

Recht & Sicherheit in der Kita

August 2019

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

Krank zur Arbeit

Wann Mitarbeiter trotz Krankschreibung arbeiten dürfen

2

Elternfragen

Datenschutz hat Vorrang vor dem Informationsinteresse der Eltern

3

Krank im Urlaub

Was Ihre Mitarbeiter tun müssen, wenn sie im Urlaub krank werden

4 & 5

Irrtümer

Schaffen Sie die 5 häufigsten Irrtümer zu Krankmeldungen aus der Welt

7

Aus der Welt der Kita-Leitung

Arztbesuche während der Arbeitszeit?

Arzttermine sind Privatsache. Ihre Mitarbeiter müssen also außerhalb der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Von diesem Grundsatz gibt es allerdings Ausnahmen, die Sie als Leitung zwingen, den Mitarbeiter für Arzttermine während der Arbeitszeit freizustellen.

1. Ausnahme: Akute Erkrankung

Erkrankt ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit so stark, dass er sich sofort in ärztliche Behandlung begeben möchte, müssen Sie ihn gehen lassen. Sein Gehalt bekommt er weiter. Eine solche Situation ist z. B. anzunehmen, wenn der Mitarbeiter unter akuten Zahnschmerzen leidet.

2. Ausnahme: Untersuchung nur zu bestimmtem Zeitpunkt

Freistellen müssen Sie Ihren Mitarbeiter auch, wenn er sich einer Untersuchung unterziehen muss, die nur zu einem bestimmten Zeitpunkt möglich ist. Das ist z. B. dann anzunehmen, wenn eine Blutuntersuchung morgens und nüchtern erfolgen muss. Auch hier erhält der Mitarbeiter sein Gehalt weiter.

3. Ausnahme: Arzt kann keinen anderen Termin vergeben

Manche Arztpraxen vergeben Untersuchungstermine ohne Rücksicht auf die beruflichen Verpflichtungen ihrer Patienten. Hat der Mitarbeiter keinen

Einfluss auf die Terminvergabe, müssen Sie ihn für die Untersuchungen freistellen. In solchen Situationen sollten Sie allerdings auf einer Bescheinigung der Arztpraxis bestehen, dass für die Untersuchung kein anderer Termin vergeben werden kann.

4. Ausnahme: Vorsorgeuntersuchungen für Schwangere

Beschäftigen Sie schwangere Mitarbeiterinnen, sind Sie nach § 7 Mutterschutzgesetz verpflichtet, diese unter Fortzahlung des Gehalts für Untersuchungen, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen, freizustellen.

Meine Empfehlung: Klare Regeln aufstellen

Mitarbeiter haben keinen Anspruch darauf, für Vorsorge- und Routineuntersuchungen oder Physiotherapie von der Arbeit freigestellt zu werden. Stellen Sie klar, dass solche Termine grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu legen sind. Gelingt das nicht, müssen die Mitarbeiter sich im Klaren darüber sein, dass solche Termine mit Ihnen im Vorfeld abgestimmt werden müssen. Können Sie diese in den Dienstplan einbauen, müssen die Mitarbeiter hierfür Überstunden einsetzen oder Dienste mit Kollegen tauschen. Geht das nicht, muss der Mitarbeiter den Termin verschieben.

Hoher Krankenstand belastet

Liebe Kita-Leitungen,

viele von Ihnen klagen darüber, dass sich ihre Mitarbeiter häufig kurzfristig krankmelden und damit ihren Dienstplan durcheinanderwirbeln.

Viele berichten mir auch, dass manche Kollegen einfach nicht zur Arbeit kommen und sich dann im Laufe des Tages melden und mitteilen, dass sie krank sind.

Andere gehen wie selbstverständlich während der Arbeitszeit zum Arzt oder zur Physiotherapie und erwarten, dass Sie das zulassen und die Dienstpläne entsprechend anpassen.

Weiter gehen viele Mitarbeiter davon aus, dass sie Urlaubstage, an denen sie krank gewesen sind, selbstverständlich gutgeschrieben bekommen.

Ganz so einfach ist es dann aber doch nicht. Daher gibt es um Krankmeldungen immer wieder Konflikte. Wichtig ist daher, dass Sie mit Ihren Mitarbeitern klare Regelungen treffen, wenn es um Krankmeldungen geht. So lässt sich jede Menge Ärger vermeiden.

Ihre



Judith Barth, Chefredakteurin

Rechtsanwältin Judith Barth bietet kompetente und praxisnahe Rechtsberatung für Kita-Leitungen und sichere Lösungen in allen sensiblen Rechtsbereichen in der Kita.

E-Mail: judith-barth@pro-kita.com

Arbeiten trotz Krankmeldung? Hier finden Sie Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Ihren Mitarbeitern ist durchaus bewusst, dass es schwierig wird, wenn sie sich krankmelden. Daher kommt es immer wieder vor, dass Mitarbeiter zur Arbeit kommen, obwohl sie eigentlich noch krankgeschrieben sind. Das ist zwar gut gemeint, wirft aber bei Ihnen als Kita-Leitung immer wieder rechtliche Fragen auf, die ich Ihnen hier gern beantworten möchte.

z. B. VORZEITIGE RÜCKKEHR TROTZ KRANKMELDUNG

Frau Meurer arbeitet als Ergänzungskraft in der Kita „Sieben Zwerge“. Sie war wegen einer starken Erkältung von Montag bis Freitag krankgeschrieben. Mittwoch fühlt sie sich aber wieder besser. Daher teilt sie der Leitung mit, dass sie Donnerstag wieder zur Arbeit kommen kann. Die Leitung freut sich zwar, ist aber nicht sicher, ob das zulässig ist.

