

Rechte und Pflichten bei Krankheit

Informationen für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten



EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

Grenzgänger*innen aus Frankreich, die in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, haben im Krankheitsfall grundsätzlich Anspruch auf Leistungen aus Deutschland.

1. Krankmeldung und ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Sobald Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit bemerken, müssen Sie sich **bei Ihrem Arbeitgeber unverzüglich krankmelden und die voraussichtliche Dauer Ihrer Arbeitsunfähigkeit mitteilen** (§ 5 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz „EntGFG“). Häufig ist im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt, bei wem (z.B. Vorgesetzte, Personalabteilung) und wie (z.B. telefonisch oder per E-Mail) eine Krankmeldung erfolgen soll. Die Gründe für Ihre Krankmeldung müssen Sie nicht mitteilen.

Von der Krankmeldung zu unterscheiden ist die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („AU-Bescheinigung“):

- Sie müssen die **AU-Bescheinigung spätestens am vierten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vorlegen. Dieser kann sie aber auch bereits am ersten Krankheitstag verlangen.** Da zwischen Deutschland und Frankreich das System der elektronischen AU-Bescheinigung noch nicht funktioniert, sollten Sie **den für den Arbeitgeber bestimmten Teil Ihrer französischen AU-Bescheinigung in Papierform umgehend beim Arbeitgeber abgeben.**
- Sie müssen den **Teil der AU-Bescheinigung, der für die Krankenkasse bestimmt ist, Ihrer deutschen Krankenkasse innerhalb einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorlegen.**
- Da **Verzögerungen im Zugang der Briefpost grundsätzlich zu Ihren Lasten** gehen, sollten Sie die **AU-Bescheinigungen vorab per E-Mail oder Fax** schicken.
- **Machen Sie sich Kopien** von den AU-Bescheinigungen, bevor Sie die Originale per Post verschicken.
- **Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an** als auf dieser Erstbescheinigung angegeben, ist eine erneute ärztliche Bescheinigung (Folgebescheinigung) erforderlich. Die **Bescheinigungen müssen durchgehend bzw. lückenlos sein.**

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) haben Arbeitnehmer*innen und Auszubildende Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. Dieser Anspruch richtet sich gegen den Arbeitgeber und besteht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 EntgFG).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben auch geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijob) und kurzfristig Beschäftigte, deren Anspruch allerdings mit dem letzten Beschäftigungstag endet.

3. Voraussetzungen für den Anspruch auf Krankengeld

Das deutsche Krankengeld ist eine Entgeltersatzleistung der gesetzlichen Krankenkasse, die im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt ist. Der Anspruch auf Krankengeld entsteht in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich mit Tag der ärztlichen Feststellung (§ 46 SGB V). Bei einer Krankenhausbehandlung oder stationären Rehabilitation entsteht der Anspruch am Tag der Aufnahme.

Der Anspruch auf Krankengeld muss zu einem Zeitpunkt entstehen, in dem auch tatsächlich ein Versicherungsverhältnis mit einem Anspruch auf Krankengeld bestand. Ein Krankengeldanspruch besteht z.B. nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung, d.h. Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, ist (die dann für die Auszahlung von Verletztengeld zuständig wäre).

Ist das Arbeitsverhältnis auf bis zu zehn Wochen begrenzt, besteht kein Anspruch auf Krankengeld. Versicherte zahlen in diesem Fall auch nur den ermäßigten Beitrag zur Krankenversicherung. Sie können allerdings zu Beginn der Beschäftigung wählen: Für einen Anspruch auf Krankengeld ab dem 43. Tag Ihrer Arbeitsunfähigkeit zahlen Sie dann den allgemeinen Beitragssatz. In diesem Fall gelten für Sie dieselben Bedingungen wie für Arbeitnehmer*innen mit längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen.

4. Formalitäten für den Bezug des Krankengelds

Sind Sie über sechs Wochen hinaus krank, teilt Ihr Arbeitgeber Ihrer Krankenversicherung mit, wann die Entgeltfortzahlung endet und wie hoch Ihr Lohn/Gehalt war.

