

Informationspflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit

Leider kommt es immer wieder zu Problemen im betrieblichen Ablauf aufgrund fehlender, verspäteter oder unvollständiger Information bei Arbeitsunfähigkeit. Aus diesem Grund finden Sie nachfolgend die richtige Vorgehensweise, deren Einhaltung Ihre arbeitsvertragliche Pflicht ist:

- Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig (z.B. wegen Krankheit), so ist er verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich – das heißt möglichst frühzeitig und rechtzeitig vor Arbeitsbeginn – unter Angabe der voraussichtlichen Dauer von dem Fernbleiben zu unterrichten. **Ansprechpartner ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter sowie die Personalabteilung.** Ein unentschuldigtes, eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit kann eine fristlose Kündigung zur Folge haben.

- Dauert die **Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Kalendertage**, muss der Arbeitnehmer bei einem Arzt die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen lassen. Der Arzt übermittelt die Daten elektronisch an die Krankenkasse und der Arbeitgeber ruft die Daten bei der Krankenkasse elektronisch ab. **Die Vorlage einer AU-Bescheinigung entfällt.** Es entfällt nur die Nachweispflicht. Unverändert bleibt die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer an den Arbeitgeber (Anzeigepflicht).

- **Kontaktpersonen** im Fall einer Arbeitsunfähigkeit ist **Ihr direkter Vorgesetzter** und die **Personalabteilung**. Ihre Personalabteilung erreichen Sie unter Tel. 08431/56130 oder -330, alternativ haben Sie auch die Möglichkeit eine E-Mail an HR.Neuburg@verallia.com mit den wichtigsten Informationen (Arztbesuch Ja/Nein, Voraussichtliche Dauer, Meldepflichtige Erkrankung) zu senden.

- Nach Besuch des Arztes ist es Ihre Pflicht, die o.g. Kontaktpersonen die vom Arzt festgestellte Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu informieren;

- Sie sind entsprechend unserer betrieblichen Regelungen verpflichtet, möglichst frühzeitig, spätestens am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit, eine Information über die Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. das erneute Aufsuchen des Arztes an die Führungskraft zu geben, so dass die Personaleinsatzplanung vorgenommen werden kann.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Zeit der Entgeltfortzahlung hinaus, so besteht trotzdem weiterhin eine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber (regelmäßige Information über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit an die Führungskraft und Personalabteilung).

Beachten Sie, Verstöße gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten können zu arbeitsrechtlichen Schritten führen.

Generell gilt: Je früher Sie informieren, desto besser (also auch: In der letzten Nachtschicht für die nächste Frühschicht)! Bitte beachten Sie, dass fehlende Informationen Auswirkungen auf Ihre Kollegen haben (z. B. keine Vergabe von FA und Urlaub für die Kollegen möglich); in einem anderen Fall könnte Sie dies auch betreffen!