragen (§ 275 SGB V). Stellt der MDK

fest, dass keine Arbeitsunfähigkeit

(mehr) vorliegt, teilt dies die Kran-

Praxistipp

Solange die Überprüfung der MDK-Einschätzung nicht abgeschlossen ist, darf sich der Versicherte nicht auf eine weitere Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit seines behandelnden Arztes verlassen. Die Krankenkasse kann bis zu einer anderen Entscheidung die Zahlung von Krankengeld verweigern. Es ist deshalb ratsam für den Arbeitnehmer, zumindest einen Arbeitsversuch zu unternehmen.

Tritt durch die Arbeitsbelastung erneut Arbeitsunfähigkeit ein, ist das ein neuer Fall der Arbeitsunfähigkeit. Bezweifelt die Krankenkasse diese neue Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, muss sie dies wiederum durch den MDK überprüfen lassen, aber solange Krankengeld bezahlen.

Die Einstellung der Krankengeldzahlung wird durch Bescheid bekannt gegeben, gegen den der Erkrankte Widerspruch einlegen kann.

Wann entsteht der Krankengeldanspruch?

Erst am Folgetag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit. Eine rückwirkende Feststellung ist grundsätzlich nicht möglich (BSG vom 8. November 2005 – B 1 KR 18/04 R). Bei stationärer Aufnahme im Krankenhaus entsteht der Anspruch am Tag der Aufnahme (§ 46 Satz 1 Nr. 1 SGB V). Solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erhalten, ruht der Anspruch auf Krankengeld, § 49 SGB V.

Praxistipp

Achtung: Zahlt der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung, ist dem Arbeitnehmer Krankengeld auch in den ersten sechs Wochen seiner Arbeitsunfähigkeit zu zahlen.



Wie rette ich das Krankengeld, wenn das Arbeitsverhältnis zu Ende geht?

Arbeitnehmer erhalten nur dann über die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses Krankengeld nach dem letzten Verdienst, wenn die Arbeitsunfähigkeit spätestens am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses vom Arzt bescheinigt wird. Rückwirkend geht das nicht. Auch die Folgebescheinigungen müssen spätestens an dem Tag ausgestellt werden, an dem die bisherige Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit endet (BSG vom 10. Mai 2012 – B 1 KR 19/11 R).

Praxistipp

Der Arbeitslose, dessen Arbeitsunfähigkeit nicht mehr anerkannt wird, sollte sich unverzüglich wieder arbeitslos melden und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Andernfalls hat er weder Anspruch auf Lohnersatzleistungen noch auf Krankenversicherungsschutz. Denn krankenversichert sind grundsätzlich nur Leistungsbezieher einer Lohnersatzleistung (§ 5 Absatz 1 Ziffer 2 SGB V).

Arbeitslosengeld oder Krankengeld?

Versicherte, denen die Krankenkasse zu Unrecht das Krankengeld einge-

Praxistipp

Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Zugang des Bescheids eingelegt werden. IG Metall-Mitglieder können den Rechtsschutz der IG Metall in Anspruch nehmen.

stellt hat und die sich aus finanzieller Not oder auf Anraten der Krankenkasse arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt haben, darf die Krankenkasse nicht entgegen halten: »Sie haben jetzt deshalb keinen Anspruch auf Krankengeld mehr, weil sie Arbeitslosengeld beziehen« (BSG vom 8. November 2005 – B 1 KR 30/04 R).

Urlaub im Ausland – Was gilt bei Krankheit?

Bei Erkrankungen während eines vorübergehenden Urlaubsaufenthaltes in Ländern der Europäischen Union (EU) ist der Krankenversicherungsschutz in diesen Ländern in dem Umfang sichergestellt, als ob eine eigene Versicherung im Urlaubsland bestehen würde.

Praxistipp:

Es empfiehlt sich deshalb der Abschluss einer privaten Auslandsreise-Krankenversicherung!

Das gleiche gilt für Staaten, die zwar nicht zur EU gehören, mit denen die Bundesrepublik Deutschland aber bilaterale Sozialversicherungsabkommen für den Bereich der Krankenversicherung abgeschlossen hat.

