

WAS TUN IM KRANKHEITSFALL

2020



**Rechte und
Pflichten des
Arbeitnehmers**

Inhalt

3 Meldung der Arbeitsunfähigkeit

4 Vorgehensweise

Verpflichtungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
Verpflichtungen des Arbeitnehmers gegenüber der Krankenkasse
Auslandsaufenthalt bei Arbeitsunfähigkeit

6 Erstattung der medizinischen Kosten

6 Ausgang & Kontrolle bei Arbeitsunfähigkeit

8 Krankengeld

Vom Arbeitgeber gezahlte Vergütung
Von der CNS gezahltes Krankengeld
Ende der Auszahlung des Krankengeldes

10 Kündigungsschutz des Arbeitnehmers

11 Urlaub aus familiären Gründen

12 Schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen

Quellen:

Caisse Nationale de Santé (CNS)
Guichet.lu

Meldung der Arbeitsunfähigkeit

Jede Person, die aus krankheits- oder unfallbedingten Gründen arbeitsunfähig ist, ist verpflichtet, dies zu melden. Im Falle einer Abwesenheit wegen Krankheit eines Kindes, kann der Arbeitnehmer den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen (siehe Seite 11).

Fristen

- Pflicht den Arbeitgeber oder dessen Vertreter noch am gleichen Tag und schnellstmöglich (persönlich oder über einen Mittelsmann, mündlich oder schriftlich [per E-Mail, Fax oder SMS]) über seine Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis zu setzen;
- Übermittlung des ärztlichen Attests (Blatt Nr. 2) spätestens am 3. Tag der Abwesenheit des Arbeitnehmers um Mitternacht, selbst wenn die Büros geschlossen sind;
- Übermittlung von Blatt Nr. 1 des Attests an die Gesundheitskasse (CNS) spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Einwohner

Gebietsansässige verwenden die Atteste, die ihnen von einem luxemburgischen Arzt ausgestellt wurden. Diese müssen das Anfangs- und Enddatum der Arbeitsunfähigkeit, den Diagnosecode und das Datum der Feststellung enthalten. Die Atteste umfassen 3 Seiten:

- die 1. Seite (das Original) ist für die zuständige Krankenkasse,
- die 2. Seite für den Arbeitgeber und
- die 3. Seite ist vom Versicherten aufzubewahren.

ACHTUNG:

Der Versicherte oder eine Drittperson darf, bei Strafe und der Nichtigkeit des Attestes, keine Zusätze, Eintragungen, Streichungen oder Änderungen von Daten vornehmen.

ACHTUNG:

Die 13-stellige luxemburgische Matrikelnummer muss bei jedem Schriftverkehr angegeben werden.

Grenzgänger

Da es für Grenzgänger nicht immer möglich ist, eine luxemburgische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten, hier einige Empfehlungen zur Vereinfachung der Arbeitsunfähigkeitserklärung:

Französische Atteste:

Das französische Arbeitsunfähigkeitsattest enthält ein Blatt 1 (für die CNS) sowie eine Ausführung, die dem Arbeitgeber vorzulegen ist.

Deutsche Atteste:

Das deutsche Arbeitsunfähigkeitsattest enthält ein Blatt 1 (für die CNS) sowie eine Ausführung, die dem Arbeitgeber vorzulegen ist.

Belgische Atteste:

Da das Arbeitsunfähigkeitsattest meistens in einfacher Ausführung ausgestellt wird, empfiehlt es sich, sich vom Arzt eine 2. Ausführung für den Arbeitgeber ausstellen zu lassen.

Versandadresse Blatt 1:

Caisse Nationale de Santé (CNS)
L-2979 LUXEMBOURG



Vorgehensweise

I. Verpflichtungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber am 1. Tag seiner Abwesenheit (mündlich oder schriftlich, per E-Mail, Fax oder SMS oder über einen Mittelsmann) über seine Arbeitsunfähigkeit informieren. Das ärztliche Attest (2. Seite) über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer muss dem Arbeitgeber spätestens am 3. Tag der Abwesenheit zukommen. Der Arbeitnehmer muss nachweisen können, dass er den Arbeitgeber über seine krankheitsbedingte Abwesenheit informiert hat.

