Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Leitfaden zum

Verhalten im Krankheitsfall

- Tarifbeschäftigte -

Dieser Leitfaden bietet allen Beschäftigten und Vorgesetzten Unterstützung bei der täglichen Personalarbeit in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit. Neben Hinweisen und Informationen zu den Anzeige- und Nachweispflichten werden auch weitergehende Fragen zum Verhalten im Krankheitsfall erläutert.

Die in den Texten verwendete männliche Form schließt selbstverständlich die weibliche Form mit ein. Auf die Verwendung beider Geschlechtsformen wird lediglich im Hinblick auf die bessere Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Steffen Völkert, 632.1 – Juni 2015

INHALT

1 Anzeige- und Nachweispflicht 2

1.1 Anzeigepflicht 2

1.1.1 Wann ist die Arbeitsunfähigkeit zu melden? 2

1.1.2 Was ist zu melden? 2

1.1.3 Muss Grund der Arbeitsunfähigkeit benannt werden? 2

1.1.4 Wer muss die Arbeitsunfähigkeit melden? 3

1.1.5 Wie ist die Arbeitsunfähigkeit zu melden? 3

1.1.6 Wem ist die Arbeitsunfähigkeit zu melden? 3

1.1.7 Warum muss man sich nach der Krankheit wieder gesund melden? 3

1.2 Nachweispflicht 3

1.2.1 Ab wann ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen? 3

1.2.2 Wie lange ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen? 5

1.2.3 Mitteilungs- und Vorlagepflicht bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation 5

1.2.4 Wer darf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen? 5

1.3 Anzeige und Nachweispflicht bei einem Auslandsaufenthalt 5

1.4 Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht 6

2 Erkrankung während der Arbeitszeit 6

2.1 Anzeigepflicht 6

2.2 Zählt der gesamte Tag als Krankheitstag? 6

3 Arbeiten trotz Krankschreibung 6

4 Arzttermin während der Arbeitszeit 7

5 Bearbeitung der Krankmeldungen in den Beschäftigungsstellen 7

6 Erkrankung des Kindes 9

6.1 Arbeitnehmer und Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung, § 45 SGB V 9

6.2 Arbeitnehmer und/oder Kind in einer privaten Krankenversicherung, § 29 Abs. 1 Buchst. e – Doppelbuchst. bb TV-L 9

6.3 Ablauf/Verfahren 9

1 Anzeige- und Nachweispflicht

1.1 Anzeigepflicht

1.1.1 Wann ist die Arbeitsunfähigkeit zu melden?

Eine Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Eine unverzügliche Mitteilung bedeutet, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit bis spätestens 10:00 Uhr informieren muss.

Sollte ein Arbeitnehmer einen Unfall (Arbeits- oder Privatunfall) erleiden, ist auch dieser unverzüglich anzuzeigen.

Die unverzügliche Mitteilungspflicht gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer an diesem Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, also auch bei Urlaub bzw. Teilzeit. Das gilt allerdings nur, sofern der Arbeitnehmer absehen kann, dass die Krankheit länger andauern wird und zu einer Arbeitsunfähigkeit führen wird.

Beispiele:

- *Erkrankt ein Arbeitnehmer gegen Ende des bewilligten Erholungsurlaubs und kann er absehen, dass er seinen Dienst nicht vereinbarungsgemäß antreten wird, so trifft ihn die unverzügliche Anzeigepflicht bereits im Erholungsurlaub.*
- *Erkrankt ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer an einem arbeitsfreien Tag und kann er absehen, dass er seinen Dienst nicht vereinbarungsgemäß antreten wird, so trifft ihn die unverzügliche Anzeigepflicht bereits am arbeitsfreien Tag.*

1.1.2 Was ist zu melden?

Die Anzeigepflicht umfasst nicht nur die Mitteilung der Erkrankung, sondern auch deren voraussichtliche Dauer. Der Arbeitnehmer darf zunächst gemäß eigener Einschätzung prognostizieren, wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich andauern wird. Kann der Arbeitnehmer bei erstmaliger Anzeige der Arbeitsunfähigkeit die voraussichtliche Dauer nicht mitteilen, so ist dies unverzüglich nachzuholen, sobald ihm diese bekannt ist.

Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge eines Unfalls, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Umstände, die zu dem Unfall führten, mitzuteilen. Das dient unter anderem der Prüfung, ob ggf. Schadenersatzansprüche gegen Dritte geltend gemacht werden können.

