



Was tun im Krankheitsfall?

Krankheits- oder unfallbedingte
Arbeitsunfähigkeit



OGB-L

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Ausgabe 2020

Vorwort

Der OGBL ist stets bemüht die Arbeitnehmer umfassend zu informieren und hat deshalb 2013 erstmals die Broschüre „Was tun im Krankheitsfall?“ erstellt. In Zwischenzeit wurde die Gesetzgebung jedoch, nach zahlreichen Interventionen des OGBL, in einigen wichtigen Punkten geändert. Der OGBL hat diese Broschüre daher erneut herausgegeben, um seine Mitglieder auf diese Änderungen aufmerksam zu machen.

Sie informiert Sie ausführlich über folgende Themen:

- › Was muss ich bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit unternehmen?
- › Welche Verpflichtungen habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber und der Gesundheitskasse (CNS – Gesondheetskees)?
- › Wer zahlt das Krankengeld? Wie hoch ist das Krankengeld?
- › Ausgang während des Krankenurlaubs. Was sind meine Rechte und Pflichten?
- › Welche Schritte müssen unternommen werden, um von dem neuen System "progressive Arbeitsaufnahme aus therapeutischen Gründen" zu profitieren?

Wir hoffen, dass Sie in dieser Broschüre eine Antwort auf Ihre Fragen finden.

Was muss ich bei krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit unternehmen?

Bei Arbeitsunfähigkeit (Erstbescheinigung oder Folgebescheinigung bei Verlängerung) muss der Arbeitnehmer, ob im Großherzogtum Luxemburg wohnhaft oder Grenzgänger, sowohl die Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber (Artikel L.121-6 des Arbeitsrechts/Code du travail) als auch gegenüber der Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) einhalten (Artikel 168 ff. der Statuten der CNS). Diese Verpflichtungen müssen ebenfalls eingehalten werden, wenn der Arbeitnehmer in Luxemburg oder im Ausland krank wird oder aus familiären Gründen abwesend ist (Artikel L.234-51 des Arbeitsrechts).

Die dem bzw. den Arbeitgebern gegenüber einzuhaltenden Verpflichtungen

Bei jeder Arbeitsunfähigkeitsmeldung oder Verlängerung der Erstbescheinigung muss der inländische Arbeitnehmer oder Grenzgänger das folgende Verfahren beachten:

- I. Am ersten Tag der Abwesenheit muss der Arbeitnehmer den bzw. die Arbeitgeber oder dessen bzw. deren Vertreter von seiner Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis setzen.

Die Krankmeldung kann dem bzw. den Arbeitgebern oder dessen bzw. deren Vertreter vom Arbeitnehmer selbst oder von einer Drittperson mitgeteilt werden (z. B. Partner, andere Familienmitglieder, Freunde usw.). Die Krankmeldung kann schriftlich (z. B. per Fax/ E-Mail) oder mündlich (z. B. telefonisch oder persönlich) erfolgen. Es wird darauf hingewiesen, dass es bei mündlicher Krankmeldung ratsam ist, dies in Anwesenheit eines oder mehrerer Zeugen zu tun, insbesondere wenn der Arbeitnehmer sich mit seinem Arbeitgeber in einem angespannten Arbeitsverhältnis befindet.

- II. Spätestens am dritten Tag seiner Abwesenheit hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest zukommen zu lassen, in dem die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer bescheinigt werden.

Die Benachrichtigungsfrist beträgt **3 Kalendertage** (von Montag bis einschließlich Sonntag, Feiertage eingeschlossen). Um gemäß Artikel L.121-6 des Arbeitsrechts Kündigungsschutz zu genießen, auch gegen Entlassung wegen schwerwiegenden Fehlverhaltens, ist der bloße Nachweis, dass das Attest innerhalb der vorgeschriebenen Frist an den Arbeitgeber abgesandt wurde, nicht ausreichend, der **Arbeitnehmer muss vielmehr nachweisen können, dass das Attest vor Ablauf der 3 Kalendertage beim Arbeitgeber eingegangen ist.**

- III. Bei notfallmäßiger Aufnahme ins Krankenhaus bleibt dem Arbeitnehmer eine Frist von 8 Tagen, um das ärztliche Attest vorzulegen. Erfolgt eine Kündigung vor Abgabe des Attestes innerhalb der 8-Tagefrist, gilt die Kündigung als null und nichtig. Dieser Schutz gilt nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf eine Straftat oder ein Delikt zurückzuführen ist, an dem der Arbeitnehmer aus freien Stücken beteiligt war, oder wenn die Benachrichtigung oder auch die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach dem Erhalt des Kündigungsschreibens oder gegebenenfalls nach Erhalt des Schreibens mit der Ankündigung des Entlassungsgesprächs erfolgten. **Aufnahmebescheinigungen des Krankenhauses gelten nicht als Nachweis. Es muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.**

Achtung: Trotz allem kann der Arbeitgeber die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag verlangen.