Sie erhalten anschließend einen Brief Ihrer Krankenkasse mit den Unterlagen zur Beantragung des Krankengeldes. Teilen Sie der Krankenkasse Ihre Bankverbindung mit. Lassen Sie die Formulare von Ihrem Arzt bzw. Ihrer Ärztin ausfüllen. Ggf. muss auch noch Ihr Arbeitgeber ein Formblatt ausfüllen. Anschließend senden Sie die ausgefüllten Unterlagen an die Krankenkasse. Nach der Prüfung Ihres Anspruchs erhalten Sie das Krankengeld auf Ihr Konto.

5. Ruhen des Krankengeldanspruchs

Während der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber ruht der Anspruch auf Krankengeld. Das Krankengeld ruht auch während der Elternzeit und in der Zeit, in der bestimmte andere Entgeltersatzleistungen (z.B. Kurzarbeitergeld) bezogen werden.

Solange der Anspruch auf Krankengeld ruht (Ruhenszeitraum), wird auch kein Krankengeld geleistet. Die Leistungsdauer verkürzt sich entsprechend.

Arbeitnehmer*innen können während der ersten vier Wochen ihres Arbeitsverhältnisses noch keine Entgeltfortzahlung beanspruchen und deshalb in dieser Zeit Krankengeld erhalten.

6. Dauer des Krankengeldanspruchs

Krankengeld wird grundsätzlich ohne zeitliche Beschränkung geleistet, wegen derselben Krankheit jedoch längstens für 78 Wochen (also 546 Kalendertage) innerhalb einer Blockfrist von drei Jahren (§ 48 SGB V). Diese Blockfrist ist unbeweglich und setzt jeweils mit dem ersten Auftreten einer Krankheit ein. Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, wird die Leistungsdauer nicht verlängert.

Die Dauer des Krankengelds verkürzt sich um die Tage, an denen der Anspruch geruht hat. Ein solches Ruhen des Anspruchs kann zum Beispiel aufgrund der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber vorliegen. Arbeitnehmer*innen erhalten somit in der Regel während der ersten sechs

Wochen der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber und anschließend 72 Wochen Krankengeld.

Das Krankengeld wird bei andauernder Arbeitsunfähigkeit auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergezahlt, wenn die Arbeitsunfähigkeit zum Ende des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden hat.

Hinweis: Sie erhalten nur dann durchgehend Krankengeld, wenn Ihre Arbeitsunfähigkeit lückenlos ärztlich bescheinigt wird. Eine Lücke in der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit kann auch zur Beendigung des Krankengeldanspruchs führen. Eine rückwirkende Krankschreibung ist nicht möglich. Das heißt: wenn Sie weiterhin arbeitsunfähig sein sollten, müssen Sie spätestens am Werktag, nach dem die AU-Bescheinigung ausläuft, wieder zu Ihrem Arzt bzw. Ihrer Ärztin!

Nach Beginn eines neuen Dreijahreszeitraumes besteht ein erneuter Anspruch auf Krankengeld wegen derselben Krankheit nur dann, wenn Sie in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate lang wegen dieser Krankheit nicht arbeitsunfähig waren und erwerbstätig waren bzw. dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen (§ 48 Abs. 2 SGB V).

Eine neue Erkrankung, die keine Verbindung zu vorangegangenen Krankheiten hat, löst ebenfalls eine neue Blockfrist aus.

7. Höhe und Berechnung des Krankengelds

Das Krankengeld beträgt 70 % des regelmäßigen beitragspflichtigen Brutto-Arbeitsentgelts vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Regelentgelt), jedoch höchstens 90 % des Nettoarbeitsentgelts (§ 47 SGB V). Einmalzahlungen wie zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld in den letzten zwölf Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit werden anteilig berücksichtigt. Das Krankengeld ist auf einen gesetzlichen Höchstbetrag von 128,63 € pro Tag im Jahr 2025 begrenzt.

Das Krankengeld wird pro Kalendertag geleistet; ein voller Monat ist mit 30 Tagen anzusetzen.

Das Krankengeld ist grundsätzlich beitragspflichtig zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Beiträge zur Krankenversicherung fallen aber nicht an.

