

Anwesenheiten der Arbeitnehmer und Freistellungen von der Arbeit

1. Arbeitsunfähigkeit

Alle Arbeitnehmer (AN) haben Arbeitsunfähigkeit (Erkrankung) **unverzüglich** ihrem Arbeitgeber (AG) zu melden (§ 22 TV-EKBO). Die Meldung über eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer muss noch am Tage der Erkrankung telefonisch oder per Fax an den Dienstverantwortlichen erfolgen. Jeder Gemeindegemeinderat hat festzulegen, welcher Person diese Funktion übertragen wird. Dies ist den Arbeitnehmern bekannt zu geben.

"Unverzüglich" heißt "ohne schuldhaftes Zögern" (§ 121 Abs. 1 BGB). Der Arbeitnehmer muss sich also bemühen, dem Arbeitgeber die Nachricht so schnell wie möglich zukommen zu lassen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss der Dienststelle am darauffolgenden Arbeitstag, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Krankenschein) vorliegen. Der AG hat davon eine Kopie für seine Dokumentation in der Urlaubs-/Abwesenheitskartei zu fertigen. Erst danach Zustellung an GAST.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dazu ist ein entsprechender Beschluss durch den AG (z.B. GKR) zu fassen, der für alle AN gilt und diesen bekannt zu geben ist.

Dauert die Erkrankung länger als in der Bescheinigung angegeben (Verlängerung), ist der AN verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies beinhaltet vor allem eine sofortige Benachrichtigung der Dienststelle.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist.

Die Nichteinhaltung der Anzeige- und Nachweispflicht hat zur Folge, dass

- der Arbeitgeber die Fortzahlung der Vergütung verweigern kann, solange der Mitarbeiter die Bescheinigung nicht vorlegt.
- eine Abmahnung durch den Arbeitgeber erfolgen sollte, in dem für den Wiederholungsfall weitere Disziplinarmaßnahmen (zweite Abmahnung, Kündigung) angedroht werden.

Wir weisen darauf hin, dass Abmahnungen nicht mitbestimmungspflichtig sind (keine Beteiligung MAV).

Zur Information Ihrer Arbeitnehmer haben wir ein Merkblatt (Anlage) angefertigt. Dieses ist jedem AN vom Dienststellen-Verantwortlichen zu übergeben.

2. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (Kur)

Hat der AN eine Kur beantragt und erhält er hierfür eine Bewilligung, muss er den AG darüber **unverzüglich** informieren - und zwar sobald er Kenntnis von der Bewilligung der Kur erhält – und die Mitteilung des Kostenträgers der Kur (z. B. Krankenkasse, Rentenversicherung) dem AG vorlegen.

Nur auf Kuren, die durch einen Sozialleistungsträger bewilligt wurden, erstreckt sich diese Regelung!

Die Anzeige- und Nachweispflichten bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation sind folgende:

Mitzuteilen und nachzuweisen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber:

- den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme (Kur),
- die voraussichtliche Maßnahmedauer und

- gegebenenfalls eine Verlängerung der Maßnahme.

Wie die Meldung (Anzeige) bei Arbeitsunfähigkeit hat diese Mitteilung unverzüglich zu erfolgen. Der AN muss sich also bemühen, dem AG die Nachricht so schnell wie möglich zukommen zu lassen. Erfährt er von der Bewilligung der Maßnahme durch die Leistungsträger, so hat er in der Regel spätestens am nächsten Arbeitstag den AG zu informieren. Ist der AN in dieser Zeit arbeitsunfähig erkrankt, so wird er den AG regelmäßig telefonisch informieren müssen, wenn ihm die unmittelbar persönliche Benachrichtigung oder eine solche über einen Boten (z. B. Ehepartner) nicht möglich erscheint.

Den Nachweis über die Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme hat ein in der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung versicherter AN dadurch zu erbringen, dass er eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger vorzulegen hat. Folglich genügt der AN seiner Nachweispflicht, wenn er den Bewilligungsbescheid des Sozialleistungsträgers so, wie er ihn erhalten hat, dem AG vorlegt. Solange der Arbeitnehmer seiner Nachweispflicht nicht nachkommt, steht dem AG das Leistungsverweigerungsrecht zu. Der AG kann die Entgeltfortzahlung also bis zur Vorlage der Bescheinigung verweigern. Im übrigen können nach allgemeinen Regeln Schadensersatzansprüche des AG entstehen, die Pflichtverletzung kann ferner zur Abmahnung und unter den allgemeinen Beschränkungen auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

3. Freistellung zur Pflege des erkrankten Kindes.

Hierbei handelt es sich **nicht** um eine Arbeitsunfähigkeit des AN und deshalb gelten hier andere rechtliche Bestimmungen.

Es ist eine Freistellung, d.h. für ein Fernbleiben vom Dienst hat der Arbeitnehmer sich zuerst/vorab die Genehmigung durch den AG (Dienstverantwortlichen) einzuholen. Dazu ist die Bescheinigung eines Arztes vorzulegen. Wird die Genehmigung nicht eingeholt und bleibt der AN der Arbeit fern, führt dieses Verhalten zu einem unentschuldigten Fehlen und den entsprechenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Die Freistellung von der Arbeit zur Pflege erkrankter Kinder stützt sich auf § 45 Abs. 3 SGB V, nach dem Versicherte Anspruch auf unbezahlte Freistellung von Arbeitsleistung gegen ihren Arbeitgeber haben, sobald ihnen Kinderkrankengeld von ihrer zuständigen Krankenkasse gezahlt wird.

Der Anspruch auf die Zahlung des Kinderpflege-Krankengeldes besteht bis zur **Dauer** von zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr. Der Anspruch kann für dasselbe Kind von jedem beschäftigten Elternteil geltend gemacht werden. Leben in der Familie mehrere versicherte Kinder, werden die Ansprüche in einem Kalenderjahr entsprechend mehrfach eingeräumt. Insgesamt ist der Anspruch für einen Versicherten allerdings auf 25 Arbeitstage begrenzt. Bei alleinerziehenden Versicherten wird die Anspruchsdauer je Kind im Kalenderjahr auf 20 Arbeitstage bzw. für mehrere Kinder insgesamt auf 50 Arbeitstage verlängert. Für die Feststellung der Höchstbezugsdauer von 25 bzw. 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres sind einzelne Bezugszeiten auch bei einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses oder der Krankenkasse zusammenzurechnen

Bevor der Dienstvorgesetzte/Leitung eine solche Genehmigung erteilt, hat er festzustellen, ob noch ein Freistellungsanspruch für das genannte Kind und in welchem Umfang besteht. Dazu können Sie nachstehende Übersicht (Anlage 2) benutzen.

Ein Fernbleiben vom Dienst darf erst nach Genehmigung erfolgen.

4. Von allen vorgenannten Fehlzeiten-Fällen sind die Nachweise der Gehaltsabrechnungsstelle (GAST) im KVA Lausitz / Standort Görlitz einzureichen. Versehen MIT Posteingangsstempel des AG.