

Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
Postfach 30 11 66, 04251 Leipzig

An alle Beschäftigten der HTWK Leipzig

Dezernentin Personal

Aktenzeichen: DP-755.02/4-1
(bitte bei Antwort angeben)

Leipzig, 18. November 2019

Verfahrenshinweise bei Arbeitsunfähigkeit, Krankengeld bei Erkrankung des Kindes und Dienstantritt nach Erkrankung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Beschäftigten der HTWK Leipzig sorgen in der Regel durch eine gewissenhafte Mitwirkung bei Krankheitsfällen dafür, dass die durch eine Arbeitsverhinderung notwendig werdenden organisatorischen (z. B. Vertretungsregelungen, Terminabsprachen etc.) und individuellen (z. B. Entgeltfortzahlung, Kinderkrankengeld etc.) Folgemaßnahmen schnell und unkompliziert in die Wege geleitet werden können. Mit Hilfe der nachstehenden grundsätzlichen Verfahrenshinweise möchten wir sicherstellen, dass dies auch in Zukunft so bleibt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird dabei auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Maskuline Personenbezeichnungen in diesem Text gelten gleichermaßen für Personen weiblichen oder unbestimmten Geschlechts.

1. Im Krankheitsfall obliegen den Beschäftigten im Wesentlichen drei Verpflichtungen:

Die **Anzeigepflicht** verlangt die unverzügliche Information des Arbeitgebers über das krankheitsbedingte Fernbleiben von der Arbeit. Die **Nachweispflicht** entsteht mit Beginn des vierten Kalendertages der Erkrankung und verpflichtet zur ärztlichen Attestierung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ab diesem Zeitpunkt. Die **Vorlagepflicht** stellt auf den Zugang der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber ab. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so muss die ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorgelegt werden.

Bearbeiterin:
Constanze Soppa
T +49 341 30 76 - 6308
F +49 341 30 76 - 6428
constanze.soppa@htwk-leipzig.de

Hochschule für Technik,
Wirtschaft und Kultur Leipzig

Hausanschrift:
Karl-Liebknecht-Straße 132
04277 Leipzig

Besucheradresse:
Eichendorffstraße 2
04277 Leipzig

T +49 341 30 76 - 6308
F +49 341 30 76 - 6428
personal@htwk-leipzig.de

htwk-leipzig.de

2. Hochschulbeschäftigte zeigen **jede** Arbeitsunfähigkeit/-verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich - in der Regel telefonisch oder per E-Mail - und möglichst bis spätestens 9.00 Uhr des ersten Fehltages, beim **Fachvorgesetzten** an (Anzeigepflicht). Wenn es dem Beschäftigten auf Grund der Erkrankung nicht möglich ist, seine Arbeitsunfähigkeit persönlich anzuzeigen, kann dies ausnahmsweise auch durch Dritte, also typischerweise durch Familienangehörige, erfolgen.

Für die Dauer von **bis zu drei Kalendertagen** (Karenztage) kann sich der Beschäftigte auch ohne Konsultation eines Arztes krankheitsbedingt arbeitsunfähig melden. Die Arbeitsunfähigkeitsanzeige muss für die Inanspruchnahme **jedes Karenztages** aufs Neue erfolgen.

3. Dauert eine erkrankungsbedingte Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage** hat der Beschäftigte spätestens am dritten des auf den ersten Erkrankungstag folgenden Arbeitstages **beim Dezernat Personal** eine entsprechende ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung **im Original** hinsichtlich Bestand und voraussichtlicher Dauer (Nachweispflicht) vorzulegen oder vorlegen zu lassen (Vorlagepflicht).

Etwaige ärztliche **Folgebescheinigungen** sollen zeitnah, spätestens aber, mangels abweichender gesetzlicher, tariflicher oder anderweitiger Regelungen analog zum Verfahren bei Erstbescheinigungen, auch am dritten des auf den ersten (noch) nicht attestierten (Weiter)Erkrankungstag folgenden Arbeitstag vorgelegt werden.

4. Die **Frist** von drei Kalendertagen bedeutet, dass gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, bei der Fristberechnung mitgezählt werden. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitsunfähigkeit am Tage vor und nach einem Wochenende oder einem arbeitsfreien Wochentag besteht. Zur Veranschaulichung folgende **Beispiele**, denen die an der HTWK Leipzig geltende Fünftagewoche (Montag bis Freitag) zugrunde liegt:

Beispiel a)

Ein Beschäftigter ist erstmalig ab Montag arbeitsunfähig erkrankt. Seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer hat er am Montagmorgen mitzuteilen bzw. mitteilen zu lassen (Anzeigepflicht). Sollte er am Donnerstag (Montag bis Mittwoch = drei Kalendertage) immer noch krank sein, wäre spätestens ab diesem Tag eine ärztliche Bescheinigung über Bestand und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit auszustellen (Nachweispflicht) und im Dezernat Personal vorzulegen (Vorlagepflicht).