Die gegenüber der CNS zu beachtenden Verpflichtungen

Die von ihrem behandelnden Arzt arbeitsunfähig geschriebene Person, muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am 3. Werktag der Arbeitsunfähigkeit. Bei Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit, über den ursprünglich festgelegten Zeitraum hinaus, muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor Ablauf des zweiten Arbeitstages nach dem ursprünglich für die Rückkehr zur Arbeit vorgesehenen Arbeitstag bei der CNS eingehen. Der Poststempel ist maßgebend.

Die krankgeschriebene Person muss der CNS ihre genaue Anschrift (Ort, Straße, Hausnummer, Etage usw.) mitteilen, unter der sie während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit erreichbar ist. Weicht die Aufenthaltsadresse von der üblichen Wohnanschrift ab, muss diese in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben oder ansonsten der CNS telefonisch, per Fax oder E-Mail mitgeteilt werden.

Achtung: Außer bei vorheriger Genehmigung durch die CNS gemäß den Bestimmungen des Sozialversicherungs- rechts und den Statuten der CNS muss das während der Dauer der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit angegebene Land des Aufenthalts mit dem Land identisch sein, in dem die betreffende Person wohnhaft oder sozialversichert ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass für die CNS die Vorlage eines medizinischen Attests nicht erforderlich ist, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit nur über einen oder zwei Werktage erstreckt. **Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht von seiner Verpflichtung befreit, die CNS über seine Arbeitsunfähigkeit zu informieren (z.B. telefonisch oder per E-Mail).**

Die CNS akzeptiert nur die vom Arzt ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Im Übrigen gilt für die CNS nur das Original der Bescheinigung, die die Arbeitsunfähigkeit bestätigt und in der das Ende der Arbeitsunfähigkeit angegeben ist.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer oder eine Drittperson dürfen in den Formularfeldern, die ärztlichen Vermerken vorbehalten sind, keinerlei Zusatz, Eintragung, Streichung, Änderung oder Ergänzung der Daten vornehmen, ansonsten drohen dem Arbeitnehmer rechtliche und satzungsmäßige Sanktionen sowie die Unwirksamkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Achtung: Ärztliche Atteste, die für mehr als 2 Tage rückwirkend ausgestellt werden, gelten für die CNS erst ab dem Ausstellungsdatum. Gleichwohl kann die CNS die bescheinigte Dauer der Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise rückwirkend anerkennen.

Krankengeld

Wer zahlt das Krankengeld?

Bei Arbeitsunfähigkeit steht dem Arbeitnehmer, gemäß den Bestimmungen von Artikel L.121-6 (3) des Arbeitsgesetzbuches, während 77 Krankheitstagen in Folge, sowie für den Rest des Monats, in den der 77. Tag fällt, eine Fortzahlung seines Lohnes und anderen im Arbeitsvertrag festgelegten Leistungen (LFZ) durch seinen Arbeitgeber zu. Diese Berechnung basiert auf einem Bezugszeitraum von 18 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten (78 Wochen), vorausgesetzt, alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wurden der CNS gemeldet.

Grundsätzlich und vorausgesetzt, die Arbeitsunfähigkeit wurde der CNS gemeldet, werden dem Arbeitgeber, während der LFZ Periode, 80 % der Vergütung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers (krankheitsbedingt oder wegen Arbeits-/ Wegeunfall) von der Versicherung erstattet. Während der Probezeit (**auf 3 Monate begrenzt + Ende des laufenden Monats**) erstattet die Versicherung dem Arbeitgeber bei Krankheit oder Arbeits-/Wegeunfall 100 % der gezahlten Vergütung (Art. 54 des Sozialversicherungsrechts).

Nach diesem Zeitraum übernimmt die CNS die Zahlung des Krankengeldes.

Ausnahmen: Bei Beendigung des Arbeitsvertrags (z. B. befristeter oder Zeitarbeitsvertrag, Ende einer Kündigungsfrist usw.) muss der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung lediglich bis zum Ablauf des besagten Vertrages übernehmen. In diesem Fall wird der Anspruch auf Krankengeld von der CNS gewährleistet, sofern der Versicherte ununterbrochen während sechs Monaten unmittelbar vor dem Ende der Mitgliedschaft versichert war und die Bedingung für das Fortbestehen der Mitgliedschaft nicht durch eine Unterbrechung von mindestens acht Tagen entfällt. Ebenso sind etwaige Verlängerungen, den CNS-Statuten entsprechend, frist- und formgerecht zu melden.

Der Anspruch auf Krankengeld ist für einen Referenzzeitraum von 104 Wochen auf insgesamt 78 Wochen begrenzt (Artikel 14 des Sozialversicherungsrechts).

Wie hoch ist die Vergütung oder das Krankengeld im Krankheitsfall?