Hinweis: Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können vorsehen, dass Arbeitnehmer*innen für eine gewisse Dauer, in der Regel abhängig von Betriebszugehörigkeit und Lebensalter, einen Zuschuss vom Arbeitgeber zusätzlich zum Krankengeld erhalten.

Die Berechnung des Krankengelds für Grenzgänger*innen aus Frankreich

Auch für Grenzgänger*innen erfolgt die Berechnung des Krankengelds standardmäßig mit einem Abzug einer fiktiven deutschen Lohnsteuer. Seit der zum 01.01.2016 in Kraft getretenen Änderungen des Steuerabkommens Deutschland-Frankreich können Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung jedoch nur im Ansässigkeitsstaat besteuert werden (Art. 13 Abs. 8 deutsch-französisches Steuerabkommen). **Grenzgänger*innen, die in Frankreich steuerpflichtig sind, müssen also das Krankengeld als Einkünfte in ihrer französischen Steuererklärung angeben.**

Das Sozialgericht für das Saarland hat rechtskräftig entschieden, dass das Krankengeld für Grenzgänger*innen, die in ihrem Wohnstaat Frankreich steuerpflichtig sind, ohne Abzug einer fiktiven Lohnsteuer berechnet werden muss (Urteil S 20 KR 133/20 vom 17.02.2022). Durch dieses Urteil wird die **Benachteiligung der betroffenen Grenzgänger*innen beseitigt.**

Falls die Bemessung des Krankengeldes mit Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags erfolgt war, kann der/die betroffene Grenzgänger*in einen Korrekturantrag bzw. einen Antrag auf Neuberechnung nach § 44 SGB X („Rücknahme eines rechtswidrigen nicht begünstigenden Verwaltungsaktes“) stellen und dies mit dem Urteil des saarländischen Sozialgerichts begründen.

8. Bezug einer Rente und Anspruch auf Krankengeld

In Deutschland besteht **kein Anspruch auf Krankengeld**, wenn der/die Versicherte **bereits eine Rente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Vollrente wegen Alters** von einem Träger der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung **oder eine vergleichbare Leistung einer staatlichen Stelle im Ausland** bezieht (§ 50 Abs. 1 SGB V).

Hinweis: Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat im Dezember 2021 entschieden, dass die **französische Rente von Personen, die in Deutschland erwerbstätig sind und dort noch nicht das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, nicht mit einer Vollrente vergleichbar** ist (Urteil L 5 KR 97/18). Infolgedessen haben diese Personen **im Fall von Arbeitsunfähigkeit auch Anspruch auf Krankengeld**.

Wenn Grenzgänger*innen eine **(französische) Rente erst nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit** zuerkannt wird, **wird das Krankengeld um diesen Rentenbetrag gekürzt** (§ 50 Abs. 2 SGB V).

9. Eingliederung vor Kündigung: betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Eine Krankschreibung schützt nicht vor Kündigung. Aber eine **krankheitsbedingte Kündigung ist grundsätzlich nur möglich, wenn folgende drei Voraussetzungen erfüllt** sind:

1. Es liegt eine negative Gesundheitsprognose vor. Das heißt: Es ist keine Besserung oder sogar eine Verschlechterung zu erwarten.
2. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Fehlzeiten, die durch Ihre Arbeitsunfähigkeit entstehen, die betrieblichen Abläufe erheblich stören und zu finanziellen Belastungen führen.
3. Der Arbeitgeber muss belegen, dass seine Interessen höher zu bewerten sind als die Aufrechterhaltung Ihres Beschäftigungsverhältnisses.

Bevor der Arbeitgeber Ihnen wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder wegen einer krankheitsbedingten verminderten Leistungsfähigkeit kündigt, muss er prüfen, ob Sie eine andere Tätigkeit an anderer Stelle im Unternehmen übernehmen könnten.

