

Langzeit erkrankt – was dann?

Rechtsanwältin Sabrina Klaesberg
Fachanwältin für Arbeitsrecht

- Westring 23
44787 Bochum
- ☎ +49 234 96 137-0
- 📠 +49 234 96 137-49
- info@bn-anwaelte.de
www.bn-anwaelte.de

Lohnfortzahlung

§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz/ § 22 TV-L:

6 Wochen Entgeltfortzahlung durch den
Arbeitgeber

§ 48 SGB V

Max. 78 Wochen Krankengeldzahlung
durch die Krankenkasse

70% des Nettoeinkommens

In Altfällen: § 22 TV-L Krankengeldzuschuss durch
den Arbeitgeber (max. 39 Wochen)

Überschneidende Krankheiten

- In Fällen, in denen während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine weitere Arbeitsunfähigkeit auf Grund einer anderen Krankheit hinzutritt, entsteht kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung/Krankengeld
- Es muss zwischen den Arbeitsunfähigkeiten eine Arbeitsfähigkeit vorgelegen haben

Aussteuerung

- Liegt bei Auslaufen des Krankengeldbezuges weiterhin Arbeitsunfähigkeit vor, entsteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I gem. § § 136ff SGB III (Dauer: 12 bis 24 Monaten, abhängig vom Lebensalter und der Beschäftigungsdauer)
- Die Tatsache, dass noch ein (ruhendes) Arbeitsverhältnis besteht, steht dem nicht entgegen, da trotz allem eine Beschäftigungslosigkeit vorliegt

Erwerbsminderungsrente § 43 SGB VI

- Volle Erwerbsminderungsrente = der Betroffene ist nicht mehr in der Lage mind. 3 Stunden pro Tag einer Erwerbstätigkeit nachzugehen
- Teilerwerbsminderungsrente = der Betroffene kann noch zwischen 3 und 6 Stunden pro Tag einer Erwerbstätigkeit nachgehen
 - Erwerbstätigkeit wird unabhängig von der tatsächlichen Tätigkeit/Ausbildung bestimmt

Was tun, wenn Arbeitsunfähigkeit vorliegt, aber keine Erwerbsminderung?

- Arbeitgeber: Möglichkeit einer krankheitsbedingten Kündigung
- Krankheitsbedingte Kündigung = personenbedingte Kündigung
 - Negative Gesundheitsprognose
 - Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
 - Verhältnismäßigkeit
 - Selbst als außerordentliche Kündigung denkbar

§ 84 Abs. 2 SGB IX

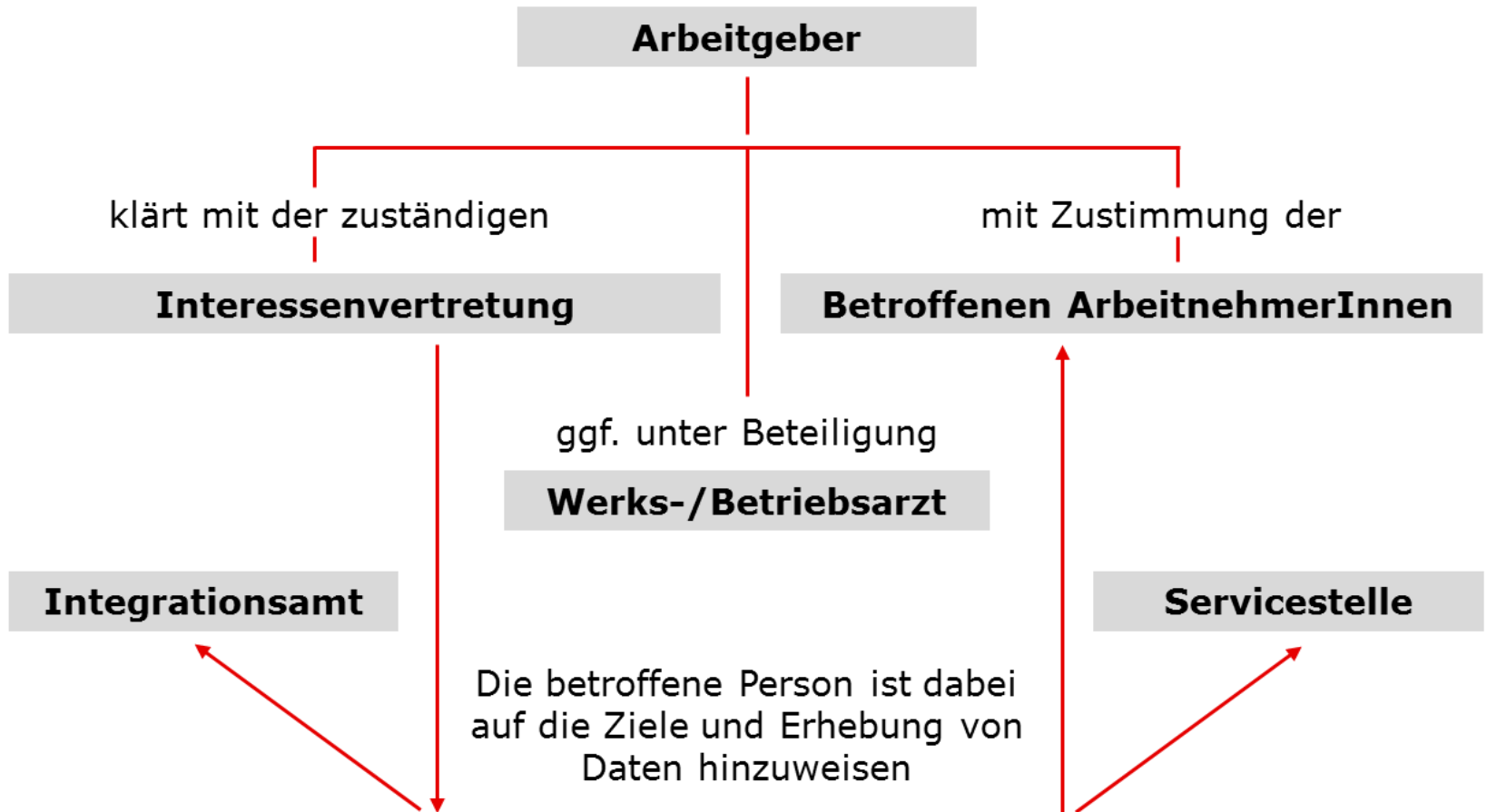
Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, **klärt der Arbeitgeber**

mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93,

bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung,

mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person

die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).



- Wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann,
- mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Vielen DANK
für Ihre
Aufmerksamkeit!