Rechtsgrundlage: SGB VII

Mitarbeiter, die krank sind, können zu Hause bleiben und sich auskurieren. Sie dürfen aber auch vorzeitig wieder zur Arbeit kommen, wenn sie sich wieder gesund fühlen.

Das ist zu tun: Wägen Sie genau ab

Möchte ein Mitarbeiter trotz Krankschreibung seine Arbeit wieder aufnehmen, können Sie als Leitung das zulassen, wenn Sie den Eindruck haben, dass der Mitarbeiter wieder gesund und den Aufgaben in der Kita gewachsen ist. Das müssen Sie letztlich immer im Einzelfall entscheiden. Worauf Sie bei dieser Entscheidung im Einzelnen achten müssen, können Sie den folgenden Fragen und Antworten entnehmen.

? „Darf ich Mitarbeiter, die noch krankgeschrieben sind, trotzdem beschäftigen?“

ANTWORT: Ja. Das dürfen Sie. Denn die vom Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung enthält eine Prognose, wie lange die Arbeitsunfähigkeit wahrscheinlich dauern wird. Das kann aber tatsächlich auch länger oder eben auch kürzer sein. Fühlt sich der Mitarbeiter also gesund und fit, darf er grundsätzlich trotz Krankmeldung arbeiten.

Achtung! Sie als Vorgesetzte haben gegenüber Ihren Mitarbeitern eine Fürsorgepflicht. Diese ergibt sich als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Sie dürfen daher nicht zulassen, dass Mitarbeiter die Arbeit wieder aufnehmen, obwohl sie offensichtlich gesundheitlich noch angeschlagen sind. Führen Sie daher gerade mit Mitarbeitern, die trotz Krankschreibung ihre Arbeit wieder aufnehmen möchten, ein kurzes Rückkehrgespräch, und überzeugen Sie sich davon, dass der Mitarbeiter tatsächlich wieder einsatzfähig ist. Haben Sie Zweifel, schicken Sie ihn wieder nach Hause und bitten ihn, sich richtig auszukurieren.

? „Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn ich den Mitarbeiter beschäftige, obwohl dieser eigentlich noch krankgeschrieben ist?“

ANTWORT: Mitarbeiter, die trotz Krankschreibung zur Arbeit kommen, sind gesetzlich unfallversichert. Hieran ändert die noch laufende Krankschreibung nichts.

Bitten Sie Mitarbeiter, die vorzeitig wieder arbeiten möchten, sich vorher anzukündigen. Dann gibt es auch, wenn der Mitarbeiter auf dem Weg zur Kita einen Unfall hat, keinen Zweifel, dass es sich um einen Wegeunfall handelt. Sonst kann das zu kritischen Nachfragen seitens der gesetzlichen Krankenkasse führen.

? „Muss ich auf einer Gesundheitschreibung durch den behandelnden Arzt bestehen, bevor der Mitarbeiter seine Arbeit wieder aufnimmt?“

ANTWORT: Nein. Eine Gesundheitschreibung ist grundsätzlich nicht nötig. Es genügen die Einschätzung des Mitarbeiters, wieder fit zu sein, und Ihr persönlicher Eindruck von dem Kollegen.

Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Mitarbeiter an einer ansteckenden Krankheit leidet, die in § 34 Infektionsschutzgesetz (IfSG) genannt ist. Dann müssen Sie auf einem ärztlichen Attest bestehen, aus dem sich ergibt, dass von dem Mitarbeiter keine Ansteckungsgefahr mehr ausgeht.

? „Was passiert, wenn sich durch die Anstrengungen in der Kita die gesundheitliche Situation des Mitarbeiters wieder verschlimmert? Kann das negative Folgen für mich bzw. für meinen Träger haben?“

ANTWORT: Nein. Sie müssen nicht mit negativen Folgen für sich bzw. Ihren Träger rechnen, wenn sich die gesundheitliche Situation des Mitarbeiters durch die vorzeitige Arbeitsaufnahme wieder verschlechtert. Der Mitarbeiter ist in solchen Fällen über seine Krankenkasse versichert.

Allerdings sollten Sie immer berücksichtigen, dass die Mitarbeiter, die sich nicht richtig auskurieren, häufig wieder erkranken. Daher sollten Sie sehr genau hinsehen und nur Mitarbeiter die Arbeitsaufnahme gestatten, die Sie wirklich für gesund halten. Denn es lohnt sich unter dem Strich nicht, wenn Mitarbeiter krank arbeiten und dann vielleicht für längere Zeit ausfallen, weil sie einen Rückfall haben.

? „Darf ich Mitarbeiter, die krankgeschrieben sind, bei personellen Engpässen anrufen und fragen, ob sie vielleicht vorzeitig wieder zur Arbeit kommen können?“

ANTWORT: Davon rate ich Ihnen dringend ab. Denn mit einer solchen Anfrage setzen Sie den Mitarbeiter massiv unter Druck, trotz Krankheit wieder zur Arbeit zu kommen. Das ist nicht nur rechtlich bedenklich, sondern auch schlecht für die Arbeitsatmosphäre in der Kita.