Im Falle einer Verlängerung, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber an dem ursprünglich für die Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehenen Tag informieren und ihm vor Ende des 3. Tages der Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsunfähigkeitsattest zukommen lassen.

ACHTUNG:

Die einfache Inkenntnissetzung eines Arbeitskollegen reicht nicht aus, wenn Letzterer die Information nicht weiterleitet. Es wird empfohlen, sich zu erkundigen, ob der Arbeitgeber das Attest auch wirklich innerhalb von 3 Tagen erhalten hat. Denn im Falle eines Rechtsstreits kann der Arbeitnehmer ohne ein Einschreiben mit Rückschein den Nachweis für den rechtzeitigen Eingang nicht erbringen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nur 1 oder 2 Tage, kann der Arbeitnehmer, je nach gängiger Praxis im Unternehmen, von der Einreichung eines ärztlichen Attests für diesen Zeitraum befreit werden. Der Arbeitgeber ist jedoch befugt, zu verlangen, die 1- oder 2-tägige Abwesenheit durch ein ärztliches Attest bei Rückkehr zu belegen. Im Falle einer Noteinweisung des Arbeitnehmers reicht es, innerhalb von 8 Tagen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber zukommen zu lassen.

Diese Vorgehensweise ist auch einzuhalten, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub ist (der Urlaub wird durch die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit unterbrochen). Die Inkenntnissetzung des Arbeitgebers und Vorlage des ärztlichen Attests ermöglichen dem Arbeitnehmer während der Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit in den Genuss des Kündigungsschutzes zu gelangen (siehe Seite 10).

ACHTUNG:

Arbeitnehmer, die eine dieser Formalitäten während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit nicht einhalten, sind nicht gegen eine Kündigung geschützt.

2. Verpflichtungen des Arbeitnehmers gegenüber der Krankenkasse

Für jede Arbeitsunfähigkeit, die 2 Arbeitstage überschreitet, muss der Versicherte die ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit (1. Blatt) der CNS vorlegen. Die Zustellung muss so erfolgen, dass die CNS sie am 3. Tag erhält (das Datum des Poststempels gilt als Meldedatum).

Bei Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit ist das ärztliche Attest, das die Verlängerung begründet, der CNS (Blatt 1) spätestens vor Ende des 2. Arbeitstages nach dem Tag, an dem anfänglich die Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehen war, vorzulegen.

Wenn der letzte Tag dieser Frist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag. Ein Versäumnis kann durch eine Mahnung und Ordnungsbußen (maximal 750 €) geahndet werden.

Sofern die Arbeitsunfähigkeit sich nur über 1 oder 2 Werktage erstreckt, ist es nicht nötig, das Arbeitsunfähigkeitsattest an die CNS zu schicken. Im Falle von häufigen Krankschreibungen kann die CNS jedoch die Vorlage eines Arbeitsunfähigkeitsattest ab dem 1. Tag verlangen.

3. Auslandsaufenthalt bei Arbeitsunfähigkeit

In der Regel darf es sich bei dem während der Dauer der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit angegebenen Aufenthaltsland nicht um ein anderes Land handeln als das, in dem die betroffene Person wohnhaft oder versichert ist (für eine in Luxemburg ansässige Person muss das Aufenthaltsland Luxemburg, für eine in Frankreich ansässige Person Frankreich sein).

Ein Auslandsaufenthalt während einer Arbeitsunfähigkeit kann in folgenden Fällen auf Antrag genehmigt werden:

1. im Fall von schwerer Krankheit (z.B. Krebs, Schlaganfall, schwere Herzinsuffizienz, Sklerose, usw.) für einen bestimmten Zeitraum auf übereinstimmende Stellungnahmen des behandelnden Arztes und des kontrollärztlichen Dienstes;
2. bei Anspruch auf Palliativpflege;
3. bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erwerbsunfähigkeit;
4. bei Tod eines Verwandten oder Verschwägerten I. Grades oder des Lebenspartners im Ausland;
5. bei Geburt des eigenen Kindes im Ausland.

In den beiden letztgenannten Fällen kann die Genehmigung erst bei Eintritt des Ereignisses beantragt und erteilt werden, wobei die Sterbe- oder Geburtsurkunde maßgeblich sind.