Arbeitgeber sind außerdem verpflichtet, ein **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** durchzuführen, wenn Sie innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Der Arbeitgeber muss klären, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“ (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

Das BEM soll Ihre Arbeitsfähigkeit erhalten oder wiederherstellen und dadurch Ihren Arbeitsplatz sichern. Das BEM ist ein verlaufs- und ergebnisoffenes Findungsgespräch zwischen dem Arbeitgeber und Ihnen, wie Ihr Arbeitsplatz und Ihr Beschäftigungsverhältnis gesundheitsgerecht ausgestattet werden können. Das BEM gilt für alle Beschäftigten, ob mit oder ohne anerkannte Behinderung. Am BEM zu beteiligen sind Betriebs- oder Personalrat, soweit erforderlich der Werks- oder Betriebsarzt, ggf. Schwerbehindertenvertretung sowie Integrationsamt. Sie als Beschäftigte* können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

Das BEM ist grundsätzlich eine Maßnahme zugunsten des/der Beschäftigten, kann aber nur durchgeführt werden, wenn Sie als Beschäftigte*r dem BEM zustimmen. Wenn Sie ablehnen, findet kein BEM statt oder, wenn Sie die Zustimmung später zurückziehen oder sich nicht an den erforderlichen Maßnahmen beteiligen, so endet das BEM-Verfahren an dieser Stelle.

Die **strikte Einhaltung des Datenschutzes** ist Voraussetzung für das Vertrauen des/der Beschäftigten in das BEM. Beim BEM-Verfahren werden zwangsläufig sensible und besonders geschützte Gesundheitsdaten des/der betroffenen Beschäftigten erhoben, verarbeitet und genutzt. Es dürfen nur die Gesundheitsdaten erfasst werden, die zur Erreichung der BEM-Ziele notwendig sind. Alle

am BEM-Verfahren beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. BEM-Akten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren und so bald wie möglich zu vernichten.

Das Gesetz schreibt weder konkrete Maßnahmen noch einen bestimmten Verfahrensablauf für das BEM vor. Erkundigen Sie sich, ob es in Ihrem Betrieb bzw. in Ihrer Dienststelle eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum BEM gibt.

Maßnahmen des BEM können beispielsweise sein: Umgestaltung des Arbeitsplatzes und Einsatz technischer Arbeitshilfen, Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz, Qualifizierungsmaßnahmen, medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation, usw.

Zu den häufigen BEM-Maßnahmen gehört auch die stufenweise Wiedereingliederung im Betrieb nach § 74 SGB V („Hamburger Modell“); das heißt, dass Sie nicht gleich wieder Ihre volle Arbeitszeit arbeiten, sondern zunächst nur wenige Stunden und die Arbeitszeit dann, gemäß den Empfehlungen Ihres Arztes bzw. Ihrer Ärztin, allmählich steigern. Während dieser Wiedereingliederung gelten Sie weiterhin als arbeitsunfähig und erhalten weiterhin Krankengeld.

Hinweis: Bei einer länger als sechs Monate andauernden Erkrankung ist es eventuell sinnvoll, beim Versorgungsamt Ihres Arbeitsortes einen Antrag auf Schwerbehinderung zu stellen. Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50. Durch den deutschen Schwerbehindertenausweis haben Sie unter anderem einen erweiterten Kündigungsschutz, Anspruch auf zusätzlichen Urlaub und begleitende Hilfe im Arbeitsleben sowie ggf. einen früheren Renteneintritt.

Klären Sie frühzeitig, d.h. ca. drei Monate vor Ende des Krankengeldbezuges („Aussteuerung“), welche Möglichkeiten Sie dann haben, z.B.: Betriebliches Eingliederungsmanagement „BEM“ (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), stufenweise Wiedereingliederung im Betrieb nach § 74 SGB V („Hamburger Modell“), Antrag auf deutsches Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit (§ 145 SGB III „Nahtlosigkeit“, falls Ihr Arbeitsverhältnis in Deutschland noch fortbesteht), Antrag auf Erwerbsminderungsrente, usw.

10. Quellen und weitere Informationen

DGB: Welche Rechte und Pflichten haben kranke Beschäftigte?

<https://www.dgb.de/service/ratgeber/krankheit/>

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung:

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen:

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG, Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall):

<https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/>

Konsolidierte Fassung des Steuerabkommens Deutschland – Frankreich vom 21.07.1959, zuletzt geändert am 31.03.2015: <https://www.bijus.eu/?p=10250>

Urteil S 20 KR 133/20 vom 17.02.2022 des Sozialgerichts für das Saarland:

<https://recht.saarland.de/bssl/document/JURE220024161>