1.1.3 Muss Grund der Arbeitsunfähigkeit benannt werden?

Die Art und Ursache der Krankheit muss nicht mitgeteilt werden, es sei denn, der Arbeitgeber hat hieran ein berechtigtes Interesse. Das kann beispielsweise vorliegen, wenn aufgrund von Ansteckungsgefahren Maßnahmen seitens des Arbeitgebers ergriffen werden müssen.

1.1.4 Wer muss die Arbeitsunfähigkeit melden?

Sobald der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsunfähigkeit Kenntnis erlangt, muss er dieses dem Arbeitgeber mitteilen. Ist er aufgrund seines Zustandes nicht in der Lage, die Meldung persönlich vorzunehmen, so ist er verpflichtet, im Rahmen seiner Möglichkeiten Dritte als Boten einzuschalten.

1.1.5 Wie ist die Arbeitsunfähigkeit zu melden?

Damit eine Krankmeldung dem Arbeitgeber auch tatsächlich zugeht, sollte diese Meldung telefonisch erfolgen. Werden andere Kommunikationsmittel wie beispielsweise SMS oder E-Mail gewählt, beinhalten diese stets die Gefahr der verspäteten Kenntnisnahme.

1.1.6 Wem ist die Arbeitsunfähigkeit zu melden?

Die Anzeigepflicht hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber bzw. dessen gesetzlichen Vertretern zu erfüllen. Fehlen für Krankmeldungen ausdrückliche Zuständigkeiten in den Beschäftigungsstellen, muss sich der Arbeitnehmer an seinen unmittelbaren Vorgesetzten wenden.

Zeigt ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht gegenüber der zuständigen Person oder gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten an, sondern bedient sich einer anderen Person, beispielsweise eines Arbeitskollegen, so gilt diese Person lediglich als Bote des Arbeitnehmers. Der erkrankte Arbeitnehmer trägt dann jedoch das Risiko der ordnungsgemäßen Weiterleitung.

1.1.7 Warum muss man sich nach der Krankheit wieder gesund melden?

Bei Ende der Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich selbstständig zur Arbeit zurückzumelden. Eine fehlende Rückmeldung bewirkt einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Arbeitspflicht. Die Wiederaufnahme des Dienstes ist der zuständigen Stelle bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten anzuzeigen.

1.2 Nachweispflicht

1.2.1 Ab wann ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen?

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei **Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer **spätestens am darauffolgenden Arbeitstag** vorzulegen. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die nicht an fünf Tagen in der Woche arbeiten, kommt es für die Rechtzeitigkeit der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf die jeweilige Arbeitszeit der Teilzeitkraft an. Demzufolge ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sofern die Erkrankung mehr als drei Kalendertage angedauert hat, am ersten Tag vorzulegen, an dem der Teilzeitbeschäftigte nach Ablauf der Frist von drei Kalendertagen gearbeitet hätte.

Der Tag der Erkrankung wird bei dieser Frist mitgezählt. Auch ein wegen Krankheit abgebrochener Arbeitstag wird mitgezählt, unabhängig davon, zu welcher Uhrzeit der Dienst abgebrochen wurde.

Am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit, sofern dieser ein Arbeitstag ist, muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden. Da sich die gesetzliche Regelung auf den Kalendertag bezieht, sind auch Sonn- und Feiertage mitzuzählen.

Beispiele ausgehend von einer Fünftagewoche (Montag bis Freitag):

- *Ein Arbeitnehmer ist ab Montag arbeitsunfähig erkrankt. Ist er am Donnerstag weiterhin arbeitsunfähig, so muss er spätestens an diesem Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.*
- *Ein Arbeitnehmer ist von Freitag an über das Wochenende hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Ist er am Montag weiterhin arbeitsunfähig, so muss er spätestens an diesem Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.*
- *Ein Arbeitnehmer ist von Mittwoch an über das Wochenende hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Ist er am Montag weiterhin arbeitsunfähig, so muss er spätestens an diesem Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.*
    - *Der Montag ist der erste Arbeitstag, der dem dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgt. Die Nachweispflicht beginnt bereits am Samstag (vierter Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit). Theoretisch bedeutet dies, dass bereits am Freitag ein Arzt aufgesucht werden müsste, um die Nachweispflicht zu erfüllen.* ***Es genügt deshalb in diesem Fall nicht, wenn der Arzt die Arbeitsunfähigkeit erst ab dem Montag bescheinigt.***
- *Ein Arbeitnehmer ist von Donnerstag an über das Wochenende hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Ist er am Montag weiterhin arbeitsunfähig, so muss er spätestens an diesem Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.*
    - *Der Montag ist der erste Arbeitstag, der dem dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgt. Die Nachweispflicht beginnt bereits am Sonntag (vierter Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit). Theoretisch bedeutet dies, dass bereits am Freitag ein Arzt aufgesucht werden müsste, um die Nachweispflicht zu erfüllen.* ***Es genügt deshalb in diesem Fall nicht, wenn der Arzt die Arbeitsunfähigkeit erst ab dem Montag bescheinigt.***