Die Sozialversicherungssysteme der einzelnen Länder sind sehr unterschiedlich. Es kann generell nicht davon ausgegangen werden, dass der Leistungsumfang und die Art und Weise der Leistungsanspruchnahme dem gewohnten Standard in Deutschland entsprechen. Zum Teil sind erhebliche Eigenanteile zu leisten oder Leistungen werden nicht in dem Umfang zur Verfügung gestellt, wie dies in der Bundesrepublik der Fall wäre.

Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber schnellstmöglich von ihrer Arbeitsunfähigkeit unterrichten. Sie müssen die voraussichtliche Dauer und ihren Aufenthaltsort (Urlaubsadresse) angeben. Innerhalb von drei Tagen muss

Praxistipp

Es empfiehlt sich zu einem Arzt zu gehen, der von der ausländischen Krankenkasse als Kassenarzt anerkannt ist.

der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit der gesetzlichen Auslandskrankenkasse vorlegen. Diese leitet sie dann an die deutsche Krankenkasse weiter und diese wiederum an den Arbeitgeber.



Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand • Ressort Arbeits- und Sozialrecht/BAV • Wilhelm-Leuschner-Straße 79 • 60329 Frankfurt am Main

Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban, Christoph Ehlscheid • Redaktion: Kerstin Altmann-Schminke, Nadine Mattausch, Rainer Rehwald, Johannes Schaller, Gert Siller, Amélie Schummer, Andrej Wroblewski • Konzept und Gestaltung: Simone Kohl/Nadine Mattausch/Frank Walensky-Schweppe

Fotos: Barmer GEK, BlackIceNRW (CC), Techniker-Krankenkasse, DAK/Wigger, Walensky-Schweppe

Die häufigsten Fragen

Kündigung

? Kann der Arbeitgeber gegenüber einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer wirksam eine Kündigung aussprechen?

→ **Ja!** Allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem er die Kündigung erhält, krank ist, führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Weiterzahlung des Entgelts

? Hat ein Beschäftigter, der in den ersten vier Wochen nach Beginn seines neuen unbefristeten Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt, Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

→ **Nein!** Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach § 3 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer erhält aber Krankengeld (§ 44 Absatz 2 Nr. 3 SGB V in Verbindung mit § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Achtung: Tarifverträge können hier eine bessere Regelung enthalten und den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bereits ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses vorsehen, so in der Metall- und Elektroindustrie zum Beispiel § 12 Absatz 3 ERA MTV Nordwürttemberg/Nordbaden, und in § 12 Absatz 2 ERA MTV Niedersachsen.

? Hat ein Beschäftigter, der in den ersten vier Wochen nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig

erkrankt und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, Anspruch auf Krankengeld?

→ **Ja!** Ausnahme: Das Arbeitsverhältnis ist von vornherein auf die Dauer von weniger als vier Wochen befristet (§ 44 Absatz 2 Nr. 3 SGB V in Verbindung mit § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz).



? Hat ein Arbeitnehmer, der bereits seit vier Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist und deshalb Entgeltfortzahlung erhält, weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arzt für eine weitere Woche die Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit bescheinigt?

→ **Ja!** Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz für die Dauer von sechs Wochen.

? Hat ein Arbeitnehmer, der zunächst sechs Wochen wegen einer Lungenentzündung arbeitsunfähig erkrankt war und danach wegen eines Beinbruchs arbeitsunfähig ist, Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

→ **Ja!** Der Arbeitnehmer erhält auch während seiner Arbeitsunfähigkeit auf Grund des Beinbruchs Entgeltfortzahlung. Da es sich bei dem Beinbruch nicht um »dieselbe« Krankheit wie die Lungenentzündung handelt, entsteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen.

»Ab zum Betriebsarzt«

? Der Arbeitgeber verlangt vom arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer, sich vom Betriebsarzt untersuchen zu lassen. Muss der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nachkommen?

→ **Nein!** Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, kann er die Krankenkasse auffordern, eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (MDK) zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einzuholen, § 275 Absatz 1a Satz 3 SGB V.

Krank im Urlaub

? Der Arbeitnehmer erkrankt während seines Urlaubs. Werden diese Tage als Urlaubstage angerechnet?

→ **Nein,** sie gelten als Krankheitstage, wenn der Arbeitnehmer durch ärztliches Zeugnis nachweisen kann, dass er arbeitsunfähig erkrankt war, § 9 Bundesurlaubsge-