In Bezug auf die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit während des Zeitraums bis zum Ende des laufenden Kalendermonats, in den der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit unter Berücksichtigung eines Referenzzeitraums von 18 Kalendermonaten in Folge fällt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung und andere Sach- und Geldleistungen, die sich aus seinem Arbeitsvertrag oder gegebenenfalls Kollektivvertrag ergeben, so als habe er in diesem Zeitraum weitergearbeitet.

Das Gesetz vom 8. April 2018 legte das Recht der Lohnfortzahlung genau fest, nämlich:

„Für einen kranken Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplan mindestens bis zum Ende des Kalendermonats der Arbeitsunfähigkeit feststand, versteht man unter voller Fortzahlung seines Lohns und anderer, aus seinem Arbeitsvertrag hervorgehenden, Leistungen, den Grundlohn des betreffenden Monats zuzüglich aller üblichen Zulagen und Zuschläge sowie etwaiger Erhöhungen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, wenn er während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit laut seinem Arbeitsplan gearbeitet hätte;

Für den kranken Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplan nicht bis zum Ende des Kalendermonats der Arbeitsunfähigkeit feststand, versteht man unter voller Fortzahlung seines Lohnes und anderer, aus seinem Arbeitsvertrag hervorgehenden, Leistungen, die Auszahlung eines Tagessatzes in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns der sechs Monate unmittelbar vor dem Auftreten der Krankheit;

Für die Arbeitnehmer, die nach Leistung oder Aufgabe bezahlt werden oder deren Lohn als

Prozentsatz festgelegt, umsatzabhängig ist oder ausgeprägten Schwankungen unterliegt, wird der Durchschnittslohn der letzten 12 Monate als Grundlage für die Berechnung des Tagessatzes verwendet.

Arbeitet der Arbeitnehmer weniger als 6 bzw. 12 Monate für diesen Arbeitgeber, wird der Bezugszeitraum für die Festsetzung des Durchschnitts auf die tatsächliche Beschäftigungsdauer verkürzt. Umfassen die 6 oder 12 Monate unmittelbar vor dem Auftreten der Krankheit Urlaubszeiten, krankheitsbedingte Abwesenheit, Teilarbeitslosigkeit, wetterbedingte Arbeitsausfälle, Kurzarbeit oder vorübergehenden Arbeitsausfall so werden diese immunisiert.

Der durchschnittliche Tageslohn basiert auf dem monatlichen Bruttolohn des Arbeitnehmers. Er errechnet sich aus der Multiplikation des Bruttostundenlohns, der sich aus der Division des monatlichen Bruttolohns durch 173 Stunden bzw. der Anzahl der normalen monatlichen Arbeitsstunden, die im geltenden Kollektiv- oder Arbeitsvertrag festgelegt, ergibt, mit der Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag. Erfolgen während des Bezugszeitraums für die Berechnung des Krankengeldes oder während der Krankheit endgültige Lohnerhöhungen, die sich aus dem Gesetz, dem Kollektiv- oder Arbeitsvertrag ergeben, müssen diese jeden Monat bei der Berechnung des Krankengeldes berücksichtigt werden. Bei der Berechnung der Zulage werden nicht periodische Leistungen, Gratifikationen und Bilanzprämien, arbeitsbedingte Nebenkosten und Überstunden nicht berücksichtigt.“

In Bezug auf die Dauer der Krankheit, der von der CNS übernommen wird, entspricht das berufliche Einkommen des Arbeitnehmers

- I. der höchsten Grundvergütung, die zu der in einem der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn der Zahlung des Krankengeldes geltenden Bemessungsgrundlage zählt
- II. sowie den Zuschlägen und Zuzahlungen,

die zu den Bemessungsgrundlagen der 12 Kalendermonate vor dem Vormonat des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit zählen, sofern sie monatlich bar zu entrichten sind, mit Ausnahme der Überstundenvergütung (Artikel 10 und 34 des Sozialversicherungsrechts und Artikel 178 bis 185 der CNS-Statuten).

Das Ende der Zahlung der Geldleistungen und der Kündigungsschutz (Artikel L.126-6 des Arbeitsgesetzbuches)

Das Recht auf Fortzahlung des Lohns und anderer aus dem Arbeitsvertrag hervorgehender Leistungen erlischt für den Arbeitnehmer im Falle einer von der CNS erlassenen Ablehnungsentscheidung (Artikel 47 Absatz 2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs). Diese Entscheidung ist für den Arbeitgeber bindend.

Die Frist für das Verbot der Mitteilung der Beendigung des Arbeitsvertrags oder der Einberufung des Vorgesprächs endet mit Ablauf der 40-tägigen Beschwerdefrist ab der Mitteilung der Entscheidung der CNS an den Versicherten.

Die CNS informiert den Arbeitgeber im Falle eines Widerspruchs des Arbeitnehmers gegen die Entscheidung. In diesem Fall bleibt die Frist des Verbots der Benachrichtigung über die Beendigung des Arbeitsvertrags oder der Einberufung des Vorgesprächs aufrechterhalten.