Beispiel für Teilzeitbeschäftigte ausgehend von einer Viertagewoche (Montag arbeitsfrei):

- *Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist von Freitag an über das Wochenende hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Ist er am Dienstag weiterhin arbeitsunfähig, so muss er spätestens an diesem Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.*
    - *Die Nachweispflicht beginnt bereits am Montag (vierter Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit). Theoretisch bedeutet dies, dass bereits am Montag ein Arzt aufgesucht werden müsste, um die Nachweispflicht zu erfüllen.* ***Es genügt deshalb in diesem Fall nicht, wenn der Arzt die Arbeitsunfähigkeit erst ab dem Dienstag bescheinigt.***

Von dieser „Drei-Tages-Regelung“ darf nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG abgewichen werden. Danach ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Eine Regelung hierzu kann die Beschäftigungsstelle mit dem Personalservice treffen.

Kann der Arbeitnehmer auch schon früher absehen, dass die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauern wird, ist er sogleich zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtet.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

1.2.2 Wie lange ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen?

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit über den in der ärztlichen Bescheinigung angegebenen Zeitpunkt hinaus an, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums besteht die Pflicht zur Vorlage von Folgebescheinigungen fort. Die Ärzte attestieren den Fortbestand der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums auf einer Bescheinigung für die Krankengeldzahlung. Als Nachweis der weiteren Arbeitsunfähigkeit genügt daher eine Kopie dieser Bescheinigung. Der Arbeitnehmer sollte jedoch die Diagnose unkenntlich machen.

1.2.3 Mitteilungs- und Vorlagepflicht bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Die Mitteilungs- und Vorlagepflicht gilt auch bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Hierbei ist die Maßgabe, dass der Arbeitnehmer der Personaldienststelle

- den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme,
- die voraussichtliche Dauer und ggf.
- die Verlängerung der Maßnahme

unverzüglich mitteilt und unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme des Sozialversicherungsträgers oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme vorlegt.

1.2.4 Wer darf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen?

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss durch einen zugelassenen Arzt ausgestellt werden. Eine Bescheinigung durch ärztliches Hilfspersonal oder durch einen Heilpraktiker ist nicht ausreichend.

1.3 Anzeige und Nachweispflicht bei einem Auslandsaufenthalt

Für den Fall, dass sich ein Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, ist er darüber hinaus verpflichtet, der Beschäftigungsstelle die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussicht-

liche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten (nicht die für die Bescheinigung entstehenden Kosten) trägt der Arbeitgeber. Außerdem ist der Arbeitnehmer, sofern er Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und dessen voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Bei Rückkehr in das Inland ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Rückkehr unverzüglich der Beschäftigungsstelle und ggf. seiner gesetzlichen Krankenkasse mitzuteilen.

1.4 Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht

Der Arbeitgeber kann für den Fall, dass der Arbeitnehmer schuldhaft die ihm obliegenden Anzeige- und Nachweis- bzw. Mitteilungspflichten nicht nachkommt, die Entgeltfortzahlung verweigern (§ 7 Abs. 1 EFZG). Da es sich zudem bei der Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht handelt, berechtigt eine Verletzung der dargelegten Pflichten den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Ermahnung, Abmahnung oder sogar zur Kündigung.

2 Erkrankung während der Arbeitszeit

2.1 Anzeigepflicht

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit und kann er hierdurch seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht länger nachkommen, ist die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ebenfalls unverzüglich anzuzeigen. Der Arbeitnehmer muss sich vor Verlassen seines Arbeitsplatzes bei der hierfür zuständigen Stelle/Person abmelden.

2.2 Zählt der gesamte Tag als Krankheitstag?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit, wird dieser Tag **nicht** in die Sechs-Wochen-Frist der Entgeltfortzahlung eingerechnet. Die Erkrankung wird als ganz normale Arbeitsunfähigkeit gewertet, jedoch gilt hier **nicht** der ganze Tag als arbeitsunfähig. Der Entgeltfortzahlungsanspruch greift erst ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer die Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit abbricht. Die vorab erbrachte Arbeitsleistung bleibt bestehen. Die Zeit bis zum Erreichen der Sollzeit wird dann über die Entgeltfortzahlung abgedeckt. Im Ergebnis entstehen somit weder Mehr- noch Minderzeiten.

