

## Arbeitsunfähigkeit

### **Wann ist die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen?**

Die Mitarbeitenden sind gemäß § 4 Abs. 4 S. 1 AVO verpflichtet eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation („Kur bzw. Reha“) und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich** mitzuteilen. Unverzüglich in diesem Zusammenhang meint „sofort, ohne schuldhaftes Zögern“. Die Mitarbeitenden haben dafür Sorge zu tragen, dass der Dienstgeber bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während der ersten Betriebsstunden informiert wird. Es ist dabei grundsätzlich auf Kommunikationsmittel zurückzugreifen, die sicherstellen, dass der Dienstgeber (unmittelbare/r Vorgesetzte/r oder andere zuständige Personen) noch innerhalb der ersten Arbeitsstunden des ersten Tages der Arbeitsunfähigkeit hiervon Kenntnis erlangt. Im Wesentlichen kommt damit als Kommunikationsmittel Telefon und die E-Mail in Betracht.

### **Wann ist eine ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen?**

Ab dem 01.01.2023 wird die elektronische Arbeitsunfähigkeitsanzeige die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („gelber Schein“) ersetzen. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeitenden, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, keinen Ausdruck der Arbeitsunfähigkeit zur Vorlage beim Arbeitgeber mehr erhalten.

Die Pflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeit wandelt sich daher in die Pflicht zur Mitteilung des genauen, vom Arzt oder von der Ärztin festgestellten, Zeitraumes der Arbeitsunfähigkeit. Davon unberührt bleibt die Verpflichtung jede Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

Eine ärztliche Anzeige der Arbeitsunfähigkeit hat gemäß § 4 Abs. 4 S. 2 AVO zu erfolgen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage besteht. Die Anzeige beim Arbeitgeber hat **spätestens** an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag zu erfolgen.

Beispiel: Beginnt die Arbeitsunfähigkeit am Montag, so muss spätestens am Donnerstag die Arbeitsunfähigkeit angezeigt werden. Beginnt die Arbeitsunfähigkeit am Freitag, so muss montags eine Arbeitsunfähigkeit angezeigt werden. Arbeitet ein Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin jeweils regulär von montags bis freitags und besteht keine Arbeitspflicht an gesetzlichen Feiertagen, so hat ein erkrankter Arbeitnehmer / eine erkrankte Arbeitnehmerin, dessen / deren Arbeitsunfähigkeit am Dienstag in der Karwoche beginnt, die Arbeitsunfähigkeit unmittelbar am Dienstag nach Ostern anzuzeigen. Das bedeutet, dass der Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit beginnt bei der Ermittlung der drei Kalendertage mitzählt.

Arbeiten die Mitarbeitenden nicht an fünf Tagen in der Woche und dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist dennoch gemäß § 4 Abs. 4 AVO eine Arbeitsunfähigkeit am darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag anzuzeigen, unabhängig davon, ob an diesen Tagen regulär gearbeitet worden wäre.

Beispiel: Mitarbeitende arbeiten 2 Tage in der Woche am Montag und Freitag, Sie erkranken an einem Montag. Hier muss die Anzeige unverzüglich am Montag erfolgen. Dauert die Erkrankung länger als 3 Kalendertage, so wäre die Arbeitsunfähigkeit, auch bei einer 2 Tage Woche, am Donnerstag anzuzeigen.

## Arbeitsunfähigkeit

**Wichtig:** Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als von ihrem Arzt an ihre Krankenkasse gemeldet wurde, so ist eine neue Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen. Diese Anzeige muss spätestens ab dem Werktag erfolgen, der auf den letzten Tag der vorangehenden Anzeige folgt.

Diese Information muss sowohl an den Dienstvorgesetzten übermittelt werden als auch an das Team Entgelt. Hierfür steht **ab dem 01.01.2023** die E-Mail-Adresse [krankmeldung@bistum-hildesheim.de](mailto:krankmeldung@bistum-hildesheim.de) oder die Hotline **05121 / 307 -466** zur Verfügung.

### **Wie ist die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen?**

Eine durch einen Arzt, eine Ärztin oder einer Klinik festgestellten Arbeitsunfähigkeit muss **immer** dem Team Entgelt angezeigt werden. Der jeweils festgestellte Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ist per Mail an [krankmeldung@bistum-hildesheim.de](mailto:krankmeldung@bistum-hildesheim.de) oder über die Hotline **05121 / 307 -466** mitzuteilen.

Durch das Team Entgelt muss ab dem 01.01.2023 eine Bestätigung für jeden einzelnen Arbeitsunfähigkeitszeitraum bei der Krankenkasse angefordert werden. Eine pauschale Abfrage ist leider nicht möglich.

Die Arbeitsunfähigkeitsanzeige wird fünf Jahre lang archiviert; das Team Entgelt überwacht die rechtzeitige Vernichtung gemäß kirchlichem Datenschutzgesetz.

**Wichtig:** Auch die Arbeitsunfähigkeit von weniger als 3 Tagen muss dem Team Entgelt umgehend angezeigt werden!

### **Was geschieht mit den Anzeigen von Arbeitsunfähigkeit?**

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung besteht ein Anspruch auf Entgelt für die Dauer von insgesamt 6 Wochen oder 42 Tagen. Sollte ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten (ab dem Beginn der ersten Erkrankung gerechnet) immer wieder an derselben Krankheit erkranken, dann werden diese Krankheitstage aufsummiert, bis die vorgenannten sechs Wochen erreicht sind.

