

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch Krankengeld“ vom Februar 2025

## Fragen und Antworten im Überblick

### Anrechenbare Vorerkrankungen

**Wir haben einen aktuellen Praxisfall. Wie läuft es generell mit der Anrechnung von AUs aus dem Ausland, die der dem AN zugeordneten Krankenkasse nicht vorliegt? Werden diese angerechnet bzw. muss der Arbeitgeber diese anrechnen?**

Die Vergütungspflicht des AG nach § 3 EFZG ist nicht davon abhängig, dass die Arbeitsunfähigkeit durch Inlands-Attest nachgewiesen ist. Der AN muss/kann die Arbeitsunfähigkeit auch anders nachweisen, z.B. durch Auslands-Attest.

**Kann man die Vorerkrankungsanfrage über das SV-Meldeportal machen? Wenn ja, welche Funktion bzw. welches Formular?**

Ja, die Vorerkrankungsanfrage ist auch über das SV-Meldeportal möglich. Unter Formulare > Entgeltbescheinigungen können Sie Meldungen im Zusammenhang mit Entgeltersatzleistungen erstellen. Für die Vorerkrankungsanfrage ist der Meldegrund "41 Anforderung Vorerkrankungsmitteilungen" relevant.

**Was ist, wenn der AN zwischen den unterschiedlichen Diagnosen einen Tag gearbeitet hat? Gilt dann auch Einheit des Verhinderungsfalles oder kann man sagen, dass, weil sie wieder arbeiten war, die erste Krankheit ausgeheilt war?**

Auch in diesem Fall würde bei Streit (im gerichtlichen Verfahren) durch ärztliches Zeugnis geklärt, ob die zweite Erkrankung schon während der Ersterkrankung vorlag.

**Ist es geplant, dass die Krankmeldungen an die Arbeitgeber ohne Anfrage gesendet werden? Kommt irgendwann die proaktive Rückmeldung von Vorerkrankungen seitens der KK?**

Nein, beides ist nicht geplant. Hier geht es auch um Datenschutz, z. B. wenn ein Arbeitgeberwechsel stattgefunden hat, die SV-Meldungen hierzu aber noch nicht vorliegen, dann würde u. U. der "falsche" Arbeitgeber die AU-Zeiten mitgeteilt bekommen.

**Wie bekomme ich die Mitteilung über Vorerkrankungen bei geringfügig Beschäftigte?**

Nachweispflichtig ist der AN, von ihm kann der AG die entsprechenden Belege verlangen.

**Zu Einheit des Verhinderungsfalls: Was ist denn, wenn ich als AG gar keine Infos zu Diagnosen habe. Teilt mir die AOK im Fall, v. S. 11 mit, dass es hier um anrechenbare Vorerkrankungen handelt?**

Ja, zunächst kann die Krankenkasse befragt werden. Außerdem ist grundsätzlich der AN nachweispflichtig - er kann diesen Nachweis auch durch Entbindung der Ärzte von der Schweigepflicht und entsprechende ärztliche Bestätigung führen.

**Wie wird eine Neuerkrankung bestritten? Wem gegenüber muss die Erklärung des AG abgegeben werden?**

Gegenüber dem AN.

**Also stelle ich zunächst die EFZ ein und warte ab, ob mein AN eine neue EFZ einfordert?**

Das wäre möglich; der AN muss aber informiert und zum Nachweis aufgefordert werden (Fürsorgepflicht des AG). Eine "stillschweigende" Nichtzahlung wäre pflichtwidrig.

**Zu Folie 7: Was passiert, wenn MA sich alle drei Tage eine neue AU bei einem sogenannten Tele-Arzt einholen? Wir hatten den Fall, dass der MA uns die AU sogar per Mail geschickt hatte. Dort waren jedes Mal unterschiedliche Ärzte drauf und jedes Mal handelte es sich um eine Erstbescheinigung - aber immer in fortlaufender Folge. Gibt es da keine Reglementierung?**

Nach Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sind die ärztlichen Atteste ein schwerwiegendes (aber widerlegbares) Indiz für die Erkrankung. Wenn der AG die Entgeltfortzahlung ablehnt und der AN die Zahlung einklagt, werden im Prozess u.U. die beteiligten Ärzte als Zeugen gehört. Sollte der AN die Ärzte nicht von der Schweigepflicht entbinden, entscheidet das Gericht gegen ihn.