Erstattung der medizinischen Kosten

Bei Versicherten der CNS kümmert sich die Abteilung für Naturalleistungen („département des prestations en nature“) um die Erstattung der von den Versicherten vorgestreckten medizinischen Kosten. Die Erstattung erfolgt nach Einsenden (portofrei) der quittierten oder mit Zahlungsbeleg eingereichten Rechnungen oder Honorare.

Versandadresse:

Caisse Nationale de Santé (CNS)
L-2979 LUXEMBOURG

Die sofortige Erstattung der Naturalleistungen kann auch in einem der Regionalbüros erfolgen. Die Erstattung der Rechnungen oder Honorare kann unter folgenden Bedingungen auch per Scheck erfolgen:

- die Rechnungen oder Honorare müssen zum Zeitpunkt ihrer Vorlage in einem Büro der CNS vor weniger als 15 Tagen gezahlt worden sein;
- der Gesamtbetrag der Rechnungen oder Honorare muss mindestens 100 € betragen.

Die ausgestellten Schecks können ohne zusätzliche Kosten oder Abzüge in jedem Postamt der POST Luxembourg eingelöst werden. Sofern der Versicherte eine Drittperson damit beauftragt, die Rechnungen oder Honorare in einem Büro vorzulegen, muss diese Person im Besitz einer ordnungsgemäß unterzeichneten Vollmacht sein, es sei denn es handelt sich um:

- den mit dem Versicherten unter einem Dach lebenden Ehegatten;
- die mit dem Versicherten unter einem Dach lebenden Eltern oder Kinder (minder- oder volljährig).

Ausgang & Kontrolle bei Arbeitsunfähigkeit

I. Ausgangsregelung

Während der Arbeitsunfähigkeit ist der Ausgang in den ersten 5 Tagen untersagt (trotz gegenteiliger Angaben auf der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (sofern der behandelnde Arzt nicht vom Ausgang abrät) sind die Zeiten, während denen der Ausgang gestattet ist, **morgens zwischen 10.00 und 12.00 Uhr und nachmittags zwischen 14.00 und 18.00 Uhr festgelegt.**

Es ist nicht erlaubt:

- an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen (außer auf ärztliche Empfehlung);
- eine mit dem Gesundheitszustand unvereinbare Tätigkeit auszuüben;
- sich ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit in Getränkeauschänken oder Gastronomiebetrieben aufzuhalten, außer um eine Mahlzeit zu sich zu nehmen und vorbehaltlich einer vorherigen Unterrichtung der CNS telefonisch, per Fax oder per E-Mail.

Arbeitsunfähige Personen müssen der CNS ihren genauen Aufenthaltsort (Ort, Straße, Hausnummer, Etage, usw.) mitteilen, an welchem sie sich während der Arbeitsunfähigkeit aufhalten. Sollte dieser vom üblichen Wohnsitz abweichen, muss dieser in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben sein oder der CNS telefonisch, per Fax oder per E-Mail mitgeteilt werden.

Es ist der arbeitsunfähigen Person gestattet, ihr Haus zu verlassen, um sich zum kontrollärztlichen Dienst, zum behandelnden Arzt oder zu einem anderen Dienstleister des Gesundheitswesens zu begeben. Gegebenenfalls müssen diese Abwesenheiten vom Betroffenen belegt werden.

2. Kontrollen

Administrative Kontrolle

Die von der CNS durchgeführte Kontrolle kann am Wohnort des Kranken respektiv an dem von ihm angegebenen Aufenthaltsort zwischen 8.00 und 21.00 Uhr erfolgen. Diese Kontrolle betrifft sowohl Gebietsansässige als auch Nicht-Gebietsansässige und kann ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Es wird jeweils ein Protokoll erstellt. Stellt der zuständige Beamte die Abwesenheit des Arbeitnehmers fest, hinterlässt er vor Ort eine Notiz zwecks Inkenntnissetzung über seinen Besuch. Die arbeitsunfähige Person muss ihre Abwesenheit binnen 3 Werktagen rechtfertigen.

Medizinische Kontrolle

Bei arbeitsunfähig gemeldeten Personen kann auch eine medizinische Kontrolle durchgeführt werden. Auf Antrag der CNS führt der Vertrauensarzt des medizinischen Dienstes der Sozialversicherung eine Kontrolle durch und erstellt ein Gutachten zur Arbeitsfähigkeit der betreffenden Person.