Das Recht auf vollständige Fortzahlung des Lohns und anderer aus dem Arbeitsvertrag hervorgehender Leistungen wird im Falle einer Überprüfung der oben genannten Ablehnungsentscheidung, die das Recht beendete, wiederhergestellt, wobei der Arbeitgeber von der CNS informiert wird.

Der Arbeitgeber der benachrichtigt oder im Besitz des ärztlichen Attests ist, ist daher nicht befugt, auch nicht aus schwerwiegenden Gründen, dem Arbeitnehmer die Kündigung seines Arbeitsvertrags oder gegebenenfalls die Einberufung des Vorgesprächs während eines

Zeitraums von maximal 26 Wochen, ab dem Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit, mitzuteilen.

Die Kündigung des Arbeitsvertrages ist daher unrechtmäßig, es sei denn

- I. wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Verbrechens oder einer Straftat ist, an der der Arbeitnehmer freiwillig teilgenommen hat;
- II. der Arbeitgeber wurde nach Erhalt des Kündigungsschreibens oder gegebenenfalls nach der Einberufung zum Vorgespräch über die Arbeitsunfähigkeit informiert oder hat die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung danach erhalten.

Die Klage auf Entschädigung für die missbräuchliche Beendigung des Arbeitsvertrags muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Mitteilung der Entlassung oder ihrer Begründung beim Arbeitsgericht eingereicht werden. Diese Frist wird wirksam unterbrochen im Falle einer schriftlichen Beschwerde des Arbeitnehmers,

seines Vertreters oder seiner Gewerkschaft beim Arbeitgeber. Diese Beschwerde führt zu einer neuen Ausschlussfrist von einem Jahr.

Automatische Beendigung des Arbeitsvertrags (Artikel L.125-2 bis L.125-4 des Arbeitsgesetzbuchs)

Unter anderem endet der Arbeitsvertrag automatisch am Tag der Erschöpfung der Rechte des Arbeitnehmers auf das ihm gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Sozialversicherungsgesetzbuchs gewährte Krankengeld.

Der Anspruch auf Krankengeld ist für einen Bezugszeitraum von 104 Wochen auf insgesamt 78 Wochen begrenzt. Dabei werden alle Zeiten der persönlichen Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall berücksichtigt, die während des Bezugszeitraums eintreten und am Vorabend einer neuen Arbeitsunfähigkeitsperiode enden.



Ausgangsvorschriften für den Kranken (Artikel 199 bis 214 der Statuten der CNS)

Eine arbeitsunfähige Person darf in dringenden Fällen grundsätzlich ihre Wohnung verlassen, um den medizinischen Kontrolldienst der Sozialversicherung, den behandelnden Arzt oder sonstige Einrichtungen des Gesundheitswesens aufzusuchen, sofern die betreffende Person dies auf Anfrage stichhaltig begründen kann.

Wann außerhalb der genannten Fälle darf er während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit seine Wohnung verlassen?

Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist in den ersten 5 Tagen der Arbeitsunfähigkeit kein Ausgang zulässig, auch bei gegenteiliger Angabe in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (bei ärztlich erlaubtem Ausgang) sind die zulässigen Ausgangszeiten auf den Zeitraum von 10:00 bis 12:00 und 14:00 bis 18:00 Uhr begrenzt, auch bei gegenteiliger Angabe in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Die Beschränkung der Ausgangszeiten gilt nicht für Frauen im Mutterschaftsurlaub, bei Adoptionsurlaub, bei Freistellung von schwangeren Frauen von der Arbeit, bei Freistellung aus familiären Gründen, bei Betreuungsurlaub und für Personen, die aus therapeutischen Gründen halbtags von der Arbeit befreit sind.

Falls sich die Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen in Folge hinaus verlängert, kann die CNS ab dem 43. Tag auf schriftlichen Antrag eine oder mehrere der in den Statuten der CNS aufgeführten Ausgangsbeschränkungen für die arbeitsunfähige Person aufheben.

Wie steht es mit dem Recht während der Arbeitsunfähigkeit ins Ausland zu gehen?

Sofern nicht ausdrücklich eine vorherige

Genehmigung gemäß Artikel 16 Absatz 1 unter 3) des Sozialversicherungsgesetzbuchs und des Statuts der CNS erteilt wurde, darf das auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegebene Aufenthaltsland nicht von dem Land in dem die betroffene Person ihren Wohnsitz hat oder versichert ist abweichen. Diese Regel gilt nicht für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit während eines Aufenthalts in einem anderen Land als dem des Wohnsitzes oder der Versicherung der betreffenden Person eintritt.

Diese vorherige Genehmigung der CNS ist für jeden Aufenthalt in einem anderen Land als dem erforderlich, in dem die betroffene Person während einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit ihren Wohnsitz hat oder versichert ist. Die Genehmigung, die auf einer ausführlichen Stellungnahme des behandelnden Arztes beruht, darf eine Arbeitswoche in den in Artikel 203 des Statuts der CNS genannten Fällen nicht überschreiten, und zwar:

- I. Feststellung einer konsolidierten Krankheit im Rahmen eines Ruhestands wegen Dienstunfähigkeit;
- II. Tod eines Verwandten oder Verschwägerten des ersten Grades oder des Partners im Ausland;
- III. Geburt eines Kindes der arbeitsunfähigen Person im Ausland.

In den unter II. und III. genannten Fällen kann die Genehmigung nur zum Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses beantragt und erteilt werden, wobei die Sterbe- und Geburtsurkunden verbindlich sind.

Abweichend von den vorstehenden Ausführungen sind

- I. die vorherige Erteilung der Genehmigung für einen bestimmten Zeitraum von der CNS auf der Grundlage detaillierter und übereinstimmender Stellungnahmen des behandelnden Arztes und der medizinischen Kontrolle der sozialen Sicherheit (CMSS) in Fällen schwerer Pathologie oder Krankheit.

II. die als erteilt geltende vorherige Genehmigung der CNS, wenn der Auslandsaufenthalt der arbeitsunfähigen Person auf die Grenzregion beschränkt ist und die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- a. Organisation der Verwaltungskontrolle;
- b. Organisation der medizinischen Kontrolle;
- c. die Überwachung der medizinischen Behandlung im Wohnsitzland oder im zuständigen Land ohne Ausstellung des Dokuments „S2“ gemäß den europäischen Vorschriften.

III. Die Person, für die ein Anspruch auf Palliativversorgung besteht, darf sich während einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit in einem anderen Land als dem aufhalten, in dem sie ihren Wohnsitz hat oder versichert ist. Die Bewilligung wird von der CNS für die Dauer des Palliativpflegerechts auf vorherigen schriftlichen Antrag erteilt.

Beschränkungen/Verbote während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit (Artikel 198 der Statuten der CNS)

Während der gesamten Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitnehmer bei Androhung einer Ordnungsbuße untersagt

- I. eine Aktivität auszuüben, die mit seinem Gesundheitszustand nicht vereinbar ist;
- II. Schankbetriebe oder Speisegaststätten aufzusuchen, ausgenommen zur Einnahme einer Mahlzeit ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit, sofern die CNS z.B. telefonisch, per Fax oder E-Mail hiervon in Kenntnis gesetzt wurde. Diese Bestimmung gilt hingegen nicht für Personen, die in einer solchen Einrichtung wohnen;
- III. an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen (außer bei ärztlicher Indikation).

Administrative Kontrolle durch die CNS

Im Allgemeinen kann der zuständige Dienst der CNS die nicht am Arbeitsplatz erscheinende Person immer überprüfen, wenn er von der Abwesenheit eines Versicherten vom Arbeitsplatz wegen krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit informiert wird. Die arbeitsunfähige Person kann unabhängig vom Wohnsitz und vom Vorliegen eines ärztlichen Attestes ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit der administrativen Kontrolle durch die CNS unterliegen. Die administrative Kontrolle kann außerhalb der Grenzen des Großherzogtums Luxemburg durchgeführt werden.

Eine administrative Kontrolle kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers und aus triftigen Gründen erfolgen (Artikel 208 der Statuten der CNS).

Die administrative Kontrolle wird durch vereidigte Kontrolleure durchgeführt, die von der CNS eingesetzt werden. Die Kontrolleure sind durch den Besitz eines Ausweises handlungsbefugt.

Die Kontrolle kann zwischen 8:00 und 21:00 Uhr am Wohnort des Kranken bzw. unter der angegebenen Anschrift seines Aufenthalts erfolgen. Es gelten keine tages- zeitlichen Beschränkungen, wenn die Kontrolle in öffentlichen Einrichtungen oder an Orten durchgeführt wird, wo die arbeitsunfähig gemeldete Person behandelt wird. Die Kontrolleure sind befugt, am selben Tag mehrere Kontrollen durchzuführen. Die arbeitsunfähig gemeldete Person ist verpflichtet, alle Umstände zu vermeiden, die den Kontrolleur an der persönlichen Kontaktaufnahme (z. B. Türklingel muss funktionieren) hindern könnten.

Auf Antrag des Kontrolleurs ist die arbeitsunfähig gemeldete Person verpflichtet, ihm einen gültigen Identitätsnachweis mit Foto vorzulegen. Es wird ein Protokoll über die administrative Kontrolle angefertigt (amtliche Feststellung der Anwesenheit oder des Verstoßes).



Bei Abwesenheit hinterlässt der Kontrolleur eine Nachricht über seine Anwesenheit am Ort der Kontrolle. Diese wird nach Möglichkeit in den Briefkasten eingeworfen. Die arbeitsunfähig gemeldete Person muss ihre Abwesenheit innerhalb von 3 Tagen nach dem Tag der Kontrolle begründen.

Außerdem werden die Arbeitgeber über die Ergebnisse der Kontrollen, insbesondere in Bezug auf die Feststellung etwaiger Verstöße gegen die Statuten, unterrichtet. Das Ergebnis wird jedoch erst nach Ablauf der Frist mitgeteilt, während der Versicherte Gelegenheit hat, die Gründe für seine Abwesenheit anzuführen.

Der Präsident der CNS oder dessen Stellvertreter kann gegen Personen, die eines Verstoßes für schuldig befunden werden, gemäß Artikel 16 Absatz 2 des Sozialversicherungsrechts Strafen in Form von Geldbußen verhängen.

Die Ordnungsbuße kann 3/30tel der Grundvergütung, die als beitragspflichtige Bemessungsgrundlage für das Krankengeld dient, nicht überschreiten.

Gegen die Verhängung von Strafen können gemäß Sozialversicherungsrecht Einspruch und Rechtsmittel eingelegt werden. Der Vorstand ist zuständig für die Entscheidung der Einsprüche. Der Vorstand kann eine Aufhebung der Geldbuße verfügen. Der Schlichtungsrat der Sozialversicherung entscheidet in letzter Instanz bis zu einer Höhe von 1.250 Euro und verweist an die zuständige Berufungsinstanz, wenn der Streitwert diesen Betrag überschreitet. Die Sache wird dem Obersten Rat der Sozialversicherung vorgelegt. Die CNS kann die Ordnungsbuße mit der Erstattung künftiger Sachleistungen, der direkten Zahlung des Krankengeldes an besagten Versicherten oder gemäß Artikel 441 des Sozialversicherungsrechts mit einer Forderung verrechnen, die vonseiten des Versicherten gegenüber einer anderen Einrichtung der Sozialversicherung besteht.

Kontrolle durch den medizinischen Dienst der Sozialversicherung (CMSS)

Abgesehen von der administrativen Kontrolle können arbeitsunfähig gemeldete Personen auch einer medizinischen Kontrolle von einem Vertrauensarzt des CMSS unterzogen werden. Der CMSS hat die Aufgabe, unter anderem im Rahmen der Arbeitsunfähigkeit, die gemäß Artikel L.121-6 des Arbeitsgesetzbuchs während der Aussetzung des Krankengeldes d.h. während der Dauer der vollständigen Fortzahlung des Lohns und anderer im Arbeitsvertrag vorgesehener Leistungen zulasten des Arbeitgebers, eine Bewertung, Genehmigung, Beratung und Kontrolle vorzunehmen. Daher kann der CMSS bei Bedarf ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Kontrolle durchführen.

Auf Vorladung der CNS führt der Vertrauensarzt des CMSS eine Untersuchung durch und erstellt ein Gutachten, in dem er sich zur Arbeitsfähigkeit der betreffenden Personen äußert. Im Falle einer ablehnenden Stellungnahme teilt die CNS dem Versicherten eine Entscheidung mit, in der das Enddatum des Anspruchs auf die Geldleistungen mitgeteilt wird. Die Entscheidungen in Bezug auf die ausgesprochenen Sanktionen unterliegen den Einspruch- und Beschwerdemöglichkeiten, die im Sozialgesetzbuch vorgesehen sind.

In den Statuten sind die verschiedenen Fälle aufgeführt, die eine Kontrolle von Amts wegen erfordern können.

Beispiel: Es können auch Personen von Amts wegen kontrolliert werden, die entweder ein ärztliches Attest eines Arztes vorlegen, der ärztliche Atteste in einer Häufigkeit ausstellt, die über das normale Maß hinausgeht, wie in der Vereinbarung der Union der Krankenkassen (Union des caisses de maladie - UCM) mit dem Verband der Ärzte und Zahnärzte (Association des médecins et médecins-dentistes - AMMD) definiert, oder eines Arztes, gegen den eine endgültige Disziplinarstrafe verhängt wurde.

Ärztliche Zweituntersuchung auf Antrag des Arbeitgebers durch einen Arzt seiner Wahl

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Realität der Krankheit des Arbeitnehmers oder liegt nach seiner Ansicht eine Gefälligkeitsbescheinigung vor, so kann er seinen Arbeitnehmer auffordern, sich bei einem Arzt seiner Wahl einer Zweituntersuchung zu unterziehen. Der Arbeitnehmer kann nicht ohne triftigen Grund ablehnen. Nach der Rechtsprechung begeht ein Arbeitnehmer, der sich dieser Zweituntersuchung nicht unterwirft, ohne seinem Arbeitgeber eine gültige Begründung zu geben, einen schwerwiegenden Fehler. Daher steht er nicht mehr unter dem in Artikel L.121-6 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Kündigungsschutz.

Wenn sich allerdings der Arbeitnehmer der Zweituntersuchung unterzieht, hat das von diesem, vom Arbeitgeber ausgewählten, Arzt ausgestellte Attest keinerlei Vorrang vor dem Attest, das der Arbeitnehmer vorgelegt hat. Daher kann er allein die vom Arzt des Arbeitnehmers ausgestellte Bescheinigung nicht ungültig machen. Der Arbeitgeber muss die Meinung eines dritten Arztes einholen, um die beiden anderen zu bewerten (Berufungsgericht, 13. Juli 2006, Nr. 30360).

In einem Urteil vom 15. Juli 2014 (Nr. 39910) entschied das Berufungsgericht jedoch, dass falls die vom Arzt des Arbeitnehmers festgestellte Arbeitsunfähigkeit vom Vertrauensarzt des CMSS bestätigt wird, sie nicht durch andere medizinische Gegenuntersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers widerlegt werden kann, auch wenn dem Arbeitgeber dies nicht bekannt war.

Das Gesetz vom 7. August 2015 bestätigte diesen Vorrang des Gutachtens der CMSS vor jedem anderen Arzt.

Die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen (reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques - RPTRT)

Seit dem 1. Januar 2019 wird der Halbzeit-Therapieurlaub durch die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen ersetzt (Artikel 9, 14 Absatz 1 und 14bis des Sozialversicherungsgesetzbuchs sowie die Bestimmungen der CNS-Statuten unter anderem Artikel 169 und 173).

Versicherte Personen/Arbeitnehmer, die von dem neuen RPTRT-System profitieren möchten, sind verpflichtet, einen Antrag bei der CNS einzureichen, dem eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit beigefügt ist, die die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu 100% abdeckt. Das Formular ist auf der CNS-Website verfügbar.

Die Bedingungen für die Gewährung

Die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen ist nur unter bestimmten Bedingungen möglich:

- I. der Antrag (Anhang F der Statuten der CNS) des Versicherten muss auf der Grundlage eines ärztlichen Attests seines Arztes gestellt werden und aus diesem muss hervorgehen, dass die geleistete Arbeit als geeignet angesehen wird eine Verbesserung des Gesundheitszustand des Versicherten zu begünstigen,
- II. die versicherte Person war in den drei Monaten vor ihrem Antrag mindestens einen Monat lang arbeitsunfähig,
- III. der Arbeitgeber hat seine Zustimmung gegeben,
- IV. die CNS ihre vorherige Zustimmung auf der Grundlage einer begründeten Stellungnahme der medizinischen Kontrolle der sozialen Sicherheit erteilt hat.



Die vom Versicherten/Arbeitnehmer zu ergreifenden Maßnahmen

Zuallererst muss die Bescheinigung (Formular) vom behandelnden Arzt und dem Versicherten beim Arbeitgeber eingereicht werden.

Wenn sich der Arbeitgeber schriftlich mit dieser Bescheinigung über den Grundsatz der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen (RPTRT) einverstanden erklärt, ist diese an die CNS-Abteilung Geldleistungen, L-2979 Luxemburg, zu senden.

Danach wird dies CNS die Stellungnahme der medizinischen Kontrolle der sozialen Sicherheit einholen. Die Zustimmung oder Ablehnung der Erteilung der RPTRT wird dem Versicherten und seinem Arbeitgeber schnellstmöglich mitgeteilt.

Achtung: Die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit kann erst nach Erhalt der schriftlichen Zustimmung der CNS beginnen.

Während der Zeit der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen

Die versicherte Person gilt als arbeitsunfähig und muss eine 100%ige ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, die den Zeitraum der Maßnahme durchgehend und ununterbrochen abdeckt.

Jede Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit, wie z. B. die Inanspruchnahme eines gesetzlichen Urlaubs, beendet die RPTRT-Maßnahme.

Die RPTRT basiert auf dem Gesundheitszustand des Versicherten/Arbeitnehmers, um dessen Gesundheitszustand zu verbessern. Beispiel: Fühlt sich der Versicherte/Arbeitnehmer eines Tages nicht wohl bei seiner Arbeit, hat er das Recht, zu Hause zu bleiben oder dorthin zurückzukehren.

Die RPTRT-Periode wird mit 100% in die Berechnung zur Bestimmung des Ablauftermins des Rechts auf Krankengeld aufgenommen (78



Wochen über einen Zeitraum von 104 Wochen), weil der betroffene Arbeitnehmer entweder von der CNS oder vom Arbeitgeber vollständig entschädigt wird (Artikel L.121-6 des Arbeitsgesetzbuchs).

Die Bestimmungen der Artikel 199 und 200 des CNS-Statuts (siehe C) Ausgangsvorschriften für den Kranken) gelten nicht für Menschen, die krankgeschrieben und denen eine schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus medizinischen Gründen laut Artikel 14bis des Sozialversicherungsgesetzes gewährt wurde.

Bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig ist, wird der CMSS vom der CNS beauftragt, den Gesundheitszustand im Hinblick auf die Fortzahlung des Krankengeldes zu beurteilen.

Die Beurteilung des Gesundheitszustands der krankgeschriebenen Person stützt sich entweder auf die verfügbaren medizinischen Unterlagen (ausführlicher ärztlicher Bericht (Formblatt R4), der vom behandelnden Arzt ordnungsgemäß ausgefüllt wurde) oder auf eine ärztliche Untersuchung.

