



Verhalten im Krankheitsfall

Ziel:

- Schnellstmögliche und störungsfreie Disposition des Personaleinsatzes im Krankheitsfall
- Sicherstellung der Entgeltfortzahlung

Grundlegendes:

- Das Entgeltfortzahlungsgesetz ist die zentrale Vorschrift über die Anzeige und den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit durch den Mitarbeitenden. Die Vorlage eines ärztlichen Attestes ist Voraussetzung für den Anspruch der/des Mitarbeitenden auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von sechs Wochen
- Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) wird elektronisch übermittelt. Erkrankte Mitarbeitende müssen unverzüglich nach Ausstellung Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n über die Dienstunfähigkeit mit Beginn und voraussichtlichem Ende informieren, damit diese/r den Personalausfall im Dienstplan vermerken und die Personalabteilung entsprechend informieren kann
- Spätestens nach dem 3. Tag einer Dienstunfähigkeit muss eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen, d.h. Einzelfallentscheidungen zu treffen
- Es besteht keine Pflicht, Art und Symptome zu offenbaren. Ausgenommen sind ansteckende Krankheiten, die sofortige Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen erforderlich machen
- Im Falle einer Langzeiterkrankung (d.h. ‚Krank ohne Bezüge‘) sind Mitarbeitende dazu verpflichtet dem Arbeitgeber ihre Arbeitsmittel wie Dienstwagen, Tablett, Laptop, Handy etc. für die Dauer des Ausfalls zur Verfügung zu stellen
- Im Falle einer Dienstverhinderung aufgrund der Erkrankung eines Kindes oder einer notwendigen Betreuungsperson besteht ebenfalls unverzügliche Informationspflicht. Zudem ist bei der Erkrankung eines Kindes ab dem 1. Tag eine ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld notwendig. Diese Bescheinigung muss unverzüglich in der Personalabteilung eingereicht werden

Arztbesuche:

Ein Routinebesuch beim Arzt (Vorsorge, Blutentnahme, Allergietest, etc.) ist grundsätzlich in der Freizeit zu planen. Kann der Arzttermin nicht innerhalb dieser Zeit terminiert werden, ist der Vorgesetzte frühzeitig darüber zu informieren.



Der/die Mitarbeitende muss darlegen und nachweisen können, dass die ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich war, wenn der Arbeitgeber einen Nachweis verlangt. Dies kann anhand einer ärztlichen Bescheinigung erfolgen. Der Arzt bescheinigt dem betreffenden Mitarbeitenden, dass der Arztbesuch während der Arbeitszeit notwendig war (Termin / Dauer). Evtl. Kosten der Bescheinigung trägt der Mitarbeitende, da ihn die Nachweispflicht trifft.