Hinsichtlich des Nachweises der Arbeitsunfähigkeit, der sogenannten „Drei-Tage-Regelung“ (siehe Punkt 1.2.1), wird der abgebrochene Arbeitstag jedoch mitgezählt.

3 Arbeiten trotz Krankschreibung

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt kein Arbeitsverbot dar. Die Bescheinigung ist lediglich eine Prognose des Arztes darüber, wie lange der Arbeitnehmer voraussichtlich nicht arbeiten kann. Wer sich gesund fühlt, kann ohne einen weiteren Arztbesuch wieder arbeiten gehen. Eine „Gesundschreibung“ als Gegenstück zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gibt es nicht. Wenn

man sich trotz Krankschreibung gesund fühlt und zur Arbeit geht, hat das auch keinen Einfluss auf den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz.

4 Arzttermin während der Arbeitszeit

Ein Arzttermin hat grundsätzlich außerhalb der Kernarbeitszeit zu erfolgen. Nur wenn eine ärztliche Behandlung während dieser Zeit erfolgen muss, wird hierfür ausnahmsweise eine Arbeitsbefreiung, einschließlich der nötigen Wegezeiten, gewährt. Dieser Freistellungsanspruch hängt somit davon ab, ob die ärztliche Behandlung nicht außerhalb der Kernarbeitszeit erfolgen kann, also zwingend in die Arbeitszeit fällt. Erst wenn keine Möglichkeit besteht, den Arztbesuch außerhalb der Kernarbeitszeit oder an arbeitsfreien Tagen wahrzunehmen, z.B. auf Grund der Art der Untersuchung oder der Terminplanung des Arztes, ist eine Freistellung, ggf. gegen eine ärztliche Bescheinigung oder einen sonstigen geeigneten Nachweis, zu gewähren. Die Erforderlichkeit dieses Nachweises hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab. Häufig dürfte die Angabe des Beschäftigten genügen, dass die ärztliche Behandlung nur während der Arbeitszeit durchgeführt werden könne. Sofern der Vorgesetzte diese Aussage jedoch nicht für ausreichend hält, steht es ihm frei, einen Nachweis zu verlangen. Das Verlangen des Nachweises hat nach Möglichkeit vor der Freistellung zu erfolgen. Weigert sich der Beschäftigte, eine solche Bescheinigung beizubringen, entfällt der Freistellungsanspruch.

Beispiele:

- *Ein Arbeitnehmer, mit Gleitzeitregelung bei einer Kernarbeitszeit von 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr, hat um 14:30 Uhr einen zwingenden Arzttermin. Er muss die Beschäftigungsstelle um 14.00 Uhr verlassen und ist um 16.00 Uhr wieder am Arbeitsplatz. Diesem Arbeitnehmer ist eine Arbeitsbefreiung für die Zeit von 14.00 Uhr bis 15.00 Uhr zu erteilen.*
- *Ein Arbeitnehmer, mit Gleitzeitregelung bei einer Kernarbeitszeit von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr, hat um 8:45 Uhr einen zwingenden Arzttermin. Um 10:00 Uhr ist er am Arbeitsplatz. Diesem Arbeitnehmer ist eine Arbeitsbefreiung für die Zeit von 09:00 Uhr bis 10:00 Uhr zu erteilen.*

Bei den erteilten Arbeitsbefreiungen ist als Beginn bzw. Ende der Dienstzeit der Beginn bzw. das Ende der Kernarbeitszeit zugrunde zu legen!

