

# KEIN DILEMMA - KARENZTAGE OHNE TÜCKEN

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind oft unsicher, wie und wann sie der Hochschule die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitteilen müssen. Dieses Informationsblatt soll Ihnen helfen, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zwischen Anzeige- und Nachweispflicht zu unterscheiden.**

## Gesetzesgrundlagen

- Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (§5): Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlungsgesetz (§5): Anzeige und Nachweispflicht

### **Arbeitsunfähigkeit** (*Unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber*)

Die Unterrichtung des zuständigen Arbeitsbereiches erfolgt frühzeitig am Tag der Arbeitsunfähigkeit und während der ersten üblichen Betriebsstunden. Sie kann zunächst telefonisch, schriftlich, per Fax oder auch durch Dritte erfolgen.

### **Karenztage** (*Anzeigepflicht*)

Wer nicht gleich zum Arzt möchte oder kann, hat die Option, sich an bis zu drei fortlaufenden Kalendertagen (ohne ärztliche Bescheinigung) arbeitsunfähig zu melden.

Beispiele:

- Fr. / Sa. / So. Krank ohne Bescheinigung = 3 Karenztage  
*Besteht die Krankheit weiterhin fort, ist ab Montag eine ärztliche Bescheinigung nötig, da das Wochenende mitzählt.*
- Darf ich Karenztage nehmen wenn mein Kind krank ist?  
*Nein, Karenztage dienen der eigenen Erholung.*

Die Karenztage werden als Krankentage angerechnet und zählen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall mit!

### **Ärztliche Bescheinigung** (*Nachweispflicht*)

Die Nachweispflicht gilt ab dem Tag der Krankschreibung (Krankenschein) und nicht für die bereits beanspruchten Karenztage.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlichen Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

### **Gesundmeldung**

Die Unterrichtung des zuständigen Arbeitsbereiches erfolgt am ersten Arbeitstag.

Die Hochschule ist befugt, gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz Absatz 1 Satz 3 die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Damit ist die Personalabteilung berechtigt, bei konkreter Veranlassung die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung von einzelnen Beschäftigten früher, also auch ab dem ersten Tag, zu verlangen. Diese konkreten Anweisungen unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Personalrates.

Das Verlangen wird den konkreten Beschäftigten vorher und bis auf Widerruf wirksam schriftlich bekannt gegeben.