



1. Zweck

Die in dieser Verfahrensanweisung aufgeführten Regelungen beschreiben das Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit.

2. Geltungsbereich

Alle Mitarbeiter*innen der gGmbH „Lebenshilfe“ Wohnstätten Barnim

3. Beschreibung der Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit

3.1. Wann ist eine Arbeitsunfähigkeit zu melden

Eine Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber im Arbeitsbereich bzw. der Einsatzstelle unverzüglich telefonisch mitzuteilen. Eine unverzügliche Mitteilung bedeutet, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bereits vor Dienstbeginn informieren muss. Ist der Arbeitnehmer aufgrund seines Zustandes nicht in der Lage, die Meldung persönlich vorzunehmen, so ist er verpflichtet, im Rahmen seiner Möglichkeiten Dritte als Boten einzuschalten.

Außerdem besteht die Pflicht einer schriftlichen Anzeige der Arbeitsunfähigkeit. Diese muss anhand des Formblattes „[Anzeige der Arbeitsunfähigkeit nach §5 Entgeltfortzahlungsgesetz_01.23](#)“

- persönlich in: [Dr.-Zinn-Weg 22, 16225 Eberswalde](#)
- per E-Mail an: wohnstaetten@lebenshilfe-barnim.de
- per Fax: [03334/4299-29](tel:033344299-29)

innerhalb von drei Werktagen übermittelt werden.

Sollte ein Arbeitnehmer einen Unfall (Arbeits- oder Privatunfall) erleiden, ist auch dieser unverzüglich anzuzeigen.

Die unverzügliche Mitteilungspflicht gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer an diesem Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, also auch bei Urlaub oder Teilzeit.

3.2. Was ist zu melden

Die Anzeigepflicht umfasst nicht nur die Mitteilung der Erkrankung, sondern auch deren voraussichtliche Dauer. Der Arbeitnehmer darf zunächst gemäß eigener Einschätzung prognostizieren, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich andauern wird. Kann der Arbeitnehmer bei erstmaliger Anzeige der Arbeitsunfähigkeit die voraussichtliche Dauer nicht mitteilen, so ist dies unverzüglich nachzuholen, sobald ihm diese bekannt ist.

Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge eines Unfalls, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Umstände, die zu dem Unfall führten, mitzuteilen. Das dient unter anderem der Prüfung, ob ggf. Schadenersatzansprüche gegen Dritte geltend gemacht werden können.



Außerdem ist der Arbeitnehmer zu einer Gesundheitsmeldung mit der Angabe der voraussichtlichen Wiederaufnahme der Arbeit verpflichtet. Diese kann telefonisch im Arbeitsbereich bzw. der Einsatzstelle erfolgen.

3.3. Grund der Arbeitsunfähigkeit

Die Art und Ursache der Krankheit muss nicht mitgeteilt werden, es sei denn, der Arbeitgeber hat hieran ein berechtigtes Interesse. Das kann beispielsweise vorliegen, wenn aufgrund von Ansteckungsgefahren Maßnahmen seitens des Arbeitgebers ergriffen werden müssen.

3.4. Mitteilungspflicht bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Die Mitteilungspflicht gilt auch bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken oder Unfallversicherung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Hierbei ist die Maßgabe, dass der Arbeitnehmer der Personaldienststelle den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und ggf. die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitteilt.

3.5. Verletzung der Anzeigepflicht

Der Arbeitgeber kann für den Fall, dass der Arbeitnehmer schuldhaft die ihm obliegenden Anzeigepflicht nicht nachkommt, die Entgeltfortzahlung verweigern (§ 7 Abs. 1 EFZG). Da es sich zudem bei der Anzeigepflicht im Krankheitsfall um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht handelt, berechtigt eine Verletzung der dargelegten Pflichten den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Ermahnung, Abmahnung oder sogar zur Kündigung.

4. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) heißt seit dem 01.01.2023 elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Nach § 5 Abs. 1 EFZG Abs. 1a entfällt die Vorlagepflicht einer AU-Bescheinigung an den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss nur noch die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen lassen und sich selbst eine AU-Bescheinigung aushändigen lassen.

Arztpraxen übermitteln alle Informationen zur Krankschreibung digital an die Krankenversicherung, die alle Daten für Arbeitgeber bereitstellen. Der Arbeitgeber muss diese Daten dann abrufen.

Aktuell können noch nicht alle Arztpraxen die elektronische Krankschreibung übermitteln. Die Arbeitnehmer klären im Idealfall mit der Praxis, wer die Krankschreibung an den Arbeitgeber weiterleitet.



5. Erkrankung des Kindes

Arbeitnehmer und Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung nach §45 SGB V.

Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird in diesem Fall von den Arztpraxen weiter als Schein ausgestellt. Der Arbeitnehmer ist weiterhin in der Pflicht diesen spätestens am dritten Tag der Krankheit dem Arbeitgeber persönlich oder per Post in Kopie vorzulegen.

Die unverzügliche Anzeige der Arbeitsunfähigkeit ist auch hier vor Dienstbeginn verpflichtend.

6. Quellen

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

§ 45 SGB V Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

erstellt am: 04.01.2023		geprüft am: 05.01.2023		Revision am: 01.2025	
Erstellt durch:	 Marc Gloger				
Geprüft durch:	 Tamás Sallai-Balogh				
Freigabe durch:	 Ramón Lutter				
Verteiler:	Bereichsleiter gGmbH „Lebenshilfe“ Wohnstätten Barnim				