

Verein zur Förderung multikultureller Kinder- und Jugendarbeit e.V.



 MUKI e.V. – Gartenstraße 98 – 41236 Mönchengladbach

Verhaltensregeln im Falle der Arbeitsunfähigkeit

Bei einer Arbeitsunfähigkeit gelten für alle Mitarbeiter des Vereins zur Förderung der multikulturellen Kinder- und Jugendarbeit e.V. die folgenden Regeln und Pflichten:

1. Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit

Nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (das heißt ohne schuldhaftes Zögern) mitzuteilen (Anzeigepflicht).

Der Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass die Mitteilung den Arbeitgeber schnellstmöglich erreicht. Regelmäßig muss die Mitteilung am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während der üblichen Betriebszeiten vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn erfolgen.

Dabei genügt ein Telefonanruf oder eine E-Mail, eine besondere Form der Anzeige ist nicht vorgeschrieben. Eine schriftliche Anzeige, die erst am nächsten Tag mit der Post beim Arbeitgeber eingeht, ist daher verspätet.

Eine persönliche Mitteilung ist nicht erforderlich. Im Hinblick auf die Unverzüglichkeit ist der Mitarbeiter gehalten, Verwandte, Nachbarn, Freunde oder Arbeitskollegen zu beauftragen, mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen, wenn ihm dies selbst nicht möglich ist.

Ausnahmen: Die Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit ist ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn der Mitarbeiter sicher davon ausgehen kann, dass der Arbeitgeber von der Arbeitsunfähigkeit und dem Ausmaß der Krankheit Kenntnis hat. Dies kann zum Beispiel nach einem Arbeitsunfall der Fall sein.

Eine separate Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann unterbleiben, wenn der Mitarbeiter unverzüglich ein ärztliches Attest vorlegt.



2. Inhalt der Anzeige

Der Mitarbeiter muss nur die Tatsache mitteilen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Mitarbeiter muss über Art und Ursache der Erkrankung keine Mitteilung machen. Ausnahmen bestehen nur dann, wenn besondere Maßnahmen erforderlich sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Gefahr einer Ansteckung anderer Mitarbeiter der Einrichtung besteht.

Weiterhin muss der Mitarbeiter die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen. War der Mitarbeiter noch nicht beim Arzt, so muss er zumindest abschätzen, ob er in der Lage ist, seine Tätigkeit bald wieder aufzunehmen.

3. Vorlage des "Gelben Scheins" (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung)

Der Mitarbeiter muss bei Fehlzeiten von mehr als drei Kalendertagen spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit vorlegen, die sogenannte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ("Gelber Schein", sogenannte Nachweispflicht).

Abweichend hierzu gilt: Beginnt die Arbeitsunfähigkeit unmittelbar vor oder nach dem Wochenende, also in der Regel freitags oder montags, ist bereits am **ersten** Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeit bereits aufgenommen wurde, und die Erkrankung im Laufe des Tages zur Arbeitsunfähigkeit führt.

4. Form der Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann per E-Mail, FAX, auf dem Postweg, persönlich oder mittels Boten vorgelegt werden.

Ist das per E-Mail oder FAX übermittelte Foto oder der Scan gut lesbar, entfällt die Pflicht zur Vorlage des Originals. Im anderen Falle ist die Vorlage des Originals am ersten Arbeitstag nach der Arbeitsunfähigkeit ausreichend.

Erfolgt die hilfsweise Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung jedoch über einen Messenger (WhatsApp) oder SMS/MMS, muss das Original auf jeden Fall spätestens am ersten Arbeitstag nach der Arbeitsunfähigkeit nachgereicht werden.

5. Gibt es Besonderheiten bei einer Erkrankung im Ausland?

Der Mitarbeiter hat bei Auslandserkrankungen erweiterte Mitteilungspflichten. Er ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter auch die Krankenkasse von der Krankheit und deren voraussichtlicher Dauer unverzüglich zu unterrichten.

Einer von einem ausländischen Arzt im Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt im Allgemeinen der gleiche Beweiswert zu wie einer von einem deutschen Arzt ausgestellten Bescheinigung. Die Bescheinigung muss jedoch erkennen lassen, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterscheidet und damit eine den Begriffen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts entsprechende Beurteilung vorgenommen hat.



6. Schlussbemerkungen

Arbeitgeber im Sinne der vorstehenden Regeln ist die jeweilige Leitung der Einrichtung oder die zuständige Vertretung.

Diese Verhaltensregeln treten am 18.10.2021 in Kraft und gelten probeweise zunächst bis zum 30.09.2022. Anderslautende Regelungen im Arbeitsvertrag oder aus vorhergehenden Dienstanweisungen werden für die Dauer dieser Zeit ausgesetzt.

In den vorstehenden Verhaltensregeln wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Mönchengladbach, den 04.10.2021

Der Vorstand des Muki

Die vorstehenden Verhaltensregeln habe ich gelesen, verstanden und zur Kenntnis genommen.

Datum

Name des Mitarbeiters

Unterschrift