Es können auch Personen von Amts wegen kontrolliert werden, die ein ärztliches Attest eines Arztes vorlegen, der entweder Atteste in einer Häufigkeit ausstellt, die über das normale Maß (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) hinausgeht oder gegen den eine endgültige Disziplinarstrafe verhängt wurde.

Hat der Arbeitgeber Zweifel in Bezug auf die tatsächliche Krankheit des Arbeitnehmers oder vermutet er ein Gefälligkeitsattest, kann er von seinem Arbeitnehmer, auch während der Dauer der ärztlich festgestellten Krankheit, eine erneute medizinische Untersuchung durch einen Arzt seiner Wahl verlangen. Der Arbeitnehmer darf dies nicht ohne triftigen Grund verweigern. Verweigert der Arbeitnehmer grundlos die Zweituntersuchung, begeht er einen schweren Fehler. Folglich ist in diesem Fall der Kündigungsschutz aufgehoben.

Unterzieht sich der Arbeitnehmer der Zweituntersuchung, hat das von diesem Arzt ausgestellte Attest keinen Vorrang vor dem Attest, das der Arbeitnehmer vorgelegt hat. Es kann für sich genommen nicht die Aussagekraft des vom behandelnden Arztes des Arbeitnehmers ausgestellten Attests infrage stellen. Der Arbeitgeber muss für eine Entscheidung die Meinung eines dritten Arztes einholen. Erst wenn der dritte Arzt die Fähigkeit des Arbeitnehmers feststellt, kann der Arbeitgeber rechtsgültig eine fristgerechte Kündigung aussprechen, ohne das Ende des Kündigungsschutzes abwarten zu müssen.



Krankengeld

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bezieht der Arbeitnehmer:

- bis zum Ende des Monats, in dem sich der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit befindet, weiterhin seine vom Arbeitgeber gezahlte Vergütung, dies bei einem Bezugszeitraum von 18 aufeinander folgenden Monaten;
- anschließend, gegebenenfalls, ab dem Monat, der auf den 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit folgt, Krankengeld. Dieses Krankengeld wird von der CNS gezahlt.

1. Vom Arbeitgeber gezahlte Vergütung

Während des Zeitraums der Entgeltfortzahlung muss der Arbeitgeber sämtliche Elemente des Arbeitsvertrags einhalten. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer hat Anspruch auf die volle Aufrechterhaltung seines Lohns und der anderen sich aus seinem Arbeitsvertrag ergebenden Vergünstigungen, einschließlich der in seinem Arbeitsvertrag vereinbarten Provisionen.

Wenn sich aus der Arbeitszeitorganisation - der Arbeitszeitplanung jedes Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber - ergibt, dass der betroffene Arbeitnehmer an dem einen oder anderen Wochenende, Feiertag oder während der Nacht hätte arbeiten müssen, jedoch aus Krankheitsgründen verhindert gewesen ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Vergütung entsprechend dem im Vorfeld festgelegten Arbeitsplans zu zahlen, gegebenenfalls einschließlich der Vergütungen für die jeweiligen Samstage, Sonn- und Feiertage sowie Nächte.

2. Von der CNS gezahltes Krankengeld

Während des Zeitraums der Krankengeldzahlung bezieht der Arbeitnehmer:

- die höchste Grundvergütung der 3 letzten Monate, die Teil der Bemessungsgrundlage ist;
- den Durchschnitt der Zulagen und Vergünstigungen, die Teil der Bemessungsgrundlage der dem Monat vor der Arbeitsunfähigkeit vorangehenden 18 Monate sind.

3. Ende der Auszahlung des Krankengeldes

Der Krankengeldanspruch ist auf 78 Wochen während einer Referenzzeit von 104 Wochen begrenzt. Es wird nicht mehr nach Erkrankungsart unterschieden: Alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall während der Referenzperiode, die am Vortag einer neuen Arbeitsunfähigkeitszeit endet, werden angerechnet.

Zu Beginn einer jeden Arbeitsunfähigkeitszeit wird für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit geprüft, ob die Höchstgrenze von 78 Wochen erreicht ist. Dazu werden die persönlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten, die zu einem Anspruch auf Krankengeld der Kranken- oder Unfallversicherung führen, addiert. Der Anspruch auf Krankengeld verfällt an dem Tag, an dem die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten 78 Wochen überschreitet.