**Wenn der Arbeitnehmer in Reha geht und unmittelbar vorher nicht arbeitsunfähig war, muss dann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung leisten?**

Unter Anrechnung von Vorerkrankungen muss der Arbeitgeber auch bei Reha EFZ leisten.

**Wie lange ist denn der enge zeitliche Raum zwischen den Krankheiten?**

Nach Rechtsprechung des BAG wenige Tage (Wochenende, Feiertage).

**Wie bekomme ich die Mitteilung über Vorerkrankungen bei geringfügig Beschäftigte?**

Nachweispflichtig ist der AN, von ihm kann der AG die entsprechenden Belege verlangen.

**Warum funktioniert eine Anfrage für geringfügig Beschäftigte nicht? Diese AU-Meldungen werden doch auch an deren Krankenkasse übermittelt und die Anfrage stellen wir nicht an die Knappschaft, sondern an die Krankenkasse.**

Für geringfügig Beschäftigte ist eine Vorerkrankungsanfrage nicht möglich. Es werden nur Erkrankungen innerhalb des jeweiligen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt. Die Meldungen für geringfügig Beschäftigte gehen vom Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale. Wir haben hier also keine Einsicht, wann das jeweilige Beschäftigungsverhältnis beginnt bzw. endet.

**Wie kann ich den MA bei einer weiteren Erkrankungen zur Beweislast bringen? Über die KK oder den MA?**

Über den Mitarbeiter. Er muss im Streitfall beweisen, dass die Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung vorliegen.

**Muss immer die 6- und 12-Monatsfrist beachtet werden?**

Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wegen derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, erhält er oder sie während der erneuten Arbeitsunfähigkeit – ohne Anrechnung der früheren Bezugszeit – das Arbeitsentgelt möglicherweise für weitere sechs Wochen. Dies setzt voraus, dass er oder sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Zwischenzeitliche Zeiten von Arbeitsunfähigkeit wegen anderer Krankheiten sind ohne Bedeutung und verändern die Sechs-Monats-Frist nicht.

Die Sechs-Monats-Frist ist eine rückwärtslaufende Frist. Sie beginnt mit dem Tag vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit. Sie endet sechs Monate vorher.

Ergibt sich nach Prüfung der Sechs-Monats-Frist, dass kein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, bleibt zusätzlich zu prüfen, ob möglicherweise doch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Zwölf-Monats-Frist begründet wird. Es besteht nämlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Die Zwölf-Monats-Frist ist eine vorwärtslaufende Frist. Sie startet mit dem Tag des Beginns der ersten Arbeitsunfähigkeit, wenn an diesem Tag keine Arbeitsleistung erbracht wurde, ansonsten mit dem Tag danach. Eine neue Zwölf-Monats-Frist beginnt mit der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit nach Ablauf der alten Zwölf-Monats-Frist.

Beispiele finden Sie auf dem Fachportal: [www.aok.de/fk/bayern/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/dauer-der-entgeltfortzahlung/](http://www.aok.de/fk/bayern/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/dauer-der-entgeltfortzahlung/)

### **Wie/wo sind Vorerkrankungsanfragen bei privat Krankenversicherten zu stellen?**

Bei privat Versicherten sind die Arbeitnehmer in der Beweislast. Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen, dass es sich um eine neue Erkrankung handelt und somit die Lohnfortzahlung neu beginnt. Der Arbeitnehmer kann sich beispielsweise vom Arzt formlos bescheinigen lassen, dass es sich um eine neue Diagnose handelt.