Verzichten Sie daher auf solche Anrufe, und freuen Sie sich, wenn Mitarbeiter sich vorzeitig zum Dienst melden und eine Krankmeldung nicht bis zum letzten Tag ausnutzen. Denn das ist ein Zeichen dafür, dass Ihr Team sich wertgeschätzt fühlt und hiervon etwas zurückgeben möchte.

„Was hat die denn schon wieder?“ Wie Sie auf Fragen von Eltern nach kranken Mitarbeitern reagieren

Wenn Mitarbeiter häufig oder langfristig fehlen, sorgt das für Unruhe unter den Eltern. Schließlich fürchten sie, dass sich ihr Kind durch das Fehlen von Bezugspersonen in der Kita nicht mehr wohlfühlt. Da wird von Elternseite schon mal nachgefragt, was denn mit der fehlenden Kollegin los ist. Sie als Leitung müssen auf solche Fragen reagieren.

z. B. DAUERND KRANK

Luisa Schneider arbeitet als Erzieherin in der Kita „Schneewittchen“. Seit einigen Monaten fehlt sie häufig immer für 2 oder 3 Tage. Als sie wieder nicht in der Kita ist, spricht die Mutter eines Kindes, das Frau Schneiders Gruppe besucht, die Leitung der Kita an. Sie bittet um eine Erklärung, warum Frau Schneider dauernd fehlt. Ihre Tochter leide darunter, dass sie ständig von unterschiedlichen Vertretungskräften betreut werde und ihre Bezugserzieherin ständig fehle.

Rechtsgrundlage: DSGVO

Informationen über den Gesundheitszustand von Mitarbeitern unterliegen dem Datenschutz. Da es sich um besonders sensible Gesundheitsdaten handelt, müssen Sie als verantwortliche Vorgesetzte darauf achten, dass mit diesen Daten besonders sorgfältig umgegangen wird. Besonders wichtig ist, dass diese nicht unbefugten Dritten, wie z. B. Eltern, bekannt gemacht werden. Denn damit würden die datenschutzrechtlichen Vorgaben in besonderem Maße verletzt. Das kann im Falle einer Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzbehörde tatsächlich die Verhängung eines empfindlichen Bußgeldes gegen Sie bzw. Ihren Träger nach sich ziehen.

Das ist zu tun: Sich gegenüber Eltern zurückhalten

Wollen Eltern von Ihnen wissen, warum eine pädagogische Fachkraft schon wieder fehlt oder wie lange sie ausfällt, sollten Sie sehr zurückhaltend mit Ihren Auskünften sein und

hierbei immer den Datenschutz im Hinterkopf behalten.

Geben Sie keine Informationen über die Erkrankung

Meist wissen Sie – obwohl der erkrankte Mitarbeiter nicht verpflichtet ist, Sie zu informieren –, woran dieser leidet und warum er nicht zur Arbeit kommen kann. Diese Informationen dürfen Sie auf keinen Fall an die Eltern weitergeben, auch wenn diese immer wieder nachfragen. Verpflichten Sie auch Ihr Team, absolutes Stillschweigen über die Erkrankung der Kollegin zu wahren.

Informieren Sie die Eltern sachlich

Die Sorge der Eltern, dass ihr Kind unter dem Fehlen von Bezugspersonen leidet, ist verständlich und sicher nicht von der Hand zu weisen. Gehen Sie daher sensibel auf die Eltern ein, und nehmen Sie ihre Sorgen ernst. Erklären Sie den Eltern, wie Sie das Fehlen der pädagogischen Fachkraft pädagogisch auffangen, statt persönliche Informationen über einen erkrankten Mitarbeiter preiszugeben. Erklären Sie z. B. die Vertretungsregelungen. Achten Sie hierbei darauf, dass die häufig oder länger erkrankte Kollegin möglichst immer von derselben Fachkraft vertreten wird. So können die Kinder eine Beziehung zu dieser Vertretungskraft aufbauen.

Machen Sie keine Angaben zur Dauer des Fehlens

Meist wissen Sie nur anhand der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, wie lange die Kollegin voraussichtlich ausfallen wird. Handelt es sich um eine längerfristige Erkrankung, können Sie meist nicht absehen, wie lange die Fachkraft tatsächlich ausfällt. Auch die Information, wie lange ein Mitarbeiter ausfällt, unterliegt dem Datenschutz. Daher dürfen Sie diese Informationen nicht an die Eltern weitergeben. Allerdings dürfen Sie die Eltern informieren, wenn Sie für die erkrankte Fachkraft eine Krankheitsvertretung einstellen.

Holen Sie die Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter ein

Fällt eine pädagogische Fachkraft längere Zeit aus, entstehen schnell Gerüchte unter den Eltern. Um dem entgegenzuwirken, macht es im Einzelfall Sinn, die Eltern offiziell zu informieren, warum und wie lange die Kollegin ausfällt. Das geht aber nur, wenn die betroffene Fachkraft dem ausdrücklich und schriftlich zustimmt. Wie eine solche Einwilligungserklärung aussehen könnte, können Sie dem unten stehenden Muster entnehmen und dies auf die konkrete Situation in Ihrer Kita anpassen.

