

**Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen
Kommission der Diakonie Hessen
am 19.02 2024 zu Regelungen im
Anwendungsbereich der AVR.HN**

Diakonie 
Hessen

Diakonisches Werk
in Hessen und Nassau
und Kurhessen-Waldeck e.V.

Arbeitsrechtliche Kommission der
Diakonie Hessen

Sandra Boschke
Geschäftsstelle
Telefon: 069 7947-6290
ark@diakonie-hessen.de
www.ark-dh.de

Arbeitsrechtsregelung zu Änderungen in Hessen und Nassau vom 19.02.2024

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen hat in ihrer Sitzung 2/2024 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

**Artikel 1
Änderung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau**

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau vom 7. November 2013 (ABI. EKHN 2014 S. 38), zuletzt geändert am 18. Dezember 2023 (ABI. EKHN 2024/1 Nr. 3), werden wie folgt geändert:

§ 44 wird wie folgt gefasst:

**„§ 44
Anzeige- und Nachweispflichten**

(1) Im Krankheitsfall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(2a) Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit gilt nicht für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, für die eine elektronische ärztliche Bescheinigung zur Arbeitsunfähigkeit erstellt wird. Sie müssen zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber zu den in Absatz 2 Satz 1 bis 3 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen lassen.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die ärztliche Feststellung nach Absatz 2a nicht einholt oder die

nach Absatz 2 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt, es sei denn, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(4) Die Anzeige-, Nachweis- und Feststellungspflichten bestehen auch, nachdem die Entgeltfortzahlung geendet hat.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Artikel 1 tritt am 20. Februar 2024 in Kraft.

Geschäftsstelle der ARK.DH