

Krankenfahrt zur Behandlung

Wann zahlt die Krankenkasse?



■ Wenn Menschen mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben, bedeutet das für sie oft auch ein ganz schönes Hin und Her. Es geht von einer Behandlung zur nächsten, Arzttermine bestimmen den Alltag. All das zu organisieren, ist nicht immer leicht. Und auch die Finanzierung spielt eine Rolle. Hier springt unter Umständen die Krankenkasse ein.

Wer viele Behandlungen über sich ergehen lassen muss, hat oft auch einen straffen Zeit- und Fahrplan. Egal, ob Betroffene selbst fahren oder auf öffentliche Verkehrsmittel, ein Taxi oder Angehörige ausweichen – in jedem Fall kosten die vielen Fahrten nicht nur Nerven, sondern auch Geld.

Verschiedene Transportmittel möglich

Welches Fahrzeug für eine Krankenfahrt oder einen Krankentransport genutzt wird, hängt von der gesundheitlichen Verfassung des Patienten ab. Im Zweifel entscheidet der Arzt, welches Transportmittel der medizinischen Notwendigkeit gerecht wird. Grundsätzlich können Krankenfahrten und Krankentransporte mit

- öffentlichen Verkehrsmitteln,
- dem eigenen PKW,
- einem Taxi,

- einem Mietwagen oder
- Kranken- und Rettungswagen erfolgen.

Krankenfahrt vs. Krankentransport

Grundsätzlich wird unterschieden zwischen Krankenfahrten und Krankentransporten. Es handelt sich um eine Krankenfahrt, wenn kranke Menschen mit einem Privatfahrzeug, öffentlichen Verkehrsmitteln, einem Taxi oder einem Mietwagen befördert werden. Es findet also keine fachliche medizinische Betreuung statt. Anders beim Krankentransport. Hier kommen Krankentransportwagen (KTW) zum Einsatz, in denen der Patient durch fachliches Personal und spezielle Einrichtung versorgt werden kann. Im Ernstfall kommen auch Rettungswagen oder Rettungshubschrauber zum Einsatz.

Eigenanteil muss gezahlt werden

Unter bestimmten Voraussetzungen übernimmt die Krankenkasse die Kosten für eine Krankenfahrt oder einen Krankentransport. Dennoch müssen Versicherte einen gewissen Eigenanteil zahlen. Dieser beträgt 10 Prozent des Fahrpreises, aber mindes-

tens 5 und maximal 10 Euro und nie mehr als die tatsächlich entstandenen Kosten.

Kostenübernahme für Krankenfahrten

Die Kosten einer Krankenfahrt werden von der Krankenkasse übernommen, wenn sie medizinisch notwendig sind und vom behandelnden Arzt verordnet wurden. Das kann zum Beispiel der Fall sein bei

- stationären Behandlungen,
- vor- oder nachstationären Behandlungen, wenn dadurch eine voll- oder teilstationäre Krankenhausbehandlung verkürzt oder vermieden werden kann oder
- bei ambulanten Operationen, wenn dadurch eine voll- oder teilstationäre Krankenhausbehandlung vermieden werden kann oder diese nicht ausführbar ist.

Fahrten zu anderen ambulanten Behandlungen werden in der Regel nur erstattet, wenn

- der Patient den Pflegegraden 3, 4 oder 5 zugeteilt ist,
- der Patient einen Schwerbehindertenausweis mit den Merkzeichen aG (außergewöhnlich gehbehin-

dert), BI (blind) oder H (besonders hilfsbedürftig) besitzt oder

- wenn eine Dialyse oder Chemotherapie vorgenommen wird.

Grundsätzlich gilt: Solange die Fahrt mit dem Privatfahrzeug oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln für den Patienten medizinisch zumutbar ist, werden die Kosten für ein Taxi oder einen Mietwagen meist nicht übernommen.

Kostenübernahme für den Krankentransport

Die Krankenkasse kommt auch für einen Krankentransport nur auf, wenn die medizinische Notwendigkeit vom behandelnden Arzt bestätigt wurde. Der Krankentransport muss also verschrieben werden, zum Beispiel wenn



- eine medizinisch-fachliche Betreuung während der Fahrt notwendig ist,
- eine spezielle Einrichtung oder Ausstattung des Fahrzeugs notwendig ist, oder
- durch den Transport die Übertragung schwerer Krankheiten

vermieden werden kann.