Meine Empfehlung: Wahren Sie den Datenschutz

Ihre Mitarbeiter vertrauen Ihnen häufig an, warum sie krankgeschrieben sind, obwohl sie hierzu nicht verpflichtet sind. Sie als Vorgesetzte dürfen dieses Vertrauen nicht missbrauchen, indem Sie diese sensiblen Informationen an die Eltern weitergeben. Das gilt auch, wenn Letztere teilweise sehr fordernd auftreten und Erklärungen für das Fehlen von Mitarbeitern verlangen. Der Schutz der Gesundheitsdaten Ihrer Mitarbeiter hat klaren Vorrang vor dem – verständlichen – Informationsinteresse der Eltern.



MUSTER: ZUSTIMMUNGSKLÄRUNG ERKRANKTER MITARBEITER ZUR ELTERNINFORMATION

Hiermit willige ich ein, dass die Kita-Leitung die Eltern der „Bärengruppe“ darüber informiert, dass ich aufgrund eines Bandscheibenvorfalles mindestens für 4 Monate ausfallen werde. Mir ist bewusst, dass hierdurch den Eltern der Kita besonders sensible Gesundheitsdaten offenbart werden.

Diese Einwilligungserklärung erteile ich freiwillig. Ich kann diese jederzeit ohne Angabe von Gründen für die Zukunft widerrufen.

Neustadt, 16.08.2019

Ort, Datum

Johanna Berger

Unterschrift Mitarbeiter



Krank im Urlaub: Schaffen Sie mit einem Merkblatt klare Verhältnisse

Immer wieder kommt es vor, dass Mitarbeiter im Urlaub krank werden. Und immer wieder gibt es Streit, wann Urlaubstage, die durch Krankheit entgangen sind, gutgeschrieben werden.

z. B. KRANK IM URLAUB

Lara Schneider arbeitet als Erzieherin in der Kita „Sterntaler“. In den ersten 2 Augustwochen hat sie Urlaub. Als sie wieder zur Arbeit kommt, meint sie, sie sei während des Urlaubs 4 Tage krank gewesen. Sie habe eine fiebrige Erkältung gehabt und habe richtig flachgelegen. Sie bittet die Leitung, ihr die durch die Krankheit entgangenen Urlaubstage gutzuschreiben. Die Leitung hat Zweifel, ob das so einfach geht.

Rechtsgrundlage: Bundesurlaubsgesetz

Aus den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) ergibt sich, dass Mitarbeitern, die im Urlaub arbeitsunfähig erkranken, die durch die Krankheit entgangenen Urlaubstage gutgeschrieben werden.

Hintergrund: Der Urlaub soll der Erholung des Mitarbeiters dienen. Wer aber krank ist, kann sich nicht erholen.

Das ist zu tun: Achten Sie auf die Kriterien

An die Gutschrift von Urlaubstagen, die der Mitarbeiter aufgrund einer Erkrankung nicht nutzen konnte, werden vom Gesetzgeber recht strenge Anforderungen gestellt.

Als Leitung sollten Sie darauf achten, dass diese tatsächlich erfüllt sind, bevor Sie Urlaubstage gutschreiben.

Wichtig ist aber auch, dass Sie Ihre Mitarbeiter informieren, was sie konkret tun müssen, wenn sie im Urlaub krank werden und die Urlaubstage gutgeschrieben haben wollen. Damit vermeiden Sie Ärger und Konflikte und schaffen Klarheit für alle Beteiligten.

Bei der Information Ihrer Mitarbeiter können Sie auf das „Merkblatt für Mit-



UNTER DIESEN VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN SIE URLAUBSTAGE WEGEN KRANKHEIT GUTSCHREIBEN

Mitarbeiter hat Erkrankung am 1. Krankheitstag angezeigt.

Mitarbeiter hat bei Aufenthalt im Ausland seine Urlaubsadresse mitgeteilt.

Mitarbeiter hat am 1. Krankheitstag einen Arzt aufgesucht. Dieser bestätigt in einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.

Mitarbeiter legt ärztliches Attest vor, dass den Anforderungen an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genügt (siehe S. 5).

Arbeitsunfähigkeit wurde nicht rückwirkend bestätigt.

Auswertung: Wenn Sie diese Punkte alle abhaken konnten, müssen Sie dem Mitarbeiter die durch Krankheit entgangenen Urlaubstage gutschreiben. Fehlt es auch nur an einem Punkt, muss keine Gutschrift erfolgen.

arbeiter“ auf Seite 5 dieser Ausgabe zurückgreifen.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 9 BUrlG – Erkrankung während des Urlaubs

1. Kriterium: Krankmeldung am 1. Krankheitstag

Wird ein Mitarbeiter im Urlaub krank, muss er sich sofort krankmelden. Die Krankmeldung kann per Telefon, Fax, E-Mail, SMS oder WhatsApp erfolgen. Es genügt nicht, wenn die Information „Ich bin krank“ an einen Kollegen geht. Der Mitarbeiter muss entweder Sie oder den Träger über seine Erkrankung informieren.

Achtung! Erfolgt die Krankmeldung erst nach Rückkehr aus dem Urlaub, ist eine Gutschrift der Urlaubstage ausgeschlossen. Das gilt selbst dann, wenn der Mitarbeiter eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt bringt.



PRAXISTIPP

Ist Ihre Kita insgesamt geschlossen, sollten Sie im Vorfeld mit dem Team absprechen, bei wem sich die Mitarbeiter melden können,

wenn sie im Urlaub krank werden. Sprechen Sie sich z. B. mit Ihrem Träger ab, oder geben Sie den Mitarbeitern notfalls Ihre private Handynummer, sodass sie sich in Krankheitsfällen auch während der Schließzeiten an Sie wenden können.