### **Wie muss der AN nachweisen, dass es keine Einheit des Verhinderungsfalls ist. Schreiben vom Arzt?**

Ja, der AN könnte sich bescheinigen lassen, dass die erste Erkrankung bei Eintritt der zweiten Erkrankung bereits ausgeheilt war.

### **Wenn der Arbeitgeber gewechselt wird, muss der neue Arbeitgeber auch wieder 6 Woche zahlen, obwohl der alte Arbeitgeber schon 6 Wochen gezahlt hat?**

Ja der neue Arbeitgeber muss wieder 6 Wochen zahlen. Achtung aber in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses besteht noch kein Entgeltfortzahlungsanspruch.

### **Die Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht bedeutet, dass der AN eine Bestätigung über das Ende der ersten Krankheit ausstellt für den Arbeitgeber?**

Nein, Entbindung von der Schweigepflicht bedeutet, dass der Arzt gegenüber dem AG Auskunft über den Gesundheitszustand des AN erteilen darf. Die Schweigepflichtentbindung wird in der Praxis häufig vor Gericht relevant.

### **Was kann man machen, wenn der Mitarbeiter den Arzt nicht von der Schweigepflicht befreit?**

Da der Mitarbeiter in der Beweislast liegt, muss der Mitarbeiter den Arzt von der Schweigepflicht befreien, wenn er Ihnen beweisen möchte, dass es sich um eine neue Diagnose handelt. Wenn der Mitarbeiter den Arzt trotzdem nicht von der Schweigepflicht entbinden möchte, dann bleibt es bei der Annahme, dass es sich um dieselbe Krankheit handelt, und es entsteht kein neuer EFZ-Anspruch.

### **Wie sieht der Ablauf (Vorerkrankung etc.) bei Wechsel der Krankenkasse während mehrerer Erkrankungen aus?**

Die neue KK erhält von der bisherigen KK wichtige Informationen zur Leistungsgewährung. Hierzu gehören auch die entsprechenden Vorerkrankungen zur Prüfung der Entgeltfortzahlungsdauer.

## **Dürfen Tage bei fehlender Attestierung (Karenzzeit 1.-3.Tag) in der Lohnfortzahlung zur Berechnung Beginn Krankengeld mitberücksichtigt werden?**

Grundsätzlich werden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die kein ärztliches Attest ausgestellt wurde, nicht auf die Dauer der Entgeltfortzahlung angerechnet. Etwas anderes gilt dann, wenn eine ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit unmittelbar an eine nicht ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit anschließt. Es sei denn, die Ursachen der beiden Arbeitsunfähigkeiten weichen offensichtlich voneinander ab.

## **Folie 4: Gelten die 6 bzw. 12 Monatsfrist auch, wenn dazwischen ein Arbeitgeberwechsel stattfand?**

Nein! Die Fristen beziehen sich immer auf ein Beschäftigungsverhältnis.

## **Gilt dies auch, wenn dazwischen Urlaub lag? Viele haben in der Praxis paar Tage Urlaub dazwischen, fehlen unmittelbar davor und danach, die Krankenkassen stellen sich dann oft quer wegen Einheit im Verhinderungsfall.**

Die Urlaubsgewährung ist ein starkes Indiz, dass keine Einheit des Verhinderungsfalls vorliegt. Denn Urlaub kann nur gewährt werden, wenn der AN nicht arbeitsunfähig erkrankt ist.

## **Entgeltbescheinigung**

### **Wie melde ich das Ende eines Entgeltfortzahlungsanspruchs? Über SV Meldeportal?**

Sie machen keine Meldung, sie übermitteln dann eine Entgeltbescheinigung für die Krankengeldberechnung.

### **Können Sie bitte zu Seite 18 - mit Blick auf die Tarifverhandlungen im ÖD - ein Beispiel bringen. Möglich ist hier ja eine Rückwirkung auf den 01.01.2025.**

Der Tarifvertrag muss vor Beginn der AU abgeschlossen und gültig sein. Als Beispiel: AU ab 10.02.2025 - Abschluss des Tarifvertrags am 20.02.2025. Hier ist der Tarifabschluss erst nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. D. h. die Tarifierhöhung ist bei der Ausstellung der Entgeltbescheinigung nicht zu berücksichtigen.

