© Fotolia_43302745

Krankgeschrieben – 7 Tipps für ein gesundes Arbeitsverhältnis

Die Jahreszeit der Erkältungswellen rückt näher und wer krank ist, wird meist auch krankgeschrieben. Gerade im Gesundheitssektor führen fehlende Fachkräfte und hohes Arbeitspensum dann schnell zu Spannungen am Arbeitsplatz. Wenn beide Seiten die wichtigsten Verhaltensregeln im Krankheitsfall beachten, kann dies unnötige Streitigkeiten verhindern.

1. Arbeitgeber richtig informieren

Wer krank ist und nicht zur Arbeit antreten kann, sollte sich umgehend bei seinem Arbeitgeber krankmelden. Je früher dies geschieht, desto besser kann geplant und das Fehlen abgefedert werden. Häufig enthalten Arbeitsverträge Regelungen, in welcher Form und bis zu welcher Uhrzeit des Werktages die Mitteilung zu erfolgen hat. Bereits bei Einstellung ist es ratsam zu klären, wer der richtige Ansprechpartner für die Krankmeldung ist und in welcher Form die Information dort sicher ankommt. Auf WhatsApp und Co. oder die Weitergabe durch Kollegen sollte sich besser nicht verlassen werden.

2. Rechtzeitig Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen

Nicht jede Erkrankung bedarf ärztlicher Betreuung. Spätestens am dritten Tag der Erkrankung müssen sich Arbeitnehmer jedoch ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ärztlich bestätigen lassen und die Bescheinigung darüber dem Arbeitgeber vorlegen. Aber Achtung: Ist im Arbeitsvertrag geregelt, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Fehltag vorzulegen ist, sollte der Arzt sofort zur Feststellung der Krankheit aufgesucht werden.

3. Keine Fragen nach der Art der Erkrankung stellen

Gerade bei längerfristigen Ausfällen haben Arbeitgeber ein Interesse daran, zu erfahren, woran der Mitarbeiter erkrankt ist. Lässt die Art der Erkrankung doch gerade für ärztliche Arbeitgeber häufig Rückschlüsse auf die zu erwartende Dauer und weitere gesundheitliche Prognose zu. Einen Anspruch darauf hat der Arbeitgeber jedoch nicht. Es ist also ratsam den Arbeitnehmer auch mit diesbezüglichen Nachfragen gar nicht erst unter Druck zu setzen und so für Spannungen zu sorgen. Dem Arbeitnehmer steht es hingegen frei die Hintergründe seiner Erkrankung mitzuteilen.

4. Das Gehalt weiterzahlen

Arbeitnehmer haben den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung verhindert sind und sie daran kein Verschulden trifft. Diese Entgeltfortzahlung gilt für sechs Wochen, danach übernimmt die Krankenkasse des Arbeitnehmers mit der Zahlung von Krankengeld.
Arbeitgeber aufgepasst: Der Anspruch auf die Entgeltfortzahlung bezieht sich nicht nur auf das Grundgehalt, sondern erstreckt sich auch auf eine etwaige Umsatzbeteiligung. Zur Berechnung wird regelmäßig das Durchschnittsgehalt der letzten zwölf Monate als maßgeblich angesehen.

5. Auf die Genesung hinwirken

Immer noch hält sich hartnäckig der Irrglaube, bei einer Krankschreibung müsse man zu Hause bleiben. Der kranke Arbeitnehmer darf das Haus verlassen, um sich zu versorgen. Er darf sogar öffentlich Freizeitinteressen nachgehen. Die Grenze ist dort zu ziehen, wo Aktivitäten dem Genesungsprozess entgegenstehen oder offensichtlich wird, dass der Arbeitnehmer gar nicht erkrankt ist. Wer fälschlicher-

weise „krankfeiert“ hat mit einer dann berechtigten außerordentlichen Kündigung zu rechnen.

6. Zurück an die Arbeit gehen
Ist die Erkrankung überstanden, muss der Arbeitnehmer wieder zur Arbeit erscheinen. Regelmäßig ist dies nach Ablauf der eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Fall. Fühlt der Arbeitnehmer sich früher wieder fit, spricht nichts dagegen auch früher wieder zur Arbeit zu erscheinen. Er ist auch dann wieder wie üblich gesetzlich sozial- und unfallversichert. Mit Blick auf die Organisation der Betriebsabläufe bleibt es allerdings dem Arbeitgeber überlassen eine vor Ablauf der Krankschreibung angebotene Arbeitsleistung anzunehmen oder abzulehnen.

7. Experten fragen
Der kurze Ausfall wegen einer Erkältung führt regelmäßig nicht zu Schwierigkeiten. Tauchen längere oder häufigere Erkrankungen auf, kann dies zahlreiche Problemstellungen mit sich bringen: die Veränderung der Tätigkeiten, Reduktion der Arbeitszeit, Wiedereingliederungsmaßnahmen, Lohnansprüche, Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber braucht schnelle Planungssicherheit, für den Arbeitnehmer steht vielleicht die wirtschaftliche Existenz auf dem Spiel. Wer hier vernünftig miteinander reden kann, hat bereits viel gewonnen. Um die Möglichkeiten zur Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses umfassend ausschöpfen zu können, ist es ratsam sich rechtlichen Rat zu holen – bevor es zum Streit kommt.

Gerne beraten wir Sie zu allen Fragen rund um die Gestaltung und Veränderung der Arbeitsverhältnisse in Ihrer Praxis. ■

Nadine Ettling

Rechtsanwältin Nadine Ettling ist Fachanwältin für Medizinrecht. Schon während der Studienzeiten hat sie sich mit dem Medizinrecht befasst und sich diesem in ihrer Laufbahn als Rechtsanwältin voll und ganz verschrieben. Sie hat langjährige Erfahrung in der Begleitung außergerichtlicher und gerichtlicher Streitigkeiten und steht den Leistungserbringern aus dem Gesundheitswesen bei allen Fragen zur Durchsetzung und Abwehr zivilrechtlicher Ansprüche gerne zur Seite. Den klinischen Alltag hat sie aus Sicht der Akteure selbst kennengelernt und lässt dieses Verständnis heute in ihre Beratungen mit einfließen.

Nadine Ettling · Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Im Atzelnest 5
61352 Bad Homburg
www.medizinanwaelte.de

KSI Bauer-Schraube
Das Original
Über 30 Jahre Langzeiterfolg

- sofortige Belastung durch selbstschneidendes Kompressionsgewinde
- minimalinvasives Vorgehen bei transgingivaler Implantation
- kein Microspalt dank Einteiligkeit
- preiswert durch überschaubares Instrumentarium

Das KSI-Implantologen Team freut sich auf Ihre Anfrage!

K.S.I. Bauer-Schraube GmbH
Eleonorenring 14 · D-61231 Bad Nauheim
Tel. 06032/31912 · Fax 06032/4507
E-Mail: info@ksi-bauer-schraube.de
www.ksi-bauer-schraube.de