2. Kriterium: Angabe der Urlaubsadresse im Ausland

Erkrankt der Mitarbeiter im Ausland, muss er Ihnen bzw. Ihrem Träger seine Urlaubsadresse zeitgleich mit der Krankmeldung mitteilen.

Achtung! Eine solche Mitteilungspflicht gilt nur im Krankheitsfall. Ansonsten sind Sie und Ihre Mitarbeiter nicht verpflichtet, im Urlaub für Ihren Träger erreichbar zu sein oder eine Urlaubsadresse anzugeben.

Hält sich der Mitarbeiter im Inland auf, und erkrankt er im Urlaub, muss er Ihnen seinen Aufenthaltsort übrigens nicht mitteilen.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 5 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) – Nennung der Urlaubsadresse bei Aufenthalt im Ausland

3. Kriterium: Ärztliches Attest

Ihr im Urlaub erkrankter Mitarbeiter muss Ihnen außerdem ein ärztliches Attest vorlegen. Dieses muss sich auf jeden Tag der Erkrankung beziehen.

Konkret heißt das: Der Mitarbeiter muss, anders als wenn er während der Arbeit erkrankt, bereits am 1. Tag zum Arzt und sich bescheinigen lassen, dass er arbeitsunfähig erkrankt ist.

Achtung! Eine rückwirkende Krankenschreibung müssen Sie nicht akzeptieren. Erkrankt der Mitarbeiter z. B. am 05.08. und bescheinigt das ärztliche Attest eine Erkrankung vom 05.08. bis zum 09.08., ist das Attest aber erst am 07.08. ausgestellt, müssen Sie nur 3 Urlaubstage gutschreiben.

Geht der Mitarbeiter innerhalb Deutschlands zum Arzt, können Sie leicht erkennen, ob das Attest echt ist oder nicht.

Schwieriger ist es, wenn es um ärztliche Bescheinigungen aus dem Ausland geht. Ein ausländisches Attest müssen Sie nur akzeptieren, wenn

- die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erkennbar von einem Arzt verfasst wurde, z. B. auf Briefpapier einer Arztpraxis ausgestellt, mit einem Arztstempel versehen und von einem Arzt unterschrieben wurde;
- der Arzt bescheinigt, dass der Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt ist;
- aus der Bescheinigung erkennbar ist, wann die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde und wie lange diese voraussichtlich dauert.

Das Attest muss nicht in deutscher Sprache ausgestellt werden. Sie haben das Recht, eine Übersetzung zu verlangen. Sie müssen dann allerdings die Kosten hierfür übernehmen. Sind die o. g. Kerndaten erkennbar,

genügt es meist, wenn Sie z. B. im Internet eine Übersetzung des Textes vornehmen oder sich das Attest mündlich übersetzen lassen.

Meine Empfehlung: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter

Meine Erfahrung zeigt, dass Mitarbeiter zwar wissen, dass sie die Urlaubstage gutgeschrieben bekommen, wenn sie im Urlaub erkranken. Vielfach ist ihnen aber nicht klar, was sie tun müssen, damit eine Gutschrift tatsächlich erfolgen kann. Da sind Konflikte vorprogrammiert. Um Streit und Auseinandersetzungen zu vermeiden, sollten Sie Ihre Mitarbeiter, z. B. vor dem Start in die Sommerferien, informieren, was sie tun müssen, wenn sie im Urlaub krank werden. Hierbei können Sie auf das folgende Muster zurückgreifen und dieses an die Gegebenheiten in Ihrer Kita anpassen.



MUSTER: MERKBLATT FÜR MITARBEITER „KRANKHEIT IM URLAUB“

Liebes Team der Kita „Sterntaler“,

die Sommerferien stehen kurz bevor, unsere Kita schließt für 3 Wochen, und Sie gehen in den wohlverdienten Sommerurlaub.

Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, ist das für Sie ärgerlich. Das Bundesurlaubsgesetz sieht allerdings vor, dass die Urlaubstage, an denen Sie krank sind, nicht verloren gehen, sondern gutgeschrieben werden. Voraussetzung für eine solche Gutschrift von Urlaubstagen ist allerdings, dass die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Melden Sie sich am 1. Tag der Erkrankung in der Kita bzw. beim Träger krank. Hierzu genügt ein Anruf, ein Fax oder eine E-Mail. Während der Schließzeiten der Kita vom 05.08. bis zum 23.08.2019 und vom 22.12.2019 bis zum 02.01.2020 richten Sie Ihre Krankmeldung bitte unmittelbar an den Träger: Ortsgemeinde Neustadt, Hauptstraße 1, Neustadt, Telefon 05123 – 12345, Fax: 05123 – 12346, E-Mail: buergermeister@ortsgemeinde-neustadt.de.
2. Befinden Sie sich im Ausland, teilen Sie uns bitte mit der Krankmeldung Ihre aktuelle Urlaubsadresse mit.
3. Gehen Sie am 1. Krankheitstag am Urlaubsort zum Arzt und lassen Sie sich durch ein ärztliches Attest bescheinigen, dass Sie arbeitsunfähig erkrankt sind. Rückwirkende Krankenschreibungen können wir nicht akzeptieren, und diese führen nicht zur Gutschrift von Urlaubstagen.