### **Folie 7 EEL-Meldung: Datenaustausch, Beginn der Krankheit unterscheidet sich vom AG. Am 1. Tag der Krankheit wurde noch gearbeitet. Besteht die Möglichkeit dies der Kasse mitzuteilen?**

Der Beginn der Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus der ärztlichen Bescheinigung. In der Entgeltbescheinigung geben Sie an, ob am 1. Tag der AU noch gearbeitet wurde. Das ist dann ein sog. Bruchtag und zählt nicht zur Entgeltfortzahlung.

### **Folie 20 neue Bemessungsdaten: Wie ist es bei Abschluss eines Tarifvertrags bspw. zum 01.08.2025 mit rückwirkender Änderung zum 01.01. des Jahres? Und AU lag im Juni? muss dann korrigiert werden oder nicht?**

Nachdem die AU bereits im Juni vorlag und der Tarifvertrag erst am 01.08.2025 (also nach Beginn der AU) vereinbart wurde, erfolgt keine Korrektur.

### **Im Februar gibt es dieses Jahr Rückrechnungen wegen des geänderte Steuer-Ablaufplanes in den Abrechnungsprogrammen. somit kommt es zu einer Korrektur im Januar. Müssen wir deswegen neue Datensätze übermitteln oder bleibt es bei den bisherigen Berechnungen? Bei manchen MA ist das Netto bis zu 30 € höher.**

In diesen Fällen erfolgen keine Korrekturen der übermittelten Angaben in den Entgeltbescheinigungen.

### **Welcher Zeitraum muss in der EEL bescheinigt werden?**

Grds. der zuletzt abgerechnete (Monats)Zeitraum vor der AU.

**Was versteht man unter vereinbartem Bruttoentgelt? Sind gezahlte Zuschläge für Nachtarbeit, Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit, Rufbereitschaft evtl. kein vereinbartes Bruttoentgelt. Unser Programm verlangt, die Entgeltbestandteile entsprechend als vereinbartes Bruttoentgelt zu kennzeichnen. Nur wenn diese Zuschläge als kein vereinbartes Entgelt gekennzeichnet werden, wird ein vereinbartes Entgelt über unser Abrechnungsprogramm ausgewiesen. Und auch nur dann wird das vorletzte und das vorvorletzte Entgelt ermittelt und in die Bescheinigung aufgenommen. Ist dies so nun richtig?**

Laut Verfahrensbeschreibung (vgl. [www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de) / Arbeitgeberverfahren / Entgeltersatzleistungen) gilt: Weicht das im letzten Entgeltabrechnungszeitraum erzielte Bruttoarbeitsentgelt vom vereinbarten Monatsentgelt ab, ist das (ungekürzte) vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt zu melden. Zum Bruttoarbeitsentgelt gehören alle steuer- und damit beitragspflichtigen Bezüge für Arbeitsleistungen und Entgeltfortzahlung im gemeldeten Zeitraum. Dazu zählen auch steuerfreie, aber beitragspflichtige Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

**Ist bei der Aussteuerung des AN eine Abmeldung mit Grund 30 zu stellen oder mit Grund 34, wenn der AN sich bei der Agentur für Arbeit meldet?**

Erfolgt die Aussteuerung ohne anschließenden Arbeitslosengeldbezug laufen die SV-Tage/Mitgliedschaft noch 1 Zeitmonat weiter; die Abmeldung ist dann 1 Zeitmonat (ohne Entgelt) nach Ende des Krankengeldbezuges mit Grund der Abgabe 34 vorzunehmen. Ansonsten gilt die sofortige Abmeldung mit Grund 30.