Das Team Entgelt überwacht diese Zeiträume und überprüft die Einhaltung der Höchstdauer.

Da dieser Abgleich zwischen dem Team Entgelt und den Krankenkassen inzwischen ausschließlich über Datenabgleich erfolgt, sind wir darauf angewiesen, alle Krankmeldungen erfasst zu haben. Denn nur die Krankmeldungen werden bei der Krankenkasse angefragt, die auch in unserem Abrechnungsprogramm gespeichert sind.

## Arbeitsunfähigkeit

Nach Ablauf der Lohnfortzahlung wird bei gesetzlich Krankenversicherten (nicht bei Minijobber) ein Krankengeldzuschuss gewährt.

Dieser wird bei einer Beschäftigungszeit von

- mehr als 1 Jahr längstens bis zur 13. Woche,
- mehr als 3 Jahren längstens bis zu 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Voraussetzung des Zuschusses ist Kenntnis des Team Entgelt über die Höhe des Krankengeldes. Die Mitteilung wird den Mitarbeitenden von ihrer Krankenkasse zugesandt. Diese muss dem Team Entgelt umgehend eingereicht werden, damit der Krankengeldzuschuss berechnet werden kann.

Eine Benachrichtigung von Seiten der Krankenkasse erfolgt aus Datenschutzgründen nicht mehr!

**Wichtig:** Die Wiederaufnahme der Beschäftigung nach längerer Krankheit (> 6 Wochen) muss dem Team Entgelt schriftlich oder per E-Mail mitgeteilt werden. Eine Aufnahme der Vergütung erfolgt **nicht** automatisch.

### **Was ist die Folge einer verspäteten Anzeige der Arbeitsunfähigkeit?**

Die Verletzung der Mitteilungspflicht kann ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Dies gilt selbst dann, wenn es durch die Verletzung der Mitteilungspflicht nicht zu einer Störung der Arbeitsorganisation oder des Betriebsfriedens gekommen ist. Allerdings setzt der Ausspruch einer Kündigung wegen Verletzung der Mitteilungspflicht voraus, dass der Mitarbeitende schon einmal in der Vergangenheit gegen die Mitteilungspflicht verstoßen hat und er deshalb wirksam abgemahnt wurde.

**Wichtig:** Sofern es zu der Verletzung der Mitteilungspflicht kommt, so wenden Sie sich bitte an die Leiterin der Abteilung Personal, Frau Gesper.

### **Was mache ich, wenn ich feststelle, dass die Mitarbeitenden mehr als 6 Wochen im Jahr arbeitsunfähig erkrankt sind?**

Wenn Mitarbeitende innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, muss der Dienstgeber gemäß § 167 Abs.2 Satz 1 SGB IX unter Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden und der Mitarbeitervertretung (soweit vorhanden) klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Diese Klärung heißt nach dem Gesetz „betriebliches Eingliederungsmanagement“ (kurz: „BEM“).

## Arbeitsunfähigkeit

Für die Pflicht zur Durchführung eines BEM kommt es weder auf das Vorliegen einer Behinderung noch einer Schwerbehinderung an.

Wie das BEM durchgeführt werden sollte, ist gesetzlich nicht festgelegt.

Das Gesetz stellt ausdrücklich klar, dass das BEM „mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person“ durchzuführen ist. Daher geht hier nichts ohne oder gar gegen den Willen der betroffenen Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden haben daher keine rechtliche Pflicht, sich an einem BEM zu beteiligen.

### **Besonderheiten bei Erkrankung eines Kindes**

Ist das Kind krank und muss betreut werden, haben berufstätige Eltern einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Zusätzlich besteht für gesetzlich Versicherte ein Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Gesetzlich Versicherte haben während dieser Zeit einen Anspruch auf Kinderkrankengeld (§ 45 Abs. 1 SGB V), wenn sie

- mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind,
- ein Arzt attestiert, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben müssen,
- eine andere in ihrem Haushalt lebende Person dies nicht übernehmen kann und
- das Kind unter 12 Jahren alt ist oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Je Kalenderjahr hat jeder Elternteil, bei dem die genannten Voraussetzungen vorliegen, nach § 45 Abs. 2 SGB V für jedes Kind maximal für 10 Arbeitstage Anspruch auf Kinderkrankengeld. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich der Anspruch auf bis zu 20 Arbeitstage je Kind. Bei mehreren Kindern erhöht sich die Anspruchsdauer entsprechend. Insgesamt hat jeder Elternteil Anspruch auf höchstens 25 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kalenderjahr. Für Alleinerziehende gilt hier die Höchstdauer von bis zu 50 Arbeitstagen.

Mitarbeitende die nicht gesetzlich krankenversichert sind (§ 45 SGB V), können nach § 30 der AVO im Kalenderjahr bis zu 6 Arbeitstage unter Fortzahlung der Dienstbezüge von der Arbeit freigestellt werden, wenn ein Kind, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, schwer erkrankt ist.

**Wichtig:** In allen Fällen muss so rasch wie möglich – bestenfalls am 1. Krankheitstag – ein ärztliches Attest eingeholt und der Arbeitgeber über das Fernbleiben informiert werden. Dem Team Entgelt ist eine Kopie der Krankmeldung des Kindes zuzuleiten. Das Original ist ausgefüllt an die Krankenkasse zu schicken. **Auch nach dem 01.01.2023 bleibt es hier weiter beim Ausdruck der Krankmeldung.**