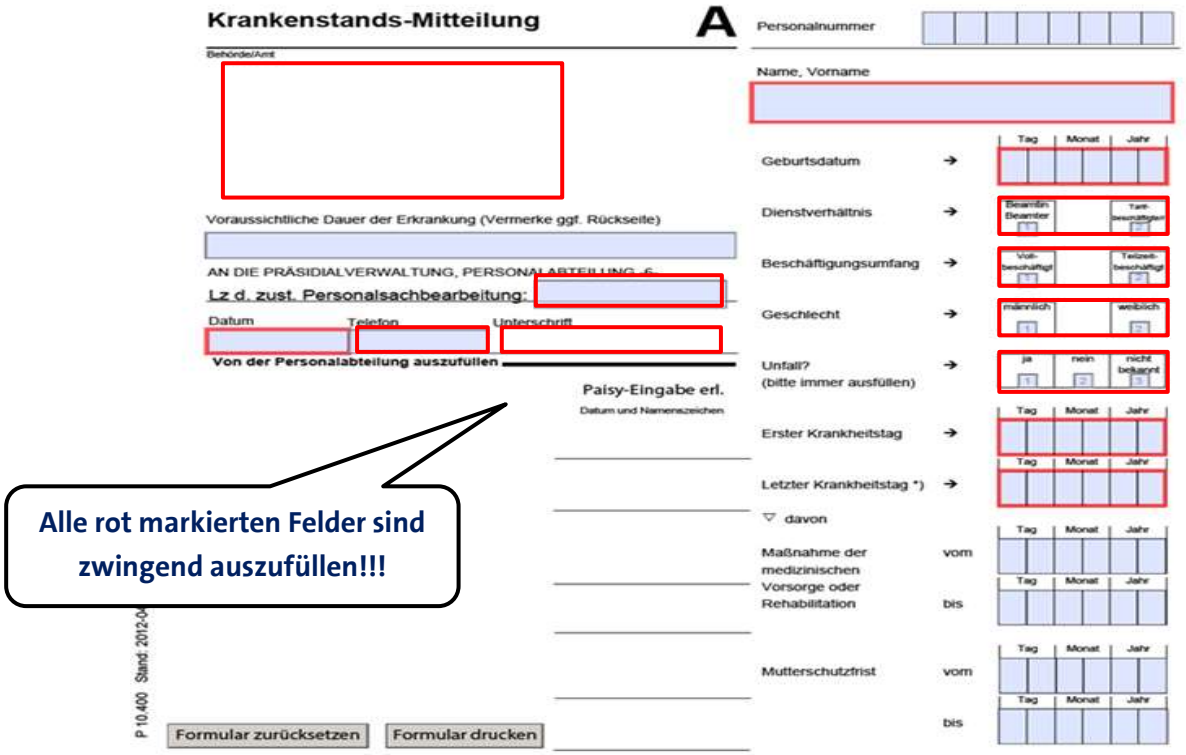
5 Bearbeitung der Krankmeldungen in den Beschäftigungsstellen

Jede Arbeitsunfähigkeit von mindestens einem Tag sowie ihre Beendigung und jeder Unfall bzw. Unfallfolgen (Arbeits-oder Privatunfall) sind von den Beschäftigungsstellen unverzüglich dem

Personalreferat mitzuteilen. Hierfür ist ausschließlich der zweiseitige Vordruck „Krankenstands-Mitteilung“ (P 10.400)[1] zu verwenden.

Mit der Krankenstands-Mitteilung sind Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit sowie aller sonstigen auf gesundheitlichen Ursachen beruhenden Fehlzeiten anzuzeigen. Den Krank- und Gesundmeldungen sind die tatsächlichen Fehlzeiten in der Beschäftigungsstelle zugrunde zu legen. Ob dienstfreie Tage mit zu berücksichtigen sind, richtet sich nach den Angaben in den ärztlichen Attesten oder nach der Erklärung des Arbeitnehmers.

Die Eintragungen in den Krankenstands-Mitteilungen sind vollständig vorzunehmen.



Fehlt ein Arbeitnehmer nur an einem Arbeitstag, ist als „erster Krankheitstag” und „letzter Krankheitstag” jeweils dasselbe Datum einzutragen.

Die Krankenstands-Mitteilung **A** dient als Krankmeldung und ist von der Beschäftigungsstelle **sofort und in einem verschlossenen Umschlag** an das Personalreferat weiterzuleiten.

Die Krankenstands-Mitteilung **B** verbleibt zunächst bei der Beschäftigungsstelle und dient später als Gesundmeldung oder Anzeige über die sonstige Erledigung der Krankmeldung (wie z.B. bei einer Wiedereingliederungsmaßnahme) an das Personalreferat.

[1] http://www.uni-hamburg.de/beschaeftigtenportal/fid/Krankenstandsmitteilung_A_u_B_Stand_01_06_2012.pdf
Sollte dieser Link nicht funktionieren, finden Sie dieses Formular in der FID unter der Bezeichnung „Krankenstandsmitteilung“.