Unbedingt vorher bei der Krankenkasse informieren

Oft hängt die Kostenübernahme für Krankenfahrten und Krankentransporte also vom jeweiligen Einzelfall ab. Deswegen ist es unbedingt ratsam, sich im Vorfeld bei der Krankenkasse zu informieren.

Die Erstattung muss in jedem Fall vor der Fahrt von der Krankenkasse genehmigt werden, ansonsten kann es passieren, dass Patienten auf den Kosten sitzenbleiben. Rückwirkend oder ohne vorherige Absprache werden meist nur Krankentransporte übernommen, die im Notfall und bei Lebensgefahr stattfinden.

Quelle: www.pflegeportal.org

Die großen

W-

Fragen

■ Das „**gewusst wie**“ ist in vielen verschiedenen rechtlichen Fragen für den Erfolg Ihrer Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung enorm wichtig. Denn die Kollegen vertrauen auf Ihre Fachkompetenz. Im Folgenden finden Sie Antworten auf alle großen „**W**“-Fragen zu wichtigen SBV-Themen.

Arbeitgeber sehen es in der Regel nicht gern, wenn sich Mitarbeiter häufig oder für längere Zeit krankmelden. Trotz vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bezweifelt so mancher Chef den Wahrheitsgehalt der Krankmeldung und

möchte diese überprüfen lassen – am liebsten durch einen von ihm ausgewählten Arzt. Aber so einfach geht das nicht!

WANN sind die Zweifel des Arbeitgebers an einer Krankmeldung berechtigt?

Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit sind nicht schon deshalb berechtigt, weil der erkrankte Kollege beim Einkaufen oder Spazierengehen gesehen wurde. Denn wer arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, muss nicht zwangsläufig das Bett hüten. Vielmehr ist grundsätzlich

alles erlaubt, was die Genesung nicht gefährdet oder verzögert.

Begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit liegen allerdings insbesondere in Fällen vor, in denen

- Arbeitnehmer auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind,
- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt,
- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist (§ 275 Abs. 1a SGB V).

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit anzweifeln, wenn die Krankmeldung zum Beispiel nach innerbetrieblichen Differenzen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder nach vorheriger Ankündigung durch den Mitarbeiter erfolgt.

WIE kann der Arbeitgeber eine Krankmeldung ärztlich überprüfen lassen?

Naheliegender, aber ausgeschlossen, ist eine Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit durch den Betriebsarzt. Denn hier schiebt das Gesetz in § 3 Abs. 3 ASiG einen Riegel vor.

Dort heißt es ausdrücklich: „Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es

nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.“

Auch zu einem anderen Arzt kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter nicht einfach schicken. Denn Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen vom Arbeitgeber ausgewählten Arzt bestätigen zu lassen.

Der Arbeitgeber hat jedoch eine andere Möglichkeit: Er kann verlangen, dass die Krankenkasse den Medizinischen Dienst (MDK) beauftragt, die Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen (§ 275 Abs. 1a SGB V). Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung ist. Und: Der Arbeitgeber muss berechnete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit haben (siehe oben). Von der Einschaltung des MDK kann die Krankenkasse nur absehen, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den ihr vorliegenden Unterlagen ergibt.

Die Ärzte des Medizinischen Dienstes erfüllen ihre medizinischen Aufgaben unabhängig und unterliegen dabei keinen Weisungen. In die ärztliche Behandlung dürfen sie nicht eingreifen (§ 275 Abs. 5 SGB V).

WELCHE Informationen erhält der Arbeitgeber über die MDK-Untersuchung?

Die Krankenkasse informiert den Arbeitgeber, wenn das MDK-Gutachten die Arbeitsunfähigkeit anders beurteilt als der behandelnde Arzt. Diese Mitteilung darf keine Angaben über die Krankheit des Arbeitnehmers enthalten und erfolgt nur, solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht (§ 277 Abs. 2 SGB V).

Zudem wird der Arbeitgeber unterrichtet, wenn der Mitarbeiter nicht zu der angeordneten Untersuchung durch den MDK erscheint.

WAS hat der Arbeitnehmer zu befürchten, wenn der MDK die Arbeitsunfähigkeit verneint?

Wenn der Medizinische Dienst die Arbeitsunfähigkeit nicht bestätigt, kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, bis der Arbeitnehmer seine tatsächliche Arbeitsunfähigkeit beweist (z. B. durch Entbindung des behandelnden Arztes von dessen Schweigepflicht, da die ärztliche AU-Bescheinigung jetzt als Beweis nicht mehr ausreicht).

Im schlimmsten Fall kann eine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit zu Schadensersatzforderungen und einer fristlosen Kündigung führen.

WIE funktioniert dieser Schutz?

Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind nicht unkündbar, aber das Gesetz stellt zusätzliche Anforderungen an eine wirksame Kündigung: Will der Arbeitgeber – egal aus welchem Grund – einem schwerbehinderten Menschen kündigen, so muss er grundsätzlich vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einholen (§ 168 SGB IX). Ohne vorherige Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Die Zustimmung kann nicht nachgeholt werden. Der gleiche Schutz gilt für gleichgestellte Arbeitnehmer (§ 151 Abs. 3 SGB IX).

Dieses Zustimmungsverfahren dient dazu, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Das Integrationsamt prüft den Sachverhalt und wägt die Interessen des schwerbehinderten Menschen und die des Arbeitgebers ab. Bevor die Behörde eine Entscheidung trifft, holt sie die Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats ein und hört den betroffenen Arbeitnehmer an (§ 170 Abs. 2 SGB IX).

WANN greift der Schutz?

Dieser Sonderkündigungsschutz setzt erst nach einer Beschäftigung von sechs Monaten ein (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) und bezieht sich nur auf eine vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung. Andere Beendigungsarten von Arbeitsverhältnissen, wie z. B. eine Befristung oder Aufhebungsverträge, werden von dem Schutz nicht erfasst.

Damit der besondere Kündigungsschutz eingreift, muss

- entweder zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch bzw. eine Gleichstellung bereits behördlich festgestellt worden sein,
- oder ein entsprechender Antrag rechtzeitig vor der Kündigung gestellt und später positiv entschieden worden sein (§ 173 Abs. 3 SGB IX). Dazu muss der Arbeitnehmer seinen Antrag in der Regel mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung mit den nötigen Unterlagen gestellt haben.

Nur bei Offenkundigkeit einer Schwerbehinderung (z. B. Blindheit,

Armamputation) greift der Sonderkündigungsschutz auch unabhängig von einer Feststellung oder rechtzeitigen Antragstellung.

Auf den Sonderkündigungsschutz kann sich ein Arbeitnehmer auch dann berufen, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung/Gleichstellung oder einem diesbezüglichen Antrag nichts weiß. Allerdings nur dann, wenn er dem Arbeitgeber binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine entsprechende Mitteilung macht.



WAS haben Sie als SBV damit zu tun?

Bevor der Arbeitgeber einem schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen kündigt, muss er die Schwerbehindertenvertretung unterrichten und anhören. Dadurch soll Ihnen als SBV Gelegenheit gegeben werden, argumentativ auf die Entscheidung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Eine ohne diese Beteiligung der SBV ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Darüber hinaus können Sie als Schwerbehindertenvertretung auch gegenüber dem Integrationsamt zur Kündigung Stellung nehmen (§ 170 Abs. 2 SGB IX).

Bei einer Stellungnahme der SBV stehen die Interessen des betroffenen schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen im Vordergrund. Es geht darum, Argumente gegen eine Kündigung anzuführen und alternative Vorschläge zur Lösung des Beschäftigungsproblems zu machen – insbesondere soweit ein Zusammenhang zwischen der Kündigung und der Behinderung besteht. Natürlich müssen Sie sich als SBV dabei aber nicht entgegen der eigenen Überzeugung äußern und beispielsweise echtes Fehlverhalten des betroffenen Kollegen „schön reden“.

Wenn ein Kollege nach Erhalt einer Kündigung Hilfe sucht, dann ist Vorsicht geboten: Die beste Empfehlung an Ihren Kollegen ist in einem solchen Fall, schnellstmöglich einen Anwalt aufzusuchen. Denn wer gegen eine Kündigung vorgehen will, hat nach deren Zugang nur drei Wochen Zeit, um Klage vor dem Arbeitsgericht einzureichen (§ 4 KSchG).

Quelle: www.ifb.de