Achten Sie darauf, dass sich aus dem Attest ergibt, wann die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde und wie lange diese voraussichtlich dauern wird. Wichtig ist, dass die Krankenschreibung auf Briefpapier der Arztpraxis erstellt wird, vom behandelnden Arzt unterschrieben und mit dem Stempel des Arztes versehen ist.

4. Schicken Sie uns die Krankmeldung schnellstmöglich z. B. per Fax, E-Mail, zur Not auch als Foto-Anhang per SMS oder WhatsApp zu.

5. Lassen Sie uns das Original des ärztlichen Attestes umgehend nach Ihrer Rückkehr nach Deutschland zukommen, entweder durch persönliche Übergabe oder per Post.

Wenn Sie diese Voraussetzungen erfüllen, können Ihnen durch Krankheit entgangene Urlaubstage gutgeschrieben werden. Sonst geht das leider nicht.

Mit freundlichen Grüßen

Lisa Schneider

Kita-Leitung Kita „Sterntaler“



Sozialgericht Koblenz

Geschlossene Arztpraxis an Rosenmontag ist kein Grund, keine Krankschreibung vorzulegen

Wenn Mitarbeiter länger als 6 Wochen am Stück krank sind, bekommen sie kein Gehalt von Ihrem Träger mehr, sondern Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Aber auch wer länger krank ist, muss regelmäßig und lückenlos eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes vorlegen. Sonst gibt es kein Krankengeld mehr.

Der Fall: Arztpraxis war Rosenmontag geschlossen

Ein Arbeitnehmer war längere Zeit krankgeschrieben und erhielt Krankengeld von seiner Krankenkasse. Die aktuelle Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung endete am Freitag, die neue wurde am Dienstag ausgestellt. Daher stellte die Krankenkasse die Krankengeldzahlungen ein. Begründung: Es liege keine

lückenlose Krankschreibung vor. Der Betroffene argumentierte, dass er seinen behandelnden Arzt montags nicht habe erreichen können, da die Praxis am Rosenmontag geschlossen war. Daher klagte er und ...

Das Urteil: Notfalls muss Vertretungsarzt bemüht werden

... verlor. Die Richter stellten klar, dass Rosenmontag kein gesetzlicher Feiertag sei. Auch wenn viele Arztpraxen im Rheinland geschlossen sind, sei es dem Kläger zuzumuten gewesen, sich an einen Vertretungsarzt und notfalls auch an das örtliche Krankenhaus zu wenden. Dieses hätte dann eine Anschluss-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen können.

Meine Empfehlung: Bestehen Sie auf einer Krankschreibung

Dieses Urteil betrifft in 1. Linie dauerkrank Mitarbeiter, die sich mit der Krankenkasse auseinandersetzen müssen.

Es kann aber auch auf Mitarbeiter übertragen werden, die sich kurzfristig krankmelden und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen.

Brauchtumsfeiertage, an denen manche Arztpraxen vor Ort geschlossen sind, sind kein Grund, keine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.



WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Sozialgericht Koblenz, Beschluss vom 10.04.2017, Az. S 11 KR 128/17 ER

Aufhebung des Fernbehandlungsverbots

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per WhatsApp?

Viele Träger verlangen inzwischen von ihren Mitarbeitern, dass sie bereits am 1. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Das ist für die Mitarbeiter natürlich lästig, denn die Wartezeiten beim Arzt sind lang. Da ist es schon praktisch, dass man sich jetzt online eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen lassen kann.

Fernbehandlungsverbot gelockert

Zum 01.01.2019 wurde das Fernbehandlungsverbot gelockert, sodass jetzt auch Online- und Videosprechstunden von Ärzten durchgeführt

werden können. Auch gibt es einen Online-Anbieter, bei dem man für 9 € eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung online beantragen kann. Die Plattform au-schein.de bietet an, für 9 € bei Erkältungen eine Krankschreibung ohne Arztbesuch für maximal 3 Tage zu bekommen. Hierzu müssen die Mitarbeiter lediglich online einige Fragen beantworten.

Krankschreibung per WhatsApp

Der Mitarbeiter erhält dann die Krankschreibung zunächst einmal per WhatsApp. 2 Tage später erhält der Mitarbeiter dann die Krankmeldung per Post.

Meine Empfehlung: WhatsApp-Krankschreibungen nicht akzeptieren

Grundsätzlich kommt einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zu. Dieser kann nur sehr schwer erschüttert werden, und es fällt Arbeitgebern regelmäßig schwer, solche Bescheinigungen anzuzweifeln.

Bei diesen Online-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sieht dies dann doch anders aus. Denn: Es hat keine ärztliche Untersuchung, auch nicht per Videokonferenz, stattgefunden. Das macht eine solche Bescheinigung doch sehr fragwürdig.

Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im **Verlag PRO Kita**. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Produktmanagerin:** Julia Wiebe, Bonn • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Brigitte Solbach, Dipl.-Soz.päd., Bergisch Gladbach; Sabine Homberger, Dipl.-Soz.päd., Erzieherin und geprüfte Sozialmanagerin, Wuppertal • **Satz/Layout:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH • **Kundendienst:** Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn, Tel.: 02 28 / 9 55 01 30 • Fax: 02 28 / 3 69 60 71 • E-Mail: kundendienst@vnr.de



© 2019 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau
 „Recht & Sicherheit in der Kita“ ist unabhängig. Alle Angaben wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Eine Gewähr kann jedoch nicht übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet! Alle Rechte vorbehalten. **ISSN:** 1862-7099. Dieses monothematische Supplement „Krankmeldungen & Co.“ liegt der Ausgabe August 2019 von „Recht & Sicherheit in der Kita“ bei.
 „Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: www.przedszkole.wip.pl

Räumen Sie mit den 5 häufigsten Irrtümern rund um Krankmeldungen auf

Immer wieder gibt es Konflikte rund um das Thema „Krankmeldungen“. Denn bei diesem Thema gibt es gerade bei Mitarbeitern eine Reihe von Irrtümern. Diese gilt es gegenüber Ihrem Team auszuräumen.

Rechtsgrundlage: Entgeltfortzahlungsgesetz

Ihre Mitarbeiter haben, wenn sie arbeitsunfähig krank sind, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Voraussetzung hierfür ist, dass der Mitarbeiter sich ordnungsgemäß krankgemeldet hat.

Das ist zu tun: Mit Irrtümern gründlich aufräumen

Rund um das Thema „Krankmeldung“ halten sich Irrtümer unter Mitarbeitern hartnäckig. Diese gehen häufig von falschen Voraussetzungen aus, wenn es darum geht, sich korrekt krankzumelden. Mit solchen Irrtümern sollten Sie in Ihrem Team durch gezielte Information aufräumen. Dann haben Sie die Gewissheit, dass Ihr gesamtes Team weiß, was im Fall einer Erkrankung zu tun und wer wann zu informieren ist. So lassen sich unerfreuliche Auseinandersetzungen, die letztlich auch die Zusammenarbeit mit einzelnen Kollegen belasten, vermeiden.

Meine Empfehlung: Thema für Teamsitzungen setzen

Besprechen Sie das Thema „Krankmeldungen“ auf einer der ersten Teamsitzungen im neuen Kita-Jahr. Dann haben Sie die Gewissheit, dass alle wissen, worauf es bei Krankmeldungen konkret ankommt. Für das Gespräch mit Ihrem Team zum Thema „Krankmeldungen“ können Sie die folgende Übersicht als Grundlage nehmen und damit gleichzeitig ganz konkrete Regeln für Ihr Team formulieren.



WICHTIGE VORSCHRIFT

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz



RÄUMEN SIE MIT DEN 5 HÄUFIGSTEN IRRTÜMERN ZUM THEMA „KRANKMELDUNG“ AUF & FORMULIEREN SIE KLARE REGELN FÜR IHR TEAM



Irrtum	Das gilt tatsächlich	Regeln für Mitarbeiter
„Ich bin krank“ genügt als Krankmeldung.	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter muss sich krankmelden. Mitarbeiter muss mitteilen, wie lange er voraussichtlich ausfallen wird. 	Mitarbeiter, die krank sind, melden sich umgehend in der Kita. Sie teilen mit, dass sie nicht zur Arbeit kommen können, und geben eine Einschätzung ab, wie lange sie voraussichtlich ausfallen.
Krankmeldung im Laufe des 1. Krankheitstags genügt.	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter muss sich unverzüglich krankmelden. Krankmeldung muss rechtzeitig vor Dienstbeginn erfolgen. 	Sind Mitarbeiter erkrankt, melden sie sich spätestens eine ½ Stunde vor Dienstbeginn bei der Kita-Leitung. Im Frühdienst ist die Kita-Leitung spätestens eine ½ Stunde vor Dienstbeginn auf dem Handy zu informieren.
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genügt als Krankmeldung.	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter muss sich immer persönlich in der Kita krankmelden. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann dann nachgereicht werden. 	Mitarbeiter, die krank sind, müssen sich zusätzlich zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung persönlich krankmelden. Die persönliche Krankmeldung kann telefonisch oder per SMS auf das Diensthandy der Kita-Leitung erfolgen.
Krankmeldung über Kollegen genügt.	<ul style="list-style-type: none"> Krankmeldung muss bei einem Vorgesetzten erfolgen. 	Die Krankmeldung hat gegenüber der Kita-Leitung, bei deren Abwesenheit gegenüber der Stellvertretung, zu erfolgen. Krankmeldungen gegenüber Kollegen können nicht akzeptiert werden.
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss erst ab dem 4. Tag vorgelegt werden.	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss spätestens am 4. Krankheitstag vorliegen. Arbeitgeber kann auch festlegen, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen früher, z. B. schon am 1. Krankheitstag, vorliegen müssen. 	Pädagogische Fachkräfte sind arbeitsvertraglich verpflichtet, bereits am 1. Tag der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt vorzulegen, wenn dies so im Arbeitsvertrag steht oder vom Vorgesetzten im Einzelfall verlangt wird. Ansonsten muss die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am 4. Krankheitstag in der Kita bzw. beim Träger vorliegen.

? „Darf ein Mitarbeiter seinen Urlaub um Krankheitstage verlängern?“

FRAGE: „Eine meiner Mitarbeiterinnen war im Urlaub für 3 Tage krank. Das hat sie mir auch mit einem ärztlichen Attest nachgewiesen. Sie hat mir jetzt per WhatsApp mitgeteilt, dass sie die 3 Krankheitstage an ihren laufenden Urlaub dranhängt. Ich frage mich, ob sie das so ohne Weiteres darf. Schließlich habe ich sie ja nach Urlaubsende in den Dienstplan eingeplant.“

ANTWORT: NEIN. DAS GEHT SO NICHT. Die Mitarbeiterin darf ihren Urlaub nicht eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern. Sie ist vielmehr verpflichtet, zum vor Urlaubsbeginn vereinbarten Zeitpunkt die Arbeit wieder aufzunehmen. Eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung kann im Extremfall eine fristlose Kündigung, auf jeden Fall eine Abmahnung zur Konsequenz haben.

