

Hauptschwerbehindertenvertretung

für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten
des Landes Berlin



GeschZ. (bei Antwort bitte angeben)

HVP 1.Rds

Bearbeiter **Fr. Ratsch**

Dienstgebäude: **Berlin-Mitte**

Klosterstraße 47, 10179 Berlin

Zimmer **1117**

Telefon (030) **90 20 - 2254**

Fax (030)

Vermittlung (030) **90 20-0**

Intern 9020 - 2254

E-Mail **susann.ratsch@hvp.berlin.de**

Internet **www.berlin.de/hvp**

Datum **2-2018**

«Versandgruppe» «Rundschreiben»
«DienststelleInstitutionFirmaOrganisa»
«Abteilung»
«Funktion»
«Tätigkeit»
«Anrede» «Titel» «Vorname» «Name»
«Dienstanschrift_Frankierpost_Straße»
«PLZ» «Ort»

«Anmerkung_RS»

Rundschreiben Nr. 2-2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, dass Sie den ersten Monat des Jahres gut überstanden haben und von der Grippewelle bisher verschont worden sind. Zur Vorbeugung empfiehlt sich auch viel Tee trinken, vitaminreiche Ernährung und entspannte Stunden in der Badewanne oder auf der Couch.

Unser Rundschreiben finden sie auch im Internet:

www.berlin.de/hvp/rundschreiben

Themen des heutigen Rundschreibens:

• Wahlen zur SBV

„...in welcher Dienststelle die zu anderen Dienststellen des öffentlichen Dienstherren abgeordneten Beschäftigten aktiv und passiv wahlberechtigt sind. Eine ausdrückliche Regelung zu dieser Fragestellung ist im Schwerbehindertenvertretungsrecht resp. diesbezüglichen Wahlrecht nicht getroffen worden.“

• Arbeiten trotz Krankschreibung – die fünf wichtigsten Rechtsfragen

Die Erkältungs- und Grippewelle hat Deutschland noch immer fest im Griff. Ob Schule, Kindergarten, Krankenhäuser, Fußballverein oder Büro: Überall wird derzeit mit den Folgen von Grippe und Erkältung gekämpft. Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung arbeiten, sind dabei keine Seltenheit, denn bei einer Umfrage zum DGB-Index „Gute Arbeit“ im Jahr 2015 gab rund die Hälfte der Befragten an, im vergangenen Jahr trotz Krankheit mindestens eine Woche gearbeitet zu haben. In der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie wird dieses Phänomen, das auch eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragen aufwirft, als Präsentismus bezeichnet.

● Urteil: Kündigung wegen Krankheit nur bei negativer Prognose erlaubt

Im Umkehrschluss bedeutet das allerdings auch: Kündigung ist rechtmäßig, wenn die Gesundheitsaussichten eines Arbeitnehmers schlecht sind.

● Kompakt: Wie beantrage ich eine Reha oder Kur?

7 Fragen & Antworten, wie Sie sich die Auszeit für Ihre Gesundheit genehmigen lassen. Von Sabine Meuter

Ob nach einem Unfall oder einem längeren Krankenhausaufenthalt – eine Reha hilft Betroffenen, wieder auf die Beine zu kommen. Und eine Kur trägt dazu bei, möglichst lange gesund zu bleiben. Aber auch ohne schwere Erkrankung kann man eine Kur beantragen und sich so eine Auszeit für die Gesundheit verschaffen. Was Sie dabei beachten sollten.

● Die Themen des BTHG im Koalitionsvertrag

Am 07. Februar 2018 haben SPD, CDU und CSU die Koalitionsverhandlungen abgeschlossen. Welche Aspekte das BTHG im Besonderen und Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen betreffen, haben wir für Sie zusammengestellt.

● Flyer und Broschüren

Informationen von Vereinen und Verbänden, vom Integrationsamt oder von Unternehmen und Firmen in uns zur Verfügung gestellter Auflage.

Mit freundlichen Grüßen



Sabine Schwarz

Hauptvertrauensperson



Sie haben an mich u. a. die Frage herangetragen, in welcher Dienststelle die zu anderen Dienststellen des öffentlichen Dienstherren abgeordneten Beschäftigten aktiv und passiv wahlberechtigt sind. Eine ausdrückliche Regelung zu dieser Fragestellung ist im Schwerbehindertenvertretungsrecht resp. diesbezüglichen Wahlrecht nicht getroffen worden.

Das heißt jedoch nicht, dass insoweit keine verbindliche rechtliche Regelung besteht. In § 87 Abs. 1 Satz 2 SGB IX wird hinsichtlich des Betriebs- und Dienststellenbegriffs im besonderen Kündigungsschutzrecht auf das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsrecht verwiesen. Dieser Verweis verdeutlicht die Wertung des Gesetzgebers, dass die parallelen Sach- und Interessenlagen der hier betroffenen Regelungsbereiche es gestatten, sich erforderlichenfalls zu ergänzen.

Dies gilt umso mehr für die Bereiche des Wahlrechts im Schwerbehindertenvertretungsrecht einerseits sowie Personalvertretungsrecht andererseits.

§ 12 Abs. 2 PersVG Berlin bestimmt, dass abgeordnete Dienstkräfte, Beamte im Vorbereitungsdienst und Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt sind. Da, wie bereits ausgeführt, eine ausdrückliche Regelung im Wahlrecht für die Schwerbehindertenvertretung fehlt, ist der Rückgriff auf die parallele Regelung des Personalvertretungsrechts zwingend. Diese Antwort ist zunächst für die Frage nach dem aktiven Wahlrecht für abgeordnete Dienstkräfte maßgeblich.

Verkehrsverbindungen:
Bus M 27 Haltestelle
Goslarer Platz

Sprechzeiten
nach telefonischer
Vereinbarung.

Zahlungen bitte
bargeldlos an die
Landeshauptkasse
Klosterstr. 47
10179 Berlin

Geldinstitut
Postbank Berlin

IBAN
DE47 1001 0010 0000 0581 00

Bus X 9 Haltestelle
Quedlinburger Straße

Landesbank Berlin

DE25 1005 0000 0990 0076 00

Bus 101 Haltestelle
Guerickestraße

Deutsche Bundesbank
Filiale Berlin

DE53 1000 0000 0010 0015 20

Soweit in § 94 Abs. 2 und 3 SGB IX zum aktiven und passiven Wahlrecht der Schwerbehindertenvertretung lediglich auf das Kriterium der Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle abgestellt wird, ist das für die von Ihnen angesprochene Problematik irrelevant, da die zitierten Vorschriften lediglich eine Grundaussage treffen, es aber offen lassen, wann eine Dienstkraft als Beschäftigter der Dienststelle zu betrachten ist. Insoweit besteht hier eine Regelungslücke, die durch den Rückgriff auf das Personalvertretungswahlrecht zu schließen ist. Eine Argumentation, wonach die tatsächliche Beschäftigung vor Ort auch dazu führen müsse, dass die betreffende Person als Beschäftigter dieser Dienststelle im Sinne des § 94 Abs. 2 und 3 SGB IX zu betrachten sei, wäre ein unzulässiger Zirkelschluss.

Grundsätzlich möchte ich darauf hinweisen, dass die Regelungen zum aktiven und passiven Wahlrecht sowie zum Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung kongruent sein müssen. Ist eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, an deren Wahl der schwerbehinderte Beschäftigte teilgenommen hat, besitzt diese aus der Wahl eine Legitimation zur Vertretung der Interessen des schwerbehinderten Beschäftigten. Ebenso hat der schwerbehinderte Beschäftigte den Anspruch auf Wahrnehmung seiner Interessen durch die (von ihm etwaig) gewählte Schwerbehindertenvertretung. Dies gilt jedenfalls, so lange der Beschäftigte (nach den anzuwendenden Grundsätzen des Personalvertretungswahlrechts, s. o.) der Dienststelle, in der er wahlberechtigt war, noch angehört.

Ich mache darauf aufmerksam, dass die Einbindung einer nicht zuständigen Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge hat. Auch soweit im besonderen Kündigungsschutzrecht gemäß § 87 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist, muss dies die nach den oben dargestellten Grundsätzen zuständige sein. Anderenfalls wäre das Verfahren zur Zustimmung gemäß §§ 85 ff SGB IX rechtsfehlerhaft und damit anfechtbar.

Mit freundlichen Grüßen,
Im Auftrag



Meyer-Gölling

● Arbeiten trotz Krankschreibung – die fünf wichtigsten Rechtsfragen

Die Erkältungs- und Grippewelle hat Deutschland noch immer fest im Griff. Ob Schule, Kindergarten, Krankenhäuser, Fußballverein oder Büro: Überall wird derzeit mit den Folgen von Grippe und Erkältung gekämpft. Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung arbeiten, sind dabei keine Seltenheit, denn bei einer Umfrage zum DGB-Index „Gute Arbeit“ im Jahr 2015 gab rund die Hälfte der Befragten an, im vergangenen Jahr trotz Krankheit mindestens eine Woche gearbeitet zu haben. In der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie wird dieses Phänomen, das auch eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragen aufwirft, als Präsentismus bezeichnet.

Es ist zwar ärgerlich, wenn Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfallen und der Zeitpunkt dafür ist immer der allerschlechteste – die Alternative, trotz Krankheit zu arbeiten, ist aber dennoch nicht unbedingt besser. Abgesehen davon, dass das Büro so zur Virenfalle wird, werden krank arbeitende Arbeitnehmer leicht zum Bumerang. Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung arbeiten, nehmen eine Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes in Kauf, haben ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und stecken im Falle einer übertragbaren Erkrankung möglicherweise Kolleginnen und Kollegen an.

Aber wie ist die rechtliche Lage? Darf man überhaupt trotz Krankschreibung im Büro erscheinen? Kann man schon vor Ablauf des Krankenscheins wieder arbeiten? Darf man vom Arbeitgeber nach Hause geschickt werden, gibt es versicherungsrechtliche Risiken und welche Folgen hat ein vorzeitiger Wiedereinstieg auf das Krankengeld?

Darf man trotz Krankenschein arbeiten?

Die zentrale Frage, die sich zunächst einmal stellt, ist, ob man überhaupt arbeiten darf, wenn man vom Arzt eine Krankschreibung erhalten hat. Diese Frage stellen sich Arbeitnehmer vor allem dann, wenn sie entweder ein besonders schlechtes Gewissen gegenüber den Kollegen haben oder sich schon vor Ablauf der Krankschreibung wieder fit genug fühlen. Vor allem im Netz kursieren gerade zu dieser Frage, wie verbindlich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist, viele Mythen und Irrtümer. Grundsätzlich gilt, dass die Entscheidung, ob man arbeitsfähig oder arbeitsunfähig ist, beim Mitarbeiter selbst liegt. Auch wenn der Arzt der Ansicht ist, dass Arbeiten die Gesundheit beeinträchtigt, kann der Arbeitnehmer frei entscheiden, ob er zur Arbeit geht oder nicht.

Krankschreibung ist kein Arbeitsverbot

Der „gelbe Schein“ führt also nicht dazu, dass es Arbeitnehmern untersagt ist für den festgelegten Zeitraum zur Arbeit zu erscheinen. Im Arbeitsrecht erfüllt der Krankenschein zwei Funktionen: Er stellt einerseits fest, dass ein Arbeitnehmer zum jetzigen Zeitpunkt nicht arbeitsfähig ist und gibt andererseits eine Prognose ab, wie lange dieser Zustand voraussichtlich anhalten muss. Diese Prognose kann zutreffen, sie kann aber auch falsch sein. Ist der Arbeitnehmer nach Ablauf der Krankschreibung nicht wieder gesund, wird der Krankenschein unproblematisch verlängert. Im umgekehrten Fall können und müssen Arbeitnehmer wieder im Büro erscheinen, wenn sie vor Ablauf der Krankschreibung bereits genesen sind.

Keine „Gesundschreibung“ erforderlich

Es ist Arbeitnehmern also nicht verboten, während einer Krankschreibung an den Arbeitsplatz zurückzukommen und wieder zu arbeiten. Sie sind dazu sogar verpflichtet, wenn die Prognose ihrer Krankschreibung nicht zutrifft und sie schon eher wieder arbeitsfähig sind. Auch wenn sich der Irrglaube einer erforderlichen Gesundschreibung vom Arzt hartnäckig hält, gibt es dieses Instrumentarium im Arbeitsrecht nicht. Aus rein rechtlicher Sicht existiert auch keine Notwendigkeit, ein Attest vorzulegen, in dem bescheinigt wird, dass man wieder einsatzfähig ist. Aus medizinischer Sicht kann es aber sinnvoll sein vor Arbeitsbeginn noch mal mit dem Arzt Rücksprache zu halten, ob man wirklich wieder einsatzfähig ist, da man den Gesundheitszustand als Laie falsch beurteilen und einschätzen kann.

Darf der Arbeitgeber kranke Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Wenn Arbeitnehmer trotz Erkrankung arbeiten wollen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die angebotene Arbeitsleistung anzunehmen. Es gibt zwar vereinzelt Ansichten, wonach Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers annehmen müssen, wenn dieser sich lediglich selbst gefährdet. Jedoch haben Arbeitgeber gegenüber allen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Diese Fürsorgepflicht bezieht sich sowohl auf den kranken Mitarbeiter selbst als auch auf seine Kollegen. Zudem hat der Absturz der Germanwings-Maschine über den französischen Alpen 2015 gezeigt, welche Konsequenzen krankgeschriebene Arbeit auch auf Dritte haben kann. Arbeitgeber haben deshalb sowohl gegenüber ihren Arbeitnehmern als auch gegenüber Dritten eine rechtliche Verantwortung, die eine erhebliche Haftung nach sich ziehen kann. Daher müssen Arbeitgeber grundsätzlich das Recht haben, selbst zu entscheiden, ob ein krankgeschriebener Mitarbeiter wirklich einsatzfähig ist oder ob es sicherer ist, ihn wieder nach Hause zu schicken.

Der Arbeitgeber darf kranke Arbeitnehmer also nach Hause schicken. Durch die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht ist er dazu sogar verpflichtet, wenn er der Meinung ist, der krankgeschriebene Arbeitnehmer könnte sich oder andere Kollegen gefährden. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber sogar in Haftung genommen werden, wenn er einen Mitarbeiter arbeiten lässt, obwohl erkennbar ist, dass dieser dazu nicht in der Lage ist. Die Entscheidung, ob man trotz Krankschreibung arbeitet, liegt deshalb nicht nur beim betroffenen Arbeitnehmer selbst, sondern auch bei seinem Arbeitgeber.

Muss man dem Arbeitgeber mitteilen, welche Krankheit man hat?

Eine weitere wichtige Rechtsfrage für Arbeitnehmer ist, ob sie ihrem Arbeitgeber überhaupt mitteilen müssen, dass sie vom Arzt krankgeschrieben worden sind und ob sie die Art der Erkrankung bzw. die Diagnose offenbaren müssen.

Tatsache der Arbeitsunfähigkeit muss offenbart werden

Im Gesetz selbst gibt es nur eine Norm, die das Vorlegen der AU vorschreibt. Diese Vorschrift geht jedoch davon aus, dass Arbeitnehmer zu Hause bleiben und die Krankschreibung als Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit benötigen. Es ist aber davon auszugehen, dass Arbeitnehmer aus ihrem Arbeitsvertrag heraus die Pflicht haben, ihren Arbeitgeber auch dann über eine Krankschreibung zu informieren, wenn sie trotzdem arbeiten wollen. Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber, durch seine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern und außenstehenden Dritten, die rechtlichen Konsequenzen einer Krankschreibung einschätzen können muss. Gerade wenn etwas passiert, tauchen viele Fragen auf, insbesondere warum trotz Krankenschein gearbeitet wurde oder ob die Gefahr vorhersehbar war. Deshalb hat der Arbeitgeber das Recht über eine Krankschreibung informiert zu werden und anschließend selbst zu entscheiden, ob der den Arbeitnehmer trotzdem arbeiten lässt.

Keine Mitteilungspflicht hinsichtlich der Diagnose

Hinsichtlich der Diagnose selbst gibt es keine Verpflichtung zur Mitteilung. Arbeitnehmer können deshalb selbst entscheiden, ob sie dem Arbeitgeber mitteilen, woran sie erkrankt sind. Hiervon gibt es nur wenige Ausnahmen, wenn man z. B. Kollegen mit einer Infektionskrankheit angesteckt oder Lebensmittel verunreinigt haben könnte. Auch wenn man trotz Krankenschein arbeiten will, wird sich eine kurze Erläuterung der Diagnose nicht vermeiden lassen, da der Arbeitgeber andernfalls keine Einschätzung vornehmen kann.

Gibt es versicherungsrechtliche Probleme, wenn man vor Ende der Krankschreibung wieder arbeitet?

Kehren Arbeitnehmer vorzeitig an ihren Arbeitsplatz zurück, verlieren sie ihren Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht. Sie sind weiterhin vollständig unfallversichert, sodass sie sowohl am Arbeitsplatz als auch auf dem Weg dorthin (etwa bei einem Wegeunfall) den vollen Schutz der Unfallversicherung genießen. Diese zahlt wie bei jedem anderen Arbeitsunfall aber nur dann, wenn der Unfall in direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht. Nur dann liegt ein Arbeitsunfall vor, für den die gesetzliche Unfallversicherung eintrittspflichtig ist. Schwierigkeiten mit dem Versicherungsschutz gibt es deshalb nur dann, wenn der Unfall durch die Erkrankung des Arbeitnehmers entsteht. Das ist z. B. der Fall, wenn ein Mitarbeiter wegen eines Schädelhirntraumas krankgeschrieben ist und in eine Maschine fällt, weil ihm schwindelig wurde.

Muss man bei vorzeitigem Wiedereinstieg Krankengeld zurückzahlen?

Arbeitnehmer, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkranken, erhalten von ihrer Krankenversicherung Krankengeld, das den Lohnausfall kompensieren soll. Der

Anspruch auf Krankengeld besteht daher nur solange, wie Arbeitnehmer aufgrund ihrer Erkrankung nicht arbeiten und keinen Lohn erhalten. Der Anspruch auf Krankengeld entfällt damit ab dem Moment, indem man zur Arbeit zurückkehrt. Kehren Arbeitnehmer vor Ablauf der Krankschreibung an den Arbeitsplatz zurück, müssen sie deshalb das im Voraus erhaltene Krankengeld (anteilig) zurückzahlen.

Fazit: Aus ökonomischer Sicht lohnt es sich meist nicht, sich krank zur Arbeit zu schleppen, denn die Folgekosten sind im Durchschnitt zehnmal so hoch, als wenn sich Arbeitnehmer auskurieren. Arbeitsrechtlich stellt der Krankenschein zwar kein Arbeitsverbot dar, jedoch hat der Arbeitgeber ein Mitspracherecht und kann krankgeschriebene Arbeitnehmer nach Hause schicken. Nimmt er die Arbeitsleistung an, verlieren Arbeitnehmer ihren Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht, solange sie sich penibel an die Arbeitsschutzvorschriften halten und der Unfall nicht auf ihre Krankheit zurückzuführen ist.

(THE)■

Quelle: <http://rollingplanet.net/urteil-kuendigung-wegen-krankheit-nur-bei-negativer-rognose-erlaubt/>

●Urteil: Kündigung wegen Krankheit nur bei negativer Prognose erlaubt

Im Umkehrschluss bedeutet das allerdings auch: Kündigung ist rechters, wenn die Gesundheitsaussichten eines Arbeitnehmers schlecht sind.

Wer lang und oft krank ist, muss eventuell mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber rechnen. Die Fehlzeiten allein reichen als Kündigungsgrund aber noch nicht aus, selbst wenn sich über Jahre Krankheit an Krankheit reiht. Es muss auch abzusehen sein, dass es in Zukunft keine Besserung gibt. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern hervor (Az.: 2 Sa 158/16), auf das der Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Ausgabe 7/2017) der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht hinweist.

In dem Fall ging es um eine Anlagenfahrerin, die seit 2003 bei ihrem Arbeitgeber tätig war. Ab 2011 fehlte sie wiederholt für längere Zeit – zunächst wegen eines eingeklemmten Nervs im Ellenbogen, dann wegen eines Rückenleidens nach einem Treppensturz, schließlich wegen einer Scheidung und daraus folgenden psychischen Problemen. Insgesamt fiel sie von 2011 bis 2015 für 400 Tage aus.

Daraufhin kündigte ihr der Arbeitgeber, die Anlagenfahrerin zog vor Gericht – und gewann. Die Kriterien für eine sogenannte negative Gesundheitsprognose seien hier nicht erfüllt, urteilte das Gericht: Gewebe- oder Skelettverletzungen würden in der Regel heilen und seien damit keine Grundlage für eine solche Prognose. Und auch eine Lebenskrise nach einer Scheidung sei in den meisten Fällen vorübergehend. Damit war für das Gericht nicht bewiesen, dass die Arbeitnehmerin auch in Zukunft besonders krankheitsanfällig ist.

(dpa/tmn)

■

● **Kompakt: Wie beantrage ich eine Reha oder Kur?**

7 Fragen & Antworten, wie Sie sich die Auszeit für Ihre Gesundheit genehmigen lassen. Von Sabine Meuter

Ob nach einem Unfall oder einem längeren Krankenhausaufenthalt – eine Reha hilft Betroffenen, wieder auf die Beine zu kommen. Und eine Kur trägt dazu bei, möglichst lange gesund zu bleiben. Aber auch ohne schwere Erkrankung kann man eine Kur beantragen und sich so eine Auszeit für die Gesundheit verschaffen. Was Sie dabei beachten sollten.

1. Was ist eine Kur?

Eine Kur dient in erster Linie der Vorbeugung. Massagen und Bäder tragen dazu bei, gesund zu bleiben, erklärt Dirk von der Heide von der Deutschen Rentenversicherung Bund in Berlin. Eine Kur erfolgt entweder ambulant, stationär oder teilstationär. Bei einer ambulanten Kur quartiert sich der Patient selbst in einem staatlich anerkannten Kurort ein und erhält Behandlungen in einem Gesundheits- oder Kurzentrum. Diese Kuren sind für den Fall gedacht, dass eine ambulante Behandlung vom Arzt nicht ausreicht. Eine teilstationäre Kur umfasst das gesamte Angebot einer vollstationären Kur – allerdings ist der Patient nicht in der Klinik untergebracht.

2. Für wen kommt eine Kur infrage?

Wer über einen langen Zeitraum Symptome hat, die nicht besser werden, sollte seinen Arzt nach einer Kur fragen. Ein Beispiel: Ein Patient leidet unter Bluthochdruck. Um zu vermeiden, dass seine Gesundheit langfristig Schaden nimmt, kann eine Kur mit Bewegungs- und Atemtherapie sowie Wechselduschen und Abreibungen helfen. „Bei einer Kur, die vor einem Burn-out schützen soll, werden Gesprächstherapien in das Konzept eingearbeitet“, erklärt Uwe Strunk vom Deutschen Heilbäderverband.

3. Und was ist eine medizinische Rehabilitation?

Mit einer medizinischen Reha werden Patienten zum Beispiel nach einem Unfall oder einer großen Operation wieder fit für den Alltag gemacht. So verhindern die Ärzte im Idealfall, dass der Patient pflegebedürftig wird. Mit einer Reha lässt sich auch vermeiden, dass Beschwerden chronisch werden, erklärt Daniela Hubloher von der Verbraucherzentrale Hessen in Frankfurt am Main. Bei älteren Patienten ist manchmal eine geriatrische Reha sinnvoll. Sie kann ihnen helfen, länger selbstständig zu bleiben.

4. Wo wird eine Kur oder eine Reha beantragt?

Droht der Arbeitnehmer arbeitsunfähig zu werden, ist in der Regel die Rentenversicherung oder die gesetzliche Unfallversicherung zuständig, erklärt Hubloher. Die gesetzliche Krankenversicherung zahlt meist, wenn eine ambulante Krankenbehandlung nicht ausreicht oder der behandelnde Arzt eine medizinische Reha verordnet hat. „Grundsätzlich haben alle Versicherten gesetzlicher Krankenkassen Anspruch auf medizinische Vorsorge- und Rehabilitationsleistungen“, betont die Verbraucherschützerin. Private Krankenkassen zahlen die Reha dagegen nur, wenn ein entsprechender Tarif gebucht wurde.

5. Müssen Patienten etwas für die Reha bezahlen?

„Bei ambulanten oder teilstationären Reha-Leistungen der Deutschen Rentenversicherung werden keine Zuzahlungen fällig“, erklärt von der Heide. Bei stationären medizinischen Leistungen müssen Patienten eine Zuzahlung von höchstens 10 Euro pro Tag maximal für 42 Tage pro Kalenderjahr leisten. Bei ambulanten und stationären Reha-Maßnahmen der gesetzlichen Krankenkassen beträgt die Zuzahlung für volljährige Versicherte 10 Euro pro Tag – ohne zeitliche Begrenzung. „Bei einer Anschlussreha sowie bei Krankheitsbildern, deren Behandlung von vornherein länger dauert als die üblichen drei Wochen, ist die Zuzahlung auf 28 Tage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt“, sagt Hubloher. Rehabilitationen auf Kosten der Unfallkasse sind zuzahlungsfrei.

Fahren Patienten für ambulante Vorsorgeleistungen in einen Kurort, müssen sie Unterkunft und Verpflegung selbst zahlen. „Die Krankenkassen können täglich bis zu 16 Euro beisteuern, bei chronisch kranken Kleinkindern bis zu 25 Euro“, sagt Hubloher.

6. Was ist beim Antrag zu beachten?

Der Arzt sollte die medizinische Notwendigkeit einer Kur oder Reha ausführlich begründen. Dabei ist es wichtig, dass er genau angibt, inwiefern sich die Beschwerden auf den Alltag des Patienten auswirken. Auch was sich der Arzt von einer Reha verspricht und wie erreichbar die Ziele sind, sollte vermerkt sein, erklärt Hubloher. Den Antrag kann der Patient auch gemeinsam mit dem Arzt ausfüllen. Formulare gibt es bei den Krankenkassen, den Servicestellen der Deutschen Rentenversicherung und den Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation. Dort können sich Patienten ebenso beraten lassen wie etwa bei Verbraucherzentralen oder einem Sozialverband.

7. Was tun, wenn der Antrag abgelehnt wird?

In diesem Fall sollten Betroffene Widerspruch einlegen – und zwar innerhalb eines Monats nach Zugang des Bescheids. Wird der Widerspruch abgelehnt, kann binnen vier Wochen Klage vor dem Sozialgericht erhoben werden. Dieses Verfahren ist für Patienten kostenfrei, zieht sich aber oft in die Länge. Es kann daher sinnvoller sein, einige Monate zu warten und dann einen neuen – besser begründeten – Antrag zu stellen, rät Hubloher.

■

■ Die Themen des BTHG im Koalitionsvertrag

Am 07. Februar 2018 haben SPD, CDU und CSU die Koalitionsverhandlungen abgeschlossen. Welche Aspekte das BTHG im Besonderen und Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen betreffen, haben wir für Sie zusammengestellt.

Im Koalitionsvertrags heißt es:

"Menschen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Mit dem Bundesteilhabegesetz haben wir einen wichtigen Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention getan. Seine Umsetzung werden wir in den kommenden Jahren intensiv begleiten und gleichzeitig die Teilhabe weiter fördern."

Unabhängige Teilhabeberatung

- Weiterführung der Finanzierung der Unabhängigen Teilhabeberatung

Barrierefreiheit

- Investitionen in den Ausbau der Barrierefreiheit
- Förderung von behinderungsgerechtem, barrierefreien Wohnungsbau und barrierefreier Mobilität
- Stärkung von Initiativen für mehr Barrierefreiheit in Städten und Gemeinden
- Förderprogramme zur Verbesserung der Barrierefreiheit in den Kommunen
- Prüfung, „wie Private, die Dienstleistungen für die Allgemeinheit erbringen, angemessene Vorkehrungen [zur Barrierefreiheit] umsetzen können.“

Teilhabe am Arbeitsleben

Die Koalitionsparteien haben für den Bereich Teilhabe am Arbeitsleben konkrete Pläne festgehalten:

- Prüfung der Einführung eines Budgets für Ausbildung

- Verlängerung und Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung (§ 130 SGB III) um zwei Jahre
- Klärung "gemeinsam mit den Akteuren der Arbeitsmarktpolitik [...], wie Teilqualifizierungen einen Beitrag leisten können, auch Menschen mit Beeinträchtigungen, die als nicht ausbildungsfähig gelten, einen schrittweisen Einstieg in eine anerkannte Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BIGG) oder § 42m Handwerksordnung (HwO) zu ermöglichen."
- Weiterförderung von Inklusionsbetrieben
- Unterstützung der Werkstätten für behinderte Menschen, „ihr Profil entsprechend neuer Anforderungen weiterzuentwickeln und dem Wunsch der Menschen mit Behinderungen nach Selbstbestimmung Rechnung zu tragen“
- Wiedereinführung der Meldepflicht an die Arbeitsagenturen für offene Stellen im öffentlichen Dienst, die von einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt waren
- Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Verbesserung des Zugangs zu medizinisch-beruflicher Rehabilitation für alle Menschen mit Behinderungen

Politische Partizipation

- Verfolgung des Ziels eines inklusiven Wahlrechts für alle
- Beendigung des Wahlrechtsausschlusses von Menschen, die sich durch eine Vollbetreuung unterstützen lassen

Teilhabe an Bildung

- Inklusive Bildung als Schwerpunkt in der Bildungsforschung
- weitere Schwerpunkte der Bildungsforschung: Qualitätsverbesserung des Unterrichts, Digitalisierung, soziale Integration, Abbau von Bildungsbarrieren

Schutz vor Gewalt

- Konzepte für den Schutz vor Gewalt in Einrichtungen fördern
- Unterbringungsmöglichkeiten nach Übergriffen verbessern

Schnittstellenklärung eingeschränkte bzw. dauerhafte Erwerbsminderung

- Prüfung der unterschiedlichen Gewährung existenzsichernder Leistungen bei Menschen mit befristeter und dauerhafter Erwerbsminderung

Weiteres

- Zugang zu Jugendfreiwilligendiensten und zum Bundesfreiwilligendienst ausweiten
- Prüfung einer Anpassung der pauschalen Steuerfreibeträge für Menschen mit einer Behinderung