**Welche Bescheinigung muss mir der Arbeitnehmer vorlegen, wenn sein Kind krank ist und er deswegen zu Hause bleibt? Er bekommt vom Arzt ja nur die Bescheinigung zur Vorlage bei der Krankenkasse.**

Der AN ist gegenüber dem AG nachweispflichtig und kann diese Pflicht auf verschiedenen Wegen erfüllen (z.B. Kopie der ärztlichen Bescheinigung, zusätzliche ärztliche Bestätigung).

**Können Sie nochmal kurz erklären, wie ich die Rückfrage mit Abgabegrund 72 ab 2026 vermeiden kann? Also was muss ich im Voraus bei Abgabegrund 02 trennen?**

Geht eine Freistellung wegen einer stationären Mitaufnahme und wegen einer Betreuung des Kindes zu Hause nahtlos ineinander über und hat der Arbeitgeber Kenntnis über die beiden verschiedenen Freistellungsgründe, empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber jeweils gesondert die Freistellung wegen der häuslichen Betreuung des Kindes und der stationären Mitaufnahme bei einer stationären Behandlung des Kindes übermittelt. Damit erhält die Krankenkasse direkt Kenntnis darüber, wie viele freigestellte Arbeitstage wegen der häuslichen Betreuung des Kindes auf die Höchstanspruchsdauer anzurechnen sind.

**Krankenkassen möchten auch eine EEL-Bescheinigung, wenn Beschäftigte krank ausscheiden, obwohl noch keine 6 Wochen EFZ abgelaufen sind. Wie ist damit umzugehen?**

Weil ggf. auch nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis ein Anspruch auf Krankengeld bestehen kann.

**Aktuell wird die Mitaufnahme bei der Erkrankung eines Kindes im Krankenhaus über Meldegrund 04 gemeldet, oder?**

Nein, hier gilt Grund 02. Zu Meldegrund 04: Bei einer stationären Behandlung kann es notwendig sein, dass Menschen aus medizinischen Gründen eine Begleitung benötigen. Wird ein Mensch mit schwerer geistiger Behinderung oder ohne sprachliche Verständigungsmöglichkeiten im Krankenhaus behandelt, ist oft die Anwesenheit einer vertrauten Bezugsperson notwendig. Diese Begleitperson hat dann Anspruch auf Krankengeld.

**Was ist mit einer RehaMaßnahme während Krankengeldbezug? Da muss doch keine weitere Entgeltbescheinigung erstellt werden, oder?**

Richtig, der Rentenversicherungsträger fordert die Daten zur Berechnung des Übergangsgeldes bei der Krankenkasse an.

## **Wie bekomme ich mit, ob jemand aufgrund einer Organspende arbeitsunfähig ist? S. 16.**

Auch hier ist eine eAU-Abfrage möglich. Zur Berechnung des Krankengeldes für einen Organspender benötigt dessen Krankenkasse Angaben zu seinem Arbeitsverhältnis und seinem erzielten Entgelt. Die Bescheinigung von Entgeltdaten zur Gewährung von Krankengeld bei Spende von Organen oder Geweben nach § 44a SGB V ist vom maschinellen Datenaustausch ausgeschlossen. Deshalb sind die benötigten Informationen manuell vom Arbeitgeber an die Krankenkasse zu übermitteln. Das Formular finden Sie hier:

<https://www.aok.de/fk/bayern/kontakt/formulare-und-antraege/>

## **Arbeitgeberseitige Leistungen bei Krankengeldbezug**

### **Jeglicher Nettoausfallausgleich ist also beitragsfrei, die 50 Euro Freigrenze gelten nur für Sachleistungen. Der Nettoausgleich muss brutto angegeben werden, habe ich das richtig verstanden?**

Der Nettoausgleich ist immer beitragsfrei. Die arbeitgeberseitige Leistung wird immer mit dem Bruttowert angegeben.

### **Wenn der AG einen Zuschuss zum Krankengeld zahlt, kann er z. B. nach 6 Monaten die Zahlung einstellen?**

Das ist abhängig von der zugrundeliegenden Regelung (AV oder TV). Dort wird geregelt, wie lange der Zuschuss zu zahlen ist.