Im Zuge der Reorganisation der Verwaltungsprozesse wird im Laufe des Jahres vorgesehen, den Prozess der Krankmeldung zwischen Beschäftigungsstellen und Abteilung 6 neu zu organisieren; das hier beschriebene Verfahren gilt bis zur Einführung des neuen Prozesses.

6 Erkrankung des Kindes

6.1 Arbeitnehmer und Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung, § 45 SGB V

Eltern können für jedes gesetzlich krankenversicherte Kind, das wegen einer Krankheit nicht allein sein kann und noch nicht 12 Jahre alt ist – oder (altersunabhängig) behindert und auf Hilfe angewiesen ist –, bis zu zehn Arbeitstage zu Hause bleiben. Hierfür müssen sie ein ärztliches Attest vorlegen, das die Notwendigkeit der Kindesbetreuung bescheinigt (§ 45 Abs. 1 u. 3 SGB V).

Für die Dauer der Freistellung bekommt der Arbeitnehmer keine Gehaltsfortzahlung. Stattdessen erhält er Kinderkrankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse des Kindes. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage (Alleinerziehende 20 Arbeitstage). Unabhängig von der Kinderzahl zieht das Gesetz jedoch eine Höchstgrenze bei 25 Arbeitstagen pro Jahr (Alleinerziehende 50 Arbeitstage pro Jahr). Über diesen gesetzlichen Anspruch hinaus besteht kein zusätzlicher tariflicher Anspruch auf Freistellung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TV-L.

Um das Kinderkrankengeld von der Krankenkasse zu erhalten, muss der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung bei seiner Krankenkasse einreichen.

6.2 Arbeitnehmer und/oder Kind in einer privaten Krankenversicherung, § 29 Abs. 1 Buchst. e – Doppelbuchst. bb TV-L

Ist der Arbeitnehmer **und/oder** das zu betreuende Kind privat krankenversichert, richtet sich der Freistellungsanspruch zunächst nach § 29 Abs. 1 Buchst. e - Doppelbuchst. bb TV-L. Der Arbeitnehmer kann bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr - **unter Fortzahlung des Entgelts** - von der Arbeit freigestellt werden, wenn das Kind schwer erkrankt und die Pflege oder Betreuung des Kindes erforderlich ist. Unabhängig von der Kinderzahl darf die Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts fünf Tage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Wie bei den gesetzlich Versicherten darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und es darf keine andere Person zur Pflege oder Betreuung sofort zur Verfügung stehen. Als Nachweis ist hier ebenfalls ein ärztliches Attest vorzulegen, welches die Notwendigkeit der Abwesenheit bescheinigt.

Wenn der tarifliche Anspruch auf bezahlte Freistellung im Umfang von vier Arbeitstagen verbraucht ist, besteht nur noch der Anspruch auf **unbezahlte Freistellung** nach § 45 Abs. 5 SGB V (zur Dauer siehe Punkt 6.1).

6.3 Ablauf/Verfahren

Parallel zur Rechtslage bei der eigenen Erkrankung muss auch im Fall der Betreuung erkrankter Kinder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber **unverzüglich mitteilen**, dass und voraussichtlich wie

lange er ausfällt. Ebenso muss zur Erfüllung der Nachweispflicht eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung vorgelegt werden.

Etwaige Verstöße gegen diese Anzeige- und Nachweispflicht berechtigen den Arbeitgeber - ebenso wie im Fall der eigenen Erkrankung des Arbeitnehmers - zum Ausspruch einer Ermahnung, Abmahnung oder sogar zur Kündigung.

Da der Arbeitnehmer an diesem Tag von der Arbeit fern bleibt, muss ein Antrag auf „Arbeitsbefreiung mit oder ohne Bezüge“ gestellt werden. Hierzu ist das Formular „Mitteilung/Antrag“ (P 10.150)[2] zu nutzen und zusammen mit einer Kopie der ärztlichen Bescheinigung an die Personalabteilung zu senden.

Die Personalabteilung prüft diesen Antrag und sendet die Genehmigung oder Ablehnung an den Arbeitnehmer zurück. Die weitere Bearbeitung, wie z.B. die Kürzung der Bezüge sowie die Übermittlung des gekürzten Entgelts an die gesetzliche Krankenkasse des Versicherten, erfolgt ebenfalls durch die Personalabteilung.

[2] https://www.uni-hamburg.de/beschaeftigtenportal/fid/2009_m_02.pdf; Sollte dieser Link nicht funktionieren, finden Sie dieses Formular in der FID unter der Bezeichnung „Mitteilung/Antrag bei Änderung der Bankverbindung, Anschrift,...“.