Beispiel b)

Ein Beschäftigter ist erstmalig am Mittwoch arbeitsunfähig erkrankt. Die Erkrankung dauert über den Freitag hinaus (Mittwoch bis Freitag = drei Kalendertage) an. Die ärztliche (Erst)Bescheinigung hierüber (Nachweispflicht) ist spätestens am folgenden Montag vorzulegen (Vorlagepflicht), da dieser Tag der dritte des auf den (Erst)Erkrankungstag (Mittwoch) folgenden Arbeitstages ist. Der Vorlagepflicht muss also nur an Arbeitstagen nachgekommen werden. Es genügt dann allerdings nicht, wenn in der ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit erst ab Montag ausgewiesen wird, da die Nachweispflicht einer (**Erst**)Erkrankung - im Gegensatz zur Vorlagepflicht der entsprechenden (**Erst**)Bescheinigung - bereits am Samstag - dem vierten Kalendertag - beginnt.

Beispiel c)

Ist ein Beschäftigter erstmalig am Freitag arbeitsunfähig erkrankt und hat sich sein Zustand am Montag nicht gebessert, ist bereits an diesem Montag (Freitag bis Sonntag = drei Kalendertage) eine die Arbeitsunfähigkeit ausweisende ärztliche (Erst)Bescheinigung vorzulegen.

Das in den Beispielen a) bis c) Gesagte gilt entsprechend für **Folgeerkrankungen** und **Folgebescheinigungen**.

5. Sind nicht Sie selbst, sondern Ihr noch nicht zwölf Jahre altes Kind erkrankt, erhalten Sie im Falle des Bestehens einer gesetzlichen Krankenversicherung im Regelfall Kinderkrankengeld für die Dauer von zehn Arbeitstagen pro Kind und Kalenderjahr (bei mehreren Kindern insgesamt höchstens 25 Arbeitstage). Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Bezugszeit auf 20 Arbeitstage (bei mehreren Kindern insgesamt höchstens auf 50 Arbeitstage). Die Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Eine Übertragung von Ansprüchen auf Kinderpflege-Krankengeld zwischen gemeinsamen personensorgeberechtigten Eltern bzw. Ehegatten ist nach dem Gesetz nicht vorgesehen. Das Sächsische Staatsministerium der Finanzen untersagt den Dienststellen das notwendige Einverständnis des Arbeitsgebers zur Übertragung noch nicht ausgeschöpfter Freistellungsansprüche. Soweit ein Kinderkrankengeldanspruch im laufenden Kalenderjahr nicht besteht - zum Beispiel, weil Sie privat versichert sind - erhalten Sie für maximal vier Arbeitstage pro Kalenderjahr eine Arbeitsfreistellung unter Fortzahlung Ihres üblichen Entgelts.
6. Sollten Sie zusammen mit Ihrem Kind zeitgleich erkrankt sein und für identische Tage sowohl eine eigene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als auch eine Erkrankungsbescheinigung Ihres Kindes vorlegen, ruht der Anspruch auf Kinderkrankengeld so lange, wie noch ein Entgeltfortzahlungsanspruch

besteht. In diesem Fall erhält Kinderkrankengeld von der Krankenkasse daher nur, wer keinen - regelmäßig sechs Wochen dauernden - Entgeltfortzahlungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber (mehr) hat. Mit anderen Worten: Die eigene Erkrankung des Beschäftigten wird vorrangig berücksichtigt.

7. Nachdem Sie, egal, ob nach eigener Erkrankung oder der Ihres Kindes, Ihre Tätigkeit wiederaufnehmen konnten, versäumen Sie bitte nicht, noch am selben Tag die entsprechend ausgefüllte und von Ihrem Vorgesetzten/Bereichsleiter unterschriebene Dienstantrittsbescheinigung an das Dezernat Personal zu übersenden.

8. Und sollten Sie selbst einmal nachlesen wollen: Der beschriebene Verfahrensablauf ergibt sich im Wesentlichen aus
 - §§ 5 und 12 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgeltfortzG),
 - § 71 des Sächsischen Beamtengesetzes (SächsBG),
 - §§ 45 und 49 Abs. 1 Nr. 1 des 5. Sozialgesetzbuches (SGB V) sowie aus
 - §§ 22 und 29 Abs. 1 e) bb) des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Bei Rückfragen stehen Ihnen die Kolleginnen und Kollegen des Dezernats Personal gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Constanze Soppa