Im Urlaub erkrankte Mitarbeiter bekommen Urlaubstage gutgeschrieben

Die Mitarbeiterin hat insofern ein Stück weit recht, als ihr die 3 Urlaubstage, die ihr durch Krankheit entgangen sind, auf ihrem Urlaubskonto gutgeschrieben werden. Diese kann sie zu einem späteren Zeitpunkt, nachdem sie erneut einen Urlaubsantrag gestellt hat und dieser von Ihnen genehmigt wurde, nehmen. Sie darf aber ihren Urlaub nicht einfach um die Krankheitstage verlängern, ohne dass Sie hierzu Ihre Zustimmung erteilt haben.

Meine Empfehlung: Setzen Sie sich mit der Mitarbeiterin in Verbindung

Wahrscheinlich liegt in dem von Ihnen geschilderten Fall schlicht

ein Missverständnis vor. Die Mitarbeiterin geht hier augenscheinlich von völlig falschen Voraussetzungen aus.

Nehmen Sie daher Kontakt zu der Mitarbeiterin auf. Überlegen Sie im Vorfeld, ob eine kurzfristige Verlängerung des Urlaubs möglich ist. Geht das, sollten Sie darauf hinweisen, dass das eine Ausnahme ist, und die Urlaubsverlängerung gewähren.

Geht das nicht, sollten Sie der Mitarbeiter mitteilen, dass Sie sie zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt zur Arbeit erwarten. Je nachdem, wie die Reaktion hierauf ausfällt, sollten Sie darauf hinweisen, dass die Mitarbeiterin mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen muss, wenn sie ihren Urlaub eigenmächtig um die Krankheitstage verlängert.

? „Darf ich in Vorstellungsgesprächen nach Fehlzeiten bei vorherigem Arbeitgeber fragen?“

FRAGE: „Ich leite eine 6-gruppige Kita und bin derzeit – wieder einmal – auf der Suche nach 2 pädagogischen Fachkräften. Von einer im Januar neu eingestellten Mitarbeiterin mussten wir uns noch in der Probezeit trennen, weil sie sich dauernd krankgemeldet hat. Jeder Woche fehlte sie für 2–3 Tage. Ich möchte vermeiden, dass mir das schon wieder passiert. Daher würde ich gern bei den anstehenden Vorstellungsgesprächen fragen, ob die Bewerber bei ihrem vorherigen Arbeitgeber häufig krank waren und wie viele krankheitsbedingte Fehltage sie im vergangenen Jahr angesammelt haben. Sind solche Fragen erlaubt?“

ANTWORT: NEIN. SOLCHE FRAGEN SIND UNZULÄSSIG. Fragen zur Gesundheit eines Bewerbers sind immer heikel. Gezielte Fragen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten sind aber unzulässig, da sie die Privatsphäre und damit das Persönlichkeitsrecht eines Bewerbers verletzen. Sie sollten daher von vornherein darauf verzichten.

Bewerber darf lügen

Fragen Sie gezielt nach den krankheitsbedingten Fehlzeiten des Bewerbers bei seinem alten Arbeitgeber, gewinnen Sie hierdurch nichts. Denn: Der Bewerber muss auf diese Frage gar nicht oder nicht wahrheitsgemäß antworten. Er darf bei unzulässigen Fragen lügen, ohne dass dies für ihn arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, wenn die Lüge irgendwann auffliegt. Außerdem: Antwortet der Mitarbeiter wahrheitsgemäß und offenbart Ihnen hohe Fehlzeiten, entscheiden Sie sich vielleicht gegen eine gute pädagogische Fachkraft, ohne zu wissen, was der Hintergrund für die vielen Krankheitstage war.

Meine Empfehlung: Lesen Sie Zeugnisse sehr aufmerksam

Im Vorstellungsgespräch haben Sie kaum Möglichkeiten herauszufinden, ob sich der Bewerber häufig krankmeldet. Sie sollten daher in den Arbeits-

zeugnissen nach Hinweisen suchen. Steht dort z. B.: „Wir wünschen Frau Schneider für ihren weiteren privaten und beruflichen Werdegang alles Gute, vor allem aber Gesundheit“, ist dies ein klarer Hinweis auf erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten.

Auch im Rahmen der Leistungsbeurteilung lassen sich versteckte Hinweise auf Fehlzeiten finden. Wird dem Bewerber geringe oder nur durchschnittliche Motivation und Einsatzbereitschaft bescheinigt, kann das ein Hinweis darauf sein, dass der Bewerber sich häufig krankmeldete. Dies gilt auch, wenn jeder Hinweis auf Motivation und Einsatzbereitschaft im Zeugnis fehlt.

Ausdrücklich darf der vorherige Arbeitgeber im Zeugnis allerdings nicht zu krankheitsbedingten Fehlzeiten Stellung nehmen. Letztlich bleibt ein Risiko, was für Sie bedeutet: In der Probezeit sehr genau hinsehen und ggf. die „Notbremse“ ziehen.