### **Sind die Internetpauschale, Sachbezüge bis 50€ und die Erholungsbeihilfe schädlich für den Krankengeldbezug? Diese Leistungen sind normalerweise beitragsfrei.**

Die Leistungen sind nicht schädlich für den Krankengeldbezug und bleiben auch während des Bezugs beitragsfrei.

### **Wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld zahlt, müssen wir das an die Krankenkasse melden. Im Bezug auf die Freigrenze von 50€**

Es geht hier nur um grds. beitragspflichtige arbeitgeberseitige Leistungen. Leistungen, die vom Grunde her beitragsfrei sind, sind nicht relevant.

## **Informations- und Nachweispflichten bei Krankengeldbezug**

### **Kann der Langzeitkranke AN auch Urlaub aus dem letzten Jahr nehmen, d.h. krank dafür unterbrechen?**

Nein; Urlaub setzt Arbeitsfähigkeit voraus. Während AU kann nicht wirksam Urlaub erteilt und genommen werden.

### **Wir haben eine Mitarbeiterin, die 15 Monate später ihre Krankmeldungen eingereicht hat. Müssen wir als Arbeitgeber diese Krankmeldungen noch akzeptieren?**

Ja, es sei denn, dass im Arbeitsverhältnis (durch Arbeits- oder Tarifvertrag) kürzere Verfallfristen gelten. Ansonsten verjährt der Anspruch in der gesetzlichen Frist (drei volle Kalenderjahre).

### **Kann ich bei der Aussteuerung auf die Vorlage der AU oder die eAU verzichten?**

Rein arbeitsrechtlich, ausgehend von den Rechten und Pflichten des Beschäftigungsverhältnisses, ist hier die Empfehlung, nicht darauf zu verzichten.

## **Besteht die Nachweispflicht der AU auch, wenn nach der Aussteuerung der ALG-Bezug vorliegt?**

Grundsätzlich ja.

## **Müssen sich Arbeitnehmer, die eine befristete EM-Rente beziehen, auch noch beim AG melden?**

Alle Personen sind arbeitsrechtlich verpflichtet sich bei ihrem AG AU zu melden.

## **Arbeitnehmer ist bereits seit Vorjahr krank und Arbeitgeber möchte in Absprache mit ihm Urlaubsgeld für den Resturlaub ausbezahlen.**

Die Abgeltung von Urlaub (jedenfalls des gesetzlichen Mindesturlaubs) ist im fortbestehenden Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

## **Folie 32: Was hat es für arbeitsrechtliche Konsequenzen für den AN, wenn der AN seiner Meldepflicht im Krankengeldbezug/nach Aussteuerung nicht nachkommt (z.B. hinsichtlich Kündigung)?**

Arbeitsrechtlich handelt es sich um einen Pflichtenverstoß, den der AG abmahnen kann. Bei hartnäckiger Weigerung (also auch nach Abmahnung) kommt im Einzelfall auch eine Kündigung in Betracht.

## **Stufenweise Wiedereingliederung und BEM**

### **Folie 39 BEM ist Pflicht? Anzubieten oder durchzuführen?**

Anzubieten. Ob das Angebot angenommen wird, entscheidet der AN.

### **Zu Folie 35: Kann die Wiedereingliederung auch schon nach 3 Wochen AU und weiterer anstehender AU möglich? Würde dann Krankengeldbezug oder Lohnfortzahlung gelten?**

Die Wiedereingliederung hat keine Auswirkung auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld. Sie findet also "parallel" statt und ist auch schon zu "Beginn" einer Erkrankung zulässig.

### **Kann einem Mitarbeitenden gekündigt werden, wenn er die BEM-Gespräche nicht in Anspruch nimmt?**

Nein - der AN ist frei in der Entscheidung über das BEM.

### **Kann der AN während der Wiedereingliederung auch kürzer arbeiten wie vom Arzt vorgesehen oder soll er grundsätzlich die angegebenen Stunden erfüllen?**

Die ärztliche Empfehlung ist "nur" der Vorschlag aus ärztlicher Sicht. Für das Verhältnis zwischen AG und AN ist entscheidend, was miteinander vereinbart wird.

