

An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Geestland, des Eigenbetriebes Hallen- und Gesundheitsbad, sowie die Tourismus, Kur und Freizeit GmbH

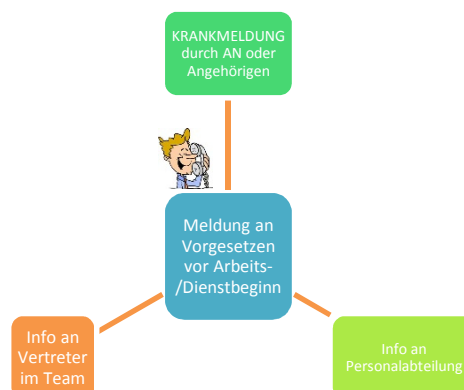
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute geht es aktuell um allgemeine Änderungen im Bereich des „gelben Scheines“, genauer gesagt, dass ab Beginn dieses Jahres die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die gesamte Dauer der Erkrankung ausgestellt werden, auch nach dem Ende der 6 Wochen Entgeltfortzahlungsfrist. Damit entfällt der Auszahlungsschein, den die Krankenkassen bisher zum Nachweis der weiteren Arbeitsunfähigkeit für die Zahlung von Krankengeld benötigten.

Die Bestimmung der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist Aufgabe des behandelnden Arztes. Dies erfolgt im Regelfall durch die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als 3 Kalendertage**, verpflichtet § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) alle Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bitte denken Sie daran, Ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Ihrer Krankenkasse zu übersenden. Wird die Frist nicht eingehalten, ruht der Anspruch auf Krankengeld!

Bleibt nun die Frage offen: „Wie und bei wem melde ich mich überhaupt krank?“

Eine Krankmeldung ist grundsätzlich schnellstmöglich, in der Regel vor Dienst-/Arbeitsbeginn bei Ihrem Arbeitgeber, im Regelfall also bei Ihrem Vorgesetzten abzugeben. Im Juristendeutsch bedeutet dies, eine Meldung „ohne schuldhaftes Zögern“ zu machen, eine normale briefliche Anzeige ist daher verspätet. Die Mitteilung kann auch durch Angehörige erfolgen. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer zur Feststellung einer möglichen Erkrankung einen Arzt aufsuchen will. Auch hier ist dem Vorgesetzten bereits vor dem Arztbesuch entsprechend Mitteilung zu machen. Schreibt der Arzt den Arbeitnehmer krank, hat der Arbeitnehmer den Vorgesetzten unverzüglich hiervon in Kenntnis zu setzen. Von Verlängerungen der Krankschreibung ist der Vorgesetzte ebenfalls unverzüglich zu informieren, auch **nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums**. Ist der/die Vorgesetzte nicht erreichbar, so ist ein Teamkollege über die Krankmeldung zu informieren.



„Wie verhält es sich bei ärztlichen Behandlungen während meiner Arbeitszeit?“

Die **ärztliche Behandlung bei bestehender Arbeitsfähigkeit** ist in § 29 Abs. 1 Buchst. f Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) geregelt. Dabei fallen unter den Begriff "ärztliche Behandlung" auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung, wie z. B. Krankengymnastik. Nicht erfasst hiervon ist die Behandlung durch einen Heilpraktiker. Nur wenn die ärztliche Behandlung zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Dies setzt entweder eine besondere Dringlichkeit voraus oder den erfolglosen Versuch des Arbeitnehmers, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu verlegen. Im letzteren Fall muss der Arbeitnehmer bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Arbeitszeit hinweisen und auf einen Termin außerhalb der Arbeitszeit drängen.

Darlegungs- und beweispflichtig für die Notwendigkeit der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer. Ein solcher Nachweis kann z. B. durch eine ärztliche Bescheinigung geführt werden, die die Zeit der ärztlichen Behandlung als auch die Erklärung enthalten muss, dass die Behandlung während der Arbeitszeit zwingend erforderlich war. Eventuelle Kosten dieser Bescheinigung hat der Arbeitnehmer zu tragen. Denn ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht nur hinsichtlich erforderlicher nachgewiesener Abwesenheitszeiten.

Dem Umfang nach besteht der Freistellungsanspruch nur für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Hier ist der Arbeitnehmer z. B. verpflichtet, geeignete und zweckmäßige Verkehrsmittel zu benutzen sowie ortsansässige Ärzte zu konsultieren.

In allen anderen Fällen besteht kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gegen Entgeltfortzahlung. Der Arbeitnehmer ist auf seine Freizeit zu verweisen, oder aber er hat die Zeit seiner Arbeitsverhinderung nachzuarbeiten. Möglich ist auch eine Freistellung nach § 29 Abs. 3 S. 2 TVöD unter Verzicht auf das Entgelt.

„Kann ich im Anschluss meiner Arbeitsunfähigkeit meinen bewilligten Urlaub antreten?“

Zu dieser Thematik gibt es keine gesetzlichen oder tariflichen Grundlagen. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht lediglich eine Regelung im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit während eines angetretenen Urlaubs vor. In der Umkehrung bedeutet dies also, dass ein einmal genehmigter Urlaub auch durch den Arbeitnehmer angetreten werden darf; eine vorherige Arbeitsunfähigkeit ändert also nichts daran.

Abschließend sei gesagt: Niemand wünscht sich krank zu werden. Sollte dennoch der Fall eintreten, macht ein kurzes Telefonat durch Sie oder einen Angehörigen vieles einfacher. Ihre Teamkollegen können sich rechtzeitig auf eine Vertretung einstellen und die Tagesabläufe besser planen.

Eine erfolgreiche Kommunikation löst also viele Ungereimtheiten, tut allen gut, und macht das Leben einfacher!

Bitte denken Sie auch daran sich wieder **gesund zu melden**. Ein kurzer Anruf oder eine E-Mail an die Personalabteilung genügen.

Für weitere Fragen oder persönliche Beratung im Einzelfall wenden Sie sich bitte gerne an die Kolleginnen in der Personalabteilung. Sie helfen Ihnen gerne weiter!

Herzliche Grüße
Ihr Bereich Zentrale Dienste