

Ziek zijn in **Duitsland** betekent eigen verantwoordelijkheid voor de werknemer

Laten we beginnen met een korte praktijkcasus:

Barbara Schöffner was, zoals men dat noemt, een voorbeeldige werknemer. Ze had een goede baan als accountant, een belangrijke functie binnen het bedrijf en maakte regelmatig promotie. In haar vrije tijd was ze een gepassioneerd paardrijdster. Tot het moment dat ze een ongeluk kreeg. Haar paard schrok tijdens een buitenrit, Barbara verloor haar evenwicht en viel van het paard. Ongelukkigerwijs viel haar paard bovenop haar heen, met een dubbele beenbreuk en een heupfractuur tot gevolg. Welke sociale zekerheidsrechten heeft Barbara in Duitsland?

Zes weken loondoorbetaling bij ziekte

In Duitsland heeft de werkgever maximaal zes weken loondoorbetalingsverplichting. Is de werknemer na die zes weken nog steeds ziek of arbeidsongeschikt, dan meldt hij zich ziek bij de Krankenkasse. De Krankenkasse is te vergelijken met een zorgverzekeraar in Nederland. De Krankenkasse betaalt niet alleen medische kosten, maar ook het ziekgeld wanneer de werknemer niet kan werken door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het ziekgeld wordt maximaal tot 78 weken ziekte uitbetaald, met aftrek van de al genoten weken loondoorbetaling. De hoogte van de loondoorbetaling door de werkgever is 100% van het loon. De hoogte van de uitkering is 70% van het brutoloon, tot ten hoogste 90% van het nettoloon. Er geldt een maximum maandloon van €3.937,50.

Claimbeoordeling

De werknemer meldt zich op de eerste ziektedag ziek bij de werkgever. Uiterlijk de derde ziektedag moet de werknemer een verklaring arbeidsongeschiktheid van zijn arts (huisarts of specialist) overhandigen. Constateert de arts na de zes weken loondoorbetaling dat de werknemer nog steeds niet kan werken, dan meldt de werknemer zich zoals gezegd ziek bij de Krankenkasse. Bij de ziekmelding moet de werknemer wederom een verklaring arbeidsongeschiktheid van zijn arts overhandigen.

Hamburger Model

Wenst de werknemer tijdens de periode van ziekgeld weer te re-integreren, dan kan hij met zijn werkgever afspraken maken over een opbouwschema. In het wetboek Social Recht wordt dit het Hamburger Model genoemd. Dit model maakt terugkeer in het eigen werk mogelijk door de werknemer stap voor stap te re-integreren. De werknemer stelt met zijn behandelend arts een concreet schema op, dat de genezing niet belemmert. De duur van dit proces is afhankelijk van de klachten en beperkingen van de werknemer.

De werkgever heeft voordeel bij de re-integratie van de werknemer. Niet alleen levert de werknemer weer arbeid voor de werkgever; tijdens het proces van re-integratie betaalt de Krankenkasse het ziekgeld door aan de werknemer. De werkgever hoeft dus geen loonwaarde toe te kennen tijdens de re-integratie. De enige voorwaarde voor de doorbetaling van het ziekgeld, is dat de periode van 78 weken nog niet afgelopen is.

Premiebijdrage door werknemers

In Duitsland betalen zowel werkgever als werknemer via premies een bijdrage voor de sociale zekerheid. De premie voor de Krankenkasse is 8,30% van het brutoloon van de werknemer, vaak ingehouden door de werkgever. De werkgever draagt 7,20% bij, gebaseerd op het brutoloon van de werknemer. De premie voor langdurige arbeidsongeschiktheid is zowel voor werkgever als werknemer 9,45% van het brutoloon.

Financiële prikkel bij ziekte

De zieke Duitse werknemer heeft een financiële prikkel om te re-integreren. Niet alleen door de premiebijdrage, maar ook door de eigen verantwoordelijkheid om de re-integratie tot een succes te maken. Is de re-integratie succesvol verlopen, dan kan de werknemer aanspraak maken op zijn oude werk tegen de oude voorwaarden. Hij behoudt daarmee zijn oude inkomen. Re-integratie is daarmee geen verplichting die uitsluitend door de werkgever wordt opgelegd, zoals in Nederland. Re-integratie wordt een intrinsieke motivatie om te hervatten in eigen werk.

Hoe ging het met Barbara?

Terug naar de casus van Barbara. Na het ongeluk verbleef ze zes weken in een kliniek en kreeg ze aansluitend zes weken fulltime revalidatietherapie. Haar werkgever betaalde netjes zes weken het loon door en na afloop meldde ze zich ziek bij de Krankenkasse. Deze kende na de medische verklaring van haar behandelend specialist de uitkering toe. Tijdens de revalidatie gaf Barbara bij haar werkgever aan dat zij graag bij hem zou willen re-integreren in haar oude werk. Samen met haar behandelend revalidatie-arts en een medewerker van de Krankenkasse stelde ze een re-integratieplan op. Met dit plan realiseerde ze stap voor stap terugkeer in haar eigen werk. Op dit moment werkt ze weer volledig in haar oude werk, met een belangrijke aanpassing die gerealiseerd werd door haar werkgever: ze mag thuiswerken gedeeltelijk combineren met werk op kantoor. Door deze aanpassing is Barbara na haar operatie in staat weer fulltime te werken.

'Een Duitse werknemer betaalt mee aan de eigen uitkering'

Doordat ook Barbara premie afdraagt aan de Krankenkasse voor een eventueel beroep op ziekgeld bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, liggen de belangen voor schadebeheersing anders dan in Nederland. In Nederland is schadelastbeheersing bij ziekte uitsluitend in het belang van de werkgever, vanwege de loondoorbetalingsplicht en de eventuele gedifferentieerde premie die doorbelast wordt. De werkgever is verplicht re-integratie aan te bieden en zet dit instrument het liefst zo snel mogelijk in voor werkhervatting. In Duitsland is Barbara medeverantwoordelijk voor een goed en snel verloop van haar re-integratie. Zij betaalt immers voor een gedeelte mee aan haar eigen uitkering. Door de werknemer in samenwerking met de werkgever en de arts zelf het re-integratieplan op te laten stellen, heeft de werknemer meer verantwoordelijkheid voor de eigen re-integratie. ■

Kim Houwers, casemanager



Verzuim in Europees perspectief

Dit artikel behoort tot een reeks van artikelen over verzuim in Europees perspectief. We vergelijken het beleid bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van verschillende Europese landen met het beleid in Nederland. Dit artikel over Duitsland krijgt in het volgende nummer een vervolg.

