



Rechte und Pflichten im Umgang mit der „Krankschreibung“

Eingangsbemerkung: Die folgende Mitarbeiterinformation ist zwischen dem Geschäftsbereich Personal und dem Personalrat abgestimmt und entspricht unserer gemeinsamen Rechtsauffassung zu dem Thema.

Wer wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber – aufgrund des § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) – für die Dauer von 42 Kalendertagen (6 Wochen).

Diesen Anspruch machen die Beschäftigten geltend, indem sie lt. § 5 EFZG ihren Arbeitgeber **unverzüglich** und auf dem schnellsten Wege über die Arbeitsunfähigkeit informieren. Sie sind darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.

Einige Beispiele für Situationen, die in der täglichen Arbeitsroutine auftreten, haben wir zusammengefasst.

1. Fühlt sich der/die Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage seine/ ihre Tätigkeit auszuüben, muss er/sie **unverzüglich** (ohne schuldhaftes Verzögern) **den Vorgesetzten über die Tatsache der Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer informieren**. Wird die Erkrankung am Wochenende bemerkt, muss in Bereichen, die regelmäßig auch am Wochenende tätig sind, die Arbeitsunfähigkeit bereits am Wochenende angezeigt werden.

Ist die Erkrankung innerhalb von 3 Kalendertagen auskuriert, erhalten die Beschäftigten auch ohne Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Entgeltfortzahlung lt. § 5 EFZG für diese Tage. Nach der Rückkehr müssen die Beschäftigten sofort ihre Erkrankung beim Geschäftsbereich Personal schriftlich anzeigen (siehe Formular gemäß Verwaltungsrundschreiben 08/2009). Bitte beachten Sie, dass Wochenendtage bei der Fristberechnung immer mitzählen, denn im EFZG ist von Kalendertagen die Rede!

In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber (nur Ärztlicher Direktor, Kaufmännische Direktorin bzw. Geschäftsbereichsleiter Personal) verlangen, dass der Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem 1. Tag vorzulegen hat.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, benötigen die Beschäftigten (lt. § 5 EFZG) ein ärztliches Attest. Die AU-Bescheinigung ist ab dem 4. Tag der Erkrankung (nicht rückwirkend vom 1. bis 3. Tag) vorzulegen, es sei denn der/die Beschäftigte ist durch den Arbeitgeber (s.o.) im Einzelfall angewiesen, vom 1. Tag an AU-Bescheinigungen vorzulegen. **Wichtig** ist, dass bei Einholung der **AU-Bescheinigung am 4. Tag der Erkrankung** diese noch am selben Tag im Original oder per Fax **beim Arbeitgeber** (im Geschäftsbereich Personal unter der Faxnummer 0391 / 67 15187) **eingehen muss** (nicht Datum Poststempel!).

Die 6 Wochen Frist für die Entgeltfortzahlung beginnt mit dem 1. Krankheitstag.

2. **Erkrankt** der/die **Beschäftigte während der Dienstzeit** oder verschlechtert sich der Gesundheitszustand akut, muss der Vorgesetzte **unverzüglich** informiert werden. Der/die Beschäftigte beendet in Absprache mit dem Dienstvorgesetzten seine/ihre Arbeit. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung setzt unmittelbar mit Beendigung der Tätigkeit ein.

Der Tag der Erkrankung wird als Arbeitstag mit dem für diesen Tag geplanten Stundensoll gewertet! (siehe auch nachwirkende DV zur Arbeitszeit vom Februar 2003, §§ 4, 5 und 10 Absatz 1)

Die 6 Wochen Frist des § 3 EFZG beginnt ab dem Folgetag zu laufen.

3. **Erkrankt das Kind** von Beschäftigten, ist der Vorgesetzte **unverzüglich** zu informieren. Die in einer gesetzlichen Krankenkasse Versicherten haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V). Das Krankengeld ist bei der zuständigen Krankenkasse zu beantragen und wird dem Versicherten für jedes Kind für längstens 10 Tage im Kalenderjahr gewährt. (Auf die Möglichkeit der Übertragung der Versicherungsansprüche zwischen den Eltern, die Gesamtanspruchsgrenzen und die Ansprüchen für Alleinerziehende soll an dieser Stelle nicht gesondert eingegangen werden.)

Die Beschäftigten müssen eine solche Inanspruchnahme beim Geschäftsbereich Personal mit dem **Formular Arbeitsbefreiung gemäß § 45 Sozialgesetzbuch V** anzeigen.

Für Beschäftigte, deren Kinder privat krankenversichert sind, gelten die Regelungen im MTV-UK MD §18 (1) f) bb) – d.h., es ist eine Arbeitsbefreiung bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr möglich; Voraussetzungen siehe MTV.

4. Ein/eine Beschäftigte/r erhält im Laufe des Arbeitstages einen Anruf aus der Kinder-einrichtung – das **Kind** müsse **umgehend abgeholt** werden, da es z.B. häufig erbricht. Der/die Beschäftigte meldet die Erkrankung dem Vorgesetzten und verlässt nach Rücksprache den Arbeitsplatz.

Zum Umgang mit den **bereits erbrachten Arbeitsstunden**, bzw. den **noch fehlenden Arbeitsstunden** am Tag der Erkrankung hier die zwei möglichen Varianten:

- Die Beschäftigten erhalten durch den Kinderarzt eine Arbeitsbefreiung aufgrund Erkrankung des Kindes für den **gleichen** Tag. (Achtung: sie erhalten keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber sondern Krankengeld lt. § 45 SGB V von ihrer Krankenkasse!)
Folge: die bereits geleisteten Arbeitsstunden werden den Beschäftigten, als Mehrstunden gutgeschrieben.
- Die Beschäftigten erhalten durch den Kinderarzt eine Arbeitsbefreiung aufgrund Erkrankung des Kindes ab dem **folgenden** Tag. (Achtung: sie erhalten keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber sondern Krankengeld lt. § 45 SGB V von ihrer Krankenkasse!)
Folge: die Fehlstunden werden den Beschäftigten mit bestehenden Stundenguthaben verrechnet.

Für Auszubildende gelten, entsprechend den Richtlinien für den Abschluss von Anstellungs- und Arbeitsverträgen Teil C ab dem 01.10.2006, die **gleichen Rahmenbedingungen** nach dem EFZG.



Markus Schulze
Vorsitzender