### **Erhalten alle Personengruppen eine stufenweise Wiedereingliederung und BEM?**

Voraussetzung für das BEM sind krankheitsbedingte AU-Zeiten von mehr als sechs Wochen in den letzten 12 Monaten. Demgegenüber setzt die stufenweise Wiedereingliederung keine bestimmte Dauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten voraus. Der behandelnde Arzt muss bescheinigen, dass der arbeitsunfähige Versicherte teilweise wieder belastbar ist und voraussichtlich am Ende der Wiedereingliederung wieder uneingeschränkt arbeitsfähig sein wird. Einzelheiten sind in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (Richtlinie des gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V) geregelt.

## **Muss man das BEM auch während des Krankengeldbezuges durchführen?**

BEM kann auch während des Krankengeldbezuges durchgeführt werden, das ist sogar der Regelfall, denn ein Ziel des BEM ist die Überwindung einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit.

## **Kann ein Mitarbeiter bei einem vorliegenden Wiedereingliederungsplan mit vorgegebenen Stunden pro Tag dennoch die Arbeitszeit individuell selbst einteilen? Und dürfen diese auch im Homeoffice geleistet werden?**

Nein, der AN darf die Arbeitszeit nicht frei einteilen. Ggfs. muss der Wiedereingliederungsplan angepasst werden. Grundsätzlich kommt eine Wiedereingliederung auch im Homeoffice in Betracht, insbesondere dann, wenn dies auch vor der Erkrankung überwiegender Tätigkeitsort war.

## **Bei einer Wiedereingliederung muss der AN sich aber weiterhin vom Arzt krankschreiben lassen und dem AG melden, richtig?**

Ja. Während der Wiedereingliederung besteht grds. Arbeitsunfähigkeit, welche auch bestätigt werden muss.

## **Wie oft darf man in der Wiedereingliederung krankheitsbedingt fehlen?**

Während der Wiedereingliederung besteht immer weiterhin Arbeitsunfähigkeit. Ein mehrfaches Fehlen könnte einer Überarbeitung des Wiedereingliederungsplans notwendig machen.

## **Ist beim BEM die Angabe der Diagnose vorgesehen?**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gilt für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind unabhängig von der Diagnose.

## **Was sind die Folgen, wenn ich als Arbeitgeber eine Wiedereingliederung abbreche? Was muss ich tun, aus welchen Gründen ist das sinnvoll?**

Wenn Sie als AG die Wiedereingliederung abbrechen, muss der behandelnde Arzt entscheiden, ob die AU fortbesteht. Sie brauchen als AG für den Abbruch einen sachlichen Grund. Ein Abbruch kann "sinnvoll" sein, wenn für den AG Probleme im Betriebsablauf aufgrund der Wiedereingliederung entstehen, bspw. weil andere AN den erkrankten AN unterstützen müssen, die dann an anderer Stelle fehlen.

## **Wenn das Unternehmen kein BEM anbietet, hat das keine Konsequenzen für das Unternehmen?**

Das Unternehmen verhält sich nicht gesetzeskonform, allerdings ist der Verstoß nicht bußgeldbewehrt. Relevant wird der Verstoß bei nachfolgendem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung.

## **Mitteilung Ende Krankengeld**

### **Sind Arbeitnehmer nach der Aussteuerung weiterhin Teil des Unternehmens?**

Ja, das Arbeitsverhältnis besteht fort. Es werden nur keine wechselseitigen Leistungen erbracht.

### **Folie 42: Heißt das, wenn der Arbeitnehmer im Krankengeldbezug ist, kann ich keine eAU mehr anfordern? Brauche ich dann eine Papier-AU des Arbeitnehmers?**

Nein, die eAU-Anfrage ist weiterhin möglich. Besser ist es aber, die Mitteilung zum Ende des Krankengeld-Bezuges anzufordern.