Stellt der kontrollärztliche Dienst eine dauerhafte Berufsunfähigkeit fest, so endet der Anspruch auf Krankengeld am Ende des Monats der Feststellung durch den Kontrollarzt. Im Falle einer beruflichen Wiedereingliederung (intern oder extern) endet der Anspruch auf Krankengeld an dem Tag der amtlichen Mitteilung der Entscheidung der gemischten Kommission für Wiedereingliederung.

Wie lange hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Krankengeld im Falle der Arbeitsunfähigkeit?

Ein Arbeitnehmer erhält Krankengeld bis zu einer Gesamtzeit aller Arbeitsunfähigkeitsperioden von 78 Wochen während einer Referenzperiode von 104 Wochen.

78 Wochen / 104 Wochen

Wer zahlt Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit?

Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnfortzahlung bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit liegt. Nach Ende dieses Monats, wird der Arbeitnehmer bis max. 18 Monate von der CNS entlohnt.

77 Tage / 18 Monate

Wann kann der Arbeitgeber einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer kündigen?

Der Arbeitgeber hat das Recht, einen Arbeitnehmer nach 26 Wochen ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit (Krankheit) zu kündigen.

26 Wochen

Wann erlischt der Arbeitsvertrag von Rechts wegen?

Der Arbeitsvertrag erlischt von Rechts wegen nach 78 Wochen Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer hat dann Recht auf Arbeitslosenunterstützung oder bei andauernder Arbeitsunfähigkeit, auf Invalidenrente.

Der LCGB fordert die Streichung jeglicher Referenzen zu einer Begrenzung der Krankheitswochen in den Gesetzestexten. Dies ist die einzige hier angebrachte Lösung, um sicherzustellen, dass die Existenz von schwer kranken Personen nicht mehr bedroht wird und um diesen einen Kündigungsschutz während der gesamten Dauer ihrer Krankheit zu gewährleisten.



Kündigungsschutz des Arbeitnehmers

Der über die Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers in Kenntnis gesetzte Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer während 26 Wochen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit weder eine Kündigung noch eine Einladung zum Vorgespräch zukommen lassen.

Dieser Kündigungsschutz gilt auch bei einer Kündigung wegen schwerwiegendem Fehler, selbst wenn dieser vor der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers stattgefunden hat. Die einmonatige Frist, ab dem Tag, der Kenntnis über den schwerwiegenden Fehler, um dem Arbeitnehmer zu kündigen, wird durch die Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt.

Der Kündigungsschutz im Krankheitsfall endet zudem:

- wenn ein 2. und 3. Arzt (nicht von der Sozialversicherung) den Arbeitnehmer für arbeitsfähig befinden (siehe S. 7);
- wenn die medizinische Kontrolle der Sozialversicherung den Arbeitnehmer für arbeitsfähig befindet. In diesem Fall endet der Kündigungsschutz nach 40 Tagen, sofern der Arbeitnehmer keinen Widerspruch gegen die Arbeitsfähigkeitsentscheidung eingelegt hat. Legt der Arbeitnehmer Widerspruch ein, wird der Arbeitgeber darüber informiert, da in einem solchen Fall der Schutz vor einer Kündigung oder vor der Einberufung zu einem Vorgespräch weiterhin besteht. Im Falle einer Änderung des Beschlusses, mit dem der Anspruch auf die Entgeltfortzahlung sowie auf die Aufrechterhaltung anderer sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Vorteile aufgehoben wurde, wird der Anspruch wiederhergestellt und der Arbeitgeber von der CNS darüber in Kenntnis gesetzt.

Dieser Kündigungsschutz gilt hingegen nicht:

- wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die Folge eines Verbrechens oder Vergehens ist, an dem er freiwillig beteiligt war (Bsp.: wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Verkehrsunfalls war, den der Arbeitnehmer in betrunkenem Zustand oder ohne im Besitz eines Führerscheins zu sein, verursacht hat);
- wenn die Inkennzeichnung oder die Vorlage des Arbeitsunfähigkeitsattestes nach Erhalt des Kündigungsschreibens oder des Einladungsschreibens zum Vorgespräch erfolgt sind;
- wenn der Arbeitnehmer mehrfach ohne triftigen Grund nicht zu der vom Arbeitgeber veranlassenen medizinischen Gegenuntersuchung erschienen ist.