Das Krankengeld wird solange gewährt, wie die Arbeitsunfähigkeit nach Einschätzung des CMSS andauert. Der Anspruch auf Krankengeld ist auf insgesamt 78 Wochen in einem Referenzzeitraum von 104 Wochen begrenzt, und zwar für alle Fälle

der Arbeitsunfähigkeit, unabhängig davon, ob die Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit durch mehrmalige zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeit unterbrochen waren. (Siehe auch B) Krankengeld).

Mithilfe des ausführlichen ärztlichen Berichts kann der CMSS im Vorfeld die medizinische Situation des Arbeitnehmers, der sich über einen längeren Zeitraum im Krankenstand befindet, analysieren und ihn an das geeignete Betreuungssystem verweisen. Beispiel: nationale Rentenkasse (Caisse Nationale d'Assurance Pension - CNAP) wegen eines etwaigen Antrags auf Invalidenrente, gemischter Kommission zwecks etwaiger beruflicher Wiedereingliederung, Unfallversicherung (AAA) im Rahmen eines Arbeits-/Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit. Der CMSS kann den Arbeitnehmer zu einer Untersuchung vorladen oder direkt nach Aktenlage entscheiden. Wenn der Arbeitnehmer sich ohne triftigen Grund weigert, innerhalb der vorgegebenen Frist dieser Aufforderung zur Untersuchung beim Vertrauensarzt des CMSS nachzukommen, entscheidet die CNS auf Ablehnung der Krankengeldzahlung.

Es sind also mehrere Situationen denkbar:

1. Entweder der CMSS stellt fest, dass die Arbeitsunfähigkeit immer noch gegeben ist. Der CMSS kann gegebenenfalls die weitere Zahlung des Krankengeld- des wegen Arbeitsunfähigkeit genehmigen. Der CMSS bewertet die Situation des Arbeitnehmers neu, indem sie ihn später zu ärztlichen Untersuchungen vorlädt. Oder der CMSS stellt die allgemeine

Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitsmarkt fest. Der Arbeitnehmer gilt dann als invalide, wenn er einen Verlust seiner Arbeitsfähigkeit erlitten hat, sodass er den bisher ausgeübten Beruf sowie jede andere Beschäftigung, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, nicht ausüben kann. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer eine Invalidenrente bei der nationalen Rentenkasse (Caisse Nationale d'Assurance Pension – CNAP) beantragen.

- Bei Ablehnung der Invalidenrente durch die nationale Rentenkasse kann der Versicherte gegebenenfalls innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Bescheides Einspruch einlegen. Der Vorstand der CNAP ist zuständig für die Entscheidung der Einsprüche. Im Übrigen verfügt der Arbeitnehmer vor dem Schlichtungsrat und dem Obersten Rat der Sozialversicherungen über gemeinrechtliche Rechtsmittel, die im Sozialversicherungsrecht aufgeführt sind.
- Oder der CMSS stellt eine Unfähigkeit die dem letzten Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben zu erfüllen fest.

Oder der CMSS stellt die Arbeitsunfähigkeit im Hinblick auf den letzten Arbeitsplatz fest. Der Arbeitnehmer kann dann unter bestimmten Voraussetzungen Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung (außerhalb oder innerhalb des Unternehmens) in Anspruch nehmen, um seine berufliche Wiedereingliederung langfristige zu fördern. Seit dem 1. Januar 2016 kann auch der Arbeitsarzt sich unter bestimmten Voraussetzungen an die Gemischte Kommission zwecks interner Wiedereingliederung wenden.

- Oder der Arbeitnehmer ist arbeitsfähig und sein Gesundheitszustand rechtfertigt daher nicht mehr seine Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Das Gutachten des CMSS wird an die CNS weitergeleitet. Die CNS informiert den Arbeitnehmer über das Datum seiner Arbeitsfähigkeit (Datum der Wiederaufnahme der Arbeit und der Aufhebung

der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) und über die Ablehnung der Zahlung des Krankengeldes.

Achtung: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während der nächsten 12 Wochen ausgestellt werden, begründen nur dann einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld, wenn sie sich auf eine neue medizinische Situation beziehen, die vom behandelnden Arzt des Arbeitnehmers ausführlich zu begründen ist und als solche von der CMSS anerkannt werden muss.

Gegen den Bescheid der CNS über die Ablehnung der Zahlung des Krankengeldes kann der Arbeitnehmer innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Bescheides Einspruch beim Vorstandsvorsitzenden einlegen. Der Vorstand ist zuständig für die Entscheidung der Einsprüche. Im Übrigen verfügt der Arbeitnehmer vor dem Schlichtungsrat und dem Obersten Rat der Sozialversicherungen über gemeinrechtliche Rechtsmittel, die im Sozialversicherungsrecht aufgeführt sind.



Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter : contact.ogbl.lu

Sie sind noch nicht Mitglied? Schreiben Sie sich ein auf hello.ogbl.lu