Urlaub aus familiären Gründen

Jeder Arbeitnehmer, der ein Kind versorgt (< vollendetes 18. Lebensjahr), das aufgrund einer schweren Erkrankung oder eines Unfalls dessen Anwesenheit benötigt, hat Anrecht auf Urlaub aus familiären Gründen. Diese Altersbegrenzung gilt nicht für Kinder, die Anrecht auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder haben. Als zu versorgende Kinder gelten biologische und adoptierte Kinder.

Dauer

| | |
|----------------|---|
| 12 Tage | für Kinder von 0-3 Jahre (inkl.) |
| 18 Tage | für Kinder von 4-12 Jahre (inkl.) |
| 5 Tage | bei stationärer Behandlung von Kindern zwischen 13-18 Jahre (inkl.) <i>Für Kinder, die Beihilfe für behinderte Kinder erhalten, entfällt die Auflage des Klinikaufenthalts</i> |

Urlaub aus familiären Gründen kann nicht mit Kurzarbeit kumuliert werden. Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden. Beide Elternteile können diesen nicht zur gleichen Zeit nehmen. Aufgrund einer befürwortenden Stellungnahme des medizinischen Kontrolldienstes kann die Dauer dieses Urlaubs für Kinder, die unter einer schweren Krankheit oder Behinderung leiden bzw. bei Quarantäne, Isolation, Evakuierung oder häuslicher Betreuung aufgrund einer Epidemie, verlängert werden (max. Dauer innerhalb von 104 Wochen: 52 Wochen).

Rechte und Pflichten des Begünstigten

Der Anspruchsberechtigte muss am 1. Tag den Arbeitgeber persönlich oder durch Dritte über seine Abwesenheit informieren. Es muss ein ärztliches Attest beim Arbeitgeber eingereicht werden über die Krankheit, den Unfall oder andere gesundheitliche Gründe des Kindes, die die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers beim Kind begründen, egal wie lange die Krankheit des Kindes dauert, selbst bei nur einem Tag. Das ärztliche Attest muss spätestens am dritten Tag der CNS vorgelegt werden. Der Urlaub aus familiären Gründen wird mit einer Arbeitsunfähigkeitsperiode wegen Krankheit/Unfall gleichgesetzt. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Kündigungsschutz bleiben für den Arbeitnehmer in diesem Zeitraum in Kraft.



Schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen

Der Antragsteller muss:

- seit mindestens 1 Monat in den 3 Monaten vor der Antragstellung arbeitsunfähig sein;
- ein ärztliches Attest des behandelnden Arztes vorlegen, aus dem hervorgeht, dass die Arbeit geeignet ist, seinen Gesundheitszustand zu verbessern;
- das Einverständnis seines Arbeitgebers haben;
- vorab die Genehmigung der CNS beruhend auf einer Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes haben.



*Schriftliche
Antragstellung bei:
Caisse Nationale de Santé
Département prestations en
espèces
L-2979 Luxembourg*

Nach Genehmigung durch die CNS kann der Versicherte schrittweise die Arbeit wieder aufnehmen. Während der Maßnahme gilt der Arbeitnehmer als vollständig arbeitsunfähig und muss ein dementsprechendes ärztliches Attest für den gesamten Zeitraum der Maßnahme vorweisen. Jede Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit (100 %ige Wiederaufnahme der Arbeit, Ende des Arbeitsunfähigkeitsattests, gesetzlicher oder außerordentlicher Urlaub, usw.) beendet die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen.

Unabhängig vom Grad der Wiederaufnahme, bleibt das Krankengeld innerhalb der rechtlichen Grenzen zu 100 % erhalten. Somit gilt jeder Tag der schrittweisen Wiederaufnahme als vollständiger Krankheitstag bei der Berechnung der 78-Wochen-Grenze. Die Arbeitnehmer, die schrittweise ihre Arbeit wieder aufnehmen, sind durch Sonderregelungen gegen Unfallrisiken abgesichert.

**Das LCGB INFO-CENTER
unterstützt Sie!**

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu

